

Міністерство освіти і науки України

Запорізька державна інженерна академія

(повне найменування вищого навчального закладу)

Факультет економіки та управління

(назва факультету)

Кафедра менеджменту організацій та управління проектами

(повна назва кафедри)

Пояснювальна записка

до дипломного проекту (роботи)

8.03060101 магістр

(освітньо-кваліфікаційний рівень)

на тему Управління гендерною політикою в органах публічного адміністрування в сучасних умовах (на прикладі Запорізької міської ради)

Виконав: студент 5 курсу, групи М-14-1м
напряму підготовки (спеціальності)

8.03060101 Менеджмент організації і

адміністрування

(шифр і назва напряму підготовки, спеціальності)

Дьяченко Я.В.

(прізвище та ініціали)

Керівник Венгер О.М.

(прізвище та ініціали)

Рецензент Мальцев В.О.

(прізвище та ініціали)

Запоріжжя - 2016 року

Запорізька державна інженерна академія
(повне найменування вищого навчального закладу)

Факультет економіки та управління

Кафедра менеджменту організації та управління проектами

Освітньо-кваліфікаційний рівень магістр 8.03060101

Напрямок підготовки 8.030601 Менеджмент
(шифр і назва)

Спеціальність 8.03060101 Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)

(шифр і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Воронкова В.Г. д.ф.н., проф..
“20” 05 2015 року

З А В Д А Н Н Я

НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЕКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТУ

Дьяченко Яна Вікторівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема проекту (роботи) Управління гендерною політикою в органах публічного адміністрування в сучасних умовах (на прикладі Запорізької міської ради)

керівник проекту (роботи) Венгер О.М. к.п.н., доц.

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від “19”05 2015 року №271-01

2. Строк подання студентом проекту (роботи) 25.12.2015р.

3. Вихідні дані до проекту (роботи) 1. літературні джерела. 2. Нормативна база.

3. Аналітичні матеріали розвитку економіки, управління гендерної рівності тощо. 4. Матеріали стажування з фаху.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Теоретико-методологічні засади управління гендерною політикою в органах публічного адміністрування в сучасних умовах. 2.

Аналітико-дослідницькі виміри управління гендерною політикою в органах публічного адміністрування на прикладі Запорізької міської ради. 3. Напрями

удосконалення гендерної політики в сучасних умовах в запорізькій міській раді. 5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

Додаток А. Анкета «Жінка-керівник в органах публічного адміністрування.

Додаток Б. Організаційно-управлінська структура Запорізької міської ради.

6. Консультанти розділів проекту (роботи)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Воронкова В.Г. д.ф.н., проф..		
2	Венгер О.М. к.п.н., доц..		
3	Венгер О.М. к.п.н., доц..		
Норма-контроль	Крайнік О.М. к.е.н., доц..		

7. Дата видачі завдання 20.05.2015

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проекту (роботи)	Строк виконання етапів проекту (роботи)	Примітка
1	Розробити методологію дослідження	01.06.15	виконано
2	Уточнити категоріальний апарат	07.07.15	виконано
3	Вивчити зарубіжний досвід	01.08.15	виконано
4	Розробити управлінську структуру	01.09.15	виконано
5	Проаналізувати діагностику проблем	20.09.15	виконано
6	Скласти SWOT-аналіз проблеми дослідження	01.10.15	виконано
7	Проаналізувати напрями удосконалення	20.10.15	виконано
8	Обґрунтувати економічні виміри гендерної політики	01.11.15	виконано
9	Розробити практичні рекомендації	01.12.15	виконано
10	Представити презентаційні матеріали по темі дослідження	15.12.15	виконано

Студент

_____ Дьяченко Я.В.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник проекту (роботи)

_____ Венгер О.М.
(підпис) (прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

Магістерська робота: 130 с., 4 рис., 13 табл., 79 джерело, додатки.

Об'єкт дослідження – процеси становлення та розвитку гендерної політики в Запорізькій міській раді.

Мета роботи полягає у формуванні концепції управління гендерною політикою в органах публічного адміністрування в сучасних умовах.

Методи дослідження: системного аналізу, причинно-наслідкового аналізу, порівняльного аналізу, прямого структурного аналізу.

Одержані наслідки на основі теоретичних критеріїв планування ефективного управління гендерною політикою та аналізу управління Запорізької міської ради одержані такі наслідки: розроблено тренінг та формування нової посади, виконано розрахунки та виявлено соціальний ефект проведення тренінгу та впровадження посади.

Результати досліджень можуть бути застосовані при подальшому покращенні стану гендерної рівності серед займання посад вищої ланки управління в міській раді.

УПРАВЛІННЯ ГЕНДЕРНОЮ ПОЛІТИКОЮ, ОРГАНИ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ, ГЕНДЕР, ЕФЕКТИВНІСТЬ, СТЕРЕОТИП, ГЕНДЕРНІ РОЛІ, МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ, ЖІНОЧА СТАТЬ, ЧОЛОВІЧА СТАТЬ, МАСКУЛІННІСТЬ, ФЕМІННІСТЬ, ПАРИТЕТНІСТЬ, ДЕМОКРАТІЯ.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКА ДЕРЖАВНА ІНЖЕНЕРНА АКАДЕМІЯ

АНОТАЦІЯ
до магістерської роботи

Студентка Дьяченко Я.В. група м_14-1м

Спеціальність 8.050201 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)»

Тема: «Управління гендерною політикою в органах публічного адміністрування в сучасних умовах на прикладі Запорізької міської ради»

В магістерській роботі розглянуто теоретичні основи гендерної політики, передумови, мотиви та підходи до удосконалення управління гендерної рівності. Значну увагу приділяється стану гендерної політики безпосередньо в міській раді та поліпшення відносин між чоловічою та жіночою статтю.

Теоретичний розділ присвячено засадам та аналізу понятійно-категоріального апарату управління гендерною політикою в органах публічного адміністрування, аналізу зарубіжного досвіду системи управління гендерною політикою.

В розділі 2 представлено історія розвитку та організаційно-управлінська структура Запорізької міської ради, основні функції. Вказано шляхи подолання недоліків в управлінні, а також визначено основні стратегічні напрямки діяльності в сучасному конкурентному середовищі.

В розділі 3 вказано шляхи удосконалення управління гендерною політикою. Проведено економічне обґрунтування заходів та запропоновані рекомендації щодо удосконалення управління гендерною політикою в Запорізькій міській раді.

MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
ZAPORIZHZHYA STATE ENGINEERING ACADEMY

ANNOTATION
for the master's work

Of student Y.V. Diachenko, group M-14-1m

Specialty 8.030 601 01 "Management and administration (in accordance with the types of economic activities)

Topic: "Management of a gender policy in public administration in modern conditions on the example of Zaporizhzhya city Council"

In master's degree work theoretical bases of gender, background, motivation and approaches to improve governance of gender equality.

Considerable attention is paid to gender policy directly to the city Council and the improvement of relationships between males and females.

The analysis of the effectiveness of and compliance with the legislative framework relative to gender equality.

The theoretical section focuses on the basics and analysis of the conceptual-categorical apparatus of management of gender policy in public administration, analysis of foreign experience of management system of the gender policy.

Section 2 presents the development history and organizational structure of Zaporizhzhya city Council, the main functions of the city Council. A significant portion is paid to the diagnostics of problems of management of gender policy in the city Council. The ways of overcoming deficiencies in the management and the main strategic directions of activity in today's competitive environment.

In section 3 the ways of improving the management of gender policy. Performed the feasibility study activities, and proposed recommendations for improving the management of gender policy in Zaporizhzhya city Council.

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ГЕНДЕРНОЮ ПОЛІТИКОЮ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

1.1 Теоретико-методологічні засади управління гендерною політикою в органах публічного адміністрування.....14

1.2 Понятійно-категоріальний апарат управління гендерною політикою в органах публічного адміністрування.....26

1.3 Зарубіжний досвід системи управління гендерною політикою в органах публічного адміністрування.....37

РОЗДІЛ 2. АНАЛІТИКО-ДОСЛІДНИЦЬКІ ВИМІРИ УПРАВЛІННЯ ГЕНДЕРНОЮ ПОЛІТИКОЮ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ (НА ПРИКЛАДІ ЗАПОРІЗЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ)

2.1 Організаційно-управлінська структура Запорізької міської ради..48

2.2 Діагностика проблем управління гендерною політикою в Запорізькій міській раді.....60

2.3 SWOT-аналіз та PEST-аналіз ефективності управління гендерною політикою в Запорізькій міській раді.....76

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ В ЗАПОРІЗЬКІЙ МІСЬКІЙ РАДІ

3.1 Шляхи удосконалення управління гендерною політикою в органах публічного адміністрування в сучасних умовах.....85

3.2 Економічне обґрунтування заходів щодо удосконалення гендерної політики в Запорізькій міській раді.....95

3.3 Рекомендації щодо підвищення ефективності в управлінні гендерною політикою в Запорізькій міській раді.....108

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТОК А

ДОДАТОК Б

ВСТУП

Актуальність теми обумовлена тим, що на сьогодні проблема формування та реалізації дієвої гендерної політики в українському суспільстві загалом та у сфері державної служби зокрема є на сьогодні актуальною і потребує свого розв'язання.

У зв'язку зі світовою та європейською інтеграцією України, відкритою зовнішньою політикою, метою вийти на міжнародний ринок, сучасний етап розвитку України передбачає поглиблення основних принципів демократичного суспільства на основі дотримання прав людини, включаючи право на гендерну рівність. Гендерна рівність і рівність, засновані на принципах волі від дискримінації, слід розглядати як основоположні принципи демократичного розвитку.

Україна прийняла низку міжнародних документів, в яких передбачається подальший її розвиток шляхом гендерної демократизації суспільства, основою якого є консенсусне спрямування щодо досягнення рівних можливостей для жінок і чоловіків. Ігнорування гендерних підходів гальмує розвиток усіх країн: розвинутих і тих, які розвиваються, а також країн із перехідною економікою, зокрема це стосується й України, яка робить надто уповільнені кроки до задекларованої мети.

Незважаючи на те, що гендерні дослідження набувають у світі дедалі більшої ваги, в Україні вони залишаються ще досить маргінальним сегментом науки, що зумовлено новизною проблематики в пострадянській науці, домінуванням патріархальних владних структур, необхідністю концептуального і практичного самовизначення гендерних досліджень у сучасних умовах.

Вагому роль у формуванні та реалізації гендерної політики відіграє ефективне управління гендерними процесами з боку держави і, насамперед, створення відповідних та вдосконалення діючих механізмів, оскільки

найголовнішим результатом державної політики є успіх у досягненні визначених цілей. Тому важливим завданням на сьогодні для владних інституцій є запровадження таких механізмів, щоб задекларовані у чинному законодавстві гендерні можливості стали реальністю життя.

Як наголошують науковці, ситуація в державному управлінні відтворює те, що ми маємо в суспільстві. Якщо в суспільстві низький рівень розуміння гендерної рівності з погляду стереотипних соціальних ролей, то це знаходить своє відображення і у сфері державного управління.

Сьогодні в Україні очевидними є фактори забезпечення переваг, які мають чоловіки під час входження у владні структури, а саме: традиційно встановлене чоловіче домінування в керівних владних структурах; економічні підвалини – власність і управління економікою перебувають у чоловічих руках; обмеженість гендерного світогляду в чоловічого населення країни; обмеженість політичних і гендерних поглядів керівного складу значної частини жіночих організацій; традиційність поглядів значної частини людського потенціалу України на приватну жінку і громадського чоловіка. Отже, українське суспільство охоплене гендерними стереотипами, і рівності та захисту потребують однаковою мірою як жінки, так і чоловіки.

Гендерна політика в системі державної служби України має спрямовуватися на забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень, що сприятиме формуванню нового світогляду щодо ролі жінки у сфері управління, а відтак, утвердженню гендерної рівності. А як зазначено в Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки, забезпечення гендерної рівності є одним із першочергових завдань реалізації державної кадрової політики.

Гендерний фактор у наші дні обов'язково враховується при розробці державних програм та напрямів розвитку. Міжнародний досвід гендерних перетворень свідчить, що це об'єктивний процес, який передбачає суспільний і державний погляд на життя обох статей як рівних, збалансованість можливостей їх розвитку, подолання всіх форм історичної несправедливості

щодо ставлення до них та оцінки результатів їхньої діяльності, забезпечення умов для самореалізації жінки і чоловіка як рівних у правах, свободах, обов'язках та відповідальності. Справедливо вважається, що представництво жінок у політичних партіях та органах влади дає можливість не лише враховувати їх потреби, а й правильніше розуміти потреби всього суспільства.

Незважаючи на те, що в нашому суспільстві сьогодні спостерігається головним чином негативне ставлення (особливо з боку чоловіків) до гендеру як такого, гендерної рівності взагалі, у тому числі й у державному управлінні, гендерна проблематика постійно перебуває в полі зору українських дослідників і гендерна політика дедалі частіше стає предметом розгляду вітчизняних науковців.

В світовій та вітчизняній соціально-політичній думці існує багато досліджень що присвячені вивченню проблем рівних прав жінок і чоловіків (С.Крилова, Н.Хамітов, П.Ренкін, Дж.Лорбер, Белл Хукс, Джоан Хубер, С.Фарелл, О.Вороніна, О.Хасбулатова, С.Павличко, Л.Смоляр, Н.Чухим та ін.); формуванню і реалізації гендерної політики в Україні (О.Балакірева, І.Голубева, Н.Грицяк, О.Катан, О.Кириленко, Н.Хамітов, Т.Мельник, З.Ромовська, М.Буроменський та ін.). Значний внесок у розвиток теоретичних та практичних розробок гендерної теорії зробила Запорізька школа менеджменту: В.Воронкова, М. Ажажа, Т.Сергієнко, О.Венгер.

Мета роботи полягає в у формуванні концепції управління гендерною політикою в органах публічного адміністрування в сучасних умовах.

Об'єктом дослідження є процеси становлення та розвитку гендерної політики в Запорізькій міській раді.

Предметом є соціально-економічні закономірності щодо впровадження концепції гендерної політики в Запорізькій міській раді в сучасних умовах.

Основними завданнями є:

- дослідити методологію управління гендерною політикою;

- визначити концептуальні засади управління гендерною політикою;
- дослідити зарубіжний досвід управління гендерною політикою в органах публічного адміністрування;
- проаналізувати організаційно-управлінську структуру Запорізької міської ради;
- проаналізувати проблеми в управлінні гендерною політикою в Запорізькій міській раді;
- розробити SWOT – аналіз ефективності управління гендерною політикою в Запорізькій міській раді;
- запропонувати напрямки удосконалення управління гендерною політикою в органах публічного адміністрування;
- обґрунтувати заходи щодо удосконалення гендерної політики в Запорізькій міській раді;
- розробити рекомендації щодо підвищення ефективності в управлінні гендерною політикою в Запорізькій міській раді.

Для розв'язання визначених завдань, досягнення мети використовувався комплекс взаємодоповнюючих методів дослідження: методи системного аналізу, за допомогою яких були розглянуті значення терміну гендер та гендерна рівність в органах публічного адміністрування з різних сторін комплексно; методи причинно-наслідкового аналізу, в результаті яких виявлено проблеми в гендерній рівності в органах публічного адміністрування, та їх вирішення; методи порівняльного аналізу, використовувалися для аналізу зарубіжного досвіду управління гендерною політикою в органах публічного адміністрування; методи прямого структурного аналізу, за допомогою яких досліджено методологію та понятійний апарат управління гендерною політикою.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в теоретичному обґрунтуванні комплексного організаційно-правового механізму державного

управління гендерною сферою та розробці нових методичних підходів до оцінювання діяльності державних та місцевих органів влади із впровадження основних напрямів державної гендерної політики.

Практичне значення одержаних результатів дипломної роботи полягає в тому, що основні наукові розробки доведені до рівня конкретних пропозицій щодо створення нових організаційних структур в системі державного і регіонального управління, призначених для виконання спеціалізованих функцій в гендерній сфері. Розроблені методики вимірювання ефективності державного управління людським розвитком у гендерному контексті.

Апробація результатів дослідження. Проблематика даної дипломної роботи була оприлюднена на конференціях, семінарах.

Серед них:

– Дьяченко Я.В. Значимість гендерної освіти / Я.В. Дьяченко // Проблеми економічного розвитку у сучасних умовах Том 4: матеріали XX науково-технічної конференції студентів, магістрантів, аспірантів і викладачів ЗДІА / Запоріж Держ. інж. акад. – Запоріжжя, 2015, - С. 5-7.

– Дьяченко Я.В. Управління гендерною політикою в органах публічного адміністрування / Я.В. Дьяченко // Теорія і тактика ефективного управління Том 5: матеріали XX науково-технічної конференції студентів, магістрантів, аспірантів і викладачів ЗДІА / Запоріж Держ. інж. акад. – Запоріжжя, 2015, - С. 183-186.

– Дьяченко Я.В. Філософія гендерології / Я.В. Дьяченко // Філософські проблеми сучасності: II Всеукраїнська науково-практична конференція з міжнародною участю (присвяченої Міжнародному Дню філософії) / Херсон. держ. аграр. універ. – Херсон, 2014, - С. 69-71.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ГЕНДЕРНОЮ ПОЛІТИКОЮ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

1.1. Теоретико-методологічні засади управління гендерною політикою в органах публічного адміністрування

Методологічна та теоретична основа досліджень гендерної проблематики пов'язана з ідеєю взаємозалежності явищ в соціумі, історичним принципом та міжгалузевим науковим переходом як визначальними компонентами розвитку пізнання людини. Реалії соціуму, як процес, потребує індивідуальної уваги до розробки причинно-наслідкових зв'язків в залежності від суспільних процесів, які в ній відбуваються.

Проблема теоретико-методологічного забезпечення розроблення та реалізації державної гендерної політики в органах публічного адміністрування до цього часу не була предметом особливого системного багатопрофільного наукового дослідження. Деякі наукові праці висвітлюють лише певні аспекти державного управління гендерною політикою та зарубіжний досвід гендерних змін. [21, с.19]

Для подальшого аналізу та виявлення проблем в управлінні гендерною політикою розглянемо теоретичні засади утворення та виникнення терміна «гендер» та гендерна політика».

Певні уявлення про роль чоловіків і жінок, норми їх поведінки дали можливість визначити відмінності соціальної та економічної поведінки чоловіків і жінок. Це охоплюється поняттям «гендер». [13, с.20]

Всі дослідження гуманітарних наук, до 60-х років ХХ століття, здійснювалися з позицій чоловічого домінування в суспільстві і

були андроцентричними. [6, с.37]

В 60–70-х роках на Заході розгорнувся рух, де концепція гендеру стала загальноновизнаним досягненням неофеміністського руху. В результаті цього руху нарешті змінилось уявлення про сутність демократії, чітко простежувалась багатобарвність соціального простору. Завдяки визнанню соціальних явищ і суперечностей розпочався новий дискурс про наявність і можливість співіснування різних форм суб'єктивності. З'явилися нові критерії, за якими неофемінізм почали оцінювати, а саме: вільної людини, що в своїй ідеології прагне показати, в чому полягає несправедливість світоустрою щодо жінок та як її подолати. [1,с.14]

Про сутність чоловічого та жіночого виникало багато дискусій, до яких долучилися представники всіх наук про людину – біологи, психологи, антрополози, етнографи, філософи, психологи, соціологи тощо.

Установи жіночих, феміністичних, гендерних досліджень стали виникати від середини 70-х років у західних університетах. Головним завданням таких установ стало дослідження, вивчення та визначення особливостей жіночого, поведінки, жіночого начала, жіночих підходу та цінностей. [8, с.145]

Використовуючи порівняльні характеристики чоловічого та жіночого, науковці почали будувати свій аналіз. Поняття «гендер» стало ключовим, так як його застосування передбачало перехід досліджень з біологічного рівня на соціальний та відмову від постулату про природне призначення статей. [40,с.18]

Так як всі дослідження гуманітарних наук до 60-х років ХХ століття були андроцентричними і здійснювали їх з позицій чоловічого домінування в суспільстві, то це призвело до того, що фемінізм першої хвилі увів жінку та жіночу проблематику у основний предмет цих дисциплін.

Проте, в 60–70-х роках неофеміністським рухом було запропоновано нову дискусію, в результаті чого почався активний пошук моделі рівних можливостей чоловіків і жінок. Сутність цих досліджень полягала в критиці

сучасної суспільної науки, що заважали виникненню нових знань про стан та рівність жінки та чоловіка в суспільстві. [49, с.98]

В результаті цих досліджень виникли зміни в свідомості щодо критики сексизму, для якого характерні такі ознаки [73, с.41]:

– неувага до жінки, про яку згадують лише тоді, коли це вигідно для чоловіка;

– погляди про те, що чоловік – це норма, а жінка – відхилення; чоловіча природа протиставлена жіночій.

Розглядаючи сутність гендерних досліджень можна зробити висновок, що вони не тотожні теорії фемінізму. Теорія фемінізму представляє собою систему загальних поглядів, за допомогою яких можна описати, розкрити й пояснити соціальний досвід людей, та зосередженість на “жінці” як своєму об’єкті, її ролі та значущості в суспільстві. Головними положеннями в теорії фемінізму є: жінка як основний об’єкт вивчення соціального життя у певній історичній ситуації; жінка як суб’єкт у соціальному світі; фемінізм – як критичне ставлення до соціальних реалій з жіночої позиції та в її інтересах, а отже, і в інтересах суспільства.

Проте, українські вчені поняття гендерної концепції та гендерного підходу в своїх дослідженнях стали використовувати із значним запізненням. Адже, класовий підхід не передбачав дослідження особливостей поведінки жіночого та чоловічого як окремих наукових дисциплін. Гендерні дослідження до середини 80-х років ХХ ст. були маловідомі як самостійний науковий напрямок. [30, с.7]

В результаті трансформації тоталітарної системи, та єдиного погляду на суспільні процеси, почалось публічне обговорення проблеми статусу жінки в суспільстві. Підґрунтям для виникнення жіночих досліджень як нового наукового напрямку стало створення нових політичних і громадських структур в Україні.

У 80-х роках почало з’являтися розуміння гендера як проблеми не тільки експлікації жіночої історії, жіночої психології, поведінки тощо, а й як

проблеми повного, всебічного дослідження жіночності і чоловічності і пов'язаних з ними соціальних і культурних очікувань, а також їхньої рівності в суспільстві. [75, с.110]

Жіночі дослідження на початку 80-х починають з'являтися у вищій освіті деяких країн, після чого розпочинається процес створення «гендерно збалансованих навчальних планів». Даний процес інтегрує введення нового знання про жінок у традиційні соціальні та гуманітарні предмети. Таким чином, основна мета цього періоду – це інституалізація жіночих досліджень у систему вищої освіти.

Даний період називався - мейнстрім (gender mainstriaming) жіночих досліджень. Основні аспекти цього періоду стосувались узагальнення всієї ідеології вищої освіти (зокрема, в США). В цей час починають відкриватися дослідницькі інститути та центри, видаються журнали. Деякі з цих інститутів набули статусу навчальних підрозділів і відповідних факультетів. [41, с.56]

В цей же період починається активне обговорення та дослідження статусу жінок, фактів дискримінації в публічному житті та приватній сфері, гендерних поглядів, які склалися у соціумі на той час, літературі, освіті. Видаються спеціальні журнали, а в яких викладаються збірники жіночих досліджень.

Після цього розпочинається другий період жіночих досліджень. В ньому присутнє переосмислення ролі жінок у суспільстві, розвивається принцип традиційної, дисциплінарної організації знання. [55, с.78]

В 1980 х– 1990-х роках почала формуватися мережа гендерних досліджень у країнах Західної Європи. В цих дослідженнях постають основні завдання, серед яких можна визначити такі: забезпечення дискусії з питань жіноцтва, з точки зору критики; вивчення різних підходів з фемінізму; філософського осмислення категорії відмінність у сучасних феміністських дослідженнях; розвиток різних підходів до методології у жіночих дослідженнях; усвідомлення філософських аспектів, що виникають у процесі дослідження жінок; осмислення акцентів в феміністській теорії та

методології в напрямку філософії; здійснення феміністської критики культурних досліджень, та інше. [9, с.45]

Проблеми гендерних досліджень того часу виражались в ідентичності та репрезентацій, конструкції маскулінності та фемінінності в міжнародному масштабі; в праві та різні дискурси гендеру; в гендері та просторі; в рівних можливостях; в роботі й освіті;

В 1990-х роках в країнах Європи починають розвиватись дослідницькі установи, інститути, організації, в назвах яких є термін «гендер». В своїй діяльності названі організації використовують матеріали у сфері гендерних досліджень, розвиток теорії етики, справедливості та демократії, міжнародного співробітництва науковців, неурядових організацій, засобів масової комунікації, бізнесу та політиків. Розроблення проектів у вивченні гендерних питань здійснювалось за такими напрямками: рівні можливості чоловіка і жінки, й освіта протягом усього життя; перспективи трансграничних форм демократії; гендер та соціальна філософія; теорія етики, справедливості та репродуктивних прав; культурні конфлікти, колективна ідентичність в гендерних відносинах. [21, с.19]

В Західній Європі та Північній Америці основною проблемою в методологічному розвитку постає питання про взаємовідносини жіночих досліджень. Суть розвитку в даних регіонах має свої специфічні риси та ознаки. Для американських і європейських жіночих та гендерних досліджень характерне їх існування під загальною назвою “західного фемінізму” в світовому суспільстві; проте це ніяким чином не впливало на розвиток інших видів фемінізму. Більш того, в інших країнах різні види фемінізму розвиваються всередині власних політичних культур та історій і змінюють, у свою чергу, західні моделі фемінізму.

У 1993–1995 роках відбулися перші всеукраїнські конференції найбільших жіночих організацій – Союзу українок (1993 р., Українка і демократія; 1995 р., Жінки України: історія, сучасність та погляд в майбутнє), Жіночої громади (Жінка і демократія, Київ, 2 – 5 червня 1995 р.), Спілки

жінок України (1994, Жіночий рух України: історія і сучасність; 1995 р., Жінки України: сучасний статус і перспективи), які здійснили значний вплив на становлення жіночих досліджень. [43, с.19]

Зазначені конференції дали можливість для обміну інформацією, для презентації перших наукових досліджень, пошуку наукового середовища і формували тісні контакти науковців та активістів. Акції жіночих організації стали фундаментом для жіночих досліджень як ідеологічної зброї суспільного руху.

Виходячи з того, що на сьогоднішній день визнається політика рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, необхідно притримуватись нової парадигми державної влади, яка повинна використовувати людський ресурс, зокрема його жіночу складову. В даній ситуації мається на увазі гендерна паритетність у державному управлінні, що визначається “як принцип рівноцінного представництва жінок і чоловіків у будь-яких владних структурах та органах місцевого самоврядування” [46,с.81].

На часі формування гендерно збалансованої системи кадрів, особливо керівного складу, в усіх органах державної влади, що спонукає до формування та реалізації дієвої гендерної політики. Як було зазначено О.Кулачек, у нашій державі “ян” української влади залишився без “інь” у розумінні продуктивного начала, а не вторинного додатку. [50,с.14]

Відтак, на сьогоднішній день, гостро стоїть проблема в формуванні та реалізації гендерної політики в системі державної служби виходячи із значущості цієї політики як фактора демократизації системи державної служби.

Враховуючи той факт, що загальноприйнятого визначення поняття гендерної політики не існує, погляди щодо визначення цього терміну дещо розрізняються між науковцями. Одні науковці визначають гендерну політику як утвердження партнерства статей у визначенні та втіленні політичних цілей і завдань та методів їх досягнення в діяльності політичних структур; інші – як “ сукупність теоретичних принципів і практичних заходів, які розробляються

й реалізуються державою у сфері взаємовідносин між статевими групами суспільства з метою забезпечення певних можливостей для чоловіків і жінок у використанні економічних і соціально-політичних прав” [14, с.20].

Т.Мельник дає визначення державній гендерній політиці, яка визначається як “діяльність (або бездіяльність у разі свідомої відсутності такої політики) державних інституцій, спрямована на здійснення безпосередньо або опосередковано на забезпечення рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві” [48,с.27].

В свою чергу Н.Грицяк в своїх працях дає визначення державній гендерній політиці, та вбачає її як дії органів державної влади з розв’язання проблем гендерної рівності в суспільстві, а саме: забезпечення однакових для жінок і чоловіків суспільного статусу, умов реалізації прав людини, можливостей використовувати соціальні та економічні ресурси, робити свій внесок у національний, політичний, соціальний, культурний розвиток, а також рівного права для жінок і чоловіків мати однакову користь від результатів їхньої діяльності [25,с.116].

Відтак, державна гендерна політика-це стратегічна діяльність держави, що виражається в спільних діях усіх зацікавлених суб’єктів для надання рівних можливостей жінкам і чоловікам у користуванні гарантованими правами та свободами, створення умов для самореалізації особистості та є важливим компонентом усіх напрямів державної кадрової політики.

Якщо розглядати гендерну політику в системі державного управління, то можна зробити висновок, що це складова державної гендерної політики, яка покликана на утвердження гендерної рівності між чоловіками і жінками в органах державної влади шляхом реалізації гендерної паритетності у владних структурах, а також досягнення гендерно збалансованої участі чоловіків і жінок у прийнятті управлінських рішень на національному, регіональному та місцевому рівнях. Гендерна політика не може існувати самостійно, адже потребує поєднання з іншими видами політики, зокрема з соціальною.

Мета гендерної політики та її практичного застосування виражається в [17, с.148]:

- забезпечення рівноправної участі жінок поряд з чоловіками у прийнятті рішень для забезпечення стабільного розвитку суспільства;
- підтримка жінок у реалізації своїх людських прав;
- зменшення гендерної нерівності у доступі до ресурсів та результатів розвитку, а також у здійсненні контролю над ними.

Існує сім керівних принципів [64, с.78]:

- гендерна рівність є інтегральною частиною всіх програм, проектів та стратегій;
- досягнення гендерної рівності вимагає визнання того, що кожна політика, програма чи проект різною мірою стосується чоловіків та жінок;
- досягнення гендерної рівності не означає того, що жінки стануть такими самими як чоловіки;
- наданням жінкам більших повноважень є центральним питанням у досягненні гендерної рівності;
- забезпечення рівної участі жінок та чоловіків у прийнятті економічних, соціальних та політичних рішень;
- гендерної рівності не можна досягти через партнерство між жінками та чоловіками;
- досягнення гендерної рівності вимагає спеціальних заходів для усунення гендерної нерівності людей.

Оскільки дійсне становище жінки суттєво відрізняється від становища чоловіка, то особливий акцент у структурі гендерних стратегій і їх реалізації приділяється завжди на політиці щодо покращення становища жінок. І це справедливо. Водночас така справедливість не унеможлиблює, а, навпаки, передбачає в структурі гендерної політики наявність надзвичайно важливого її напрямку - оновлення становища чоловіків стосовно формування гендерно

удосконалених, адекватних потребам сучасності світогляду, поведінки, громадських і державних форм діяльності, подолання неадекватності сприйняття ними сучасних перетворень світового й національного рівнів, насамперед у сфері гендеру.

Складовою державної гендерної політики є [45, с.123]:

- політика щодо справедливого ставлення до жінок, забезпечення їм рівного соціального статусу з чоловіками шляхом гарантування можливостей для їх рівноправного розвитку як соціально- демографічної групи;

- політика щодо справедливого ставлення до чоловіків, формування в них гендерної свідомості, культури гендерної поведінки, орієнтації на паритетність відносин з жінкою; державно- правове регулювання гендерних відносин;

- сприяння розвиткові та впровадження гендерної демократії, а також гендерної культури в суспільстві.

Сутність гендерної політики в системі державної служби, полягає в послідовному здійсненні конструктивних дій, спрямованих на утвердження гендерної рівності в органах державної влади, що передбачає [61, с.113]:

- гарантування прав та свобод жінок і чоловіків та рівних можливостей у користуванні цими правами та свободами;

- створення однаково рівних умов для самореалізації, розвитку лідерських якостей та набуття людиною соціального статусу відповідно до потреб, інтересів і здібностей жінки та чоловіка;

- визнання та прийняття того, що мають бути враховані специфічні інтереси жінок і чоловіків під час розробки програм та проектів;

- справедливе ставлення до жіночої та чоловічої статі та до оцінювання результатів їхньої діяльності;

- забезпечення однаковими можливостями для жінок і чоловіків робити свій внесок у політичний, соціальний, економічний і культурний розвиток;

- гарантування прав до доступу чоловіків і жінок щодо розподілу економічних і соціальних ресурсів;
- сприяння розвитку партнерства між жінками і чоловіками на основі принципів демократії;
- створення передумов формування гендерно збалансованого державного кадрового апарату, особливе значення приділяється його керівного складу.

Поступ жінок та досягнення рівності між жінками та чоловіками є основою людських прав та головними умовами для досягнення соціальної справедливості, тому його не можна розглядати окремо від питання проблем жіноцтва. Це є єдиний спосіб побудови стабільного, справедливого суспільства. Повноваження жінок та гендерна паритетність є реквізитами для досягнення політичної, економічної, культурної та соціальної безпеки усіх людей. Гендерна політика посідає важливе місце у забезпеченні розвитку успішного суспільства та знаходиться в центрі економічного та соціального прогресу. Результати розвитку не можна максимізувати та підтвердити не звернувши належної уваги потребам та інтересам жінок і чоловіків разом.

Впровадження гендерної політики ґрунтується на значній кількості нормативно-правових актів й аналітичних документів, зокрема на Законі України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”; Указі Президента України “Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”; Постанові Верховної Ради України “Про Рекомендації парламентських слухань “Становище жінок в Україні: реалії та перспективи””; Постанові Кабінету Міністрів України “Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року. [47, с.139]

Міжнародні документи та договори на яких базується державна гендерна політика України: Загальна декларація прав людини; Європейська

конвенція про захист прав і основних свобод людини (1950 р.); Міжнародний пакт ООН про громадянські і політичні права (1966 р.); Віденська декларація прав людини (1993 р.); Конвенція ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації стосовно жінок; Конвенція про ліквідацію насильства щодо жінок; Пекінська декларація і платформа дій і інші підсумкові документи, прийняті на IV Всесвітній конференції про стан жінок «Дії в інтересах рівності, розвитку і миру» (Пекін, 1995 р.); Міжнародна конвенція № 156 права працюючих з сімейними обов'язками; Декларація тисячоріччя ООН, затверджена резолюцією Генеральної асамблеї у вересні 2000 року; Конвенція ООН про права дитини і 2 факультативних протоколи до неї. [57, с.219]

Для більш детального розуміння та пізнання проблематики управління гендерною політикою використовують методологічні підходи.

Серед методологічних підходів для гендерного аналізу політичної системи України найбільш часто використовують наступні: інституційний, біхевіористичний, структурно-функціональний, теорію раціонального вибору.

Інституційний підхід значну увагу приділяє вивченню важливого аспекту політичного процесу – політичним інститутам. Політична система кожної країни знаходиться у постійному процесі реформування: вдосконалення внутрішньої структури, аналізуючи та опираючись на успішний міжнародний досвід. Головні напрямки реформування політичної системи України для розвитку виступають основні елементи: державні структури інституції громадського суспільства. [12, с.87]

Політика існує на різних рівнях: мега, макро, мікрорівні. Мегарівень – міжнародні інституції, що займаються розробленням та утвердженням механізмів рівності прав і можливостей. Але Україна не завжди може ними скористатися у повній мірі, цьому заважають залишки тоталітарних режимів і наявність авторитарних тенденцій. Гендерну рівність неможливо утвердити без злагодженої організаційно-функціональної структури по вертикалі та по горизонталі політичної влади. Макрорівень – національний механізм, який завжди буде багатограним і специфічним в залежності від часу, традицій

суспільства, можливостей і волі політичної влади, тобто від конкретної ситуації в країні.

При біхевіористичному підході основна увага приділяється механізмам здійснення влади. Предметом їх вивчення є політична поведінка на індивідуальних та соціальних аспектах, тобто на мікрорівні - утвердження гендерної свідомості та культури на індивідуальному рівні, що призведе до зміни у політичній поведінці. Такий процес є складним, бо зміна стереотипів, традиційних установок завжди є нелегким завданням. [12, с.91]

Як зазначає Т. Мельник, у розвитку нашої цивілізації головним актором суспільного та державного життя був чоловік. Адже ті часи трималися на підкоренні, насильстві, пригніченості та потребували фізично сильну особистість – чоловіка, а поведінка жінки була пов'язана з мирною ситуацією в домі, розглядалася як слабака особистість. З часом, у результаті значних змін в соціумі відбувався процес вироблення нових норм гендерних відносин. [49, с.99]

Структурно-функціональний підхід полягає в тому, що політична система розглядається як сукупність структурних елементів, які виконують певні функції. В даний час важливою проблемою є законодавчий процес щодо забезпечення рівності прав і рівних можливостей жінок і чоловіків, заснованого на тому, що права жінки є невід'ємною частиною загальних прав людини.

Рівність прав та свобод людини і громадянина незалежно від статі визначається і гарантується Конституцією України та іншими законодавчими, нормативними актами.

Теорія раціонального вибору покликана подолати недоліки вище перелічених підходів. В дану теорію покладено, що політика і суспільство в цілому вторинні по відношенню до індивіда. Егоїзм індивіда, тобто намагання отримати максимальну вигоду при мінімумі зусиль, спрямовують його на те, що він обере вигідний шлях для себе. [12, с.110]

На сьогодні в міру зростання у жінок вільного часу, якісного освічення

та збільшення активної участі у політичному житті, зростатиме реальна ймовірність появи жінки лідера. Для досягнення даного прояву, перш за все, необхідно бажання та настирливість самих жінок, їх розуміння чоловіками, які і надалі продовжують керувати в державній політиці.

Виходячи з вище наведеного матеріалу, основами теоретико-методологічних досліджень гендерних аспектів державного управління є наукові розробки, як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників, за наступними напрямками: методологічні аспекти гендерної рівності; державні гендерні стратегії; гендерні аспекти соціальної політики; гендерний паритет у політиці та управлінні; державні механізми забезпечення гендерної рівності; гендерні аспекти макро- та мікроекономіки.

Таким чином, гендерні відносини є важливим аспектом соціальної організації. Вони особливим чином виражають її системні характеристики і структурують відносини між суб'єктами. Основні теоретико-методологічні положення гендерного концепту засновані на чотирьох взаємопов'язаних компонентах: культурні символи; нормативні твердження, що задають напрями для можливих інтерпретацій цих символів і виражаються в релігійних, наукових, правових і політичних доктринах; соціальні інститути та організації самоідентифікація особистості. При дослідженні гендерного аналізу політичної системи використовувалися інституційний, біхевіористичний, структурно-функціональний методологічні підходи та теорію раціонального вибору.

1.2. Понятійно-категоріальний апарат управління гендерною політикою в органах публічного адміністрування

Поняття “гендер” виник у Великій Британії і в перекладі з англійської означає рід. На початку його виникнення це слово використовувалося для

означення граматичного роду (чоловічого, жіночого, середнього). У новому сенсі поняття “гендер” використав у 1968 р. американський психолог Р.Столер з метою виявлення різниці між “маскулінністю” і “фемінністю” як соціокультурних характеристик чоловічого і жіночого. Проте існує думка, що поняття “гендер” запозичив з граматики та вперше впровадив у науковий обіг видатний сексопатолог Дж.Мані, якому під час вивчення гермафродитизму і транссексуалізму необхідно було визначити різницю між загальностатевими властивостями. [18, с.17]

Гендер найчастіше розуміється як соціальна надбудова над біологічною статтю або як соціальна стать. Образно кажучи, “гендер – це “культурна маска” статі, що визначається нашими соціокультурними уявленнями”, тобто гендер позначає рольові соціальні очікування чоловіків та жінок. На відміну від поняття “стать” гендер стосується не тільки фізіологічних властивостей, за якими відрізняють чоловіків від жінок, а соціально сформованих рис, притаманних “жіночості” (femininity) і “мужності” (masculinity) [26,с.95].

Термін стать означає ті анатомо-біологічні особливості людей (в основному - в репродуктивній системі), на підґрунті яких люди визначаються як чоловіки або жінки. Його слід використовувати у разі, коли стосується характеристик і поведінки, які виходять безпосередньо з біологічних відмінностей між чоловічою та жіночою статтю.

Канадські вчені визначають гендер як певний окремий набір характеристик у культурному аспекті, що показує соціальну поведінку жінок і чоловіків та відносин між ними, тобто гендер стосується не просто жінок або чоловіків, а взаємовідносин між ними і шляхів, за допомогою яких ці відносини утворюються в суспільстві. Гендер є аналітичним знаряддям для розуміння соціальних процесів [31,с.67].

Аналіз вивчення вітчизняної літератури переконливо свідчить про те, що гендерна концепція і гендерний підхід із значним запізненням стали враховуватись українськими дослідниками. При цьому, з початку 90-х років ХХ століття проблема врахування і впровадження ідей гендерного підходу в

соціально-гуманітарні науки та вітчизняну систему освіти стають предметом активних гострих дискусій. У кожній з цих сфер гендерний підхід розвивався з значними труднощами, оскільки серйозні перепони на шляху здійснення гендерного аналізу соціальної дійсності були пов'язані з недостатньою нерозвиненістю категоріально-термінологічного апарату, відсутністю чіткого розуміння співвідношення жіночих і гендерних досліджень, їх концептуальних засад, а також з відсутністю спеціалістів у галузі гендерної теорії та практики. В результаті адаптація ідей гендерних досліджень у вітчизняній науковій та освітній практиці проводилася лише окремими ентузіастами.

Н.Чухим, українська дослідниця, писала, що введення нового поняття було спричинене необхідністю подолання концепцій, які розглядали різні статеві риси і ролі як виявлення «природних» властивостей. Культурна антропологія в результаті досліджень переконливо довела, що те, що в одному суспільстві оцінюється як характеристика жіночої статі, в іншому може вважатися ознакою чоловічої статі. Таким чином, статеві ролі перестають розглядатись як виявлення наперед заданої природи стереотипів, а береться як система очікувань адекватної поведінки, при цьому гендер розглядається не як природна стать, а як «соціально-культурний конструкт». Т. Мельник, українська дослідниця, розглядає гендер як систему, що містить три позиції: систему знань; гендерну систему суспільства; гендерні практики.

Підходи до розуміння гендеру [36, с.45]:

– статево-рольовий підхід зводить гендер до одного з його соціально-психологічних проявів — гендерних стереотипів (схем сприйняття), при цьому таке тлумачення відповідає початковому розумінню гендеру як соціальної надбудови над біологічною статтю;

– соціально-конструктивістський підхід розглядає відносини між чоловіком та жінкою перш за все як соціокультурно сконструйовані, акцент при цьому робиться на владних відносинах між чоловіком та жінкою, у той час як біологічні відмінності вважаються другорядними.

На думку прибічників соціально-конструктивістського підходу, гендерні відносини побудовані на домінуванні і підпорядкуванні, паритеті і нерівності, внутрішньогрупповому фаворитизмі та між груповій дискримінації. Вони створюють нерівноправність соціальних можливостей чоловіків та жінок, владну асиметрію, яка підкреслюється різницею у гендерно-специфічних моделях спілкування. Визнання «об'єктивності» гендерних відмінностей чоловіків та жінок маскує дискримінацію.

Поняття "гендер", в результаті вивчення історії його виникнення, з моменту першого застосування понесло суттєвих змін, в результаті чого, на сьогоднішній день, його значення та смислове наповнення значно розширилось. В наш час дане поняття широко розповсюджене в межах вирішення його актуальних проблем, адже колись поняття "гендер" вживали у сфері соціально-гуманітарного знання, як складний соціокультурний елемент, який складається з розбіжностей в ролях, ментальних та емоційних характеристиках між чоловіками і жінками, поведінці, що конструюються суспільством.

Також, термін "гендер" в широкому значенні, виступаючи базовою категорією в соціально-гуманітарному аспекті, дозволив виділити нову перспективу, а саме виникнення гендерних досліджень і гендерного підходу як фундаментальна основа для нових теоретичних побудов. [42, с.119]

Поняття «гендер», в розумінні соціально-психологічної статі людини визначається принаймні двома детермінантами: соціальними та особистісними. Соціальний детермінант несе в своєму значенні сукупність соціальних очікувань щодо гендерних ролей, норм і стереотипів. Особистісний детермінант, в свою чергу несе в своєму значенні уявлення людини про те, ким вона є, що дуже тісно пов'язано з поняттям ідентичності. [59, с.25]

Так, поняття «гендерна ідентичність» – це базова структура соціальної ідентичності, що визначає людину з точки зору її належності до чоловічої або жіночої групи. При цьому дуже важливе значення має такий фактор, як

людина сама себе визначає. Гендерна ідентичність несе в собі усвідомлення людини з точки зору культурного визначеннями мужності і жіночності. Дане поняття виникло в результаті взаємодії Я та інших. Гендерна ідентичність проявляється як суб'єктивний досвід психологічної інтеріоризації чоловічих або жіночих рис. [51,с.134]

Складові елементи, які визначають зміст гендерної ідентичності розкриваються через категорії «маскулінність» (мужність) і «фемінінність» (жіночність), що виражається в усвідомленні свого зв'язку з цими культурними визначеннями.

Розглядаючи складові елементи змісту гендерної ідентичності, а саме маскулінність і фемінінність, можемо визначити, що це специфічні характеристики особистості, як фундаментальні категорії, які використовуються під час здійснення аналізу гендерної ідентичності і психологічного статі. [11,с.87]

Таким чином, можна визначити, що маскулінність і фемінінність – це соматичні, психічні і поведінкові властивості, характерні для чоловіків і жінок. В більшості випадків зазначені властивості розкривають відмінність чоловіків і жінок. Проте, в деяких випадках, вони є результатом виховання людини. В даному випадку психологічні відмінності виникають та формуються під впливом стереотипів, які суспільством нав'язуються людині.

Але є і виключення із правил, коли риси фемінінності та маскулінності суперечать справжній природі людей. Наприклад, були такі погляди, де визначалось, що жінки є більш емоційними, а в чоловіків сильніше виражене логічне мислення.

Якщо розглядати окремо поняття «маскулінність», то можна виділити, що це сукупність установок, ознак поведінки, можливостей і очікувань, що виражають соціальну практику тієї або іншої групи, об'єднаної за ознакою статі. Іншими словами, маскулінність – це те, наявність чого дозволяє отримати чоловічу гендерну роль. [20,с.204]

Поняття «фемінінність» (фемінність, жіночність) – це форми поведінки, очікувані від жінки в даному суспільстві (Гідденс, 1999), характеристики, пов'язані з жіночою статтю, або соціальне вираження позиції, внутрішньо властиві жінці на думку суспільства (Tuttle, 1986). [25,с.112]

Існували погляди, що виникнення поняття «фемінінність» пов'язане з біологічним впливом, так як відносили до нього такі риси, як чуйність, м'якість, дбайливість, емоційність і т. п. Такі погляди дозволяли зробити висновок, що жінки живуть у приватній, а не публічній сфері. [10,с.38]

Вивчаючи проблему “маскулінності-фемінінності” було виокремлено три важливих аспекти [23,с.67]:

– чоловікам та жінкам притаманні різні ступені маскулінності й фемінінності, вони можуть бути більш-менш маскулінними, фемінінними або андрогінними, що сполучають у собі “чоловічі” і “жіночі” властивості особистості.

– “чоловічі” якості можуть поєднуватись з “жіночими” якостями, характеристиками, почуттями й навпаки.

– стереотипні погляди про маскулінність та фемінінності формуються на життєвому здоровому глузді й емпіричному досвіді.

Розглядаючи поняття «гендерні стереотипи», можна визначити, що це загальноприйняті уявлення, спрощені думки і судження щодо ролі й місця жінок і чоловіків у суспільстві, норми їхньої поведінки, мотиви та потреби, що грають велику роль у змінах в сфері гендерних відносин. [27,с.123]

Гендерний стереотип, як і інші види соціальних стереотипів – це невід’ємний елемент повсякденного мислення, самоусвідомлення та взаємодії індивідів у соціальному просторі.

На сьогоднішній день, серед науковців не існує спільна думка щодо природи походження та сутності гендерного стереотипу. Частина науковців вважає, що гендерні стереотипи це узагальнення, які занадто широкі, перебільшені чи спрощені, які не формуються через соціальний досвід та

містять у собі елемент оціночних суджень. Інша частина науковців вважає, що стереотипізацію можна розглядати як необхідний і важливий процес, який визначає поведінку людини, що допомагає її орієнтації. [16,с.23]

У суспільній свідомості гендерні стереотипи діють через уявлення про моделі поведінки і риси характеру, що характеризують поняття “чоловіче” і “жіноче”. Таким чином, науковцями було виділено три групи гендерних стереотипів.

Перша група гендерних стереотипів складається з уявлень про психологічні риси та якості особистості чоловіків і жінок. Відповідно до цих стереотипів чоловіки і жінки є протилежностями, зокрема чоловікам притаманні активність, творче начало, здатність вирішувати проблеми, логічно мислити, та мати власну компетентність; жіноче ж начало, в свою чергу, природно-репродуктивне, а відтак жінці притаманні риси покірності та залежності.

В основу визначення другої групи гендерних стереотипів покладені соціальні начала. Тобто ці стереотипи визначаються з точки зору професійних ролей чоловіків і жінок. Так жінці притаманні сімейні ролі (дружина, мати, господарка), а для чоловіка – ролі професійні.

Третя група стереотипів розкриває уявлення, що пов'язані з відмінностями у змісті праці – жіночої і чоловічої. Місце чоловіка - сфера інструментальної праці, тобто творчої та керівної, а місце жінки - сфера виконавчої та обслуговуючої праці. [44,с.141]

Соціальна поведінка чоловіків і жінок, виходячи з їх соціального статусу в певних культурних, соціально-економічних і політичних умовах, виражається в гендерних ролях.

Гендерні ролі відрізняються залежно від місця, часу і суспільства. Виникнення цього поняття було пов'язане з необхідністю подолання поглядів на різні статеві риси та ролі як вияв «природних» якостей.

Так, наприклад, наприкінці ХХ ст. гендерну роль розглядали не лише як вияв природних особливостей чоловіка та жінки, а й як систему очікувань

адекватної поведінки; не як природну стать, а як «соціально-культурний конструкт». Виходячи з цього, характеристики жінок, такі як: емоційність, схильність до самопожертви, орієнтованість на сім'ю і дітей, були не природними якостями, а характеристиками, які сформувались певним суспільством.

На початку 1990-х рр. у політичному і правовому аналізі проблем рівності соціальних статей категорію “гендер” науковці почали активно застосовувати. [24,с.116]

Рівність жіночої і чоловічої статі виражається в рівності їхнього статусу в соціальному житті та приймання участі у всіх сферах суспільного, державного та приватного життя на основі самоусвідомлення особистісних потреб та інтересів, не беручи до уваги ієрархічність, за якої весь час чоловіки розглядались як істоти вищі ніж жінки, а їхня діяльність та її результати вважались більш значущими, ніж досягнення жінок.

Відповідно до статей міжнародних документів, поняття рівності жіночої та чоловічої статі виражається як рівність у правах і свободах, в обов'язках, у відповідальності, можливостях, шансах, досягненні результатів. [28,с.70]

Так, гендерну рівність можна розглядати як ідеологічний елемент державної політики та управління, що має в собі чотири виміри, в основу яких покладено напрями розвитку державної гендерної політики на сучасному етапі розвитку українського суспільства.

Серед цих вимірів, перший вимір гендерної рівності визначає права людини як універсальний стандарт політичних, громадянських, економічних, соціальних і культурних прав та свобод для жінок і чоловіків.

Другий вимір гендерної рівності визначає права людини як права жінок. Третій вимір уособлює в собі рівність свобод, прав та обов'язків. Четвертий вимір в свою основу покладає рівні можливості жінок і чоловіків, як основний елемент гендерної рівності. [13,с.325]

Гендерна рівність виокремлює сім основних принципів, а саме [19,с.201]:

- гендерна рівність є інтегральною частиною всіх програм, проектів та стратегій;
- досягнення гендерної рівності вимагає визнання того, що кожна кожна політика, програма чи проект різною мірою стосується чоловіків та жінок;
- досягнення гендерної рівності не означає того, що жінки стануть такими самими як чоловіки;
- наданням жінкам більших повноважень є центральним питанням у досягненні гендерної рівності;
- забезпечення рівної участі жінок та чоловіків у прийнятті економічних, соціальних та політичних рішень;
- гендерної рівності не можна досягти через партнерство між жінками та чоловіками;
- досягнення гендерної рівності вимагає спеціальних заходів для усунення гендерної нерівності людей.

Якщо говорити про рівність чоловіка і жінки як ідеал суспільно-політичного розвитку, це поняття може означати [17,с.119]:

- формальну рівність (рівність юридична, яка закріплена законодавчо);
- рівність можливостей (надання законодавчо закріпленої переваги окремим соціально-демографічним групам для створення однакових умов з іншими групами);
- рівність результату (ліквідування перешкод для конкуруючих сторін (чоловіка і жінки), які можуть бути створені попередньою дискримінацією).

Розглядаючи відмінні риси між чоловічими та жіночими статями в будь-якій сфері, в якій вони приймають участь, виходячи з доступу до ресурсів, розміру винагороди, реалізації прав, повноважень та впливу, а також використання благ та переваг, це можна визначити як гендерний розрив.

Яскравим проявом такого гендерного розриву є невелика частина жінок в найвищих посадах державних управлінців.

Виникнення такої ситуації зумовлено багатьма чинниками, серед яких є образний вислів - «скляна стеля», означає невидиму перепону, яка виникає в результаті впливу стереотипів і є перепорою жіночій статі займати керівні посади. такі перепони формуються в організаціях де домінуюче положення займає чоловіча стать [56,с.98].

Гендерна рівноправність розуміється як рівне оцінювання суспільством схожостей та відмінностей між чоловіком і жінкою та розрізнення ролей, які вони виконують. Ознаками гендерної рівноправності в суспільстві є гендерний баланс та гендерний паритет.

В своєму розумінні, гендерний баланс виражається в рівномірному розподіл доходів, представництво в управлінських та політичних структурах, рівномірне завантаження при веденні домашнього господарства і громадських справ, досягнення рівня освіти, рівень захворюваності і тривалість життя. Гендерний паритет, в свою чергу виражається в рівному представництві та рівноправності жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності суспільства. [44,с.110]

На сьогоднішній день, одним з діючих механізмів за допомогою якого можливе досягнення гендерної рівності є паритетна демократія. Вона гарантує жінкам рівний з чоловіками статус шляхом безпосереднього представництва на всіх рівнях владних управлінь.

Концепцію паритетної демократії було розроблено Комітетом з рівності між чоловіками та жінками та Департаментом прав людини, що є структурними одиницями Ради Європи. Базовою засадою Концепції є принцип паритетності 50/50 у всіх сферах суспільного життя та, насамперед, у функціонуванні державних структур. [79]

Саме для забезпечення реалізації рівності можливостей між жінками та чоловіками, створюючи баланс інтересів, паритетну демократію розглядають як модель стримувань і противаг. Вона будується на політичній і правовій

системі, визначаючи правила, норми та механізми взаємодії різних складових елементів. [25,с.270]

Відтак, людське суспільство складається з двох найбільших категорій людей – чоловіків і жінок. Культура кожного суспільства містить в собі норми, правила, моделі поведінки, рівність прав, які передаються від покоління до покоління, уявлення про те, якими повинні бути чоловіки та жінки за своїми гендерними ознаками та які соціальні ролі їм відігравати.

Отже, на підставі вищевикладеного, в ході розгляду понятійно-категоріального апарату управління гендерною політикою можна виділити наступні поняття, які допомагають розкрити зміст та значення терміну «гендер» та «гендерна політика»: гендер, стать, гендерна ідентичність (маскуліність та фемінність), стереотип, гендерні ролі, гендерна рівність, гендерний розрив, гендерна рівноправність, гендерний баланс, паритетна демократія. Таким чином можна визначити, що термін гендер соціальне, формується від народження суспільством, а термін стать - біологічна, дається при народженні; гендерна ідентичність - аспект самосвідомості, що описує переживання людиною себе як представника певної особистості; стереотип - стійкі для даного суспільства в певний історичний період уявлення про відмінність між чоловіком і жінкою, про їх місце і роль в суспільстві; гендерні ролі - диференціація діяльності, статусів, прав та обов'язків індивідів у залежності від їх статевої приналежності; гендерна рівність - це співпраця між чоловіками і жінками; гендерний розрив - відмінності між чоловіками і жінками в цьому відношенні, що вони отримують різну користь (вигоду) від освіти, зайнятості, послуг і т. д.; гендерна рівноправність - це рівне оцінювання суспільством подібностей і відмінностей між жінкою і чоловіком та розрізнення ролей, які вони відіграють; гендерний баланс - фактичний, або такий, що планується, стан справ, при якому зрівнюється соціальне, економічне, політичне становище чоловіків і жінок; паритетна демократія - це форма суспільних відносин у політико-правовій сфері, за якої

жінкам гарантується рівний з чоловіками статус на підставі фактичного представництва на всіх рівнях і в усіх владних структурах.

1.3. Зарубіжний досвід удосконалення системи управління гендерною політикою в органах публічного адміністрування

Діяльність, спрямована на впровадження та реалізацію принципу рівності та можливостей жінок і чоловіків, в тому числі і на просування активної політичної участі та політичного лідерства жінок, проводиться в Україні вже більше 10 років. Протягом цього часу завдяки спільним зусиллям міжнародних, громадських організацій та уряду відбувся значний розвиток від окремих ініціатив до поетапного формування державної гендерної політики та прийняття національних механізмів утвердження гендерної рівності.

Проте, в даний час, ці зусилля не призвели до якісних та кількісних змін у підвищенні рівня участі жінок у політичному житті та прийнятті рішень на державному рівні. Більшість політиків і надалі вважають та переконані, що міжнародні зобов'язання це лише декларація політичної волі. Та напрацювання минулих років опинилося під загрозою, оскільки 10 грудня 2010 року Президент України своїм указом запровадив адміністративну реформу, внаслідок якої було ліквідовано Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту. Серед його функцій були [22,с.173]:

- розроблення стратегії державної гендерної політики;
- здійснення моніторингу результатів гендерної політики;
- контроль та оцінювання ефективності програм сприяння гендерній рівності;

- координацію залучення фінансових та інших ресурсів на виконання проектів та державних програм сприяння гендерній рівності, контроль за їх витратами;
- здійснення оцінки політичного впливу ідей гендерної рівності;
- підтримку наукових досліджень;
- здійснення координації роботи щодо врахування гендерних факторів у проектах нормативних актів та програм;
- співпрацю з широкою громадськістю та міжнародними агенціями у просуванні ідей гендерної рівності;
- забезпечення діяльності Ради при Кабінеті Міністрів України.

На рівні центральних органів виконавчої влади була відсутня інституція, відповідальна за сімейну та гендерну політику, адже ці функції та обов'язки по вирішенню питань з даної проблематики в результаті реорганізації не було передано до жодного з міністерств. Та вже 2 липня 2014 року дане міністерство відновило свою роботу та було переіменовано у Міністерство молоді та спорту України, інституція відповідальна за сімейну та гендерну політику відновила свою роботу. [32,с.141]

Тому корисним в плані вдосконалення управління гендерного механізму є аналіз зарубіжного досвіду впровадження зваженої гендерної політики. З цієї точки зору доцільно звернути увагу, в першу чергу, на досвід скандинавських країн, що є прикладом формування дієвої егалітарної моделі, котра є найбільш оптимальною.

Скандинавські країни - лідери у сфері політики гендерної рівності та належать до групи соціал-демократичних держав загального добробуту. Це виправдано, оскільки в цих північних країнах прихильність та дотриманість до принципів рівності і соціальної демократії має глибокі корені. У цих країнах число жінок-парламентаріїв перевищує значну кількість, необхідну для впливу на державну політику і соціальні технології, які сприяють благополуччю жіночого населення. Упевненість жінок-парламентаріїв у

необхідності державного втручання ставить їх на передній план боротьби за гендерну рівність. Розширення державного сектору дає змогу надавати послуги по догляду за дітьми та забезпечуючи доступність освіти, медичної допомоги і соціального забезпечення [58,с.214].

Жіночий рух в Норвегії, Швеції і Фінляндії насичене традиціями та реформами, що сприяють інтеграції жінок у суспільство, були проведені там раніше, ніж в інших країнах. Так, фінські жінки першими в Європі були повноправними брати участь у виборах у парламент і бути обраними до нього. В липні 1906 року російський імператор Микола II підписав указ, після підписання якого у Фінляндії створювалася сучасна демократична парламентська система, яка мала право голосу, як для чоловіків, так і для жінок. Але, прийняття участі в муніципальних виборах фінські жінки отримали право пізніше - тільки в 1917 році. У результаті парламентських виборів 1907 року депутатами стали 19 жінок (10% всіх депутатів). 9 з них представляли соціал-демократичну партію Фінляндії, 10 - партії середнього класу. Норвезькі жінки отримали право голосу в 1913 році - четвертими у світі, наступними отримали жінки Нової Зеландії, Австралії та Фінляндії. Шведські жінки були допущені до виборчого процесу у 1919 році.

Скандинавські жінки опинилися серед перших у світі за досягненнями не тільки в політичному житті, але і в значному переліку інших сфер суспільного життя. Наприклад, жінки були допущені на посаду священників в Норвегії в 1952 році, в Швеції - в 1958 році, у Фінляндії - у 1988 году. Для порівняння наведемо таку інформацію, що в Британії аналогічне рішення щодо даної посади було прийнято англіканською церквою тільки в 1992 році. Швеція і Фінляндія раніше, порівняно з іншими країнами розширили права жінок в області сексу, контрацептивів, планування розмірів сім'ї і абортів, що значно плекшело та збільшило можливості жінок у розпорядженні власною долею. Швеція лібералізувала законодавство про аборти в міжвоєнний період, Фінляндія - в 1951 році. В 1965 році даному прикладу наслідувала і Норвегія. Також, у Швеції, Норвегії та Фінляндії раніше, ніж в інших країнах було

прийнято законодавство, яке встановлює рівноправність за оплату праці в рівних умовах. [60,с.287]

Успішне впровадження гендерної рівності в скандинавських країнах пов'язано з тим, що держави в цих країнах не відносяться до емансипації жінок лише як до справи "маргіналізованих жіночих груп", а розглядають її як одну з головних проблем всього суспільства. Вони вважають, що одним із пріоритетних своїх завдань є забезпечення рівних прав і можливостей для жіночої статі, за що їх справедливо називають "феміністськими". Поєднання динамічної ринкової економіки та державного регулювання соціальної сфери дозволило скандинавським країнам просунутися у вирішенні цієї задачі далі, ніж де-небудь у світі. Їх ефективний та якісний економічний розвиток і пов'язаний з цим, високий рівень життя створили хорошу матеріальну базу для поліпшення соціально-економічного становища жінок, що значно полегшило перехід жінок у суспільно-політичне життя [60,с.290].

Наприклад, у Швеції, діє метод трьох Р: репрезентація, ресурси, реальність. Цей метод був розроблений федерацією муніципалітетів. Його базою є кількісні дані, цифри та факти.

– Репрезентація. Завдання полягає в тому, що всередині муніципалітету (організації, компанії) слід враховувати всіх людей: персонал, керівництво, клієнтів, постачальників, користувачів і всіх зацікавлених. Таким чином з'ясовується загальна кількість чоловіків і жінок у всіх категоріях, тобто бачимо картину скільки чоловіків і скільки жінок перебуває в керівництві, скільки працює з клієнтами, скільки жінок серед клієнтів, користувачів і т. д.

– Ресурси. Мета полягає у з'ясуванні специфіки розподілення ресурсів (фінансові, часові, людські) між чоловіками і жінками, а саме: скільки грошей отримують чоловіки і жінки у вигляді соціального страхування, допомоги у зв'язку з безробіттям тощо; скільки часу відводиться на клієнтів-чоловіків і клієнтів-жінок, щоб допомогти їм у вирішенні по проблемам безробіття; чи має жіноча стать однаковий з чоловічею статтю доступ до спортивних закладів міста.

– Реальність. Потреба у з'ясуванні, чому репрезентація і розподіл ресурсів нерівні серед жінок та чоловіків [66,с.127].

На відміну від Швеції і Фінляндії, норвезька модель не передбачає значного фінансування сфери соціального страхування і відпусток у зв'язку з вагітністю, пологами та доглядом за дітьми. У Норвегії, яка завжди вважалася більш консервативною, ніж інші північні країни, важливу роль мала релігія, а церква до останнього часу мала значний вплив на суспільство, що визначило більш традиційне ставлення норвежців до інституту сім'ї. Британський уряд поставив перед собою мету – досягнути збалансованого представництва жінок та чоловіків у суспільній сфері.

Дослідження «Домогтися змін: жінки у сфері державної служби», яке було здійснено за наказом британського уряду, показує на те, що основними перешкодами для зайняття жінками державних посад є: незнання існуючих можливостей, непривабливість посад, невпевненість у собі, а також затрати часу, що потрібний на виконання подібної роботи. Відділ з питань жінок і рівності, який діє під керівництвом міністрів у справах жінок, організував по всій країні тренінги та семінари, спрямовані на усунення деяких із цих перешкод. Ці семінари були призначені для жінок, які мали досвід, що заслуговував на увагу і був накопичений на місцевому рівні (наприклад, судді, члени ради управління шкіл тощо). На семінарах та тренінгах цих жінок заохочували брати участь у конкурсах на заміщення посад у сфері державної служби. Головною метою семінарів та тренінгів було мобілізувати жінки, розглядаючи та аналізуючи з ними конкретні приклади та рольові моделі, а також надаючи їм практичну інформацію про наявні можливості та порядок висунення кандидатур до державної політики. [38,с.198]

Скандинавські країни є прикладом так називаємої "слабкої" моделі сім'ї з чоловіком-годувальником, запропонованої Дж. Льюїс. Ця модель є характерною для держав з високою кількістю жіночого населення у складі робочої сили і розвинутою системою соціальних послуг.

В країнах Скандинавії збільшення представництва жінок в органах законодавчої та виконавчої влади в країнах примінялися різноманітні стратегії, причому їх вибір проводився часто експериментальним шляхом [38,с.200].

На приклад, виділимо політичну технологію, використану жінками Норвегії в кінці 1960-х - початку 1970-х років. Муніципальні вибори 1967 року стали першим серйозним випробуванням сил для жіночого руху цієї країни. Головним ініціатором компанії за право розширення участі жінок у процесі роботи муніципалітетів Норвезька асоціація виступила на захист прав жінок. На чолі керівного комітету даної компанії стояли на той час прем'єр-міністр Норвегії і його попередник на цій посаді, що свідчило про її підтримку з боку представників чоловічої політичної еліти та про її загальнонаціональному авторитеті. [42,с.221]

Нова технологія ліквідації майже монопольного в той час положення чоловіків в місцевих органах влади була пов'язана з деякими особливостями норвезької виборчої системи, в основі якої лежить принцип пропорційного представництва.. Відповідно до норвезьких правил виборці мають право у своїх бюлетенях змінювати порядок кандидатур у партійних списках. В результаті, під час процесу виборів ініціативна група жінок в одному з округів викреслювала імена кандидатів-чоловіків для того, таким чином жіночі кандидатури могли піднятися у верхню частину списку. Та крім того, активістки вносили в списки своєї партії імена жінок зі списків інших партій. По результатам даних виборів жінки отримали у муніципалітеті цього округу 24 місця з 43, тобто більше половини. В цілому в результаті виборів 1967 року частка жінок серед муніципальних радників в Норвегії зросла з 6,3% до 9,5%, а число муніципалітетів, де зовсім не була відсутня жінка, скоротилася з 179 до 79 [38,с.210].

У 1971 році під час виборів ще більш цілеспрямований характер набула компанія за збільшення участі жінок у муніципалітетах.. Активістки політичних партій вимагали від свого керівництва висувати більше жіночих

кандидатур. Найбільша жіноча організація Норвегії Національна рада жінок запровадила по всій країні широку агітаційну роботу. Вона пояснювала жінкам можливість реально змінити ситуацію гендерної політичної нерівності, за умови використання своїх голосів на виборах. Для успішного розяснювання даної інформації в масштабах усєї країни була використана техніка, успішно застосована в 1967 році в одному з округів. Результатом цього "жіночої змови", як її потім стали називати, стало обрання жінок до складу 428 з 450 норвезьких муніципалітетів і зростання частки жінок серед муніципальних радників до 15% . У муніципалітетах трьох найбільших міст країни, включаючи Осло, жінки становили більшість. [73,с.126]

Такі підсумки були результатом різних та добре скоординованих дій жінок. Але стосовно застосованої тактики, то в подальшому вона перестала працювати в сторону жінок. Поясненням цьому є те, що незабаром після муніципальних виборів 1971 року виборче законодавство в Норвегії внесло зміни таким чином, що жінки втратили можливість впливати на підсумки виборів, викреслюючи імена кандидатів-чоловіків.

Ще в 1960-х роках, як частина жіночого руху в Скандинавії почало розвиватися та впроваджувалися дослідження жіночих проблем. Уряди виділяють кошти на дослідження жіночої тематики, надаючи їм важливу державну роль. Багато дослідників жіночої статі одночасно активно беруть участь у феміністському русі і в політичному житті. Розуміється, що результати таких наукових робіт значно допомагали урядам, проводити політику рівності можливостей, формулювати та здійснювати кращі програми для жінок. Під певним тиском національних центрів жіночих досліджень в північних країнах (Фінляндія, Норвегія, Швеція, Ісландія, Данія) Північна Рада міністрів прийняла рішення фінансувати посаду координатора жіночих досліджень в регіоні, який відіграє важливу роль в комунікації інформацією, координації програм досліджень, обмін студентами та науковцями і т.д. Характерна риса цього часу — зростання підвищення інтересу до дослідження гендерної проблеми під кутом зору чоловіків [23,с.56].

Саме скандинавські феміністські дослідниці ввели термін "державний фемінізм" у застосуванні до "скандинавської моделі" гендерної рівності. Зберігаються протиріччя в поступальному русі до ідеалу гендерної рівності в регіоні видвигают дискусії в середовищі скандинавського феміністського наукового співтовариства й розуміється різні оцінки досягнутих успіхів, невирішених проблем і подальшої стратегії жіночого руху [18,с.38].

В країнах Європейського Союзу в останній час відбувся певний прогрес щодо усунення на законодавчому рівні гендерної нерівності. В 1996 році Європейська Комісія впровадила новий підхід інтеграції гендерних пріоритетів в політику – жіночі і чоловічі потреби, турботи, сподівання й хвилювання мають бути враховані у реалізацію державної політики. Разом із структурами Європейського Союзу гендерними проблемами займаються інститути Ради Європи та Організації з безпеки та співробітництва в Європі [20,с.67].

Не приділення належної уваги гендерним аспектам призводить до розбалансованості та розпаду соціальних відносин в суспільстві, а гендерна нерівність є проявом соціально-економічної диференціації населення. Європейська Комісія впровадила принцип гендерної рівності у стратегії, які передбачають зменшення рівня жіночого та чоловічого безробіття, скорочення сегрегації на ринку праці, рівну оплату праці. Окреме значення приділяють узгодженню між роботою та сімейним життям жінок та чоловіків, а саме шляхом створення певних відповідних служб які опікуються дітьми та утриманцями. Окремо передбачено політику реінтеграції жінок, котрі повертаються до роботи після народження дитини. [61.с.54]

Основними принципами законодавчого урегулювання гендерної рівності Європейського Союзу є – заборона дискримінації за статевою ознакою; особливі заходи, які сприяють фактичному досягненню рівності жіночої та чоловічої статі; призначення компенсацій та санкцій за порушення права; запровадження відповідних інституційних механізмів захисту –

омбудсмена та колегіальних органів установлених прав, уповноважених здійснювати плинний контроль за виконанням гендерної рівності.

В країнах Європи використовуються різні підходи для досягнення гендерної рівності у політиці – законодавче регулювання, запровадження інституту омбудсмена з рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, створення відповідних органів із забезпечення гендерної рівності у парламентах, діяльність громадських організацій тощо. Найпоширенішим способом забезпечення рівних прав чоловічої та жіночої статі є створення системи законодавчої бази та запровадження механізмів її дотримання. У конституціях європейських країн гарантовано рівні можливості у висуванні кандидатур на виборах до органів державної влади та місцевого самоврядування, гарантоване представництво жінок в усіх органах влади. [38,с.57]

У Норвегії, Швеції, Фінляндії, Литві, Німеччині, Словенії запроваджено посади омбудсмена з рівних прав і можливостей для правового захисту та контролю за виконанням гендерних законів. Це свідчить про те, що країни, які віддані демократичним традиціям, розуміють, що зміни в кращу сторону у сфері гендерних перетворень швидше відбуваються, коли існує спеціальна інституція, яка відповідає за здійснення контролю цього процесу.

Діяльність таких інституцій базується на принципах законності та неупередженості. Вони забезпечують закріплення у правових актах рівних прав чоловіків та жінок, розробляють та здійснюють спеціальні програми, надають підтримку громадським організаціям, яких турбують проблеми гендерної політики [67,с.250].

У багатьох європейських парламентах створено відповідні парламентські органи із забезпечення гендерної рівності. Наприклад, у Національній асамблеї Словенії працює Комісія з проведення політики в інтересах жінок, в Естонії – Асоціація жінок-депутатів різних політичних партій, яка координує гендерні питання, у Бельгії – Консультативний комітет

з питань рівних можливостей у верхній палаті Федерального парламенту, у Франції – в двох палатах парламенту – парламентські делегації з питань прав жінок і рівних можливостей жінок та чоловіків.

Досить цікавим є досвід запровадження гендерної рівності в Австрії. На урядовому рівні існують міжміністерські робочі групи – з гендерної рівності та гендерного інтегрування. Робоча група з гендерної рівності розробляє пропозиції з усіх питань рівноправного ставлення та просування жінок на державній службі. Робоча група з гендерного інтегрування розробляє стратегії та методи реалізації концепції гендерної рівності в рамках міністерств і на політичному рівні [15,с.6]. Відповідно у кожному міністерстві призначається комісар з рівного ставлення. Ці комісари надають консультації державним службовцям і здійснюють моніторинг всіх видів гендерної дискримінації. [67,с.259]

Отже, уряди різних країн проводять політику гендерної рівності по-різному, виходячи з власних соціальних, культурних, економічних та політичних особливостей. Аналіз ситуації в європейських країнах показує, що гендерні відмінності в оплаті праці, все ще спостерігаються в усіх країнах – членах Європейського Союзу і потребують уважного вивчення. Тому інститути Європейського Союзу постійно тримають у полі своєї уваги стан гендерної рівності в Європі. Прикладами вирішення проблем паритетності в управлінні гендерною політикою проаналізовані країни Скандинавії та Європейського союзу, які є зразковими для покращення даної ситуації в Україні.

Висновки до розділу I

У першому розділі були проаналізовані теоретичні засади управління гендерною політикою в органах публічного адміністрування, а саме розкрито сутність концепції гендер, виявлено необхідність формування та реалізації гендерної політики, визначено сутність поняття гендерної політики та якими

законами, нормативно-правовими актами, аналітичними документами вона закріплена в Україні. Отже, необхідність формування гендерної політики полягає в оптимальному використанні людського ресурсу, зокрема жіночої складової, що являє собою гендерну паритетність у державному управлінні. При дослідженні та пізнанні проблематики гендерного аналізу політичної системи використовувалися інституційний, біхевіористичний, структурно-функціональний методологічні підходи та теорію раціонального вибору.

У другому розділі розкрито виникнення, зміст та сутність поняття гендер. Проаналізовано складові гендеру, а саме: гендерна ідентичність (маскулінність і фемінінність), гендерні стереотипи, гендерні ролі, гендерна рівність, гендерний розрив, паритетна демократія. Таким чином, гендер — соціально-біологічна характеристика, через яку визначаються поняття «чоловік» і «жінка», психосоціальні, соціокультурні ролі чоловіка і жінки як особистостей, на відміну від статі, яка позначає біологічні відмінності, цілісна психічна репрезентація статі, сповнена неповторним динамічним глибинним, когнітивним та поведінковим поняттям жіночого та чоловічого, здобута індивідом у результаті набуття індивідуального гендерного досвіду

У третьому розділі проаналізовано зарубіжний досвід системи управління гендерною політикою в органах публічного адміністрування на прикладі Скандинавських країн, а саме: Швеція, Фінляндія, Норвегія, Австрія, та на прикладі Європейського союзу. У країнах Західної Європи протягом минулого століття проблема гендерної нерівності набула принципово нового статусу.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІТИКО-ДОСЛІДНИЦЬКІ ВИМІРИ УПРАВЛІННЯ ГЕНДЕРНОЮ ПОЛІТИКОЮ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ (НА ПРИКЛАДІ ЗАПОРІЗЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ)

2.1. Організаційно-управлінська структура Запорізької міської ради

Структура — це організаційна характеристика системи, що представляє собою сукупність стійких, системоутворюючих зв'язків і відносин, що забезпечують стабільність і рівновагу системи, взаємодія, підпорядкованість і пропорційність складових її елементів.

Організаційна структура — це сукупність відділів і служб, що здійснюють побудову і координацію функціонування системи менеджменту, розробку і реалізацію управлінських рішень з виконання бізнес-плану, інноваційного проекту. [68,с.29]

Організаційно-управлінська структура становить сукупність вертикальних і горизонтальних зв'язків, що забезпечують упорядкованість, координацію та регулювання діяльності організації з досягнення її цілей. Основою організаційно-управлінської структури є відносини ієрархічної співпідпорядкованості. Вони, у свою чергу, впливають на організаційно-управлінські відносини безпосередньої взаємодії, як на вертикальні — між вищими і нижчестоящими ланками управління, так і на горизонтальні.

Ланка управління - відокремлений підрозділ зі строго визначеними функціями. Ланкою управління може виступати окремий підрозділ, що виконує частина функції управління, всю функцію управління або сукупність функцій управління. До ланці управління відносять і керівників. На одному рівні можуть знаходитися декілька ланок управління. [37,с.45]

Організаційно-управлінська структура відображає внутрішню будову керівної системи. Система управління створює внутрішню структуру, матеріальну основу процесу управління. Під керівною системою організації прийнято розуміти сукупність усіх елементів, які беруть участь у розробці прийнятті та організації виконання управлінського рішення, тобто виконують функції управлінської діяльності. ОСУ в основному обумовлює загальну будову організації.

У рамках структури управління відбувається управлінський процес (рух інформації і прийняття управлінських рішень), між учасниками якого розподілені завдання і функції управління, а отже, права і відповідальність за їх виконання. Тому структуру управління можна розглядати як форму розподілу і кооперації управлінської діяльності, в рамках якої відбувається процес управління, спрямований на досягнення поставленої мети. [68,с.34]

Найефективнішою ця структура є там, де апарат управління виконує рутинні функції, які часто повторюються і рідко змінюються. Її переваги проявляються в управлінні організаціями з масовим або серійним типом виробництва, а також при господарському механізмі витратного типу, коли виробництво не є чутливим до прогресу в галузі науки і техніки, а зміни по всім структурним підрозділам проходять рівномірно. В сучасних умовах це призводить до втрати гнучкості у взаємостосунках з підлеглими через використання формальних правил і процедур, до ускладнення передачі інформації і зниження ефективності прийняття управлінських рішень через необхідність узгодження дій різних функціональних підрозділів і служб, через збільшення обсягу роботи керівника організації і його заступників.

Типи організаційних структур: лінійна, функціональна, лінійно-функціональна, дивізіональна, матрична [15, с.67].

Отже, розглянемо організаційно-управлінську структуру Запорізької міської ради.

Запорізька міська рада зареєстрована 21.05.1997р. за адресою м Запоріжжя, пр..Леніна, 206 [76].

Міська рада представляє територіальну громаду та здійснює від її імені та в її інтересах функції та повноваження місцевого самоврядування.

Міське самоврядування здійснюється територіальною громадою м. Запоріжжя в інтересах територіальної громади в межах прав, наданих їй Конституцією та законами України як безпосередньо, так і через міську раду та її виконавчі органи.

У зв'язку з не утворенням районних у місті рад у місті існують районні адміністрації Запорізької міської ради, які утворені рішенням міської ради з 1 липня 1998 року [77].

Питання про утворення (не утворення) районних у місті рад вирішує, відповідно до законодавства України, міська рада.

Порядок формування міської, селищної та районних у місті рад визначається Законом України “Про місцеве самоврядування в Україні”.

Міська рада правомочна розглядати і вирішувати питання, віднесені Конституцією України, Законом України “Про місцеве самоврядування в Україні” та іншими законами до її відання.

До компетенції міської ради належать питання [78]:

- 1) затвердження регламенту ради;
- 2) утворення і ліквідація постійних та інших комісій ради, затвердження та зміна їх складу, обрання голів комісій;
- 3) утворення виконавчого комітету ради, визначення його чисельності, затвердження персонального складу; внесення змін до складу виконавчого комітету та його розпуск;
- 4) обрання за пропозицією міського голови на посаду та звільнення з посади секретаря ради;
- 5) затвердження за пропозицією міського голови структури виконавчих органів ради, загальної чисельності апарату ради та її виконавчих органів, витрат на їх утримання;
- 6) затвердження плану роботи ради та заслуховування звіту про його виконання;

- 7) заснування засобів масової інформації ради, призначення і звільнення їх керівників;
- 8) заслуховування звіту міського голови про діяльність виконавчих органів ради;
- 9) заслуховування звітів постійних комісій, керівників виконавчих органів ради та посадових осіб, яких вона призначає або затверджує;
- 10) заслуховування повідомлень депутатів про роботу в раді, виконання ними доручень ради;
- 11) розгляд запитів депутатів, прийняття рішень по запитах;
- 12) прийняття рішень щодо дострокового припинення повноважень депутата ради в порядку, встановленому законом;
- 13) скасування актів виконавчих органів міської ради, які не відповідають Конституції чи законам України, іншим актам законодавства, рішенням міської ради, прийнятим у межах її повноважень;
- 14) прийняття рішення щодо дострокового припинення повноважень міського голови у випадках, передбачених Законом України “Про місцеве самоврядування в Україні”;
- 15) визначення відповідно до закону кількісного складу ради;
- 16) прийняття рішення про проведення місцевого референдуму;
- 17) прийняття, відповідно до законодавства, рішень щодо організації проведення референдумів та виборів місцевого самоврядування та міського голови;
- 18) прийняття рішень про наділення органів самоорганізації населення окремими власними повноваженнями органів місцевого самоврядування, а також про передачу коштів, матеріально-технічних та інших ресурсів, необхідних для їх здійснення;
- 19) прийняття рішень про об'єднання в асоціації або вступ до асоціацій, інших форм добровільних об'єднань органів місцевого самоврядування та про вихід з них;

20) затвердження програм соціально-економічного та культурного розвитку міста, цільових програм з інших питань місцевого самоврядування;

21) затвердження місцевого бюджету, внесення змін до нього; затвердження звіту про виконання бюджету;

22) встановлення місцевих податків і зборів та розмірів їх ставок у межах, визначених законом;

23) утворення цільових фондів, затвердження положень про ці фонди;

24) прийняття рішень щодо випуску місцевих позик;

25) прийняття рішень щодо отримання позик з інших місцевих бюджетів та джерел їх отримання, а також щодо передачі коштів з місцевого бюджету;

26) прийняття рішень щодо надання відповідно до чинного законодавства пільг по місцевих податках і зборах;

27) встановлення для підприємств, установ та організацій, що належать до комунальної власності територіальної громади, розміру частки прибутку, яка підлягає зарахуванню до місцевого бюджету після сплати передбачених законодавством податків;

28) прийняття рішень щодо відчуження відповідно до закону комунального майна; затвердження місцевих програм приватизації, а також переліку об'єктів комунальної власності, які не підлягають приватизації; визначення доцільності, порядку та умов приватизації об'єктів права комунальної власності; вирішення питань про придбання у встановленому законом порядку приватизованого майна, про включення до об'єктів комунальної власності майна, відчуженого в процесі приватизації, договір про купівлю-продаж якого розірвано у встановленому порядку або визнано недійсним, про створення, ліквідацію, реорганізацію та перепрофілювання підприємств, установ та організацій комунальної власності територіальної громади;

29) прийняття рішень про передачу іншим органам окремих повноважень щодо управління майном, яке належить до комунальної

власності територіальної громади, визначення меж цих повноважень та умов їх здійснення;

30) створення у разі необхідності органів і служб для забезпечення здійснення з іншими суб'єктами комунальної власності спільних проектів або спільного фінансування (утримання) комунальних підприємств, установ та організацій, визначення повноважень цих органів (служб);

31) вирішення відповідно до законодавства питань про створення підприємствами комунальної власності спільних підприємств, у тому числі з іноземними інвестиціями;

32) вирішення відповідно до закону питань регулювання земельних відносин;

33) затвердження відповідно до закону ставок земельного податку, розмірів плати за користування природними ресурсами, що є у власності територіальної громади;

34) вирішення відповідно до закону питань про надання дозволу на спеціальне використання природних ресурсів місцевого значення, а також про скасування такого дозволу;

35) прийняття рішень про організацію територій і об'єктів природно-заповідного фонду місцевого значення та інших територій, що підлягають особливій охороні; внесення пропозицій до відповідних державних органів щодо оголошення природних та інших об'єктів, що мають екологічну, історичну, культурну або наукову цінність, є пам'ятками природи, історії або культури, які охороняються законом;

36) надання відповідно до законодавства згоди на розміщення на території міста нових об'єктів, сфера екологічного впливу діяльності яких, згідно з діючими нормативами, включає відповідну територію;

37) створення відповідно до законодавства муніципальної міліції, яка утримується за рахунок коштів відповідного місцевого бюджету; затвердження і звільнення керівників та дільничних інспекторів цієї міліції;

38) заслуховування повідомлень керівників органів внутрішніх справ про їх діяльність щодо охорони громадського порядку на території міста, порушення перед відповідними органами вищого рівня питання про звільнення з посади керівників цих органів у разі визнання їх діяльності незадовільною;

39) прийняття рішень з питань адміністративно-територіального устрою в межах і порядку, визначених чинним законодавством;

40) затвердження у встановленому порядку місцевих містобудівних програм, генеральних планів забудови міста, правил забудови міста, іншої містобудівної документації;

41) затвердження договорів, укладених міським головою від імені міської ради, з питань, віднесених до її виключної компетенції;

42) встановлення відповідно до законодавства правил з питань благоустрою території міста, забезпечення в ньому чистоти і порядку, торгівлі на ринках, дотримання тиші в громадських місцях, за порушення яких передбачено адміністративну відповідальність;

43) прийняття визначених законом рішень з питань боротьби зі стихійним лихом, епідеміями, епізоотіями, за порушення яких передбачено адміністративну відповідальність;

44) прийняття рішень, пов'язаних із створенням спеціальних вільних та інших зон, змінами в статусі цих зон, внесення до відповідних органів пропозицій з цих питань; надання згоди на створення таких зон за ініціативою Президента України або Кабінету Міністрів України;

45) прийняття рішень про надання дозволу на створення органів самоорганізації населення;

46) затвердження Статуту територіальної громади м. Запоріжжя, змін та доповнень до нього;

47) затвердження, відповідно до закону, Положення про зміст, опис та порядок використання символіки територіальної громади м. Запоріжжя;

48) вирішення, відповідно до закону, питання про мову (мови), якою користуються у своїй роботі рада, її виконавчий орган та яка використовується в офіційних оголошеннях;

49) прийняття рішень про утворення районних у місті рад, визначення обсягу і меж повноважень, які здійснюють районні в місті ради та їх виконавчі органи;

50) встановлення нормативів централізації коштів від земельного податку на спеціальних бюджетних рахунках районів міста.

51) надання згоди на передачу об'єктів з державної у комунальну власність та прийняття рішень про передачу об'єктів з комунальної у державну власність, а також щодо придбання об'єктів державної власності

Міська рада в межах затверджених нею структури і штатів може створювати управління, відділи та інші виконавчі органи. Управління, відділи та інші виконавчі органи міської ради є підзвітними і підконтрольними міській раді та підпорядкованими її виконавчому комітету та міському голові. Посадові особи місцевого самоврядування виконавчих органів міської ради призначаються на посаду і звільняються з посади відповідно до вимог Закону України “Про службу в органах місцевого самоврядування” і цього Статуту. Положення про управління, відділи та інші виконавчі органи міської ради затверджуються міською радою [20,с.40].

Організаційна структура в міській раді побудована за схемою лінійно-функціональної структури управління (див. Додаток А).

У даній структурі міський голова і його заступники поділяють свій вплив на виконавців по функціях. Міський голова здійснює лінійне вплив на всіх учасників структури, а функціональні керівники надають технологічне сприяння виконавцям виконуваних робіт.

Лінійно-функціональна організаційна структура являє собою комбінацію лінійної та функціональної структур. основу такої структури покладено принцип розподілення повноважень і відповідальності за функціями та прийнятті рішень по вертикалі. Лінійно-функціональна

структура дозволяє організувати управління за лінійною схемою, а функціональні підрозділи допомагають лінійним керівникам у вирішенні відповідних управлінських функцій.

Перевагою такої системи є [69,с.178]:

- залучення до керівництва більш компетентних в конкретній області фахівців;
- оперативність у вирішенні нестандартних ситуацій;
- швидке зростання професіоналізму функціональних керівників;
- отримання несуперечливих завдань і розпоряджень;
- повна персональна відповідальність за результати роботи.

Лінійно-функціональна організаційна структура управління спирається на розподіл повноважень та відповідальності за функціями управління і прийняття рішень по вертикалі. Вона дає змогу організувати управління за лінійною схемою (директор—начальник цеху—майстер), а функціональні відділи апарату управління підприємства лише допомагають лінійним керівникам вирішувати управлінські завдання. При цьому лінійних керівників не підпорядковано керівникам функціональних відділів апарату управління.

Лінійно-функціональна організаційна структура застосовується при вирішенні задач, які постійно повторюються, забезпечуючи максимальну стабільність організації. [69,с.181]

Вирішенням гендерної проблематики займається Департамент освіти і науки, молоді та спорту міської ради. Головною метою є реалізація державної політики та формування єдиних міських підходів для задоволення потреб і інтересів територіальної громади з питань освіти, дітей і молоді, фізичної культури та спорту, туризму з урахуванням особливостей соціально-культурного середовища міста.

Основні завдання департаменту [76]:

- Координація роботи навчальних закладів міста всіх типів та рівнів акредитації для надання якісних освітніх послуг населенню міста,

задоволення їх освітніх потреб; заходів з питань молодіжної, сімейної, гендерної політики, попередження насильства в сім'ї, сприяння інтелектуальному, фізичному, духовному розвитку дітей та молоді, підвищенню ролі жінок у суспільстві.

– Аналіз стану освіти в місті, прогнозування розвитку загальної середньої, дошкільної та позашкільної освіти, удосконалення мережі відповідних навчальних закладів незалежно від типів і форм власності згідно з освітніми потребами громадян; розробка та організація виконання міської програми розвитку освіти, молоді, фізичної культури, спорту і туризму.

Створення умов для здобуття громадянами дошкільної, повної загальної середньої та позашкільної освіти.

– Контроль за дотриманням законодавства в галузі освіти, Державного стандарту загальної середньої освіти та вимог Базового компонента дошкільної освіти відповідними навчальними закладами усіх типів і форм власності, розташованими на території міста.

– Навчально-методичний супровід та інспектування навчальних закладів, що є комунальною власністю, організація їх фінансового забезпечення та зміцнення їх матеріальної бази.

– Проведення державної атестаційної експертизи загальноосвітніх, дошкільних та позашкільних навчальних закладів міста; оприлюднення результатів атестації.

– Сприяння розвитку громадського управління в гуманітарній галузі, самоврядуванню у загальноосвітніх, дошкільних та позашкільних закладах.

– Забезпечення соціального захисту, охорони життя, здоров'я та захисту прав учасників навчально-виховного процесу в навчальних закладах і установах освіти.

– Співпраця з молодіжними громадськими та іншими об'єднаннями, які діють згідно з Конституцією та законами України, що опікуються проблемами сім'ї, жінок та молоді, підтримка їх діяльності. Безпосередне

керівництво діяльністю Запорізького міського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді.

– Організація та проведення виховних та спортивно-масових заходів, навчально-тренувальних зборів, участь спортсменів у змаганнях різних рівнів, соціальних акцій, конференцій, нарад, засідань «круглого столу», навчальних семінарів, інших заходів з питань, що належать до компетенції департаменту.

– Здійснення міжнародного співробітництва з гуманітарних питань.

– Забезпечення пропаганди здорового способу життя, сприяння розвитку олімпійського та параолімпійського руху, залучення громадян до раціонального використання вільного часу засобами фізичної культури і спорту, проведення змістовного дозвілля дітей та молоді, сприяння розвитку національних видів спорту, організація оздоровлення населення.

– Забезпечення фізичного виховання і фізкультурно-оздоровчої діяльності у навчально-виховній, виробничій та соціально-побутовій сферах на принципах пріоритету оздоровчої спрямованості, використання сучасних засобів і форм розвитку фізичної культури населення.

Аналізуючи вище перелічені завдання даного департаменту бачимо, що гендерним питанням приділяють недостатню кількість уваги. Це значно впливає на діяльність міської ради стосовно гендерної політики.

Щодо законодавчої бази місцевого рівня у 2005 році Президент України підписав Указ «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» з метою підвищення ефективності державної політики та узгодженої співпраці органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. [74,с.89]

Цивілізована політика у сфері гендерної рівності в Україні гарантована Конституцією України, яка закріплює на найвищому законодавчому рівні рівноправність жінок та чоловіків в Україні, а також основні права людини,

спектр яких, як виявляє здобувач, в деяких положеннях навіть більший, ніж гарантують міжнародні документи. Водночас конституційні положення не уникають деяких внутрішніх, теоретичних суперечностей, які витікають зі застосування двох парадигм при опису прав жінок, які отримали назви захисної (охоронної) та паритетної (рівних прав та можливостей). Такими нормами, на думку дисертанта, є деякі положення ст.ст. 24 (щодо державного захисту материнства та дитинства, без приділення уваги батьківству, ролі чоловіка в родині) та 43 Конституції (заборона використання праці жінок на важких та небезпечних для їх здоров'я роботах). Наявність таких протиріч не можна розглядати як конфлікт, тому що в сучасних умовах вони створюють основи для розвитку, руху законодавчого забезпечення державної політики стосовно жінок в Україні та формування гендерної політики. [52,с.34]

Аналізуються законодавчі акти Верховної Ради, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів, які торкаються становища жіноцтва і впровадження принципів рівності та наслідки їх реалізації для суспільства. Основи формування гендерної політики в Україні закладає Декларація про загальні засади державної політики стосовно сім'ї та жінок та Указ Президента України "Про підвищення соціального статусу жінок в Україні", які розглядають політику у цій сфері як один з пріоритетних напрямів діяльності всіх державних структур. Особлива увага приділяється аналізу державних та національних програм, спрямованих на практичну реалізацію теоретичних положень формування гендерної політики, поліпшення становища жінок в Україні та досягнення гендерної рівності.

Також, на регіональному та місцевому рівнях йде процес прийняття регіональних програм з утвердження гендерної рівності. У 2007 році в більшості областей були засновані консультативно-дорадчі органи: гендерні поради, куди входили представники влади, НГО, ЗМІ, експерти [52,с.41].

Таким чином, організаційна структура Запорізької міської ради має лінійно-функціональну структуру управління, яка завдяки своїй ієрархічності, забезпечує швидку реалізацію управлінських рішень, сприяє

спеціалізації і підвищенню ефективності роботи функціональних служб, уможливилося необхідний маневр ресурсами. Гендерною проблематикою займається Департамент освіти і науки, молоді та спорту міської ради.

2.2. Діагностика проблем в управлінні гендерною політикою в Запорізькій міській раді

Україна в особі її керівництва з часів набуття незалежності, початку реформування політичної системи, розбудови ринкової економіки і до цього часу постійно демонструє практичну незаінтересованість у паритетному жіночому представництві на вищих владних посадах як загальнонаціонального, так і регіонального рівня. У зв'язку з цим сформована й загальна суспільна атмосфера практичного несприйняття гендерної рівності, що не заважає появі час від часу її підтримки на рівні гасел, доповідей і таке інше. Навіть на побутовому рівні найчастіше укорінюється норма не лише про меншовартість жінок у політиці, а і про їх начебто недостатню підготовленість до «високої політики» та й взагалі, що то не є жіноча справа. Цікаво, що водночас ці «критики» не переймаються питанням кваліфікаційного рівня, компетенцій, моральних якостей чоловіків, які домінують в українській політиці та на вищих державних посадах в Україні майже тотально.

В даний час важливою проблемою є диференційований підхід до оцінки праці чоловіків і жінок. Незалежно від об'єктивних результатів праці, жінки отримують за свою роботу меншу заробітну плату; їм надається менше інформації, а терміни виконання завдань ставляться більш жорсткі. Без будь – яких підстав жінкам приписуються менша компетентність, відсутність прагнення до просування по службі, брак логіки, невибагливість.

Жінки зазвичай займають нижчий рівень управління, а місця, які передбачають швидке просування по службі, охоплені переважно чоловіками, таке явище часто пояснюється наступним чином: хоча жінки і можуть володіти деякими навичками, корисними для керівника, у них зазвичай відсутні якості, що дозволяють стати справжнім лідером.

Керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов'язані забезпечувати рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації і професійної підготовкою незалежно від статі.

Українське суспільство має риси європейськості, поваги до прав жінок та гендерного рівноправ'я, але разом з тим до України дійшли й негативні явища, що з'явилися на Заході й активно впроваджуються в наші українські реалії методом сліпого копіювання.

Останнім часом одним із напрямків державної політики в Україні стала гендерна політика, що визначає утвердження партнерства статей у визначенні та втіленні політичних цілей і завдань та методів їх досягання в діяльності політичних структур - держави, політичних партій, громадсько-політичних об'єднань. Такий напрям політики є досить новим для України та має свою історію становлення. Серед передумов формування гендерної політики у нашій державі можна виділити [56,с.107]:

- Історичні (поява жіночих організацій, вплив феміністичного руху, Пекінська декларація та інші міжнародні документи, спрямовані на покращення становища жінок у всіх сферах життя).

- Культурні (культ жінки-матері в суспільстві за умов існування патріархального устрою).

- Політичні (поступове збільшення представництва жінок у Верховній Раді, органах місцевого самоврядування).

- Освітні (запровадження навчальних предметів з гендерної освіти в університетах міст Києва, Львова, Одеси та Харкова, створення центрів та лабораторій з гендерних досліджень).

– Демографічні (висока і рання смертність чоловіків, зменшення народжуваності та демографічне старіння населення. Починаючи з 1991 року в Україні спостерігається тенденція до зменшення кількості чоловіків. Різниця становить приблизно 3,5 млн.).

– Медичні (запровадження програми "Планування сім'ї" та програм профілактики зі збереження репродуктивного здоров'я).

– Економічні (жінки мають нижчий рівень економічної активності, нижчий рівень зайнятості, вищий рівень безробіття, зарплата жінок становить 68% заробітної плати чоловіків).

– Соціальні (насильство в сім'ї, торгівля людьми).

Розглянемо яка ж ситуація в Запорізькій міській раді щодо рівноправного займання посади на різних рівнях управління. Для аналізу стану гендерної рівності проаналізуємо кадровий потенціал міської ради.

Людський потенціал є визначальним чинником соціально-економічного розвитку суспільства, але ще більш важливу роль відіграє потенціал висококваліфікованих кадрів. В Україні значні демографічні та соціальні проблеми негативно позначаються на процесах формування і розвитку кадрового потенціалу. Низький рівень народжуваності та високий рівень смертності дітей зменшує демографічну основу майбутнього кадрового потенціалу. Існує проблема зниження рівня здоров'я та працездатності населення, гендерна несправедливість, зниження якості освітньо-професійної підготовки кадрів, її структурної невідповідності потребам виробництва та надання послуг. Внаслідок цього виникають втрати людського і кадрового потенціалу, що негативно позначається на можливостях зростання діяльності.

Розробка ефективного механізму державного регулювання процесу формування і розвитку кадрового потенціалу з урахуванням соціально-економічних, демографічних особливостей і потреб інноваційного розвитку має значний практичний інтерес.

Для успішної діяльності будь-якої організації чи підприємства, установи велике значення має її кадровий потенціал, оскільки якісні і

кількісні характеристики персоналу визначають можливість реалізації стратегії розвитку, структурної перебудови і розширення надання послуг та продуктивності праці.

Кадровий потенціал — це загальна (кількісна і якісна) характеристика персоналу як одного з видів ресурсів, пов'язана з виконанням покладених на нього функцій та досягненням цілей перспективного розвитку підприємства; це наявні і потенційні можливості працівників, як цілісної системи (колективу), які використовуються і можуть бути використані в певний момент часу. Головна мета формування кадрового потенціалу підприємства — забезпечити підприємство необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішити завдання та досягти підприємством поточних і стратегічних цілей. [65,с.16]

Кадровий потенціал описується такими характеристиками [39,с.23]:

- рівнем і змістом професійних знань, умінь, навичок;
- демографічними особливостями;
- психо-мотиваційним механізмом професійної діяльності;
- специфічними характеристиками, пов'язаними з конкретними особливостями вимог фірми-роботодавця.

Кадрова політика є пріоритетним напрямом діяльності міського голови, виконкому міської ради, міської ради, будується на принципах професіоналізму, відкритості, демократії, порядності, державного та міського патріотизму. Основними формами кадрової політики є конкурси, залучення фахівців за контрактом, підвищення кваліфікації та професійне навчання. Перелік посад з призначенням за конкурсом, а також порядок його проведення визначаються міською радою. Кадрова політика поширюється на посадових осіб місцевого самоврядування, муніципальних службовців, керівників підприємств муніципальної власності.

Сучасні українські підприємства, організації, установи у своїй більшості мають проблеми в сфері управління кадровим потенціалом, а саме:

відсутність інноваційної спрямованості кадрової політики та використання вдалого досвіду закордонних підприємств; також це відсутність балансу на вітчизняному ринку праці; не завжди відділи кадрів враховують особистісні характеристики кожного окремого робітника та мають чітку систему розвитку та вдосконалення кадрового потенціалу працівників; відсутність чіткої системи соціальних гарантій тощо.

Отже, розглянемо та проаналізуємо кадровий склад Запорізької міської ради (табл.2.1).

Таблиця 2.1 - Динаміка категорій персоналу в Запорізькій міській раді

Категорія працюючих	2012р.		2013р.		2014р.	
	чол..	% до підсумку	чол..	% до підсумку	чол..	% до підсумку
Середньооблікова чисельність, всього	220	100,0	212	100,0	202	100,0
У тому числі:						
Керівники	63	29,0	61	29,0	59	29,0
Спеціалісти	157	71,0	151	71,0	143	71,0

З таблиці 2.1 видно, що кількість працівників в міській раді з кожним роком незначно зменшується. Порівняно з 2013 роком у поточному році працівників зменшилося на 10 чоловік. Це визвано тим що в Україні відбуваються значні зміни в політичній сфері і через це проводяться скорочення державних службовців.

Проведемо гендерний аналіз Запорізької міської ради, який дасть змогу відобразити співвідношення працюючих чоловіків та жінок за три періоди в даній міській раді . (табл.2.2) ,(рис..2.1.) :

Таблиця 2.2 – Структура персоналу Запорізької міської ради за статтю

Рік	Всього, чол..	Чоловіки, чол..	Жінки, чол..
2012	220	115	105
2013	212	113	99
2014	202	113	89

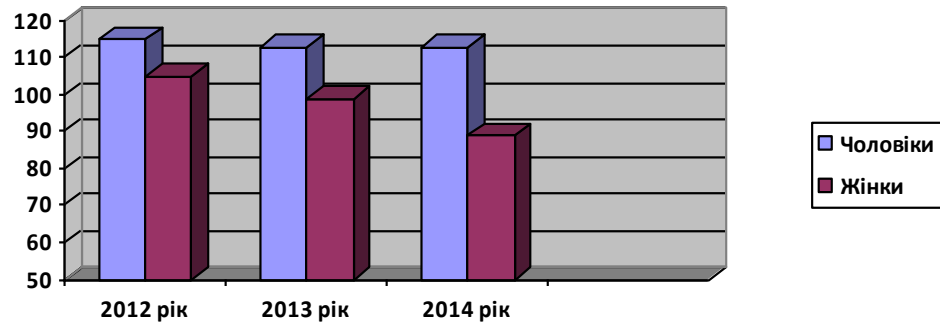


Рисунок 2.1. Структура персоналу Запорізької міської ради за статтю

Аналізуючи таблицю 2.2 та рисунок 2.1. бачимо, що в міській раді кількість чоловіків протягом останніх трьох років перевищує кількість жінок, що і доводить про присутність домінування чоловічої статі на посадах в органах публічного адміністрування. Причиною такого явища може бути наявність саме стереотипів щодо жінки керівника.

Проаналізуємо кількість чоловіків та жінок по категоріям персоналу, в результаті чого побачимо співвідношення жінок та чоловіків на середній та вищій ланці управління протягом останніх трьох періодів (табл.2.3 та табл.2.4, табл.2.5) (рис..2.2.):

Таблиця 2.3 – Динаміка категорій персоналу за статтю в Запорізькій міській раді

	2012		2013		2014	
	Керівники	Спеціалісти	Керівники	Спеціалісти	Керівники	Спеціалісти
Жінки	21	84	20	79	18	71
Чоловіки	42	73	41	72	41	72
Всього по категоріям	63	157	61	151	59	143
Всього	220		212		202	

Таблиця 2.4 – Відношення кількості керівників та спеціалістів за гендерною ознакою станом на 2014 рік

	Керівники	% до підсумку	Спеціалісти	% до підсумку
Жінки	18	30	71	45
Чоловіки	41	70	72	55
Всього по категоріям	59	100	143	100
Всього	202			

З таблиці 2.3 видно та рисунка 2.2., що кількість керівників чоловічої статі перевищує кількість керівників жіночої статі. Щодо категорії спеціалістів з таблиці маємо таку ж картину, як і по категорії керівників. Відхилення між статями по категоріям значне, коливається від 11 до 21 чоловіка. Станом на 2014 рік кількість керівників жіночої статі на 23 особи менша ніж чоловічої, що у відсотковому відношенні складає 30%. Щодо спеціалістів, то тут майже рівна кількість жінок та чоловіків займає дану посаду, у відсотковому відношенні різниця лише 5%. Це визвано тим що традиційно орієнтуються на чоловіка-керівника. Це вважається свого роду стандартом, вродженим стереотипом, оскільки саме чоловіки у всі часи домінували серед керівників, як в державній службі, так і в бізнесі.

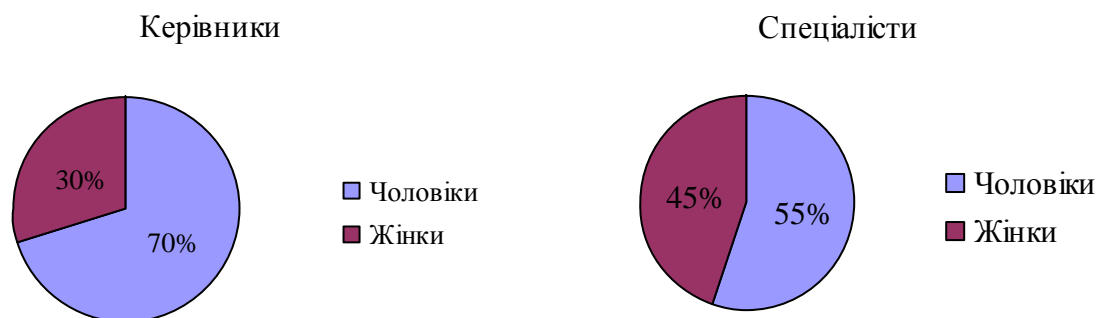


Рисунок 2.2. Співвідношення динаміки керівників та спеціалістів за статтю

Гендерні стереотипи, що зображують жінок непридатними для ролі лідера, настільки сильні в суспільстві, що свідчення, які говорять про протилежне, часто не беруться до уваги при підборі кадрів і прийнятті рішень, що стосуються кар'єри жінок. Якщо прийнято вважати, що місце жінки в будинку або що жінки — погані лідери, і не підходять для відповідальної роботи, то їх і не призначають на керівні посади. Із-за схильності судити про людей по їх соціальній ролі, часто забуваємо про те, що турботлива, ніжна, дбайлива дружина і матуся може бути наполегливим, раціональним та ефективним лідером на роботі. Оскільки в нашій свідомості переважає образ жінки в традиційній жіночій ролі, що вимагає зовсім інших якостей, ніж ті, що необхідні для ролі керівника, важко побачити в жінці людину, яка б підходила для керівної роботи.

Існують певні бар'єри у розвитку кар'єри жінки. Серед таких бар'єрів назвемо: поведінковий, рольовий, культурно'соціальний, професійний та освітній [34, с.183]. Ці п'ять бар'єрів можуть мати місце щодо будьякої жіночої професійної діяльності, але у політичному житті та державному управлінні вони особливо відчутні.

Перший бар'єр – поведінковий. Жінкам дуже часто бракує впевненості у своїх силах та позитивного ставлення до себе. Набуття асертивності, підвищення самооцінки та формування ефективного типу спілкування надасть жінкам більше шансів для професійного зростання. Тут важлива поведінка за принципом «Я можу. Я зроблю. Я досягну». Є жінки, що мають від народження впевнену поведінку, але переважна більшість (це справедливо й відносно чоловіків) потребує докладання зусиль, щоб сформувати в собі такий тип поведінки. Одним з ефективних шляхів формування, розвитку цього у дорослих людей є тренінг асертивності, який допоможе розвинути такі якості, як здатність прийняття та втілення рішень, осмислення рівня свого впливу на інших людей, корекція невпевненої поведінки. Успіх взагалі, а політичній зокрема, приходить до тієї жінки, яка впевнена, що зможе його досягти.

Другий бар'єр – рольовий. Згідно з «теорією ролей», ми виступає у різних ролях, з якими пов'язане наше життя. Ці ролі протягом певного періоду можуть змінюватися, але кожен/кожна з нас грає цілий набір різних ролей як в особистому, так й в професійному плані. За змістом гендерні ролі, як набір певних культурних і суспільних очікувань про поведінку чоловіків та жінок, є різноплановими. Втім, за гендерними стереотипами, уявлення про які є домінуючими в українському політикумі і в суспільстві, жінка насамперед повинна себе реалізовувати в сімейному колі, а чоловік – виконувати громадські, політичні функції, робити кар'єру. Цей стереотип дуже часто може призвести до конфлікту (на особистісному чи груповому рівнях) між роллю «дружини» та «політика», на вирішення якого суттєво вплине можливість жінки самореалізуватися у політичній площині.

Третій – культурно-соціальний бар'єр, який представлений декількома як об'єктивними, так й «іміджевими», стереотипними факторами соціального та культурного гатунку. Серед таких наведемо:

– Жінки у більшості випадків не можуть або не бажають повністю присвятити себе політичній кар'єрі.

а) При цьому присутнє уявлення про політику як «брудну», корумповану та «чоловічу» справу, від участі в якій жінки свідомо відмовляються з моральних міркувань.

б) Жінкам притаманна невисока мобільність, а участь у виборах, інша політична діяльність потребує постійних відряджень, роботи у різних місцевостях.

– Багато жінок не йдуть у політику через відсутність/обмеженість доступу до ресурсів – фінансових, матеріальних, вільного часу та підтримки родини. Наприклад, «велика» приватизація та перерозподіл власності в Україні відбулися на користь чоловіків. Наочно це продемонструвало засідання «круглого столу» у Секретаріаті Президента України у жовтні 2005 р., присвяченого питанням взаємодії з представниками крупного бізнесу. У цьому впливовому зібранні, ні з боку влади, ані тим більше з боку бізнесу, не

було жодної жінки. Що стосується родинної підтримки, наприклад, шляхом звільнення від домашніх справ, здебільшого спромагаються досягти чоловіки, а жінки беруть на себе тягар неоплатної роботи по дому. Адже домашня праця традиційно вважається суто «жіночим» заняттям, вона забирає значний час, це стримує та знижує можливості жінок конкурувати у складній політичній боротьбі.

– Жінки дуже часто не ризикують йти у непередбачений виборчий процес (наприклад, народні депутати переобираються кожних 4 роки), з яким пов'язана політична кар'єра, а мати стабільну роботу, нормований робочий тиждень.

Четвертий бар'єр можна назвати професійним. Мова йде, з одного боку, про стереотипи, що склалися в українському суспільстві стосовно тих сфер та професій, які сприймаються як жіночі і чоловічі, з іншого – з реального стану справ. Традиційно сприймаються як жіночі такі сфери професійної діяльності, як вчителька, медичний, соціальний працівник. На жаль, ці соціально значущі види діяльності входять до сфери з невисоким рівнем оплати праці та часто сприймаються як неprestижні. До числа тих професій, які асоціюються з «чоловічими» та престижними віднесені такі види діяльності, як міністр, депутат, керівник банку, директор заводу, підприємець, інші. Отже, щоб зробити професійну політичну кар'єру, жінці потрібно також перебороти соціальний стереотип, що «політика – то є нежіноча справа». Доречно згадати вираз, який приписують Маргарет Тетчер: «Якщо чоловік демонструє характер, то про нього кажуть: «а він гарний хлопець». Якщо характер проявляє жінка, то про неї говорять «вперта баба».

Нарешті, п'ятий бар'єр – освітній. У сучасному динамічно зростаючому світі, особливо з настанням інформаційної ери, професійні знання мають тенденцію «старіти» з подвійною силою, аніж два десятиріччя тому. Важливою стає підвищення кваліфікації та набуття нових компетенцій, формування лідерських навичок. Поділяючи думку американського психолога Деніела Голмана (D. Goleman, 1995), зазначимо, що ефективного лідера

(політичного у тому числі) відрізняють не тільки знання та інтелект, а і суттєво розвинуті емоційні здібності. До числа останніх він відносив: навичка стримувати власні емоції, здатність розуміти/інтерпретувати власні емоції, здатність до самомотивації, здатність відчувати і розуміти емоції інших людей, здібність легко встановлювати та підтримувати комунікаційні контакти. Отже, жінці, якій природно притаманна висока емоційність, потрібно бути емоційно компетентною, психологічно налаштуватися постійно навчатися, удосконалюватися, пропонувати нові, творчі, нестандартні рішення політичних та управлінських задач. [27,с.110]

Проте існують і протилежні дані, що показують, що жінки – керівники менше схильні до «зривів», з ними продуктивніше вирішуються різноманітні спірні питання, вони уважніше ставляться до підлеглих. При цьому жінок – керівників відрізняють від традиційного портрета жінки такі риси, як виражена домінантність, емоційна стійкість, соціальна сміливість і прагнення до самореалізації, вміння встановлювати високі ділові відносини. Отже є багато позитивних якостей у жінки-керівника.

По-перше, на думку психологів, жіноча логіка набагато вище за низкою пунктів, ніж чоловіча. У жінки від природи краще розвинена інтуїція, якої так не вистачає чоловікам в бізнесі і на керівних постах. Жіночі рішення помітно відрізняються від чоловічих. Часом те, що не здатен помітити чоловік, жінці буде цілком очевидно. Психологи проводили один тест, на якому зібрали дев'ять чоловіків і одну жінку. Задавши загальну практичну задачу, психологи отримали від чоловіків практично однакові відповіді. Жіночий відповідь помітно відрізнявся від чоловічих своєю неординарністю і новизною. Можливо, таким прикладом і пояснюється успішність жінок-керівників.

По-друге, від природи жінки більш стресостійкі, ніж чоловіки. Чоловіки складно переживають невдачі в роботі. Жінки, хоча і можуть спочатку піддатися емоціям, але потім збираються з думками і приймають правильне рішення.

Багато чоловіків довго не можуть відійти від невдачі, замикаються в

собі і шукають її причину. Часом така психологічна реакція здатна тільки погіршити ситуацію. Час, за який можна було щось виправити, йде безслідно. А робочий простий дорого коштує виробництву. З'являються великі витрати. Можливо, така реакція чоловіка відбувається від того, що товариством позначені рамки, згідно з якими чоловік – це годувальник і годувальник, а значить, на ньому лежить велика відповідальність – працювати і заробляти гроші. Будь-яка помилка в цьому завданні виводить чоловіка з колії.

По-третє, жінка, на відміну від чоловіка, від природи більш м'яка і ніжна, їй притаманний дух материнства. До неї знайти підхід набагато легше, ніж до чоловіка, природа якого нагородила більш твердим характером. Розуміння з боку жінки отримати набагато простіше, ніж у чоловіка. А це означає, що в деяких робочих моментах можна отримати згоду, підтримку, розуміння. Відпроситися з роботи раніше, тому що треба встигнути накрити на стіл з нагоди дня народження сина чи встигнути в парфумерний магазин до закриття, при цьому запропонувавши начальниці придбати щось необхідне в цьому магазині і виконати її прохання і т.д.

По-четверте, бачити кожен день симпатичну жінку-керівника набагато приємніше, ніж не стурбованого своєю зовнішністю чоловіка-керівника. А якщо вона ще доглянута, стежить за собою, знає тенденції моди і зі смаком одягається, це цілий бальзам для очей. Особливо така якість цінується чоловіками-партнерами по бізнесу. Команда жінки-керівника найчастіше отримує хороші бонуси в бізнесі завдяки привабливості начальниці.

По-п'яте, жінку-керівника набагато простіше розташувати до себе красивим компліментом з приводу зовнішньої привабливості. Такий комплімент, сказаний чоловіку, виглядав би, щонайменше, дивно. Цією якістю добре користуються підлеглі жінки-керівника, які хочуть пом'якшити настрій начальниці і заслужити її розташування. До чоловіка такий шлях закритий. [27,с.123]

Отже виділимо основні відмінності характеристик чоловіків і жінок, що займають керівну посаду в Запорізькій міській раді(табл..2.5):

Таблиця 2.5 – Гендерні відмінності в управлінській діяльності

Характеристики	Чоловіки	Жінки
Спосіб подолання перешкод	Інтелект, сила	Хитрість, Спритність
Орієнтованість на проблеми	Перспективна	Поточна
Спрямованість	На задачу	На міжособистісні відносини
Потреба в емоційних стимулах	Знижена	Підвищена
Основа рішень	Розум	Почуття
Характер	Замкнутий	Відкритий
Ставлення до зовнішнього світу	Реалістичне	Ідеалізоване
Поведінка	Стримана	Емоційна
Тип мислення	Словесно-логічний	Наочно-дієвий
Об'єкт уваги	Зміст	Форма

Основні якості, що виявляються лідерами-чоловіками в організаціях: уміння досягти виконання найбільш складних завдань, авантюризм, схильність до автократичного стилю керівництва, постійність, владність. Чоловіче лідерство характеризується вмінням чітко формулювати завдання, використовувати наочні моделі, здатність справлятися з простими проблемами в надкоротке час, при цьому висока ймовірність виконання командою під керівництвом чоловіка нестандартної і складної задачі. Чоловік у ролі лідера віддає більшу перевагу вирішення виробничих проблем і завдань порівняно з увагою до підлеглих.

Щоб виявити чи згодні державні службовці міської ради з вище наведеними стереотипами проведемо анкетування, предметом якого є відношення чоловіків до жінки-керівника.

Анкетування - одне з основних технічних засобів конкретного соціального дослідження, застосовується у соціологічних, соціально-психологічних, економічних, демографічних та інших дослідженнях. [71,с.89]

Анкетування має суттєву перевагу:

– опитування максимально формалізується, й таким чином забезпечується висока порівняльність відомостей та їх машинне опрацювання;

– анкетування забирає часу менше, ніж інтерв'ю, не потребує залучення великої кількості осіб, які його здійснюють, анкети можна роздавати через представників адміністрації чи вислати поштою;

– витримується вимога анонімності відповідей, що підвищує їхню достовірність.

Анкетування – найбільш поширений і ефективний метод збору первинної інформації.

У процесі анкетування кожній особі з групи, обраної для анкетування, пропонується відповісти письмово на запитання, поставлені у формі опитувального листа – анкети. [71,с.92]

За допомогою анкети можна виявити причини виникнення проблем, погляди щодо цієї проблеми та рішення певних питань зі сторони опитуваних.

Кожній посадовій особі, яка займає вищу ланку управління в Запорізькій міській раді, було повідомлено, що 15 жовтня в залі засідань проводитиметься анкетування на тему «Жінка-керівник в органах публічного адміністрування», присутність кожного обов'язкова [див. Додаток Б]. В результаті з 202 осіб вищої ланки управління присутніми було 197 осіб, письмове опитування проведено.

Таблиця 2.6 – Відносний аналіз анкети «Жінка-керівник в органах публічного адміністрування»

Перелік питань	Кількість відповідей по варіантам, %		
	А	Б	В
Що з переліченого означає термін «гендерна рівність»?	2%	36%	64%
Як ви вважаєте, чи існують насправді «чоловічі» та «жіночі» професії?	37%	63%	
З ким Вам легше працювати, знаходити спільну мову	31%	42%	27%
На Вашу думку чи є якісь труднощі в забезпеченні рівних можливостей жінок і чоловіків у Запорізькій міській раді?	25%	75%	

Продовження таблиці 2.6

На Вашу думку в міській раді рівноправно відносяться до претендентів займання вищих посад жіночої та чоловічої статі?	48%	52%	
Ваше ставлення до жінки керівника:	46%	54%	
Перелічіть позитивні, на Вашу думку, якості жінки керівника	Хитрість, чутливість, відкритість, комунікабельність, стриманість		
Перелічіть негативні, на Вашу думку, якості жінки керівника	Невпевненість, емоційність, неорганізованість, відсутність лідерських якостей		
Як Ви вважаєте, жінка може стати успішним керівником	39%	61%	
Як ви ставитесь до підвищеної активності жінок у колективі?	28%	36%	36%
На Ваш погляд між чоловіками та жінками повинна бути паритетність	53%	47%	
Які стереотипи притаманні Вам по відношенню до жінки керівника	34%	32%	34%
Як Ви ставитесь до чоловіків, які використовують у поведінці жіночу модель (чутливість, дбайливість, пасивність)	14%	47%	39%
Як Ви ставитесь до жінок, які використовують у поведінці чоловічу модель (жорсткість, строгість, рішучість)	41%	22%	37%
Як Ви вважаєте чи потрібно вводити нову посаду для вирішення питань стосовно гендерної проблематики?	46%	54%	
Ви готові до змін внесених у діяльність міської ради відносно гендерної політики на рівні службовців	35%	27%	38%
Ви погоджуєтесь з тим, що кожному працівнику повинні бути притаманні характеристики андрогінності (людина проявляє одночасно чоловічі та жіночі якості)?	59%	41%	

Аналізуючи анкети по відношенню до жінки-керівника більшість вважають, що: жінки невпевнені керівники; не в змозі вірно організувати роботу; поводять себе не послідовно; чоловіки відчують свою неповноцінність і приниженість, коли у них керівник жінка; більшість чоловіків невпевнено почувають себе в присутності жінок, тому губляться і не знають, як себе вести (табл..2.6).

Упереджене ставлення до жінки керівника будується на стереотипах, зокрема, що жінки в силу своїх природних якостей не можуть бути

керівниками. Хоча психологи довели, що в області ефективного керівництва різниці між чоловіком і жінкою практично не існує. Єдина різниця в тому, що для жінки дуже важливі міжособистісні стосунки, на що чоловіки практично не звертають уваги. А в інших питаннях, таких як понаднормова робота, здатність пожертвувати особистим часом заради кар'єри, почуття обов'язку і готовність взяти на себе відповідальність, жінки-керівники не тільки не поступаються, а часто і перевершують чоловіків [35,с.69].

Таким чином, традиційна чоловіча культура створила три суттєвих бар'єри на шляху рівності між чоловіком та жінкою.

По-перше, робота в державній службі робить різний вплив на чоловіків та жінок. Вважається, що жінки більш відповідальні, більш точні, більш наполегливі у виконанні завдань. Але при високому освітньому рівні жінок, їх хочуть бачити залежними, корисними, вихованими та скромними виконавцями; чоловіків же закликають бути незалежними, самовпевненими, здатними до конкуренції тощо.

По-друге, жінки на відповідальних посадах вважають, що треба бути готовою до підвищених вимог порівняно з чоловіками-колегами. Жінки, як правило, повинні спочатку продемонструвати свою компетентність, в той час, коли чоловікам достатньо потенційної компетенції для підвищення або нового призначення. Існує тенденція карати жінок за їх помилки серйозніше ніж чоловіків. А це потребує підвищеної вимогливості до себе і до інших.

По-третє, що моральність та висока посада - речі не сумісні.

Отже, проаналізувавши кадровий склад виявлено, що кількість жінок які посідають вищу ланку управління на 30% менша ніж чоловіків станом на 2015 рік.

Таким чином головними проблемами в управлінні гендерною політикою в Запорізькій міській раді є:

1. гендерний дисбаланс в кадровому складі;
2. наявність гендерних стереотипів;
3. відсутність позитивних дій;

4. негативне відношення до жінок-керівників;
5. відсутність дотримання законодавчої бази гендерної рівності;
6. відсутність контролюючої посади для вирішення питань стосовно гендерної проблематики.

2.3. SWOT-аналіз та PEST-аналіз ефективності управління гендерною політикою в Запорізькій міській раді

SWOT-аналіз – метод стратегічного планування, який використовується для оцінки факторів і явищ, що впливають на проект чи підприємство. Усі чинники діляться на чотири категорії: сильних та слабких сторін проекту, можливостей, що відкриваються при його реалізації, та загроз, пов'язаних з його здійсненням. [62,с.98]

Сутність методу полягає в постійному перегляді відповідей на такі питання: де зараз знаходиться організація; в якому напрямку вона повинна розвиватися в майбутньому; як вона збирається потрапити в те положення, де її хоче бачити керівництво. Результатом раціонального SWOT-аналізу, спрямованого на формування узагальненого інформаційного потенціалу, повинні з'явитися ефективні рішення, що стосуються відповідної реакції (впливу) суб'єкта (слабкої, середньої й сильної) відповідно до сигналу (слабким, середньому або сильним) зовнішнього середовища. [68,с.45].

Сильні сторони SWOT-аналізу:

– Це універсальний метод, який застосовується в найрізноманітніших сферах економіки та управління. Його можна адаптувати до об'єкта дослідження будь-якого рівня (продукт, підприємство, регіон, країна і ін).

– Це гнучкий метод з вільним вибором аналізованих елементів в залежності від поставлених цілей (наприклад, можна аналізувати місто тільки з точки зору туризму або тільки з точки зору роботи транспорту тощо).

– Може використовуватися як для оперативної оцінки, так і для стратегічного планування на тривалий період.

– Використання методу, як правило, не вимагає спеціальних знань і наявності вузькопрофільного освіти.

Недоліки:

– SWOT-аналіз показує тільки загальні фактори. Конкретні заходи для досягнення поставлених цілей треба розробляти окремо.

– Результати SWOT-аналізу, як правило, представлені у вигляді якісного опису, в той час як для оцінки ситуації часто потрібні кількісні параметри.

– Для якісного SWOT-аналізу необхідно залучення великих масивів інформації з самих різних сфер, що вимагає значних зусиль і витрат. [68,с.49]

Проаналізуємо зовнішні можливості та загрози для ефективного управління гендерною політикою в Запорізькій міській раді. Під можливостями розуміють сприятливі чинники зовнішнього середовища, загрози – протидії зовнішньому середовищу.

Аналіз гендерної політики, який представлений у таблиці 2.7 дозволив виявити наступні можливості та загрози для розвитку Запорізької міської ради:

Таблиця 2.7 – Зовнішні можливості та загрози

Можливості	Загрози
1.Застосування в повному обсязі законодавчу базу гендерного напрямку; 2.Можливість проведення тренінгів; 3.Відвідування лекцій щодо важливості гендерної рівності; 4.Залучення працівників до гендерної студії, школи; 5.Імплементация стереотипів ЄС.	1. Невідповідність законам де-факт і де-юр; 2. Наявність стереотипів масової свідомості; 3.Погіршення демократичної ситуації; 4. Погіршення демографічної ситуації.

Таблиця 2.8 – Сильні та слабкі сторони

Сильні сторони	Слабкі сторони
1. Широка законодавча база по гендерним питанням; 2. Легкий доступ до залучення тренінг-менеджера; 3. Значна кількість жінок серед представників середньої ланки управління.	1. Відсутність гендерної експертизи у діяльності управлінь та відділів 2. Наявність існуючих патріархальних стереотипів стосовно гендерних ролей 3. Недовикористання потенціалу жінок; 4. Незначна кількість жінок серед представників вищої ланки управління.

	Можливості	Загрози
	1. Застосування в повному обсязі законодавчу базу гендерного напрямку 2. Можливість проведення тренінгів; 3. Відвідування лекцій щодо важливості гендерної рівності; 4. Залучення працівників до гендерної студії, школи; 5. Імплементация стереотипів ЄС.	1. Невідповідність законам де-факт і де-юр; 2. Наявність стереотипів масової свідомості; 3. Погіршення демократичної ситуації; 4. Погіршення демографічної ситуації.
Сильні сторони 1. Широка законодавча база по гендерним питанням; 2. Легкий доступ до залучення тренінг-менеджера; 3. Значна кількість жінок серед представників середньої ланки управління.	1. Дотримання законодавчої бази по гендерним питанням; 2. Відвідування тренінгів, лекцій, студій, шкіл гендерного напрямку; 3. Використання у професійній діяльності практику гендерної рівності інших країн.	1. Застосування покарань щодо не дотримання законів; 2. Засування важливості гендерної рівності; 3. Залучення жінок на посади вищої ланки управління.
Слабкі сторони 1. Відсутність гендерної експертизи у діяльності управлінь та відділів 2. Наявність існуючих патріархальних стереотипів стосовно гендерних ролей 3. Недовикористання потенціалу жінок; Незначна кількість жінок серед представників вищої ланки управління.	1. Проведення консультацій щодо рівності жінок та чоловіків; 2. Допущення рівноправної участі в прийнятті рішень; 3. Відкриття можливостей до зростання кар'єрного росту.	1. Створення відділ гендерної експертизи; 2. Проведення заходів з підтримки жінок; 3. Залучення працівників жіночої статі з інших країн.

Рисунок 2.1. Матриця SWOT-аналізу ефективності управління гендерною політикою в Заорізькій міській раді

Виявимо сильні та слабкі сторони ефективного управління гендерною політикою в Запорізькій міській раді, де сильні сторони представлені перевагами, а слабкі сторони – недоліками, які присутні в управлінні гендерною політикою. Проаналізувавши гендерну політику виявили наступні переваги та недоліки див. табл..2.8.

Таким чином, проведений аналіз свідчить про те, що державні службовці Запорізької міської ради не дотримуються в повному обсязі законодавчої бази, норм, правил по гендерним питанням, тому звідси і випливає нерівноправне відношення до жінок та чоловіків, які займають вищі ланки управління. Також, значною проблемою в управлінні гендерною політикою є дотримання суспільних стереотипів, які діють проти жіночого керівництва.

Для виявлення зовнішніх факторів та силу їх впливу на діяльність Запорізької міської ради в сфері гендерної політики, скористуємося PEST-аналізом.

PEST-аналіз – це інструмент, призначений для виявлення політичних, економічних, соціальних і технологічних аспектів зовнішнього середовища, які можуть вплинути на стратегію компанії. Сутність PEST-аналізу полягає у виявленні й оцінці впливу факторів макросередовища на результати поточної й майбутньої діяльності підприємства.

Метою PEST-аналізу є відстеження (моніторинг) змін макросередовища за чотирма вузловими напрямками і виявлення тенденцій, подій, невідконтрольних підприємству, але здійснюючих вплив на прийняття стратегічних рішень. [68,с.56]

Політичний фактор зовнішнього середовища вивчається в першу чергу для того, щоб мати чітке уявлення про наміри органів державної влади відносно розвитку суспільства й про засоби, за допомогою яких держава припускає запроваджувати в життя свою політику.

Аналіз економічного аспекту зовнішнього середовища дозволяє зрозуміти, як на рівні держави формуються й розподіляються економічні

ресурси. Для більшості підприємств це є найважливішою умовою їхньої ділової активності.

Вивчення соціального компонента зовнішнього оточення спрямоване на те, щоб усвідомити й оцінити вплив на бізнес таких соціальних явищ, як відношення людей до праці і якості життя, мобільність людей, активність споживачів та ін.

Аналіз технологічного компонента дозволяє передбачати можливості, пов'язані з розвитком науки й техніки, вчасно переорієнтовуватися на виробництво й реалізацію технологічно перспективного продукту, спрогнозувати момент відмови від використовуваної технології.

Проаналізувавши зовнішнє середовище Запорізької міської ради, можна виділити наступні важливі фактори, які впливають на ефективне управління гендерною політикою в Запорізькій міській раді (табл..2.10):

Таблиця 2.10 – Зовнішні впливові фактори на ефективне управління гендерною політикою в Запорізькій міській раді

Політичні фактори	Економічні фактори
<ul style="list-style-type: none"> – Державний контроль за дотриманням законодавчої бази по гендерним питанням; – Підписання нових постанов, законів, указів щодо питань гендерної політики; – Залучення зарубіжного досвіду з вирішення проблем гендерної рівності в органах публічного адміністрування; – Входження країни до ЄС; – Ймовірність розвитку військових подій в країні. 	<ul style="list-style-type: none"> – Витрати на впровадження посади з питань гендерної рівності; – Витрати на досліді та розробки рішень щодо гендерної проблематики; – Рівень доходів чоловіків та жінок;
Соціальні фактори	Технологічні фактори
<ul style="list-style-type: none"> – Зміни в базових цінностях щодо гендерних стереотипів; – Зміни в стилі і рівні життя; – Вплив ЗМІ; – Рівень здоров'я та освіти; – Статевікова структура населення і тривалість життя; – Соціальна стратифікація в суспільстві, меншини. 	<ul style="list-style-type: none"> – Рівень інновацій в підтримці гендерної рівності; – Розвиток і проникнення інтернету; – Законодавство в області технологічного оснащення; – Використання передового досвіду в області гендерної політики

Після виділених зовнішніх факторів, що впливають на ефективне управління гендерною політикою в Запорізькій міській раді, оцінюємо силу впливу кожного фактора (табл.2.11). Сила впливу фактора оцінюється за шкалою від 1 до 3 (суб'єктивна експертна оцінка), де:

1 – вплив фактора незначний, будь-яка зміна фактора практично не впливає на діяльність Запорізької міської ради;

2 – тільки значима зміна фактора впливатиме на діяльність міської ради;

3 – вплив фактора значний, будь-які коливання викликають значущі зміни в діяльності запорізької міської ради щодо питань гендерної рівності.

В ході аналізу найвпливовішими політичними факторами виявлено: державний контроль за дотриманням законодавчої бази по гендерним питанням; підписання нових постанов, законів, указів щодо питань гендерної політики; входження країни до ЄС. Така оцінка факторів обумовлена тим, що законність значно впливає на розвиток гендерної політики всіх рівнів.

Серед економічних факторів найвпливовішим є витрати на впровадження посади з питань гендерної рівності. Введення даної посади несе значні витрати на офісні меблі та оргтехніку, на утримання офісу за рік, та заробітної плати уповноваженої особи.

Найпливовішими соціальними факторами стали: зміни в базових цінностях щодо гендерних стереотипів; рівень здоров'я та освіти; статевовікова структура населення і тривалість життя; соціальна стратифікація в суспільстві, меншини. Адже саме соціальний устрій дає підґрунтя до становлення та розвитку в особистості гендерних відносин.

Серед технологічних факторів: рівень інновацій в підтримці гендерної рівності; законодавство в області технологічного оснащення; використання передового досвіду в області гендерної політики. Такий вибір факторів пояснюється тим, що розвиток гендерної рівності в інших країнах значно передреує розвитку в Україні. Тому передові технології та передовий досвід

треба приміняти як можна скоріше для успішного вирішення гендерних проблем.

Таблиця 2.11 – Сила впливу зовнішніх факторів на ефективне управління гендерною політикою в Запорізькій міській раді

Політичні фактори	Сила впливу	Економічні фактори	Сила впливу
– Державний контроль за дотриманням законодавчої бази по гендерним питанням;	3	– Витрати на впровадження посади з питань гендерної рівності;	3
– Підписання нових постанов, законів, указів щодо питань гендерної політики;	3	– Витрати на дослідження та розробки рішень щодо гендерної проблематики;	2
– Залучення зарубіжного досвіду з вирішення проблем гендерної рівності в органах публічного адміністрування;	2	– Рівень доходів чоловіків та жінок;	2
– Входження країни до ЄС;	2		
– Ймовірність розвитку військових подій в країні.	3		
	2		
Соціальні фактори	Сила впливу	Технологічні фактори	Сила впливу
– Зміни в базових цінностях щодо гендерних стереотипів;	3	– Рівень інновацій в підтримці гендерної рівності;	3
– Зміни в стилі і рівні життя;	2	– Розвиток і проникнення інтернету;	2
– Вплив ЗМІ;	2	– Законодавство в області технологічного оснащення;	3
– Рівень здоров'я та освіти;	3	– Використання передового досвіду в області гендерної політики	3
– Статевовікова структура населення і тривалість життя;	3		
– Соціальна стратифікація в суспільстві, меншини.	3		

Висновки до другого розділу

У першому підрозділі охарактеризована діяльність Запорізької міської ради. Проаналізовано організаційно-управлінську структуру, визначено переваги лінійно-функціональної структури. Проаналізовано Департамент освіти і науки, молоді та спорту міської ради, який замається питаннями гендерної політики в міській раді.

У другому підрозділі було розглянуто кадровий потенціал, проаналізовано динаміку категорій персоналу в Запорізькій міській раді, структуру персоналу Запорізької міської ради за статтю, динаміка категорій персоналу за статтю в Запорізькій міській раді. Проведено анкетування щодо відношення чоловіків до жінки-керівника. Виявлено проблеми в управлінні гендерною рівністю щодо займання жінкою посади керівника.

У третьому підрозділі було проведено SWOT – аналіз ефективності управління гендерною політикою в Запорізькій міській раді, виявлено слабкі та сильні сторони, загрози та можливості в управлінні гендерною політикою. Вирішенням проблем, які представлені в слабкій стороні та в загрозах є наступні пропозиції:

- дотримання законодавчої бази по гендерним питанням;
- відвідування тренінгів, лекцій, студій, шкіл гендерного напрямку;
- використання у професійній діяльності практики гендерної рівності інших країн;
- застосування покарань щодо не дотримання законів;
- залучення жінок на посади вищої ланки управління;
- відкриття можливостей до зростання кар’єрного росту;
- створення відділу гендерної експертизи;
- проведення заходів з підтримки жінок;

PEST - аналіз дозволив відстежити (моніторинг) зміни макросередовища за чотирма вузловими напрямками, а саме дозволив виявити політичні, економічні, соціальні і технологічні аспекти зовнішнього

середовища, які можуть вплинути на ефективне управління гендерною політикою та виявити тенденції, подій, невідконтрольних міській раді, але здійснюючих вплив на прийняття стратегічних рішень. Найвпливовішими політичними факторами виявлено: державний контроль за дотриманням законодавчої бази по гендерним питанням; підписання нових постанов, законів, указів щодо питань гендерної політики; входження країни до ЄС. Серед економічних факторів найвпливовішим є витрати на впровадження посади з питань гендерної рівності. Найвпливовішими соціальними факторами стали: зміни в базових цінностях щодо гендерних стереотипів; рівень здоров'я та освіти; статевовікова структура населення і тривалість життя; соціальна стратифікація в суспільстві, меншини. Серед технологічних факторів: рівень інновацій в підтримці гендерної рівності; законодавство в області технологічного оснащення; використання передового досвіду в області гендерної політики.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ В ЗАПОРІЗЬКІЙ МІСЬКІЙ РАДІ

3.1. Шляхи удосконалення гендерної політики в органах публічного адміністрування в сучасних умовах

В ході діагностики проблем управління гендерною політикою в запорізькій міській раді було виявлено ряд проблем, а саме:

- гендерний дисбаланс в кадровому складі;
- наявність гендерних стереотипів;
- відсутність позитивних дій;
- негативне відношення до жінок-керівників;
- відсутність дотримання законодавчої бази гендерної рівності;
- відсутність контролюючої посади для вирішення питань стосовно гендерної проблематики.

Для вирішення даних проблем розглянемо способи та заходи рішень взагалі для публічного адміністрування.

В Україні поступово впроваджується комплексний гендерний підхід в діяльність органів влади різних рівнів, що передбачає покладення інтересів людей – жінок і чоловіків в основу прийняття будь-яких рішень для забезпечення сталого людського розвитку.

Хоча в Україні є сотні жіночих організацій, масовими (з точки зору членства та участі в їх діяльності жінок) ці організації не стали, а також не консолідувалися в організоване і впливове жіночий рух. В Україні жіночі організації вкрай рідко займаються питаннями участі жінок у політичному житті країни. Вплив жіночого руху на прийняття політичних рішень є досить незначним. Насамперед тому, що в нашій країні немає жіночих фракцій при

політичних партіях як активних впливових акторів. Перша подібна організація, згадана вище - Міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості» - є лише спробою, і тільки з часом буде видно, чи ефективною вона.

Без досягнення гендерної рівності, що має сенс з економічної, соціальної та політичної точок зору, забезпечення сталого розвитку на сьогодні представляється неможливим. Збільшення чисельності економічно активного населення за рахунок розширення участі жінок у всіх сферах суспільства, використання потенціалу обох статей, сприяє економічному зростанню та сталому розвитку громад. Гендерна рівність має чисто економічний сенс, тому що країна, яка не використовує повною мірою потенціал усього населення, не може бути успішною економічно.

Певні кроки в напрямі забезпечення гендерної рівності в системі державної служби України вже зроблені. Так, у Законі України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, що набрав чинності з 1 січня 2006 р., проголошено забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, а саме [2]:

- призначення на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі;
- дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування і під час її проходження забороняється;
- керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента;
- формування кадрового резерву для заміщення посад державних службовців і посад в органах місцевого самоврядування, просування їх по

службі здійснюється із забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків;

– дозволяється застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад [31].

Зокрема, формування гендерної політики покладається на державних службовців, які можуть бути спеціально призначені в своєму структурному підрозділі за подання пропозицій щодо гендерного розвитку або ж виконувати ці обов'язки за дорученням керівництва. Але саме на державній службі жінки найбільш дискриміновані, тут їм відводиться переважно роль виконавців. Високий рівень освіти, дисциплінованість, тактовність, відповідальність – всі ці риси сприяють активному залученню жінок на державну службу, їх нараховується втричі більше, ніж чоловіків, однак у керівних органах влади більшість належить чоловікам.

Україна ратифікувала більшість міжнародних документів в галузі захисту прав людини, але законодавча база нашої держави ще не в повній мірі відповідає міжнародним стандартам. Зокрема не ратифіковані деякі важливі міжнародні угоди, в тому числі "Декларація про ліквідацію насильства щодо жінок", деякі конвенції Міжнародної Організації Праці та інші документи. Повільно створюється національний механізм забезпечення реалізації та контролю за виконанням законодавства щодо захисту прав людини, зокрема жінок. Тому конче необхідно:

– Ратифікація Україною міжнародних та європейських документів в галузі прав людини, зокрема "Декларації про ліквідацію насильства щодо жінок". Впровадження національного механізму реалізації та контролю за дотриманням прав людини.

– Проведення гендерної експертизи українського законодавства і приведення його у відповідність до Конвенції "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок" та інших міжнародних документів.

– Створення та сприяння зміцненню національних установ для захисту прав людини (з врахуванням гендерного аспекту). Створення мережі спеціальних бюро по розслідуванню випадків порушення прав людини, в тому числі прав жінок. Розробка та використання вже розроблених спеціальних методик для виявлення та правильного документування випадків дискримінації за ознакою статі і для притягнення винних до відповідальності. Залучення до цієї діяльності членів правозахисних та жіночих організацій, які мають досвід такої роботи.

– Перегляд та корегування законодавства з метою гуманного ставлення до жінок-в'язнів.

– Проведення політики, сприятливої для розвитку жіночих груп. Сприяння розвитку громадських неурядових організацій (далі НУО), що спрямовані на вирішення проблем жінок. Зміна законодавства щодо НУО: порядку реєстрації, податкового навантаження, звітності.

– Організація юридичного всеобучу жінок. Підтримка незалежних правозахисних видань при умові виділення в них питань захисту прав жінок.

– Обов'язкове проведення просвітницьких та навчальних дій, присвячених питанням дотримання прав людини та загальнолюдських прав жінок серед державних службовців, в тому числі, особистого складу міліції та військових сил, співробітників в'язниць та інших правоохоронних та каральних закладів, службовців у справах міграції, представників судових органів, викладачів усіх рівнів та типів навчальних закладів. Розробка переліку найбільш актуальних тем, підготовка методичних посібників та проведення курсів викладання з цих дисциплін, із залученням відповідних фахівців.

Формування гендерної політики передбачає здійснення таких етапів як концептуальне оформлення, законодавче забезпечення, формування відповідальних державних інституцій, розвиток, впровадження і вдосконалення. Їх ефективне функціонування залежить від управління цими процесами з боку держави, тобто від створення відповідних механізмів. В

механізмі реалізації гендерної політики можна виділити організаційний, правовий, економічний та політичний блоки. Водночас усі механізми реалізації гендерної політики доцільно поділити на дві групи в залежності від рівня політичного управління.

До верхнього рівня політичного управління відносяться механізми залучення, тобто забезпечення представництва жінок. Вони розробляються і запроваджуються державою. До таких механізмів можна віднести форму партійної системи, тип виборчої системи, спеціальні заходи просування жінок до представницьких та інших органів державного управління (резервування місць, квотування та інші заходи позитивної дискримінації) тощо. До механізмів залучення можна віднести правові та адміністративно-політичні. При цьому перші створюють підґрунтя для других. Так, правові механізми спрямовані на розробку нормативно-правових актів, спрямованих на подолання гендерного дисбалансу в суспільстві. Адміністративно-політичні – направлені на реалізацію таких актів, забезпечення реальної рівності прав і можливостей чоловіків і жінок, створення сприятливих умов для політичного просування жінок у владі тощо.

Нижній рівень політичного управління складають механізми участі. Провідна роль тут належить, на відміну від попередніх, не державі, а громадянському суспільству. Його завданням є формування високого рівня політичної культури в суспільстві, а відповідно і позитивного ставлення до просування жінок у політиці, вироблення найбільш ефективних форм політичної активності для жінок, а також розвиток громадських ініціатив тощо. Всі зазначені механізми будуть дієвими лише за умови їх об'єднання в єдиний національний механізм реалізації гендерної політики. На необхідність створення такого механізму звертає увагу Пекінська платформа дій, яка вбачає його головне завдання в тому, щоб «...надавати уряду в цілому підтримку у справі врахування гендерної проблематики в усіх галузях політики».

Функціонування механізму реалізації гендерної політики повинно забезпечуватись діяльністю низки установ, як державних, так і недержавних, до яких належать: комітети, підкомітети та комісії парламенту; органи центральної виконавчої влади; департаменти, управління, відділи в структурі органів центральної виконавчої влади; незалежні від уряду структури, які мають самостійний статус; органи судової влади; міжнародні організації; неурядові організації; науково-дослідницькі установи; засоби масової організації; фонди, спонсорські установи, благодійні організації; координаційні ради, міжвідомчі комісії тощо. Причому така діяльність має носити характер співпраці в формі партнерських відносин, коли організації, установи, відомства, задіяні в реалізації гендерної політики, хоча і працюють в одному напрямі, але не підпорядковуються одна одній.

Особливу увагу слід звернути на те, що невід'ємною частиною механізму управління гендерною політикою повинні бути неурядові та міжнародні організації, наукові та дослідні установи, засоби масової інформації. Тому необхідні узгодження та координація їх діяльності, що зумовлює необхідність створення гендерно-орієнтованої системи управління, яка б забезпечувала ефективне функціонування як окремих механізмів реалізації гендерної політики, так і національного механізму в цілому. Аналіз методів та засобів формування гендерної політики в зарубіжних країнах дає можливість визначити, що таку систему управління повинні складати підсистема гендерного аналізу, інформаційна підсистема, підсистема гендерного навчання. За субстратною ознакою гендерно орієнтована система управління має бути поділена на стратегічну і тактичну складові.

Стратегічна компонента цієї системи має складатися з представників центральних органів виконавчої влади. Їх основним завданням в рамках даної системи повинна бути розробка гендерної політики та здійснення у рамках наявних повноважень контролю за її реалізацією.

Тактична компонента має бути представлена спеціально призначеними особами зі складу керівного складу в кожному органі виконавчої влади. Їх

завдання полягає в забезпеченні реалізації основних напрямків гендерної політики на центральному або територіальному рівнях, а також у виконанні функції внутрішніх експертів з гендерних питань та наданні відповідної інформації.

Уповноважені особи (координатори), на яких покладено функції щодо забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, у межах своїх повноважень організують роботу відповідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в напрямі:

- урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;
- проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі;
- співробітництва з об'єднаннями громадян, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків, та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі;
- здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;
- вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення;
- організації прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі;
- розгляду та аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчення причин, що їх зумовлюють;
- навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань гендерної проблематики;
- вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі.

В свою чергу, державні службовці, причетні до розробки державної політики, мусять усвідомлювати відповідальність за справедливість такої політики, програм і законодавства як для жінок, так і для чоловіків. Для повноцінного виконання цього завдання вони мають бути обізнані з гендерними питаннями та володіти навичками гендерного аналізу.

Впроваджуючи нові механізми забезпечення конституційного принципу рівноправності жінок і чоловіків, треба усвідомлювати, що створення і функціонування лише правових механізмів є недостатнім.

Не менш важливим механізмом є збалансований кадровий склад. Аналіз гендерної представленості в органах державної влади та в органах місцевого самоврядування демонструє відсутність гендерної збалансованості. Особливо гостро ця проблема прослідковується у представництві жінок та чоловіків та вищих щаблях влади, що призводить до зниження якості та ефективності прийняття управлінських рішень. У зв'язку з цим одним із завдань державної кадрової політики в Україні є сприяння кар'єрному зростанню жінок на державній службі та в органах місцевого самоврядування та впровадженню заходів щодо досягнення гендерного паритету в державному управлінні.

У зв'язку з цим, одним із завдань Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки, основним розробником щорічних планів заходів якої є Нацдержслужба України, передбачено забезпечення гендерної рівності. [1]

Національне агентство України з питань державної служби як центральний орган виконавчої влади зі спеціальним статусом у сфері управління державною службою приділяє досить велику увагу ознайомленню державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування з концепціями гендерної рівності, гендерної політики, інститутів просування політики рівності чоловіків і жінок, гендерного політичного представництва та участі, гендерної експертизи та аналізу в державному управлінні.

Серед спеціальних механізмів вдосконалити гендерно-статистичну звітність та здійснювати постійний моніторинг гендерних показників, а також гендерний аналіз. Останній може проводитись у наступних напрямках: з'ясування гендерного розподілу тих, хто приймає політичні та управлінські рішення; оцінка різних впливів запропонованих та існуючих програм і законодавчих актів на жінок та чоловіків; поширення кількісних та якісних показників щодо керівних посад у державному та приватному секторах; проведення науково-практичних семінарів з гендерної освіти для державних службовців, включаючи керівників центральних органів влади, голів та заступників голів обласних держадміністрацій, викладачів, які навчають за програмою прав людини, стане вагомим підґрунтям для підсилення обізнаності щодо важливості гендерної політики. Включення до освітніх та навчальних програм жіночої та гендерної проблематики сприятиме зламу існуючих стереотипів.

Для того щоб гендерна рівність стала таким же пріоритетом політики, як економічна і соціальна, необхідно щоб вона була інтегрована у всі напрями діяльності органів влади.

Отже, виділимо основні шляхи удосконалення та розвитку національного рівня нормативно-правової бази державної гендерної політики в Україні:

- законодавче врегулювання державного забезпечення гендерної рівності в Україні через прийняття Верховною Радою України відповідного закону;
- прийняття достатньої кількості нормативно-правових актів центральних органів державної влади щодо державного забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- узгодження нормативно-правової бази державної гендерної політики з міжнародним законодавством щодо забезпечення гендерної рівності;

- створення інформаційно-методичного ресурсу державної гендерної політики в комплексі з нормативно-правовою базою, що регламентує її формування й реалізацію;
- моніторинг стану нормативно-правової бази державної гендерної політики, зокрема проблем, що потребують правового врегулювання, а також результатів правозастосування внаслідок упровадження всіх нормативно-правових актів;
- конкретизувати відповідно до міжнародних документів, ратифікованих Україною, принципи формування та реалізації гендерної політики, а також показники гендерного представництва державних службовців усіх категорій посад за адміністративно-територіальними рівнями;
- оприлюднювати щорічно Національну доповідь із питань реалізації гендерної політики;
- забезпечити проведення гендерної експертизи проектів нормативно-правових актів;
- удосконалити гендерно-статистичну звітність;
- посилити громадський контроль за виконанням державних і міжнародних зобов'язань у гендерній сфері;
- удосконалити загальні та запровадити спеціальні механізми забезпечення гендерної політики;
- активізувати наукові пошуки ефективних шляхів вирішення гендерних проблем та напрацювання методичних рекомендацій (через створення центру моніторингу та його регіональних представництв);
- посилити вплив ЗМІ на формування суспільної гендерної свідомості тощо.

ЗМІ грають дуже важливу роль в формуванні гендерних стереотипів та гендерних стандартів і утвердженню в суспільстві гендерної культури. Телебачення продовжує лідирувати серед ЗМІ як за показниками

оперативності, швидкості донесення інформації, так і за широтою охоплення аудиторії. За даними експертів, 80% людей, що проживають в українських регіонах, отримують інформацію про загальнонаціональні події або з місцевої преси, або з новин загальнонаціональних телеканалів. Саме телеекран переважно формує уявлення про оточуючий світ та правила, які в ньому існують.

Чоловік, в свою чергу, конструюється рекламою як особа із величезним тягарем відповідальності: судячи з телереклами, український чоловік не має права бути іншим. Він повинен заробляти багато грошей (ледь не вся продукція, яка просувається на ринок, призначається саме його гаманцеві, що підтверджується і візуально: товар біля каси оплачує переважно чоловік), він повинен бути начальником, обов'язково має їздити дорогою машиною, а не тролейбусом. Роль чоловіка є невиправдано гіперболізованою.

Тому гендерний дисбаланс в інформаційному просторі має бути змінений. Цьому може сприяти розробка на державному рівні системи ефективних засобів щодо залучення масмедіа до висвітлення гендерної проблематики; створення, забезпечення показу та трансляція на умовах державного замовлення тематичних телет і радіопередач щодо рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; забезпечення поширення соціальної реклами, спрямованої на реалізацію рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків; здійснення моніторингу щодо відповідності змісту телерадіопрограм Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» та прийняття інших заходів для покращення гендерної культури у суспільстві.

Одним з визначальних принципів гендерного підходу має стати визначення кола осіб, які розробляють та приймають управлінські рішення, хто значною мірою може визначати напрями розвитку держави та регіону, а також результати розроблених програм та проектів. З цієї точки зору важливим чинником адекватного впливу на прийняття рішень стосовно усіх

напрямок розвитку країни повинно бути паритетне представництво жінок та чоловіків в органах державної влади та місцевого самоврядування.

Без досягнення гендерної рівності, що має сенс з економічної, соціальної та політичної точок зору, забезпечення сталого розвитку на сьогодні представляється неможливим. Збільшення чисельності економічно активного населення за рахунок розширення участі жінок у всіх сферах суспільства, використання потенціалу обох статей, сприяє економічному зростанню та сталому розвитку громад. Гендерна рівність має чисто економічний сенс, тому що країна, яка не використовує повною мірою потенціал усього населення, не може бути успішною економічно.

Для підвищення ефективності гендерної політики під час її реалізації мають враховуватись особливості формування ціннісних орієнтацій чоловіків та жінок, оскільки перші мають спрямування на кар'єрне просування, а другі орієнтовані на сім'ю та родинні зв'язки. В результаті при рівних стартових можливостях чоловіки мають значно більше шансів для кар'єрного зростання. Гендерна політика, враховуючи вказані особливості, має забезпечити заходи відносно рівності, а саме створити додаткові можливості для самореалізації жінок (які б дозволили їм поєднувати сімейні обов'язки з працею). Головний тягар з реалізації даних заходів покладається на державу. Проте для підвищення продуктивності такої політики до її реалізації мають долучатись структури громадянського суспільства. Їх провідне завдання – формування у суспільства в цілому та у жінок зокрема, позитивного ставлення до їх кар'єри на державній службі та в політичній сфері.

Проведення гендерних перетворень вимагає об'єднання зусиль суспільства та держави у подоланні сталих стереотипів щодо традиційного розподілу гендерних ролей у суспільстві. Ефективне використання лідерського, професійного, творчого потенціалу жінок стане на користь усьому суспільству, підвищить його соціальну спрямованість, сприятиме формуванню суспільства сталого людського розвитку.

Сталий суспільний розвиток в Україні неможливий без гендерної рівності, яка має сенс з економічної, соціальної та політичної точок зору. Її забезпечення в різних сферах українського суспільства потребує подолання негативних соціально-економічних наслідків не лише для жінок, але й для чоловіків.

Таким чином, напрямами удосконалення управління гендерною політикою в органах публічного адміністрування є насамперед достатня кількість та якість нормативно-правової бази узгодженої з міжнародним законодавством щодо забезпечення гендерної рівності та здійснення контролю за виконанням. Також важливими напрямками удосконалення є: створення гендерних бюджетів, впровадження гендерної просвіти, впровадження посади уповноваженого з гендерних питань у кожному трудовому колективі, включення гендерної проблематики в усіх секторах державного втручання та запровадження проведення гендерного аналізу державної політики.

3.2. Економічне обґрунтування заходів щодо удосконалення гендерної політики в Запорізькій міській раді

Так вже влаштоване наше суспільство, що хлопчикам з дитинства вселяють, яка це ганьба, якщо його в чомусь обійде дівчисько. Закладений з раннього віку стереотип залишається на все життя. Тому коли у чоловіка з'являється керівник жінка, умовності, закладені з дитинства, починають виявлятися повною мірою. І будь-які проблеми, які виникають у відношенні з начальником, можуть викликати у чоловіка комплекс неповноцінності.

Основою формування гендерної політики в Україні має стати комплексний підхід до проблеми рівності жінок і чоловіків, який передбачає впровадження гендерного підходу в усі сфери державної політики через

удосконалення й оцінку процесів прийняття рішень, створення законодавства, стратегічної політики та програм у всіх сферах і на всіх рівнях з метою забезпечення принципу гендерної рівності. При цьому принцип гендерної рівності поєднується з традиційним принципом підтримки жінок, який не втратив своєї актуальності з огляду на те, що жінки ще займають нижчі ніж чоловіки позиції в усіх інституціях українського суспільства: соціальній, економічній і політичній

Формально за роки незалежності України відбулося досить багато реформ у сфері забезпечення гендерної рівності, тобто у напрямі формування так званого національного механізму. Україна пройшла еволюційний шлях від постановки і розгляду в 90-х роках спочатку так званого «жіночого» питання (перш за все, материнства і дитинства), до подальшого розширення його до тематики «рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

З 2000 року почалося поступове оформлення гендерної політики як самостійного напрямку державної політики. Істотні зрушення відбулися після Помаранчевої Революції, адже був прийнятий перший на пострадянському просторі окремий закон про рівні права та можливості жінок і чоловіків. 2007 рік був оголошений роком гендерної рівності. Також була впроваджена окрема державна програма по забезпеченню гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року. [6,с.65]

Хоча Україна є лідеркою серед пострадянських країн у певних аспектах інституціоналізації гендерної рівності, багато положень цього рівності залишаються переважно «на папері». Причому часто ці положення продовжують де факто сприйматися як суто пов'язані з проблемами жінок. І це, насамперед, стосується нової влади, яка, згідно з уявленнями ряду експерток і експертів, відрізняється відвертою патріархатністю і сексизмом з боку політиків представляють цю владу.

Оскільки реальне становище жінки суттєво відрізняється від становища чоловіка, то особливий наголос у структурі гендерних стратегій і їх реалізації ставиться завжди на політиці щодо поліпшення становища жінок. І це

справедливо. Водночас така справедливість не унеможлиблює, а, навпаки, передбачає в структурі гендерної політики наявність надзвичайно важливого її напрямку - оновлення становища чоловіків стосовно формування гендерно якісніших, адекватних потребам сучасності світогляду, поведінки, громадських і державних форм діяльності, долання неадекватності сприйняття ними сучасних перетворень світового й національного рівнів, насамперед у сфері гендеру.

Для участі в прийнятті політичних рішень необхідним є доступ до влади, а оскільки жінки традиційно обмежені в цьому, вони розуміють її (владу) як інструмент домінування і насильства. Активна політична діяльність серед жінок сприймається поки що досить неоднозначно і суперечливо. Переважна частина населення і надалі вважає, що українська жінка досягла повноправної рівності. Така постановка проблеми є досить небезпечною через те, що вона може призвести до певного регресу - повернення у "декларативну" рівність радянської епохи. Парадокс полягає в тому, що для зміни цього уявлення, жінки мають бути включені у політичне та громадське життя, брати участь в управлінні державними та громадськими справами на паритетних засадах з чоловіками, з другого боку, такому "включенню" заважає як уже згадана "скляна стеля" (прихована дискримінація), так і підсвідомий страх самих жінок брати активну участь у політичному процесі.

Гендерна рівність та участь у політичному житті є засадничими складовими сучасного демократичного управління. Відповідно до міжнародних стандартів, чоловіки і жінки мають рівні права на повноцінну участь у всіх аспектах політичного процесу. Однак, на практиці, жінкам набагато важче повною мірою скористатися цими правами.

Болючими є не лише недостатнє фінансування та низька інституційна спроможність місцевих органів влади в питаннях реалізації державної гендерної політики, але й неякісна інформаційно-пропагандистська робота в даному напрямку. А сприяти цьому повинно навчання молоді, впровадження

наукових досліджень з гендерної проблематики, підтримка гендерних проектів органами влади та місцевого самоврядування та активізація обміну досвідом з питань забезпечення рівних прав жінок і чоловіків.

Але, на сьогодні в Україні питанням гендерної політики приділяється увага лише на законодавчому рівні, водночас як на практиці гендерні проблеми залишаються невирішеними та гендерна ситуація не відповідає тим законам які діють лише на папері.

Тому в якості першого кроку на шляху до створення сприятливого становища щодо гендерної політики в Запорізькій міській раді, пропонуємо запровадження посади Уповноваженого по рівному статусу чоловіків і жінок, до компетенції якого можна віднести:

- виявлення порушень гендерного законодавства;
- звернення до суду із заявою про захист прав чоловіків і жінок, порушених рішенням державного органа, органу місцевого самоврядування або посадової особи, а також особисто або через свого представника брати участь у судовому процесі у встановлених законом формах;
- здійснення до відповідних державних органів клопотань про дисциплінарну або адміністративну відповідальність посадової особи, у рішеннях якого допущена дискримінація прав статей;
- звернення до суду або до прокуратури про перевірку рішень органів влади та посадових осіб, які призвели до порушення прав і свобод чоловіків і жінок;
- стимулювання посадових осіб щодо запровадження у свою діяльність принципів гендерної рівності;
- проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі;
- здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;

- вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури в раді, так і серед населення;
- організації прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі;
- розгляду та аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчення причин, що їх зумовлюють;
- навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань гендерної проблематики;
- вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі.

Для впровадження посади Уповноваженого по рівному статусу чоловіків і жінок готується проект відповідного наказу, після підписання роботодавцем наказ реєструється у Реєстр посад державних службовців. Надалі підготовлюється робоче місце для службовця. Витрати на впровадження даного заходу оплачує міський бюджет запорізької міської ради.

Економічні затрати на введення даної посади складаються з витрат на офісні меблі та оргтехніку, витрати на утримання офісу за рік, та заробітної плати уповноваженої особи.

Заробітна плата Уповноваженого по рівному статусу чоловіків і жінок складає 2500 грн. на місяць, що становить 30000 грн/рік

Таблиця 3.1 – Витрати на офісні меблі та оргтехніку

Найменування	Кількість,шт..	Вартість, грн..
Комп'ютер	1	5 000
Принтер	1	2 000
Стіл	2	1 000
Стілець	2	900
Крісло	1	1 500
Шафа	2	2 500
Телефон	1	500
Настільна лампа	1	400
Всього		13 800

Офіс оснащується всім необхідним для повноцінної роботи службовця, а саме: комп'ютер, принтер, стіл, стільці, крісло, шафа, телефон, настільна лампа (табл.3.1).

Витрати на утримання офісу складаються з вартості комунальних послуг, поточних канцелярських витрат і послуг зв'язку.

Для початку зазначимо, що площа офіса 6 м^2 , 216 годин робочого часу в місяць,

Витрати на комунальні послуги за рік складають:

Оплата опалення: $7 \text{ грн} / \text{м}^2 * 6 \text{ м}^2 * 12 \text{ міс.} = 504 \text{ грн.};$

Оплата електроенергії: $1 \text{ кВт} * 0,63 \text{ коп./кВт-год.} * 216 \text{ год} * 12 \text{ міс.} = 1632,96 \text{ грн.};$

Оплата водопостачання: $27,34 \text{ грн.} / \text{Чол} * 12 \text{ міс.} = 328,08 \text{ грн.};$

Оплата телефону: $39,90 \text{ грн/міс.} * 12 \text{ міс.} = 478,8 \text{ грн.}$

Разом: $504 + 1632,96 + 328,08 + 478,8 = 2943,84 \text{ грн.}$

Канцелярські витрати складуть:

1 пачка паперу / міс. = $60 \text{ грн.} * 12 \text{ міс.} = 720 \text{ грн.};$

1 заправка принтера / рік = $4 * 80 \text{ руб.} = 320 \text{ грн.};$

Інші витрати/рік 1500 грн.

Разом: $720 + 320 + 1500 = 2540 \text{ грн.}$

Загальна сума річних витрат на утримання нової посади, що складається з витрат на утримання офісу та заробітну плати розраховується за формулою (3.1), становить:

$$B = Z.\text{пл.} / \text{рік} + B_{\text{комун. послуги}} + B_{\text{канцелярск}} + B_{\text{оргтехн}} \quad (3.1)$$

$$B = 30000 + 2943,84 + 2540 + 13800 = 49283,84 \text{ грн.}$$

Впровадження посади Уповноваженого по рівному статусу чоловіків і жінок дасть змогу покращити становище гендерної політики в Запорізькій міській раді та вивести на новий рівень значимість жіночої статі на вищій ланці управління.

В якості другого кроку до удосконалення управління гендерною політикою в Запорізькій міській раді було вирішено провести для колективу тренінг на тему «Гендерна рівність серед ланок управління» в два етапи: перший для керівників, другий для спеціалістів.

Тренінг – це одна із сучасних форм інтенсивного навчання. У всьому світі тренінг є найбільш ефективним і швидким інструментом розвитку і внутрішніх змін. Основний акцент у цьому методі навчання робиться не на отримання теоретичних знань, а на тренування, якісну обробку яких завгодно навичок, способів мислення або моделей поведінки.

Тренінг дозволяє людині збільшити гнучкість мислення, розширити рамки вибору, навчитися знаходити нові способи поведінки і сприйняття. Також тренінг дає можливість учаснику знайти свої внутрішні блоки та обмеження, розширити свої межі, збільшити свій особистісний потенціал. Невід'ємною складовою тренінгу є зворотній зв'язок від її учасників[71,с.124].

Головною ціллю тренінгу «Гендерна рівність в державних органах публічного адміністрування» є «ламання» стереотипів щодо жінки керівника.

Задачами даного тренінгу є:

- зрозуміти поняття «гендерна рівність»;
- проаналізувати «старі» стереотипи та розробити «нові» стереотипи до статі жінки та до статі чоловіка;
- навчитися мінімізувати негативні прояви при спілкуванні з жінкою-керівник;
- дати зрозуміти важливість створення рівних можливостей для обох статей на виборах усіх рівнів;
- проаналізувати позитивні та негативні сторони жінки та чоловіка, які займають посаду керівника;
- розробити позитивний образ жінки-керівника.

Для кожного із учасників тренінг дав змогу: зрозуміти, що означає термін гендерна рівність та важливість його втілення; краще зрозуміти

позитивні та негативні сторони гендерних стереотипів; навчитися створювати позитивне бачення жінки-керівника.

Затрати на проведення тренінгу були не значними. Тренера було запрошено до міської ради. Тренінг проводився на протязі 6 годин, після третьої години – 10 хвилин кофе-брейк. Вартість даної послуги складає 400 грн. Витрати на допоміжні матеріали 100 грн., якщо аудиторія сягає більше 20 осіб, то за кожного наступного 10 грн.

Чисельність Запорізької міської ради складає 202 особи станом на 2014 рік, серед яких керівників 59 осіб, спеціалістів 143 особи.

Так як тренінг проводився двічі в окремі дні, проведемо наступні розрахунки затрат.

Розрахуємо загальну вартість допоміжних матеріалів для проведення тренінгу керівникам:

$$V_{\text{доп.мат.}} = 100 + 39 * 10 = 490 \text{ (грн.)}$$

Розрахуємо загальну вартість допоміжних матеріалів для проведення тренінгу спеціалістам:

$$V_{\text{доп.мат.}} = 100 + 123 * 10 = 1330 \text{ (грн.)}$$

Плата за проїзд тренера до Запорізької міської ради:

$$V_{\text{проїзд}} = (3 + 3) * 2 = 12 \text{ (грн.)}$$

Кошторис витрат на тренінг представлений в таблиці 3.2.:

Таблиця 3.2 – Кошторис витрат для проведення тренінгу

Кошторис витрат для проведення тренінгу (грн..)	Проведення тренінгу	
	Для керівників	Для спеціалістів
Гонорар тренеру за надання послуги	400	400
Плата за проїзд	6	6
Витрати на допоміжні матеріали	490	1330
Всього за посадою	896	1736
Всього	2632	

Отже загальна сума витрат для проведення тренінгу в Запорізькій міській раді складає 2632 грн. Частина коштів була виділені з бюджету міської ради на розвиток діяльності Запорізької міської ради, інша частина – від Комплексної обласної програми з оздоровлення та відпочинку дітей, підтримки сім'ї, молоді, гендерного паритету та протидії торгівлі людьми на 2012-2016, що діє у Запорізькій області, основними завданнями якої є:

- розширення можливостей поєднання сімейних обов'язків та професійної діяльності жінок і чоловіків;
- створення умов для гармонізації професійних і сімейних обов'язків;
- запровадження системи ефективного реагування на факти гендерної дискримінації;
- формування гендерної культури та усунення гендерних стереотипів;
- проведення наукових досліджень із гендерної проблематики та впровадження їх результатів.

По закінченню тренінгу серед колективу було проведено анкетування, предметом якого є відношення чоловіків до жінки-керівника. Подібна анкета була проведена раніше. Ціллю даного письмово опитування було відношення робітника до жінки-керівника після проведеного тренінгу та зіставлення результатів з попередніми відповідями. Таким чином, дана анкета дасть змогу зрозуміти – чи вплинуло на думку службовців міської ради проведення даного тренінгу.

Таблиця 3.3 — Порівняння та аналіз результатів проведених анкет

	Результати анкети, що проводилася до тренінгу			Результати анкети, що проводилася після тренінгу		
	Кількість відповідей по варіантам, %			Кількість відповідей по варіантам, %		
Перелік питань	А	Б	В	А	Б	В
Що з переліченого означає термін «гендерна рівність»?	2%	36%	64%	0%	39%	69%
Як ви вважаєте, чи існують насправді «чоловічі» та «жіночі» професії?	37%	63%		43%	57%	

Продовження таблиці 3.3

З ким Вам легше працювати, знаходити спільну мову	31%	42%	27%	31%	33%	36%
На Вашу думку чи є якісь труднощі в забезпеченні рівних можливостей жінок і чоловіків у Запорізькій міській раді?	25%	75%		38%	62%	
На Вашу думку в міській раді рівноправно відносяться до претендентів займання вищих посад жіночої та чоловічої статі?	48%	52%		52%	46%	
Ваше ставлення до жінки керівника:	46%	54%		47%	53%	
Перелічіть позитивні, на Вашу думку, якості жінки керівника	Хитрість, чутливість, відкритість, комунікабельність, стриманість			Хитрість, спритність, харизматичність		
Як Ви вважаєте, жінка може стати успішним керівником	39%	61%		44%	56%	
Як ви ставитесь до підвищеної активності жінок у колективі?	28%	36%	36%	31%	33%	36%
На Ваш погляд між чоловіками та жінками повинна бути паритетність	53%	47%		67%	33%	
Які стереотипи притаманні Вам по відношенню до жінки керівника	34%	32%	34%	38%	33%	39%
Як Ви ставитесь до чоловіків, які використовують у поведінці жіночу модель (чутливість, дбайливість, пасивність)	14%	47%	39%	20%	39%	41%
Як Ви ставитесь до жінок, які використовують у поведінці чоловічу модель (жорсткість, строгість, рішучість)	41%	22%	37%	58%	34%	8%
Як Ви вважаєте чи потрібно вводити нову посаду для вирішення питань стосовно гендерної проблематики?	46%	54%		67%	33%	
Ви готові до змін внесених у діяльність міської ради відносно гендерної політики на рівні службовців	35%	27%	38%	37%	21%	42%

Продовження таблиці 3.3

Ви погоджуєтесь з тим, що кожному працівнику повинні бути притаманні характеристики андрогінності (людина проявляє одночасно чоловічі та жіночі якості)?	35%	27%	38%	37%	21%	42%
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Зіставляючи результати останньої анкети з попередньою, було виявлено, що (табл.3.3):

- більшість анкетованих стали поважніше відноситися до жінки-керівника;
- половина анкетованих погодилися з тим, що жінка має рівні права такі ж як і чоловік щодо посади керівника;
- для другої половини – буде складно змінити уже встановленні стереотипи щодо жінки-керівника.

Та одним одним із варіантів вирішення таких проблем є наявність у людини андрогенних якостей. Саме поєднання високого розвитку фемінності та маскулінності в одній людині (незалежно від її статі) є досить успішною особливістю у керівника. Андрогінія розглядається як особистісна характеристика, не пов'язана з порушеннями статевого розвитку, статевої та гендерної ідентичності або статево-рольової орієнтації. Розвинута андрогінія в людини, незалежно від її статі, передбачає багатий арсенал і гнучкість її гендерно-рольової поведінки, високі соціально-адаптивні здібності та інші важливі якості. Андрогінність може знімати обмеженість чоловічих і жіночих гендерних ролей, знижувати внутрішні конфлікти, пов'язані з неприйняттям своєї другої сутності.

В ході впровадження цих заходів очікувався саме соціальний ефект. Соціальний ефект відображає покращання якості життя службовців, що адекватно до зростання доходів персоналу, забезпечення їх зайнятості, підвищення кваліфікації, поліпшення умов праці, скорочення кількості травматичних випадків та професійних захворювань, поліпшення умов

соціальної захищеності. Таким чином, соціальний ефект полягатиме у досягненні рівності між жіночою та чоловічою статями на посаді керівника.

В результаті, проведений тренінг «Гендерна рівність серед ланок управління» серед колективу Запорізької міської ради вплинув позитивно. Але час від часу потрібно повторно проводити подібні тренінги щоб удосконалювати гендерну рівність серед держаних службовців управління. Та надалі застосовувати такий вид навчання для вирішення інших проблем. Загальна сума витрат для проведення тренінгу на тему «Гендерна рівність в державних органах управління» становить 2632 грн.

Отже, серед заходів щодо удосконалення гендерної політики в Запорізькій міській раді економічно обґрунтовано впровадження посади Уповноваженого по рівному статусу чоловіків і жінок та проведення тренінгу «Гендерна рівність серед ланок управління». Дані заходи значною мірою вплинуть, як на практичному, так і на моральному рівні. Адже проблеми гендерної рівності будуть закріплені фактично, що дасть змогу службовцям жіночої та чоловічої статі зрозуміти важливість присутності паритету на всіх ланках управління в міській раді.

3.3. Рекомендації щодо підвищення ефективності в управлінні гендерною політикою в Запорізькій міській раді

Вагому роль у формуванні та реалізації гендерної політики відіграє ефективне управління гендерними процесами з боку держави і, насамперед, створення відповідних та вдосконалення діючих механізмів, оскільки найголовнішим результатом державної політики є успіх у досягненні визначених цілей. Тому важливим завданням на сьогодні для владних інституцій є запровадження таких механізмів, щоб задекларовані у чинному законодавстві гендерні можливості стали реальністю життя.

Для ефективного управління гендерною політикою в запорізькій міській раді, перш за все треба вирішити ряд проблем, які були виявлені в результаті аналізу діяльності міської ради в сфері гендерної рівності, а саме:

- гендерний дисбаланс в кадровому складі;
- наявність гендерних стереотипів;
- негативне відношення до жінок-керівників;
- відсутність позитивних дій;
- відсутність дотримання законодавчої бази гендерної рівності;
- відсутність контролюючої посади для вирішення питань стосовно гендерної проблематики.

Аналіз гендерної представленості в Запорізькій міській раді демонструє відсутність гендерної збалансованості. Особливо гостро ця проблема прослідковується у представництві жінок та чоловіків та вищих ланках управління, що призводить до зниження якості та ефективності прийняття управлінських рішень. У зв'язку з цим одним із завдань державної кадрової політики в Україні є сприяння кар'єрному зростанню жінок на державній службі та в органах місцевого самоврядування та впровадженню заходів щодо досягнення гендерного паритету в державному управлінні. Тут можна виокремити два аспекти: розвиток гендерної освіти та включення жінок до системи управління за допомогою квот, зокрема в Запорізькій міській раді.

Залучення жінок на вищі керівні посади дозволить, краще врахувати сучасні тенденції політичного управління, а також дасть змогу змістити акценти у багатьох сферах, за рахунок особливостей соціального досвіду жінок, порівняно з чоловіками.

Щодо введення гендерних квот та чіткого механізму притягнення до відповідальності за їх недотримання у сучасних вітчизняних реаліях могло б якщо не подолати, то значно скоротити гендерну асиметрію. Як певний адаптаційний захід та перехідний етап запровадити механізм так званого

«м'якого квотування», тобто участі у конкурсі на займання тих чи інших керівних посад в міській раді осіб обох статей.

Впровадження гендерного квотування згідно з Законом України «Про державну службу» передбачає реалізацію наступних заходів [1]:

– запровадити механізм «м'якого» квотування під час проведення конкурсу на заміщення посад керівників всіх рівнів (під яким розуміється обов'язкова участь у конкурсі представників обох статей), а також чітко визначити санкції за їх недотримання та механізми притягнення до відповідальності (внести відповідні зміни до ст.15 «Прийняття на державну службу»);

– визначити обов'язковість включення до статутів, які регламентують роботу державних службовців, принципів недискримінації або позитивної дискримінації так, щоб представництво кожної групи усередині служби було егалітарним, а гендерний баланс був би дотриманий навіть при їх реструктуризації. З цією метою можливе включення принципу недискримінації до ст.3 «Основні принципи державної служби», або ж доповнення Закону статтею про необхідність включення до статутів, які регламентують роботу державних службовців, принципів недискримінації або позитивної дискримінації.

Просуванню жіночої статі на вищі ланки управління в Запорізькій міській раді значно заважають негативні стереотипи, яких дотримуються більшість державних службовців.

Існування гендерних стереотипів поки ще є невід'ємною частиною суспільної свідомості робітників і відповідної їх поведінки. Причинами цьому може бути низька оцінка, що історично склалася в суспільному житті та слабкий жіночий рух, який боровся за свої права.

Будь-який стереотип не тільки базується на реальних фактах, але і являє собою чітко усвідомленим особистістю переконанням. Тому більшість працівників при оцінці конкретної ситуації схильні шукати факти, які

укладаються в рамки стереотипу, і ігнорувати або упереджено інтерпретувати ті з них, які спростовують цей стереотип.

Рішенням цієї проблеми є, насамперед, інформаційний вплив на особистість окремо. Адже стереотипи вкладаються ще з дитинства, в подальшому їх важче змінити.

В Запорізькій міській раді в ході аналізу проведених анкет, які детальніше розглядалися раніше по тексту, виявлено, що у більшості робітників присутній стереотип негативного відношення до жінки-керівника. Така ситуація значно впливає на гендерну рівність бреше представників жіночої та чоловічої статі на всіх ланках управління. Для вирішення даної проблеми доцільно, перш за все, проводити та відвідувати консультації, тренінги, лекції, школи гендерного напрямку.

Адже, модернізація гендерної освіти як елементу підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців (науковий супровід якої включає психологічне забезпечення поглибленого вивчення гендера; зміну організаційної культури в міській раді, створення відповідного психологічного клімату в колективі, орієнтації керівника на відкритість та міжособистісне спілкування) сприятиме формуванню серед них правильного ставлення до гендерних питань.

Невіємним заходом у вирішенні цього питання є застосування позитивних дій. Цим напрямом законодавець вперше в законодавстві країни справедливо виділив застосування позитивних дій як самостійний напрям державної діяльності у сфері гендеру, розглядаючи їх як спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. Виділення такого напрямку суголосьне рекомендаціям міжнародних організацій, результатам національного досвіду інших країн. Важливо наголосити, що про застосування позитивних дій йдеться у восьми статтях Закону та підкреслено, що позитивні дії з боку держави не вважаються

дискримінацією за ознакою статі. Закон покладає застосування позитивних дій на інституції:

- органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, об'єднання громадян сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії;

- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків вносить пропозиції щодо застосування позитивних дій та їх припинення;

- органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції здійснюють позитивні дії;

- роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

Під час застосування позитивних дій та покращення ситуації в Запорізькій міській раді головним аспектом є дотримання законодавчої бази гендерного напрямку. Що є головним впливом на ситуацію гендерної рівності в міській раді. Але, на жаль, закони, постанови, та інші нормативні акти в повному обсязі не виконуються, що значно негативно впливають на заходи вирішення переліку проблем наявних в Запорізькій міській раді.

Рішення такого питання є: коректне ставлення до дотримання законів зі сторони кожного державного службовця; застосування покарань щодо не дотримання законів.

Для більш ефективного дотримання нормативно-правової бази та виконання позитивних дій слід створити контролюючу посаду з вирішення питань гендерної політики. Дану позицію слід ввести до Департаменту освіти і науки, молоді та спорту міської ради. Це дасть змогу контролювати діяльність та роботу Запорізької міської ради та працівників, зокрема, щодо гендерної рівності.

Таким чином, рекомендації щодо підвищення ефективності в управлінні гендерною політикою в запорізькій міській раді, наступні:

- конкретизувати відповідно до міжнародних документів, ратифікованих Україною, принципи формування та реалізації гендерної політики, а також показники гендерного представництва державних службовців усіх категорій посад за адміністративно-територіальними рівнями;
- включати гендерні підходи до системи підвищення кваліфікації та підготовки державних службовців та посадових осіб органів міської ради;
- включення гендерної проблематики в усі державні плани і програми;
- нормативне закріплення введення гендерних квот на представництво жінок і чоловіків в органах влади усіх рівнів;
- послідовне проведення політики позитивних дій щодо забезпечення гендерної рівності на ринку праці, в соціальній і політичній сфері;
- домогтися впровадження посади уповноваженого з гендерних питань у кожному трудовому колективі, як того вимагає ст. 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
- запровадження систематичних тренінгів з питань гендерної рівності для усіх категорій державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, інтегрування гендерних перспектив в політику розвитку кадрів усіх галузей економіки.

Також, для успішної діяльності гендерної політики в Запорізькій міській раді треба виділити наступні шляхи удосконалення:

- гармонізацію українського законодавства у відповідності із європейськими вимогами щодо гендерної рівності;
- розвиток стратегій створення гендерних бюджетів на національному, регіональному і локальному рівнях, які забезпечать

ліквідацію розриву між політичними деклараціями щодо запровадження гендерної рівності і бюджетними асигнуваннями;

- у складі виконавчого комітету ради визначити уповноважену особу (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, відповідно до ст. 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;

- запровадження системного аналізу гендерного впливу в усіх секторах державного втручання;

- систематичне проведення гендерного аналізу державної політики;

- активізувати наукові пошуки ефективних шляхів вирішення гендерних проблем та напрацювання методичних рекомендацій (через створення центру моніторингу та його регіональних представництв);

- підвищити кількість проведення гендерної просвіти;

- затверджувати гендерну рівність, зміцнювати існуючі та створювати нові механізми з недопущення дискримінації за ознакою статі, розширювати застосування позитивних дій;

- створювати умови для більш широкої участі жінок у прийнятті суспільно важливих рішень, для поєднання професійних та сімейних обов'язків, викорінення гендерного насильства та подолання гендерних стереотипів;

- впровадити концепцію гендерного інтегрування у системі управління, розробити та впровадити ефективні механізми, які забезпечать жінкам участь у прийнятті суспільно важливих рішень, формувати гендерну культуру та усувати гендерні стереотипи в установі;

- забезпечити ресурси для гендерного інтегрування (розробити відповідні гендерні бюджети);

- заснувати систему постійного гендерного моніторингу; -

- розробити чітку організаційну політику та методичні рекомендації щодо впровадження політики гендерної рівності;

- розробити інформаційно-методичні буклети, брошури, довідники, посібники тощо.
- забезпечити включення концепції гендерної рівності у роботу органів місцевого самоврядування через призначення або активізацію діяльності радника/координатора з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Таким чином, підсумовуючи вищесказане варто підкреслити, що забезпечення гендерного паритету на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування має враховувати реалізацію наступних заходів:

1. Виконання Україною міжнародних зобов'язань у частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків;
2. Реалізація заходів Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року;
3. Розробка та впровадження регіональних програм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
4. Формування через засоби масової інформації позитивного іміджу жінки-керівника у суспільстві.

Висновки до третього розділу

У першому підрозділі розроблено напрямки удосконалення та розвитку національного рівня нормативно-правової бази державної гендерної політики в Україні, та напрямки удосконалення успішної діяльності гендерної політики взагалі, які дадуть змогу більш ретельно віднестись до проблем паритету на вищій та нижчій ланці управління серед жіночої та чоловічої статі.

У другому підрозділі обґрунтовано запровадження посади уповноваженого по рівному статусу чоловіків та жінок. Затрати на впровадження даної посади становлять 49 283,84 грн. Також обґрунтовано проведення тренінгу «Гендерна рівність в державних органах публічного адміністрування» для державних службовців Запорізької міської ради.

Проведено та проаналізовано анкетування щодо відношення службовців до жінки-керівника після впливу інформації, яка доносилася під час даного тренінгу. Витрати на проведення даного тренінгу складають 2632 грн. Ці заходи значно вплинуть на подальше вирішення проблем, які виникла у зв'язку з несправедливим ставлення до жінок, як до державних службовців вищої ланки управління.

У третьому розділі проаналізовано напрями вирішення проблем забезпечення рівності в Запорізькій міській раді, розроблено рекомендації щодо підвищення ефективності в управлінні гендерною політикою в Запорізькій міській раді. Значний акцент зроблено на гендерний балас кадрового резерву в Запорізькій міській раді, впровадження заходів забезпечення рівних прав між чоловіками та жінками, контроль та аналіз за виконанням, контроль за дотриманням законодавчої бази, важливість введення посади з вирішення питань гендерної рівності.

ВИСНОВКИ

На основні проведених та отриманих досліджень у роботі, були встановлені способи удосконалення в органах публічного адміністрування, завдяки аналізу наукових джерел та історичних явищ. Слід зробити наступні висновки:

1. Дослідивши методологію бачимо, що вона носить загальний характер, концепція гендеру виникла ще в 60-70-х роках. До основних компонентів теоретико-методологічних положень гендерного концепту належать: культурні символи, нормативні твердження, соціальні інститути та організації самоідентифікації особистості. Сучасні реалії суспільства вимагають оптимально використовувати жіночі ресурси, тобто створювати гендерну паритетність у державному управлінні. Таким чином, виникає необхідність формування та реалізація гендерної політики. Гендерна політика це система цілеспрямованих взаємопов'язаних заходів, спрямованих на вирішення гендерних проблем і досягнення гендерної рівності. Для більш детального розуміння та пізнання проблематики управління гендерною політикою використовують методологічні підходи, серед яких найбільш часто використовують наступні: інституційний, біхевіористичний, структурно-функціональний, теорію раціонального вибору.

2. При визначенні понятійного апарату, була виділена певна кількість понять, а саме: гендер, стать, гендерна ідентичність, маскуліність, фемініність, гендерні стереотипи, гендерні ролі, гендерна рівність, гендерний розрив, гендерна рівноправність, гендерний баланс, паритетна демократія. Та виявлено, що гендер — соціально-біологічна характеристика, через яку визначаються поняття «чоловік» і «жінка», психосоціальні, соціокультурні ролі чоловіка і жінки як особистостей, на відміну від статі, яка позначає біологічні відмінності, цілісна психічна репрезентація статі, сповнена неповторним динамічним глибинним, когнітивним та поведінковим поняттям

жіночого та чоловічого, здобута індивідом у результаті набуття індивідуального гендерного досвіду.

3. Дослідивши зарубіжний досвід управління гендерною політикою в органах публічного адміністрування, було проаналізовано досвід Скандинавських країн та країн Європейського союзу, можна відзначити наступні особливості:

– Скандинавські країни є лідерами у сфері політики гендерної рівності, забезпечення рівних прав і можливостей для жінок є одним із пріоритетних завдань, також вони є започатковцями жіночих рухів, які мали значний успіх в подальшому розвитку фемінізму;

– для країн Європейського союзу найпоширенішим способом забезпечення рівних прав обох статей є створення система законодавчої бази та запровадження механізмів дотримання.

Виникнення фемінізму спричинило переосмислення ролі жінки, як в країнах скандинавії та ЄС, так і в Україні. Успішність даних країн в сфері гендерної рівності значно перевищують розвиток паритетності в Україні.

4. Проаналізувавши організаційно-управлінську структуру Запорізької міської ради було встановлено, що вона є лінійно-функціональною структурою, яка забезпечує швидку реалізацію управлінських рішень, сприяє спеціалізації і підвищенню ефективності роботи функціональних служб. Також проаналізовано Департамент освіти і науки, молоді та спорту міської ради, який займається питаннями стосовно гендерної політики та виявлено, що департамент не досить ефективно виконує свої обов'язки щодо гендерних проблем. Зазначено законодавчу базу місцевого рівня та програми з утвердження гендерної рівності.

5. Проаналізувавши кадровий потенціал Запорізької міської ради виявлено, що кількісно чоловіків більше ніж жінок на вищих ланках управління. Причиною цьому є наявність стереотипів щодо негативного відношення до жінки-керівника. Для підтвердження даного явища було вирішено провести анкетування. В результаті якого підтверджено та

встановлено, що головною проблемою є ставлення службовців до жінки, як до керівника, а саме: відношення персоналу до жінки, як до слабкої статі; жінка вважається невпевненим керівником; чоловіки відчують себе принижено перед жінкою-керівником; чоловіки ведуть себе невпевнено перед жінкою, яка займає вищу ланку управління. В ході аналізу анкети виявлено проблеми, які заважають розвитку гендерної рівності на вищих ланках управління, серед них: гендерний дисбаланс в кадровому складі; наявність гендерних стереотипів; відсутність позитивних дій; відсутність дотримання законодавчої бази гендерної рівності; відсутність контролюючої посади для вирішення питань стосовно гендерної проблематики.

6. Розробивши матрицю SWOT-аналізу виявили що, можна виділити основні напрямки ефективності управління гендерною політикою міської ради, а саме: застосування в повному обсязі законодавчу базу гендерного напрямку; проведення тренінгів, лекцій; використання у професійній діяльності практику гендерної рівності інших країн; створення відділу гендерної експертизи; відкриття можливостей до зростання кар'єрного росту. Також, для аналізу ефективності управління гендерною політикою було розроблено PEST-аналіз, в результаті якого виявлено можливі впливові фактори політичних, економічних, соціальних та технологічних. Найвпливовішими факторами є: державний контроль за дотриманням законодавчої бази по гендерним питанням; підписання нових постанов, законів, указів; входження країни до ЄС; зміни в базових цінностях щодо гендерних стереотипів; соціальна стратифікація в суспільстві, меншини; використання передового досвіду в області гендерної політики; витрати на впровадження посади з питань гендерної рівності.

7. Серед шляхів удосконалення гендерної політики були виділені наступні напрями:

– прийняття достатньої кількості нормативно-правових актів центральних органів державної влади щодо державного забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- удосконалити гендерно-статистичну звітність;
- посилити громадський контроль за виконанням державних і міжнародних зобов'язань у гендерній сфері;
- удосконалити загальні та запровадити спеціальні механізми забезпечення гендерної політики;
- активізувати наукові пошуки ефективних шляхів вирішення гендерних проблем та напрацювання методичних рекомендацій (через створення центру моніторингу та його регіональних представництв);
- посилити вплив ЗМІ на формування суспільної гендерної свідомості тощо.

8. Запропоновано та економічно обґрунтовано заходи щодо удосконалення гендерної політики в міській раді, серед яких:

- запровадження посади Уповноваженого по рівному статусу чоловіків і жінок, що дасть змогу покращити становище гендерної політики в Запорізькій міській раді та вивести на новий рівень значимість жіночої як керівника. Затрати на впровадження даної посади становлять 49 283,84 грн;
- проведення тренінгу окремо для керівників та спеціалістів, що дало змогу зрозуміти, значення терміну гендерна рівність та важливість його втілення; позитивні та негативні сторони гендерних стереотипів; створення позитивного бачення жінки-керівника. Загальні витрати на проведення даного тренінгу становлять 2632 грн.

В результаті впровадження вище наведених заходів отримаємо соціальний ефект: поступово відновиться гендерний баланс в кадровому складі та зміниться відношення до жінки-керівника з позитивної сторони.

9. Рекомендації, щодо підвищення ефективності в управлінні гендерною політикою, наступні:

- конкретизувати відповідно до міжнародних документів, ратифікованих Україною, принципи формування та реалізації гендерної політики, а також показники гендерного представництва державних

службовців усіх категорій посад за адміністративно-територіальними рівнями;

- включати гендерні підходи до системи підвищення кваліфікації та підготовки державних службовців та посадових осіб органів міської ради;

- включення гендерної проблематики в усі державні плани і програми;

- нормативне закріплення введення гендерних квот на представництво жінок і чоловіків в органах влади усіх рівнів;

- послідовне проведення політики позитивних дій щодо забезпечення гендерної рівності на ринку праці, в соціальній і політичній сфері;

- домогтися впровадження посади уповноваженого з гендерних питань у кожному трудовому колективі, як того вимагає ст. 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

- запровадження систематичних тренінгів з питань гендерної рівності для усіх категорій державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, інтегрування гендерних перспектив в політику розвитку кадрів усіх галузей економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року (Постанова Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2013 р. № 717).
2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (Відомості Верховної Ради України від 08 09.2005 року № 2866-IV).
3. Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (Указ Президента України від 26 липня 2005 року).
4. Артеменко Л.М. Впровадження гендерних підходів у діяльність державних органів влади, місцевого самоврядування та громадських організацій: навчально-методичний посібник / Укл. Л.М. Артеменко // Обласна організація Співки жінок України, Підприємство “Навчально-методичний центр” Федерації профспілкових організацій Чернігівської області . – Чернігів. – 2008. – 54 с.
5. Балабанова Е.С. Домашний труд как символ гендера и власти / Е.С. Балабанова // СОЦИС. – 2005. - № 6. – 120 с.
6. Балабанова Е.С. Экономическая зависимость женщин: сущность, причины и последствия / Е.С. Балабанова // СОЦИС. – 2006. - № 4. – 450 с.
7. Бежан-Волк І. Гендерні дослідження: актуальні проблеми і перспективи розвитку / І. Бежан-Волк // Нар. творчість та етнографія. – 2005. – № 2. – 310 с.
8. Біленчук П.Д. Місцеве самоврядування в Україні : [навч. посібник] / П.Д. Біленчук, В. В. Кравченко, М. В. Підмогильний. – К. : Атака, 2000. – 340 с.

9. Білинська М.М. Гендерна політика в системі державного управління : підручник / М. М. Білинська, Л. В. Гонюкова, Л. О. Воронько та ін. ; за заг. ред. М. М. Білинської. – К. ; Запоріжжя : Друк. світ, 2011. – 132 с.
10. Богуславська О. Г. Психологія управління: навч.-метод. посібник для студ. ЗДІА спец. 7.03060101, 8.0306010 "Менеджмент організацій та адміністрування" (за видами економ. діяльності) ден. та заоч. форм навчання / О. Г. Богуславська ; ЗДІА. - Запоріжжя : ЗДІА, 2012. - 97 с.
11. Братковский М.Л. Механизмы государственного управления гражданским согласием в регионе / В.В. Дорофиев, М.Л. Братковский // Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права. – 2003. – № 2. – 230 с.
12. Братковський М. Л. Сучасні орієнтації державного управління в Україні / М. Л. Братковський // Менеджер : вісник ДонДУУ. – 2004. – № 3 (29). – 257 с.
13. Братковський М.Л. Децентралізація публічної влади в Україні: проблеми та перспективи / М.Л. Братковський // Науково-виробничий журнал «Держава та регіон» - 2010. - №4. – 211 с.
14. Вершинина Д.Б. Маскулинность как политическая ценность в контексте гендерного дискурса / Д.Б. Вершинина // ПОЛИС. – 2007. – № 4. – 112 с.
15. Вілкова О. Сучасні моделі гендерної політики: сутність та особливості впровадження / Олена Вілкова // Політ. менеджмент. – 2008. – № 6. – 267 с.
16. Воронкова В.Г. Гендерний аналіз політико-владних відносин сучасного українського суспільства / В.Г. Воронкова // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: зб. наук. праць. – Запоріжжя, 2004. – Вип.19. – 341 с.
17. Воронкова В. Г. Організаційна поведінка: навч.-метод. посібник для бакалаврів ЗДІА спец. 6.030601 "МОе" / В. Г. Воронкова, О. Г. Богуславська ; ЗДІА. - Запоріжжя : ЗДІА, 2012. - 90 с.

18. Воронкова В.Г. Основні тенденції розвитку гендерної політики у XXI столітті : Матеріали Міжнар. наук.-практ. конференції, 22 - 23 вересня 2005 р. / ред. В. Г. Воронкова ; ЗДІА. - Запоріжжя : ЗДІА, 2005. - 189 с.
19. Воронкова В. Г. Парадигма феміністської свідомості / В. Г. Воронкова // Жінка в Україні : міжвід. наук. зб. / за ред. А.І. Комарової [та ін.]. – К. : Друкарський відділ Наук.-досл. інституту «Проблеми людини», 2001. – Т. 23. – С. 247–249.
20. Воронкова В.Г. Менеджмент в державних організаціях: Навч.посіб. / В. Г. Воронкова – К.: ВД «Професіонал», 2004. – 256с.
21. Галанець О. Управління гендерними процесами в державній політиці / О. Галанець // Віче. – 2009. – № 6. – 270 с.
22. Гошовська В. Г. Гендерні підходи у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування / В.А. Гошовська // матеріали міжнар. наук.-практ. конф., Луцьк, 1 черв. 2012 р. – Луцьк, 2012. – 204 с.
23. Гошовська В. Г. Основи гендерної політики в парламентській діяльності : навч. посіб. / В. А. Гошовська, Н. Б. Ларіна, В. В. Святненко; за заг. ред. В. А. Гошовської. – К., 2011. – 100 с.
24. Грабовська І. Гендерна рівність як проблема конституціоналізму доби української революції 1917-1921 рр. / І. Грабовська // Безпека життєдіяльності. – 2006. – № 9. – 156 с.
25. Грицяк Н. Проблеми трансформації державного механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні // Управління сучасним містом. – 2003. – № 1/1-3 (9). – 316 с.
26. Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія / Наталя Грицяк. – К. : Вид-во НАДУ, 2004. – 384 с.
27. Гуранич О. Роль жіночих неурядових організацій у впровадженні гендерної рівності в регіонах України / О. Гуранич // Жінки в політиці: міжнародний досвід для України. – К., 2006. – 227 с.

28. Гусейнова Л. А. Ценностные ориентации: гендерный аспект / Л. А. Гусейнова // СОЦИС. – 1999. – № 5. – 133 с.
29. Давлетова Ч. Учет гендерных подходов в местном планировании для представителей гражданского общества / Ч. Давлетова // Пособие. – Бишкек, 2011. – 24 с.
30. Данильченко Т.В. Гендерно-перцептивні відмінності у формуванні першого враження у соціальній взаємодії: автореф. дис. канд. психол. наук. / Т.В. Данильченко. – К., 2004. – 20с.
31. Дашковська О. Значення принципу гендерної рівності в механізмі забезпечення прав і свобод людини і громадянина (міжнародно-правовий аспект) / О. Дашковська // Вісник Академії правових наук України. – 2009. – № 1. – 178 с.
32. Дьяченко Я.В. Значимість гендерної освіти / Я.В. Дьяченко // Проблеми економічного розвитку у сучасних умовах Том 4: матеріали ХХ науково-технічної конференції студентів, магістрантів, аспірантів і викладачів ЗДІА / Запоріж Держ. інж. акад. – Запоріжжя, 2015, - С. 5-7.
33. Дьяченко Я.В. Управління гендерною політикою в органах публічного адміністрування / Я.В. Дьяченко // Теорія і тактика ефективного управління Том 5: матеріали ХХ науково-технічної конференції студентів, магістрантів, аспірантів і викладачів ЗДІА / Запоріж Держ. інж. акад. – Запоріжжя, 2015, - С. 183-186.
34. Дьяченко Я.В. Філософія гендерології / Я.В. Дьяченко // Філософські проблеми сучасності: II Всеукраїнська науково-практична конференція з міжнародною участю (присвяченої Міжнародному Дню філософії) / Херсон. держ. аграр. універ. – Херсон, 2014, - С. 69-71.
35. Єгоров І.Ю. Основи гендерної політики: навчально-методичний посібник / ДП «Укртехінформ» – Київ, 2013. – 234 с.
36. Захарчин Г.М. Основи підприємництва: навч.посіб. / Г.М. Захарчин – К.: Знання,2008. – 437с.

37. Кисельова О. Інституційні механізми забезпечення гендерної рівності в Україні в контексті європейської інтеграції [Текст] / О. Кисельова // Жінки в політиці: міжнародний досвід для України. – К., 2006. – 154 с.
38. Клецина И.С. Практикум по гендерной психологии / Под ред. И. С. Клециной. — СПб.: Питер, 2003. —479 с.
39. Ковтун В. В. Проблеми гендерного паритету у сфері політичного життя: історико-політологічний аспект [Текст] / В. В. Ковтун // Гуманітарний журнал. – 2005. – № 1. – 178 с.
40. Кравченко Б. Гендерні аспекти державної служби: монографія / ред.. Б.Кравченко. – К. вид-во Соломії Павличко «Основи», 2002. – 335с.
41. Куйбіда В.С. Нова державна політика в Україні: зб. науково-аналітичних матеріалів / В.С. Куйбіда, О. М. Іщенко, А.Ф. Ткачук та ін.. – К.: Крамар, 2009. – 232 с.
42. Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії : [монографія] / Ольга Кулачек. – К. : Вид-во Соломії Павличко “Основи”, 2005. – 304 с.
43. Кулачек О.І. Розвиток гендерної політики в Україні: реалії та перспективи // Вісн. УАДУ. – 2001. – № 4. – 303 с.
44. Лазоренко О. Жіноча присутність в українській політиці: що заважає професійній політичній кар’єрі / О. Лазоренко // Жінки в політиці: міжнародний досвід для України. – К., 2006. –183 с.
45. Левченко К.Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління: монографія. – Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 344 с.
46. Лобанова Л.С. Гендерні стратегії сталого розвитку України / За наук.ред. Л.С.Лобанової. – К.: Фенікс, 2004.-432 с. 2. Говорун Т.В., Кікінежді О.М. Гендерна психологія: Навч. посібник.-К.: Видавничий центр "Академія", 2004. – 308 с.

47. Макушинська Г. П. Кадрове діловодство: Навч.-метод. посібник для бакалаврів ден. та заоч. форм навчання напряму 6.030601 "Менеджмент" / Г. П. Макушинська, О. М. Венгер ; ЗДІА. - Запоріжжя : ЗДІА, 2008. - 110 с.
48. Мамотенко Д.Ю. Економічні засади гендерної політики / Д.Ю. Мамотенко // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: зб. наук. праць. – Запоріжжя, 2004. – Вип. 19. – 231 с.
49. Марутян Р.Р. Проблеми забезпечення гендерного паритету у сфері політичного життя України / Р.Р. Марутян // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: зб. наук. праць. – Запоріжжя, 2004. – Вип. 19. – 310 с.
50. Мельник Т. Гендерна політика в Україні: посібник / Т.М. Мельник. – К.: Логос, 1999. – 91 с.
51. Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності / Т. М. Мельник. – 2-ге допов. вид. – К., 2010. – 440 с.
52. Оксамитна С.М. Гендерні ролі та стереотипи / С.М. Оксамитна // Основи теорії гендеру : навч. посіб. / відп. ред. М. М. Скорик. – К., 2004. – 210 с.
53. Олійник А.С. Конституційне законодавство України: гендерна експертиза: монографія / А.С. Олійник. – К.: Логос, 2001. – 77 с.
54. Оніщенко Н. Гендерні дослідження в сучасному суспільстві: проблеми, реалії, перспективи / Н. Оніщенко, С. Береза, Л. Макаренко // Віче. – 2009. – № 17. – 220 с.
55. Пірен М. І. Гендерні аспекти державної служби : монографія / М. І. Пірен, Н. В. Грицяк, Т. Е. Василевська, О. М. Іваницька; за заг. ред. Богдана Кравченка. – К. : Вид-во Соломії Павличко “Основи”, 2002. – 336 с.
56. Попов М. Механізми державного управління в сфері гендерної політики: міжнародний досвід та перспективи України // Актуальні проблеми політики: Збірник наукових праць / Голов. ред. С.В. Ківалов; відп. за вип. Л.І. Кормич. – Одеса: ПП “Фенікс”, 2005. – Вип. 24. – 490 с.

57. Попов М. Поняття гендера і проблеми становлення гендерології // Актуальні проблеми державного управління: Збірник наукових праць ОРІДУ. Вип. 3(19). – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2004. – 190 с.

58. Попов М. Механізм забезпечення гендерної рівності: міжнародний досвід та перспективи України // Актуальні проблеми державного управління: Збірник наукових праць ОРІДУ. Вип. 2(22). – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2005. – 430 с.

59. Попов М. Морально-правові засади функціонування державної служби: гендерний вимір // Державна служба в Україні: сучасний стан та напрями адаптації до стандартів Європейського Союзу: Матер. наук.-практ. конф. 28 квіт. 2005 р. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2005. – 256 с.

60. Римашевска Н. гендерные стереотипы и логика социальных отношений / Н.Римашевская // Свобод.мысль. – 2006. - №3. – 247с.

61. Свердлюк Я. Жінки в політиці: міжнародний досвід для України / За заг. ред.: Яни Свердлюк та Світлани Оксамитної // За матеріалами міжнародного наукового семінару «Жінки в політиці: міжнародний досвід для України», Київ – НаУКМА – 7 жовтня 2005 року.– К.: Атіка, 2006.– 272 с.

62. Свитюк О.В. Законотворча діяльність держави щодо забезпечення гендерної рівності: Україна і світ / О.В. Свитюк // Проблеми освіти: наук.-метод.зб. / редкол.: В.І. Кремень та інші. – К., 2003. –Аип.30. – 367с.

63. Сергієнко Т.І. Формування гендерної політики в Україні: теоретико-методологічний аналіз / Т.І. Сергієнко // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії : зб. наук. праць. – Запоріжжя, 2004. – Вип. 19. – 250 с.

64. Серьогіної С.Г. Державне будівництво і місцеве самоврядування в Україні : підруч. для студентів вищих навчальних закладів/ за ред. С.Г. Серьогіної. – Харків: Право, 2005. – 256 с.

65. Смоляр Л.Г. Дослідження тенденцій розвитку кадрового потенціалу на промислових підприємствах України / Л.М. Смоляр // Економіка і держава. – 2008. – № 5. – 350 с.

66. Соколов В. Тенденції гендерної політики в Європі та Україні / В'ячеслав Соколов, Марина Саприкіна // Політ. менеджмент. – 2008. – № 3. – 287 с.
67. Степанова Н.М., д.и.н., Кириченко М.М., к.с.н., Кочкина Е.В. Политика гендерного равенства в скандинавських странах: наук.видан. / Н.М. Степанова. - СПб.: ИСПГ-Алетей, 2003. – 591 с.
68. Сурмін Ю.П. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка та ін. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.
69. Туленков М. В. Концептуальні засади організації сучасного менеджменту: нач.посіб. / М.В. Туленко. - К.; Ніжин: ТОВ "Видавництво "Аспект-Поліграф", 2006. — 311с.
70. Чиркин В.Е. Публичная власть: науч.издат. / В. Е. Чиркин. – М., 2005. – 580с.
71. Шабанова Л. Методика получения, оценки первичной информации и решения маркетинговых задач // Практический маркетинг. – 2002. – №7. С. 15.
72. Шаульська Л. Умови розвитку трудового потенціалу / Л. Шаульська // Економіст. – 2009. – № 2. – 310 с.
73. Швець О.Є. Гендер: реалії та перспективи в українському суспільстві / О.Є. Швець // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: зб. наук. праць. – Запоріжжя, 2004. – Вип. 19. – 354 с.
74. Швець О.Є. Гендерні ролі: реалії та перспективи в сучасних умовах / О.Є. Швець // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: зб. наук. праць. – Запоріжжя, 2005. – Вип. 17. – 478 с.
75. Ясир М.М. Гендерна політика як фактор політичної соціалізації жінок / М.М. Ясир // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії : зб. наук. праць. – Запоріжжя, 2004. – Вип. 19. – 218 с.

76. Офіційний портал Запорізької міської влади [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://meria.zp.ua/test/> – (Дата звернення: 18 листопада 2014).

77. Офіційний сайт SMIDA [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.smida.gov.ua/> . – (Дата звернення: 15 листопада 2015).

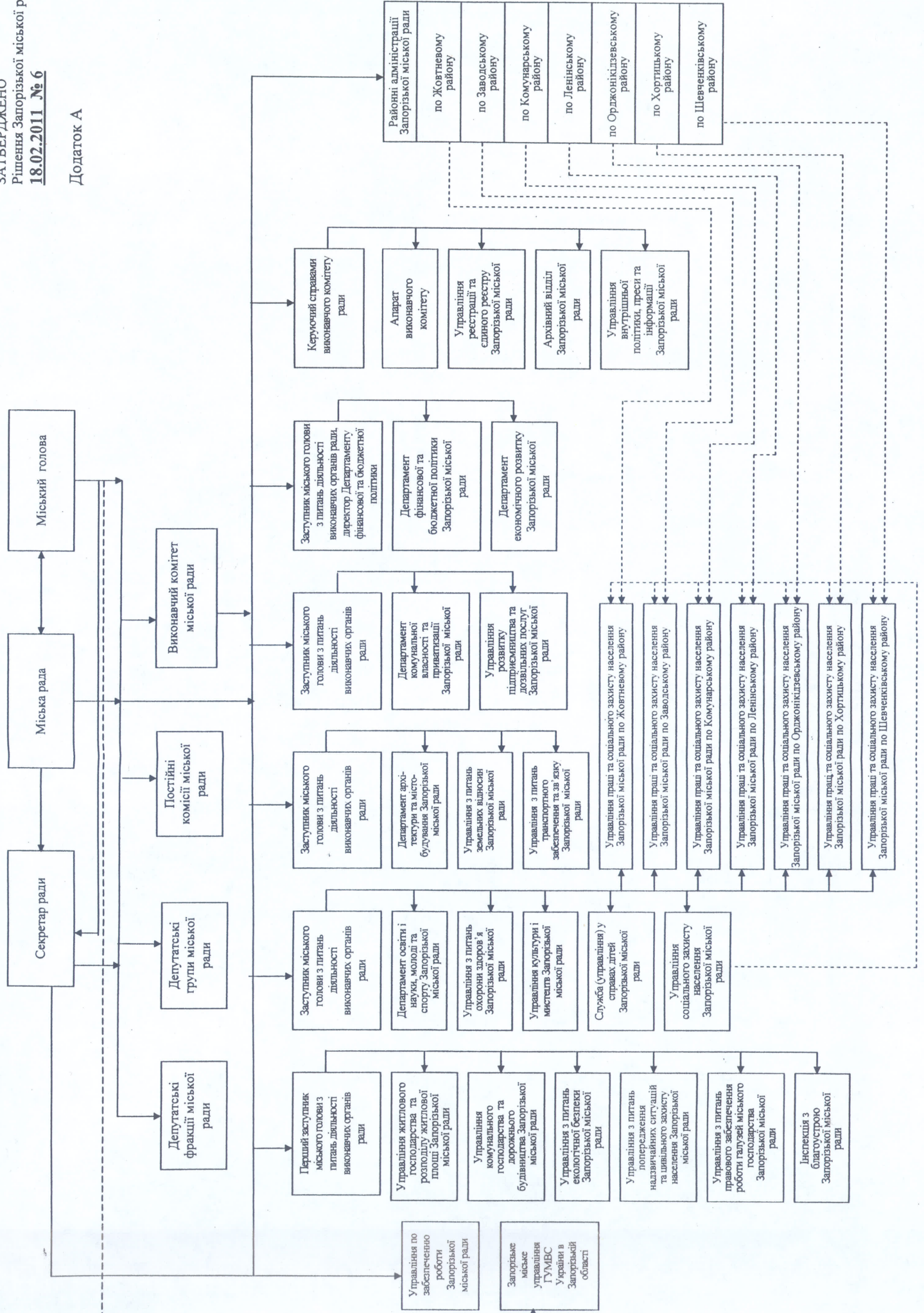
78. Статут територіальної громади м. Запоріжжя [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://meria.zp.ua/test/index.php?id=21> – (Дата звернення: 18 листопада 2015).

79. Воронина О. А. Глоссарий по гендерной теории / О. А. Воронина. – 2004р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gender.ru/russian/glossary/index.shtml#H0438> – (Дата звернення: 24 грудня 2015)

Структура виконавчих органів Запорізької міської ради

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішення Запорізької міської ради
18.02.2011 № 6

Додаток А



Анкета

«Жінка-керівник в органах публічного адміністрування»

Вкажіть стать: чоловіча жіноча

Яку ланку управління ви займаєте: спеціаліст керівник

1. Що з переліченого означає термін «гендерна рівність»?
 - А) рівність прав усіх жінок;
 - Б) рівні права чоловіків і жінок;
 - В) рівні права та можливості жінок і чоловіків.
2. Як ви вважаєте, чи існують насправді «чоловічі» та «жіночі» професії?
 - А) так;
 - Б) ні.
3. З ким Вам легше працювати, знаходити спільну мову?
 - А) з жінками;
 - Б) з чоловіками;
 - В) знаходжу спільну мову з будь-ким.
4. На Вашу думку чи є якісь труднощі в забезпеченні рівних можливостей жінок і чоловіків у Запорізькій міській раді?
 - А) так;
 - Б) ні.
5. На Вашу думку в міській раді рівноправно відносяться до претендентів займання вищих посад жіночої та чоловічої статі?
 - А) так;
 - Б) ні.
6. Ваше ставлення до жінки керівника:
 - А) позитивне відношення;
 - Б) негативне відношення.
7. Перелічіть позитивні, на Вашу думку, якості жінки керівника:

8. Перелічіть негативні, на Вашу думку, якості жінки керівника:

9. Як Ви вважаєте, жінка може стати успішним керівником?

А) так;

Б) ні.

10. Як ви ставитеся до підвищеної активності жінок у колективі?

А) позитивно;

Б) негативно;

В) нейтрально.

11. На Ваш погляд між чоловіками та жінками повинна бути паритетність:

А) так;

Б) ні.

12. Які стереотипи притаманні для Вас по відношенню до жінки керівника:

А) «Жінки не повинні прагнути оволодіти типічною чоловічою працею»;

Б) «Краса та розум в жінці несумісні»;

В) «Жінка повинна заробляти менше ніж чоловіки».

13. Як Ви ставитися до чоловіків, які використовують у поведінці жіночу модель (чутливість, дбайливість, пасивність)?

А) позитивно;

Б) негативно;

В) нейтрально.

14. Як Ви ставитися до жінок, які використовують у поведінці чоловічу модель (жорсткість, строгість, рішучість)?

А) позитивно;

Б) негативно;

В) нейтрально.

15. Як Ви вважаєте чи потрібно вводити нову посаду для вирішення питань стосовно гендерної проблематики?

А) так;

Б) ні.

16. Ви готові до змін внесених у діяльність міської ради відносно гендерної політики на рівні службовців?

А) я погоджуюся, що треба вносити зміни у діяльність міської ради відносно гендерної політики;

Б) я вважаю, що це непотрібно робити;

В) я вважаю, що зміни на такому рівні не дадуть результату, потрібно робити значний акцент на дотриманні законодавчого рівня.

17. Ви погоджуєтесь з тим, що кожному працівнику повинні бути притаманні характеристики андрогінності (людина проявляє одночасно чоловічі та жіночі якості)?

А) так;

Б) ні.