

УДК 316.346.2:35.071.55
DOI 10.34132/pard2023.19.11

СУЧАСНА ПАРАДИГМА ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Намазова Ю. І., аспірантка, Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, м. Вінниця, Україна.

У статті теоретично узагальнено предикат державної гендерної політики та структуровано гендерну парадигму у складі інституту статі, інституту гендерної ідентичності та інституту гендерних ролей та визначено інституційну основу формування парадигми державної гендерної політики в Україні.

Проведено емпіричний аналіз особливостей сучасної гендерної політики в Україні в умовах децентралізації публічної влади у результаті чого виявлено наявність певних проблемних мультипліканд, які вимагають пристальної уваги при формуванні сучасної парадигми державної гендерної політики. Звертається увага на специфіку гендерної асиметрії у сфері трудових відносин котра проявляється у витісненні жінок в сферу більш рутинних та низькооплачуваних видів діяльності чи професій, переважання побутовими обов'язками, обмеженість доступу до працевлаштування, доходів та повноцінного кар'єрного росту.

Здійснено поглиблений аналіз статистичних даних трудових відносин, який дозволив виявити проблеми вікової гендерної асиметрії у сфері зайнятості та оплати праці, а також наявність суспільних стереотипів в межах інститутів гендерної ідентичності та гендерних ролей жінок і чоловіків.

Проведено гендерний аналіз керівного складу організацій за видами економічної діяльності, державної служби та бізнесу, де помічено наявність «чоловічих» та «жіночих» сфер зайнятості. Проаналізовано гендерну історію влади в Україні. Звертається увага на оцінку гендерної рівності у сфері політики та державної влади із порівнянням з країнами Європи, у результаті чого помічено

позитивну динаміку покращення гендерного складу Верховної Ради, а також обласних та районних рад. Підкреслено, що незважаючи на позитивні результати, Україна відстає практично від більшості країн Європи у досягненні гендерної рівності у владі. Акцентовано увагу на реформі децентралізації та її результатах у досягненні гендерної рівності на рівні громад.

Виявлені проблеми пропонується вирішити шляхом узагальнення та застосування парадигми державної гендерної політики у розрізі реформи децентралізації.

Ключові слова: гендерна рівність, державна політика, гендерна ідентичність, гендерні ролі, трудова зайнятість, сегрегація, парадигма.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Рівноправ'я є головною умовою демократії, отже будь-яке сучасне правове суспільство мусить забезпечувати повагу гідності та чесноти, а також інституційні умови для самовиявлення й самореалізації кожному громадянину. Гендерну рівноправність варто розглядати не лише умовою соціальної справедливості та демократії, а також з позицій ефективної реалізації прав людей. Розв'язання дилеми забезпечення рівноправ'я жінок і чоловіків потребує, з одного боку, наявності відповідних законодавчих актів, а з іншого – механізмів їх реалізації. Поряд із цим важливим є усвідомлення даної необхідності максимальним колом громадян у суспільстві.

В Україні за роки розбудови незалежного демократичного суспільства та створення автентичної ієрархії державної політики та публічного управління був збудований значний інституційний каркас у вигляді законів і документів, котрі декламують рівність прав, свобод і можливостей жінок. Однак, варто зауважити на відсутності монолітної, узгодженої на державному та місцевому рівнях сучасної парадигми державної гендерної політики в умовах децентралізації, яка б створила механізм забезпечення дифузії складових політики гендерної рівності в життя на рівні територіальних громад, як первинної одиниці територіальної організації влади. Перш за все, влада не приділила належної уваги

в проведенні гендерно-чутливої соціально- економічної політики. Наслідком стало посилення проявів гендерної асиметрії соціальних позицій і життєвих шансів жінок і чоловіків, особливо у сферах політики, державного управління, зайнятості та на ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематиці формування гендерно орієнтованого врядування в сучасних умовах присвятили свої наукові доробки учені Т. Іваніна, О. Кисельова, М. Колодій; питання урегулювання правових та соціально-економічних аспектів гендерної рівності вивчають В. Никифоренко, А. Никифоренко, В. Табанова Науковий пошук у напрямку формування та інтеграції у вітчизняну сферу державної політики гендерної парадигми здійснює у своїх наукових працях І. Наливайко.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми. Серед проаналізованих наукових праць вітчизняних та закордонних учених досить мало приділяється уваги проблематиці формування парадигми державної гендерної політики в сучасних умовах проведення реформи децентралізації.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є розробка базових складових сучасної парадигми державної гендерної політики в умовах децентралізації на основі аналізу наукових напрацювань учених та власних емпіричних досліджень.

Виклад основного матеріалу дослідження. Особливого значення у напрямку досягнення гендерної рівності на сучасному етапі євроінтеграції Україні набуває процес становлення парадигми державної гендерної політики, сконструйованої на основі симбіозу наукових знань та догматико-тектологічних поглядів на атрибутив гендерної теорії у сфері державної політики. Слушною у розвитку даної новелізації вважаємо думку І. Наливайка [9], який стрижневим компонентом гендерної парадигми визначає гендерну політику. У царині сучасної наукові розвідки предикат державної гендерної політики ідентифікують як соціальний інститут, який організовує суспільство, впливаючи на ролі та правове становище чоловіків і жінок. Учений пропонує розділяти структуру гендерної парадигми на три компоненти: інститут статі, інститут гендерної ідентичності та інститут гендерних ролей. У сфері компетенції впливу державної політики варто сфокусувати увагу на інституті

гендерної ідентичності та гендерних ролей. Гендерну ідентичність вчені Т. Іванова та М. Карч [4] розглядають як частину базової ідентичності людини, внутрішню структуру, що виконує ключову роль у процесах адаптації та саморегуляції, а також характеризує самоідентифікацію особистості, визначення індивідом самого себе як представника певної статі та поєднання у собі тих чи інших якостей. Слушною вважаємо позицію З. Шевченко, який інститут розподілу гендерних ролей трактує як диференціацію діяльності, статусів, прав і обов'язків індивідів залежно від їх статевої приналежності [17]. Він зосереджений на формальному розподілі обов'язків між статями, що проектується у формах ставлення соціуму до жінок і чоловіків. Отже, гендерна ідентичність формується в процесі соціалізації на основі чого відбувається розподіл гендерних ролей.

Інституційною основою формування парадигми державної гендерної політики в Україні є Конституція, відповідно до якої жінки та чоловіки мають бути рівними у політичній, громадській та культурній діяльності. Крім того, Конституція наполягає на запобіганню гендерній дискримінації та підкреслює, що жінки повинні мати рівні із чоловіками можливості в отриманні професійної підготовки та винагороди за свою працю, створення умов, які дозволяють жінці поєднувати роботу з вихованням сім'ї, правовий захист для материнства, матеріальна та матеріальна підтримка при вихованні дитини/ народженні дитини, надання оплачуваної відпустки вагітним та породіллям [6]. Важливим є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який визначає такі терміни, як «гендерна рівність», «гендерна експертиза» та «дискримінація за ознакою статі» [1]. Цей Закон також визначає основні напрями політики, спрямованої на рівноправність чоловіків і жінок, механізми забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час виборів, на посадах державної служби та в органах місцевого самоврядування. Крім того, Закон охоплює сфери соціально-економічної діяльності (працевлаштування, отримання винагороди за працю, володіння бізнесом), а також освіти, що доповнює КЗпП (ст.2), що забороняє дискримінацію на роботі за ознакою статі, сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності [5]. Однак варто відзначити,

що законодавство України не містить офіційного визначення зазначених дискримінант «статі», «гендерної ідентичності» та «гендерних ролей», що детермінує певний дефіцит нормативно-правових основ для формування гендерної парадигми в конституційному та суспільному значенні.

Проведений емпіричний аналіз особливостей сучасної гендерної політики в Україні в умовах децентралізації публічної влади, дозволив виявити наявність певних проблемних мультипліканд, які вимагають пристальної уваги при формуванні сучасної парадигми державної гендерної політики. Перш за все, звернемо увагу на специфіку гендерної асиметрії у сфері трудових відносин, котра проявляється у витісненні жінок в сферу більш рутинних та низькооплачуваних видів діяльності чи професій а також перевантаження побутовими обов'язками. Через гендерну асиметрію та дискримінацію під час працевлаштування жінки мають обмежений доступ до працевлаштування, доходів та кар'єрного росту. Наявність системних гендерних дискримінант призводить до горизонтальної та вертикальної професійної сегрегації. Як наслідок – на ринку праці рівень зайнятості жінок є нижчим за чоловіків. Так станом на січень 2022 року зайнятість жінок працездатного віку становила 50,4 %, а чоловіків – 61,5 %, тобто різниця становить 11,1 %. Це може бути наслідком локдауну та карантинних обмежень, пов'язаних з пандемією коронавірусу, яка особливо негативно вплинула на жінок. Проблема також у тому, що даний розрив з роками в Україні зростає, оскільки у 2000 році він становив 2,3 %, у 2015 – 10,5 %, у 2020 – 10,6 %. Більш глибокий аналіз статистичних даних дозволив виявити ще проблему вікової гендерної асиметрії у сфері зайнятості (рис.1).

З даних помітно, що найбільша сегрегація прослідковується у віці 25-39 років, де у чоловіків зайнятість 81-83 %, а у жінок лише 60-67 %, що можна пояснити періодом народження дітей та доглядом за ними. Тобто, значна частина працездатного віку жінок не можуть реалізувати свій трудовий потенціал, займаючись домашніми справами. У такому разі, на думку вчених [2] ми отримуємо результат, коли кваліфіковані дипломовані фахівці, навіть з тривалим досвідом роботи у різних галузях, на підготовку яких було затрачено

бюджетні кошти, не мають можливості реалізувати свій потенціал, а кошти, витрачені на їх підготовку, залишаються невідшкодованими.

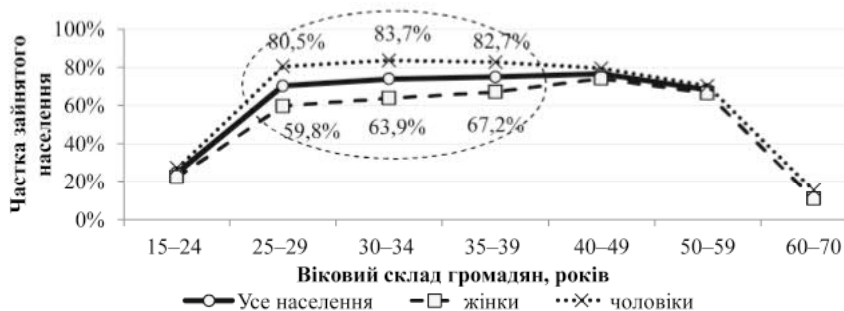


Рис.1. Рівень зайнятості громадян України у розрізі гендерної рівності (станом на початок 2022 р.)

Джерело: сформовано на підставі [13]

На ринку праці також присутня гендерна асиметрія в оплаті праці. Протягом 2012-2022 років дещо зменшилась різниця у заробітних платах чоловіків та жінок – у 2012 році заробітна плата жінок становила 78 % заробітної плати чоловіків, тоді як у 2022 році – 80 %. Однак різниця все ж залишається досить значною – близько 20 %. Дане явище гендерної сегрегації можна пояснити наявністю суспільних стереотипів в межах інститутів гендерної ідентичності та гендерних ролей жінок і чоловіків. Це також призводить до формування у роботодавців, і працівників уявлень про «типово чоловічі» і «типово жіночі» сфери зайнятості. Проведене авторське соціологічне дослідження дозволило виявити позицію більшості респондентів (63,1 %) проти даного поділу, однак 36,9 % все ж підтримують диференціацію на «чоловічі» та «жіночі» сфери зайнятості. Наявність даного явища в Україні простежується у статистичних даних (рис. 2).

Жіноча зайнятість традиційно переважає у сферах діяльності з найнижчими рівнями середньої заробітної плати – сфері охорони здоров'я (81,2 %), освіти (78,9 %), культури (65,7 %). Водночас «чоловічими» видами діяльності залишаються високооплачувані галузі будівництва (81,6 %), сільського господарства (69,5 %), транспор-

ту (63,5 %) та промисловості (62,7 %). Також, жінки переважають серед державних службовців (75,9 %).

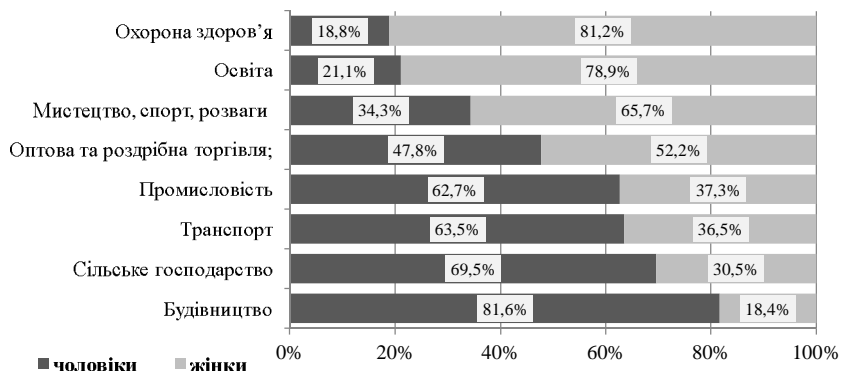


Рис.2. Гендерне співвідношення зайнятості населення за видами економічної діяльності у 2022 році
Джерело: сформовано на підставі [13]

Водночас, спостерігається чітка тенденція до зменшення представництва жінок на посадах вищого рівня: якщо жінки посідають 78,3 % посад категорії «В», то на посадах категорії «Б» їх частка зменшується до 68,6 %, а на посадах категорії «А» жінки становлять лише третину державних службовців (33,3 %). Серед керівників центральних органів виконавчої влади та їх заступників жінки становили 22,8 % у 2022 році [13].

За даними статистики представництва ООН в Україні (ПРООН) [12], близько 14 % жінок займають керівні менеджерські посади в Україні, але при цьому їх більше серед спеціалістів – 79,9 %. Всеукраїнське соціологічне дослідження «Місцеве самоврядування та територіальна організація влади», що проводилося Київським міжнародним інститутом соціології підтверджує, що більшість людей віддає перевагу жінкам керівницям у органах, що опікуються проблемами сім'ї (67 %), соціального захисту (45 %), культури й освіти (44 %). Решта галузей, на думку громадян, працюватимуть краще, якщо їх очолить чоловік. Дану позицію суспільства підтверджує й інформація міжнародної організації Inter Parliamentary Union [11],

відповідно до якої у світовій статистиці жінки, як правило, керують у сферах, пов'язаних з гендерною рівністю (84 %), соціальними справами (68 %), соціальною інтеграцією та людським розвитком (49 %). В Україні найбільше керівниць (78 %) у комунальних неприбуткових організаціях (школи, лікарні, дитсадки та ін). У комунальних підприємствах, створених для одержання прибутку, керівниць менше – 33 %. Значна частка керівниць у профспілкових організаціях (62 %). Майже порівну жінки та чоловіки представлені в керівництві органів самоорганізації населення (будинкові, вуличні, квартальні комітети) та об'єднань співвласників багатоквартирного будинку (ОСББ), споживчих товариств, приватних організацій (переважно дитячі садочки та школи). Найменше керівниць у релігійних організаціях (менше 5 %). Також дуже мало жінок очолюють концерни (менше 8 %).

Варто звернути увагу також на сферу бізнесу. Згідно даних ПРООН, жінки володіють 20-22 % малих і середніх підприємств [12]. Так, станом на 1 січня 2022 р. в Україні зареєстровано близько 1,9 млн фізичних осіб-підприємців, з яких 46 % зареєстрували жінки. Також було зареєстровано близько 1,4 млн юридичних осіб, з яких лише у 29 % жінки займають керівні посади. Даний показник співвідносний зі середньосвітовим (29 %) і середнім у ЄС (30 %), однак не досяг гендерного паритету. Що стосується великого бізнесу, він як і раніше залишається «чоловічим», оскільки власницями великого бізнесу є тільки 2 % українок [10].

Звернемо увагу на оцінку гендерної рівності у сфері політики та державної влади. Як відомо, гендерна рівність у сфері політичного життя є архаїчною формою боротьби за демократію, яка проявлялася у вимогах надати жінкам право голосу на виборах та у сферах прийняття рішень. Рівень представництва жінок у керівних органах державної влади України залишається доволі низьким. За інформацією міжнародної організації Inter Parliamentary Union [11] станом на лютий 2023 р. Україна займає 112-те місце серед 186 країн світу за часткою депутатів жіночої статі в парламентах із показником 20,7 %, що є найнижчим серед європейських країн, де середня частка – 31,1 % (рис.3).

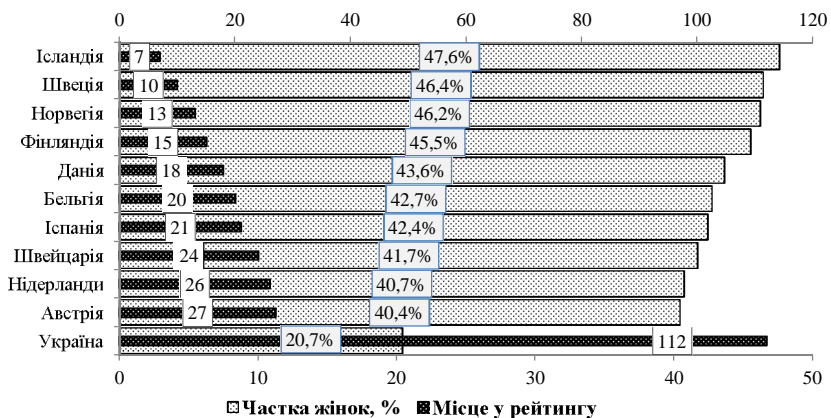


Рис.3. Рейтинг країн Європи за часткою депутатів жіночої статі в парламентах (станом на 01 січня 2023 року)
Джерело: сформовано автором на підставі [11]

Не є винятком також склад урядів світових країн, де в органах прийняття рішень здебільшого також домінують чоловіки-міністри. Виділимо перших 10 країн, у яких представництво жінок в уряді становить 50 і більше відсотків: Албанія – 66,7 %, Фінляндія – 64,3 %, Іспанія – 63,6 %, Нікарагуа – 62,5 %, Ліхтенштейн – 60,0 %, Чилі – 58,3 %, Бельгія – 57,1 %, Мозамбік – 55 %, Німеччина та Нідерланди – 50 %. Україна ж займає 90 місце за гендерною паритетністю в уряді із показником представництва жінок 21,1 % [11].

Дані показують, що кількість жінок на політичних керівних посадах як в уряді, так і в парламенті у світі загалом зростає. Станом на 01 січня 2023 року 9,8 % країн очолюють жінки (19 із 193), що більше порівняно з 2013 роком на 4,5 %. Серед усіх регіонів Європа продовжує мати найбільшу кількість країн, очолюваних жінками – 16. Станом на 1 січня 2023 року жінки становлять 22,8 % членів кабінету міністрів у світі. Найбільше у Європі та Північній Америці – 31,6 %, однак лише 13 країн в Європі, мають уряди з гендерною рівністю, де 50 % міністерств очолюють жінки [11]. Однак, незважаючи на досягнення гендерного балансу в політиці та державній владі, жінки продовжують зазнавати гендерної

дискримінації. Учені J. Erikson та С. Josefsson [18] публікують результати досліджень на прикладі уряду Швеції (Riksdag), який ще із 1990-х років досяг гендерного балансу, де доводять, що жінки-політики навіть у гендерно збалансованому середовищі більш схильні до переслідувань, сексизму та упередженого ставлення, ніж чоловіки. Їх компетентність і авторитет більшою мірою ставляться під сумнів. Учені це пояснюють наявністю неформальних інституцій та суспільних стереотипів мускулинності лідерства. Це явище породжено теорією «відповідності ролей» яка теоретизує уявну невідповідність між конструюванням жіночої гендерної ролі та лідерської ролі в професіях, де історично домінували чоловіки, що породжує упередження та дискримінацію щодо жінок на таких посадах [18].

Проаналізуємо гендерну історію влади в Україні. У радянський період частка жінок у Верховній Раді СРСР була найнижчою у 1938 році (24 %), найвищою – після виборів 1980-го і 1985 років – 36 %. Після перших виборів у 1990 році частка жінок у Верховній Раді зменшилася до 2,5 %, у 1994 році вона зросла до 4,1 %, а в 1998 році – до 8 %, проте після виборів 2002 року знову знизилася до 5,1 %. Загалом в незалежній Україні гендерний баланс демонструє тенденцію до поступового зростання (рис.4).

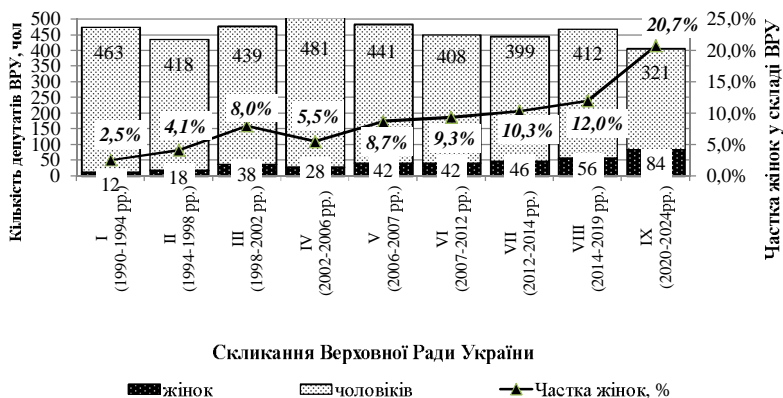


Рис.4. Гендерний склад Верховної Ради України

Джерело: сформовано автором на підставі [14]

Нині, після виборів 2019 року на пропорційній основі, частка жінок у Верховній Раді України кардинально підвищилася до 20,7 %, що поступово наближається до середнього у Європі – 31,6 %. Однак, жінки складають 54 % населення України, відповідно досягнутого показника недостатньо для повноцінного впливу на ухвалення важливих для громадян рішень. На місцевому рівні ситуація щодо представленості жіночого представництва дещо краща. На виборах до сільської, селищної, міської ради у малих містах до 10 тисяч виборців партії повинні забезпечити представництво не менше 30 % осіб кожної статі в своєму виборчому списку. Завдяки квотам представництво жінок в обласних радах поліпшилася з 15 % до 27,6 %, а в районних радах – з 24 % до 34,3 % [15] (табл.1). Застосування гендерної квоти спонукає партії до формування списків у більш демократичний спосіб, щоб депутати та депутатки місцевих рад дійсно представляли інтереси місцевої громади.

Таблиця 1

Генезис представництва жінок-депутатів за результатами місцевих виборів

Орган влади	Результати виборів (представництво жінок)	
	25.10.2015р.	25.10.2020р.
Обласні ради	15%	27,6%
Районні ради	24%	34,3%
Міські ради	29,2%	32,9%
Селищні ради	46,1%	37,9%
Сільські ради	55,7%	41,3%

Джерело: сформовано автором на підставі [15]

Реформа децентралізації призвела до укрупнення територіальних громад та зменшення кількості місцевих рад. Якщо в 2015 році проводились вибори до 9831 селищної та сільської ради, і обирались 131989 депутатів, то у 2020 році проводились вибори

до 1051 ради і були обрані 23894 депутатів селищних і сільських рад. Варто відзначити, що представленість жінок серед депутатів та на посадах сільських, селищних, міських голів за результатами виборів 2020 року погіршилась відносно результатів виборів 2015 року. Якщо на виборах 2015 року були обрані 10131 сільський, селищний, міський голова (з них 6954 чоловіків (68,6 %) та 3177 жінок (31,4 %), то на виборах 2020 року – тільки 1412 голів (1178 чоловіків (83,4 %) та 234 жінок (16,6 %)). Основним несприятливим фактором для участі жінок у виборах представниці Українського Жіночого Фонду вбачають у фінансових бар'єрах за рахунок зростання розміру виборчої застави (у 4,4 раза для обласних рад і в 4,5 раза для міських), знижених відносно чоловіків доходів та недосконалий механізм дотримання гендерної квоти [15]. Існує думка про те, що громадами стануть більш спроможними у разі очолення їх жінками, однак, за результатами соціологічного дослідження «Місцеве самоврядування та територіальна організація влади (в контексті широкомасштабного російського вторгнення)» [7], абсолютна більшість респондентів (85 %) вважають, що стать голови громади не пов'язана з якістю виконання обов'язків. Лише 11 % вважають, що стать впливає, причому з них 5 % кажуть про перевагу жінок, та 6 % – про перевагу чоловіків.

Узагальнення та застосування парадигми державної гендерної політики у розрізі реформи децентралізації дасть змогу виявити нерівність та сприяти забезпеченню прав людини шляхом запобігання та заборони всіх форм дискримінації, підвищення обізнаності різних груп населення щодо своїх прав та можливостей, удосконалення знань та навичок посадових осіб. Результатом застосування гендерного підходу є врахування інтересів і потреб різних груп жінок і чоловіків при формуванні, реалізації, моніторингу та оцінюванні державної політики у всіх сферах життєдіяльності суспільства для отримання жінками та чоловіками рівних суспільних благ [10]. Вважаємо доцільним парадигму державної гендерної політики формувати на основі теорії гендерно орієнтованого врядування, що ґрунтується на концепціях належного врядування та прав людини (рис.5). Концептуальні основи належного врядування включають рівність та інклюзивність, що передбачає покращення

можливостей жінок і чоловіків, сприяє їх розвитку та отриманню користі, тобто де-факто – є гендерно орієнтованим. У широкому розумінні цей термін означає демократичне, відповідальне, ефективне, прозоре та підзвітне управління на всіх рівнях, у фокусі якого стоять громадяни з усією різноманітністю своїх потреб та інтересів. Належне врядування базується на таких принципах: участі, консенсусу, відповідальності, ефективності та результативності, підзвітності, прозорості, рівності й інклюзивності, верховенства права [12]. Є невід’ємним складником належного врядування і враховує потреби та пріоритети жінок і чоловіків, а також підгруп у рамках цих категорій при формуванні політики, плануванні, розподілі бюджету та наданні послуг [3].

Тобто, з одного боку, зобов’язує уряд створити сприятливі умови для реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а з другого — дає можливість жінкам та чоловікам артикулювати та обстоювати свої права, потреби та інтереси.

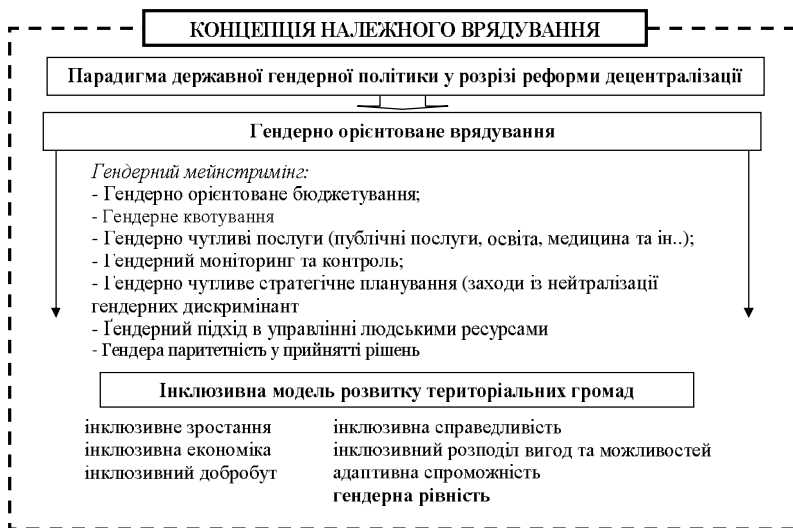


Рис.5. Парадигма державної гендерної політики у розрізі реформи децентралізації

Джерело: розроблено автором

Важливим інституційним рішенням у формуванні парадигми державної гендерної політики в умовах децентралізації стало ухвалення 27 грудня 2022 р. Міністерством соціальної політики України «Методичних рекомендацій з реалізації гендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад» [8]. Методичні рекомендації можуть застосовуватись територіальними громадами сіл, селищ, міст та інститутами громадянського суспільства при підготовці, виконанні, моніторингу та оцінюванні стратегій розвитку громад, програмних документів соціально-економічного розвитку, місцевих цільових та бюджетних програм, виконанні бюджетів відповідних адміністративно-територіальних одиниць та ін.

Парадигма державної гендерної політики в умовах децентралізації має базуватися на вказаних у Методичні рекомендаціях [8] етапах впровадження гендерного підходу:

1. Збирання кількісних та якісних даних про цільові групи з розподілом за ознакою статі та іншими ознаками;
2. Складання гендерного профілю територіальної громади;
3. Розроблення програм розвитку на основі гендерного профілю громади;
4. Формування бюджету із застосуванням гендерно орієнтованого підходу;
5. Виконання програм розвитку та надання послуг з урахуванням гендерних аспектів;
6. Моніторинг та оцінювання стану виконання програм розвитку;
7. Звітування про результати виконання програм розвитку.

Особливу увагу варто приділити також інтеграції положень Європейської хартії рівності жінок і чоловіків у життя місцевих громад, яку слід розглядати у якості практичного інструменту реалізації Парадигми державної гендерної політики в умовах децентралізації. Станом на січень 2022 року Хартію уже підписали більше 80 територіальних громад України. Підписання Хартії органами місцевого самоврядування демонструє їхню готовність дотримуватись принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та реалізувати певні зобов'язання на рівні територіальної громади. Важливою подією стало створення

02 вересня 2020 р. Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Основною метою даного інституту є забезпечення узгоджених дій органів виконавчої влади з питань проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства [16].

Висновки. Узагальнюючи результати досліджень слід зазначити, що повна демократія потребує рівної участі жінок у всіх її процесах. Сучасний гендерний підхід відрізняється тим, що визнає наявність проблем у соціальному становищі не тільки жінок, але й чоловіків. Інституційною основою формування парадигми державної гендерної політики в Україні є Конституція, відповідно до якої жінки та чоловіки мають бути рівними у політичній, громадській та культурній діяльності. Проведений емпіричний аналіз особливостей сучасної гендерної політики в Україні в умовах децентралізації публічної влади, дозволив виявити наявність певних проблемних мультипліканд, які вимагають пристальної уваги при формуванні сучасної парадигми державної гендерної політики. Жінки сьогодні недостатньо представлені в урядовому керівництві, чоловіки продовжують домінувати в критично важливих сферах, таких як економіка, промисловість, оборона, енергетика та ін. Окрім цього присутня гендерна асиметрія та сегрегація у сфері трудових відносин. Це також призводить до формування у роботодавців, і працівників уявлень про «типово чоловічі» і «типово жіночі» сфери зайнятості. Проведена оцінка гендерної рівності у сфері політики та державної влади показала, що Україна займає місце гірше середнього рівня за гендерним паритетом у даному сегменті. Загалом в незалежній Україні гендерний баланс влади демонструє тенденцію до поступового зростання за рахунок застосування гендерної квоти. Однак досягнутого показника недостатньо для повноцінного впливу жінок на ухвалення важливих для громадян рішень. Недоліком є погіршення представленості жінок серед депутатів та на посадах сільських, селищних, міських голів за результатами виборів 2020 року, що можна частково пояснити посиленням фінансових бар'єрах за рахунок зростання розміру виборчої застави. Загалом статистичні дані свідчать, що чим нижчий рівень органів влади,

An in-depth analysis of statistical data on labor relations was carried out. It made it possible to identify the problems of age-gender asymmetry in the field of employment and wages, as well as the presence of social stereotypes within the boundaries of gender identity and gender roles of women and men.

A gender analysis of the management structure of organizations by types of economic activity, public service and business was conducted. As a result, the presence of “male” and “female” spheres of employment was noticed. The gender history of power in Ukraine is analyzed. Attention is drawn to the evaluation of gender equality in the sphere of politics and state power with a comparison with European countries. As a result of the analysis, a positive trend of improving the gender composition of the Verkhovna Rada, as well as regional and district councils, was noticed. It is emphasized that despite the positive results, Ukraine lags almost behind the majority of European countries in achieving gender equality in power. Attention is focused on the decentralization reform and its results in achieving gender equality at the community level.

The identified problems are proposed to be solved by summarizing and applying the paradigm of state gender policy in the context of the decentralization reform.

Key words: *gender equality, state policy, gender identity, gender roles, employment, segregation, paradigm.*

References

1. Zakon Ukrainy pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhink i cholovikiv: pryiniaty 8 ver. 2005 roku № 2866-IV [Law of Ukraine on ensuring equal rights and opportunities of women and men from September 8, 2005 № 2866-IV]. zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15/ed20050908#Text> [in Ukrainian].

2. Onyshchuk, Yu.V., & Zubar, I.V. (2018). Zakordonna mihratsiia trudovykh resursiv yak pereshkoda stalomu ekonomichnomu rozvytku Ukrainy [Foreign migration of labor resources as an obstacle to sustainable economic development of Ukraine]. *Ekonomika, finansy, menedzhment: aktualni pytannia nauky i praktyky – Economy, finances, management: topical issues of science and practical activity*, 5, 37-49 [in Ukrainian].

3. Ivanina, T., Kyselova, O., & Kolodii, M. (2021). *Genderno oriientovane vriaduvannia [Gender-oriented governance]*. Kyiv: Yuston [in Ukrainian].

4. Ivanova, T.V., & Karch, M.O. (2020). Gender na identychnist yak multyvariantyvnyi fenomen [Gender identity as a multivariate phenomenon]. *Vcheni zapysky TNU imeni V.I. Vernadskoho. Serii: Psykholohiia – Academic notes of V.I. Vernadsky Taurida National University. Series: Psychology*, 4, 28-33 [in Ukrainian].

5. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrainy [Labor Code of Ukraine]. (2006, July 23). *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].

6. Konstytutsiia Ukrainy: pryiniaty 28 chervnia 1996 roku № 254к [Constitution of Ukraine: from 28 June 1996 № 254к] *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр/ed19960628#Text> [in Ukrainian].

7. Mistseve samovriaduvannia ta terytorialna orhanizatsiia vlady (v konteksti shyrokomasshtabnoho rosiiskoho vtornhennia). Rezultaty Vseukrainskoho sotsiolohichnoho doslidzhennia [Local self-government and territorial organization of power (in the context of a large-scale Russian invasion). Results of the All-Ukrainian sociological survey] (n.d.). *decentralization.gov.ua*. Retrieved from https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/835/Sociology_lsg_2022.pdf [in Ukrainian].

8. Nakaz Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy Pro zatverdzhennia Metodychnykh rekomendatsii z realizatsii gendernoho pidkhodu ta pidkhodu, shcho bazuietsia na dotrymanni prav liudyny, na rivni terytorialnykh hromad: pryiniaty 27 hrudnia 2022 roku №359 [Order of the Ministry of social policy On Approval of Methodological Recommendations for the Implementation of a Gender Approach and an Approach Based on Observance of Human Rights at the Level of Territorial Communities from December 27 №359] *www.msp.gov.ua* Retrieved from: <https://www.msp.gov.ua/documents/6267.html> [in Ukrainian].

9. Nalyvaiko, I.O. (2022). Gender na paradyhma: vitchyzniana praktyka ta mizhnarodnyi dosvid [Gender paradigm: domestic practice and international experience]. *Nove ukrainske pravo – New Ukrainian Law*, 6, 80-85 [in Ukrainian].

10. Nykyforenko, V. H., Nykyforenko, A. I., & Tabanova, V.H. (2016). *Pravovi ta sotsialno-ekonomichni aspekty rehuliuвання trudovykh vidnosyn: gendernyi aspekt [Legal and socio-economic aspects of regulation of labor relations: gender aspect]*. Melbourne, Australia: Thorpe-Bowker [in Ukrainian].

11. Sait Inter Parliamentary Union [Site of Inter Parliamentary Union]. *www.ipu.org*. Retrieved from <https://www.ipu.org/> [in English].

12. Sait United Nations Development Programme [Site of United Nations Development Programme]. *www.undp.org*. Retrieved from <https://www.undp.org/> [in English].

13. Sait Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy [Site of State Statistics Service of Ukraine]. *ukrstat.gov.ua*. Retrieved from <https://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].

14. Sait Verkhovnoi Rady Ukrainy [Site of Verkhovna Rada of Ukraine]. *rada.gov.ua*. Retrieved from <https://www.rada.gov.ua/> [in Ukrainian].

15. Sait Ukrainskoho Zhinochoho Fondu [Site of Ukrainian Women's Fund]. *uwf.org.ua*. Retrieved from <https://uwf.org.ua/> [in Ukrainian].

16. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy Pro utvorennia Komisii z pytan koordynatsii vzaiemodii orhaniv vykonavchoi vlady shchodo zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv pryiniata 2 ver. 2020 roku №784 [Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine On the formation of the commission on coordination of the interaction of executive authorities to ensure equal rights and opportunities of women and men from September 2, 2020 №784]. *www.kmu.gov.ua*. Retrieved from <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-utvorennya-komisiyi-z-pitan-ko-784> [in Ukrainian].

17. Shevchenko, Z.V. (2016). *Slovnyk gendernykh terminiv [Dictionary of gender terms]*. Cherkasy: publisher Chabanenko Yu.A. Retrieved from <http://a-z-gender.net/ua/gr.html>. [in Ukrainian].

18. Erikson, J., & Josefsson, C. (2023). Feminine Leadership Ideals and Masculine Practices: Exploring Gendered Leadership Conditions in the Swedish Parliament. *Politics & Gender*, 1-26.

Відомості про автора / Information about the Author

Намазова Юлія Ісмаїлівна: Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, вул. Острозького, 32, м. Вінниця, 21001, Україна.

Yulia Namazova: Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynsky State Pedagogical University, Ostrozkogo Street, 32, Vinnytsia, 21001, Ukraine.

ORCID.ORG/ 0000-0003-0466-6005

E-mail: strahnitskiy@gmail.com