

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ФІЛОСОФІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

**Кваліфікаційна робота
магістра**

**ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
В СИСТЕМІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Виконав: магістрант 2-го курсу, групи 8.2810-з
спеціальності 281 «Публічне управління та
адміністрування»
освітньо-професійної програми «Публічне
управління та адміністрування»
Н.В.Сичова

Керівник: завідувач кафедри соціальної
філософії та управління, професор кафедри,
доцент, д.філос.н. Бутченко Т.І.

Рецензент: доцент кафедри соціальної
філософії та управління, доцент, к.психол.н
Бойко Г.В.

Запоріжжя – 2021

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціології та управління
Кафедра соціальної філософії та управління
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»
Освітньо-професійна програма «Публічне управління та адміністрування»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри соціальної філософії та
управління

_____ Т.І.Бутченко
« _____ » _____ 2021 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ МАГІСТРАНТЦІ

Сичовій Наталі Валентинівні

(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи Формування культури гендерної рівності в системі місцевого самоврядування

керівник роботи Бутченко Тарас Іванович, д.філос.н., доцент
(прізвище, ім'я, по-батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом ЗНУ від «18» червня 2021 року № 914-с

2. Строк подання студентом роботи 8 грудня 2021 року

3. Вихідні дані до роботи Європейська Хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. URL: http://auc.org.ua/sites/default/files/hartiya_ukr.pdf, Євченко С. В. Гендерні підходи як метод ресурсного менеджменту. *Наукові читання – 2019*. Житомир: Вид-во «Житомирський національний агроєкологічний університет», 2019. Т. 3. С. 86-89.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Проаналізувати наукові підходи до проблеми формування культури гендерної рівності у літературі. 2. Визначити зміст понять «культура гендерної рівності», «місцеве самоврядування». 3. Обґрунтувати принципи та методи дослідження формування культури гендерної рівності в системі місцевого самоврядування. 4. Охарактеризувати сутність питання публічно-управлінського механізму формування культури гендерної рівності у системі місцевого самоврядування;. 5. Визначити особливості гендерно орієнтованого бюджетування як фінансової складової процесу формування та розвитку культури гендерної рівності в органах місцевого самоврядування. 6. Визначити сутність імплементації Європейської Хартії рівності як фактору формування культури гендерної рівності. 7. Проаналізувати питання формування гендерної культури рівності як програмного завдання органів місцевого самоврядування на прикладі міста Запоріжжя;. 8. Проаналізувати гендерний портрет громади як чинника оптимізації формування культури гендерної рівності в органах місцевого самоврядування. 9. Дослідити

організацію надання гендерночутливих послуг як чинника оптимізації формування культури гендерної рівності в органах місцевого самоврядування.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

4 таблиці, 3 рисунка

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Бутченко Т.І. завідувач кафедри соціальної філософії та управління, професор кафедри	17.06.2021	17.05.2021
Розділ 2	Бутченко Т.І. завідувач кафедри соціальної філософії та управління, професор кафедри	30.08.2021	30.08.2021
Розділ 3	Бутченко Т.І. завідувач кафедри соціальної філософії та управління, професор кафедри	14.10.2021	14.10.2021

7. Дата видачі завдання 18 червня 2021 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір теми кваліфікаційної роботи	Березень –квітень 2021	<i>виконано</i>
2.	Бібліографічний пошук	Травень 2021	<i>виконано</i>
3.	Розробка основних положень роботи	Травень 2021	<i>виконано</i>
4.	I розділ	Червень – липень 2021	<i>виконано</i>
5.	II розділ	Серпень – вересень 2021	<i>виконано</i>
6.	III розділ	Жовтень – листопад 2021	<i>виконано</i>
7.	Систематизація висновків	Листопад 2021	<i>виконано</i>
8.	Нормоконтроль	Листопад - грудень 2021	<i>виконано</i>

Студент _____ Н.В.Сичова
(підпис) (ініціали та прізвище)

Керівник роботи _____ О.І.Бутченко
(підпис) (ініціали та прізвище)

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ І.С.Цапліна
(підпис) (ініціали та прізвище)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається з 66 сторінки, 61 позиції у списку літератури, 4 додатків.

КУЛЬТУРА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ, ГЕНДЕР, ОРГАН МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ, ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА, ГЕНДЕРНИЙ РОЗВИТОК

Мета дослідження: визначити напрями оптимізації формування культури гендерної рівності в органах місцевого самоврядування.

Об'єкт дослідження: культура гендерної рівності.

Предмет дослідження: формування культури гендерної рівності в органах місцевого самоврядування.

Методи дослідження: аналіз, синтез, індукція, дедукція, структурно-функціональний, аналіз статистичних даних.

Гіпотеза: спроможності місцевої влади забезпечити формування та розвиток культури гендерної рівності залежить від рівня розвитку громадянського суспільства. Чим вище рівень розвитку громадянського суспільства, тим більше ймовірність наявності активних суб'єктів з числа мешканців громади, які мають необхідні навички, бажання та ресурси для самоорганізації.

Висновки: Сучасний рівень формування та розвитку культури гендерної рівності громади потребує вдосконалення законодавчої та нормативно-правової бази, формування організаційно-функціональних методів та алгоритмів контролю, вироблення єдиної стратегії у сфері гендерної політики. Особливу увагу необхідно звернути на посилення механізму контролю та покарання за недотримання вимог чинного законодавства у сфері гендерної рівності. Також потребує перегляду та спрощення процедури надання дозволів на розміщення зовнішньої реклами та продовження строку їх дії. Значно поліпшить стан розвитку культури гендерної рівності сучасної громади підвищена свідомість громадян. Їх участь під час обговорення проектів регуляторних актів помножить результат дії органів місцевого самоврядування в питаннях формування єдиної лінії поведінки для всіх гендерних груп населення.

SUMMARY

Master's qualification work consists of 66 pages, 61 literature sources, 4 annexes.

CULTURE OF GENDER EQUALITY, GENDER, LOCAL GOVERNMENT, GENDER POLICY, GENDER DEVELOPMENT

Research purpose is to identify areas for optimizing the formation of a culture of gender equality in local governments.

Research object is culture of gender equality.

Research subject is formation of the culture of gender equality in local self-government bodies.

Research methods are analysis, synthesis, induction, deduction, structural and functional, statistical data analysis.

Research novelty: to identify the current state of culture of gender equality in local governments.

Research hypothesis is that the ability of local authorities to ensure the formation and development of a culture of gender equality depends on the level of development of civil society. The higher the level of development of civil society, the more likely it is that there will be active members of the community who have the necessary skills, desires and resources for self-organization.

Conclusions: The current level of formation and development of community gender equality culture requires improvement of legislative and regulatory framework, formation of organizational and functional methods and control algorithms, development of a unified strategy in the field of gender policy. Particular attention should be paid to strengthening the mechanism of control and punishment for non-compliance with current legislation in the field of gender equality. It also needs to review and simplify the procedure for issuing permits for outdoor advertising and extend their validity. Increased awareness of citizens will significantly improve the state of development of the culture of gender equality of the modern community.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ.....	10
1.1. Аналіз наукових підходів до проблеми формування культури гендерної рівності у літературі.....	10
1.2 Зміст понять «культура гендерної рівності», «місьцеве самоврядування».....	14
1.3. Принципи та методи дослідження формування культури гендерної рівності.....	18
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ.....	22
2.1. Публічно-управлінський механізм формування культури гендерної рівності у системі місцевого самоврядування.....	22
2.2. Гендерно-орієнтоване бюджетування як фактор формування культури гендерної рівності в органах місцевого самоврядування.....	27
2.3. Імплементация Європейської Хартії рівності як фактор формування культури гендерної рівності.....	32
РОЗДІЛ 3. ПРАКСЕОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ МІСТА ЗАПОРІЖЖЯ.....	36
3.1. Формування гендерної культури рівності як програмне завдання органів місцевого самоврядування на прикладі міста Запоріжжя.....	36
3.2. Гендерний портрет громади як чинник оптимізації формування культури гендерної рівності в органах місцевого самоврядування.....	41
3.3. Організація надання гендерночутливих послуг як чинник оптимізації формування культури гендерної рівності в органах місцевого самоврядування.....	42
ВИСНОВКИ.....	48
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	51
ДОДАТКИ.....	58

ВСТУП

Актуальність теми дослідження обумовлюється необхідністю підняття рівня культури гендерної рівності в органах місцевого самоврядування, збільшення можливостей публічного управління щодо пошуку нових технологій для покращення якості життя чоловіків і жінок, підвищення ефективності використання фінансових ресурсів територіальної громади.

Запобігання дискримінації за ознакою статі в економічній, політичній, освітній, культурній, будь-якій іншій сфері суспільного життя є головною метою політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Для досягнення гендерної рівності треба змінити не лише політичні та законодавчі, а, насамперед, розуміння практичних аспектів упровадження гендерного підходу на національному, регіональному та місцевому рівнях, що вимагає скоординованої діяльності органів влади, місцевого самоврядування та громадянського суспільства. Вдосконалення системи статистики, в тому числі муніципальної, має важливе значення; більш широке залучення засобів масової інформації до висвітлення гендерних проблем; формування загальної гендерної культури населення.

Гендерний розвиток – це повільний процес, оскільки потребує зміни свідомості, й відповідно, змінює суспільство на макро- та на мікрорівнях [1]. Ефективність використання різних видів ресурсів громади, якість управлінської діяльності в цілому залежить від факторів професійної компетентності фахівців органу місцевого самоврядування, соціальної мобілізації різних категорій населення з урахуванням статі, віку, соціальних чинників, а також ефективного використання коштів. Отже, застосування гендерного підходу в управлінській діяльності значно посилює її ефективність.

Значним кроком у формуванні культури гендерної рівності є приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. Тому діяльність міської ради відбувається з урахуванням напрямів, визначених Європейською Хартією, зокрема, демократична підзвітність, політична участь, загальні рамки рівності, роль роботодавця, державні закупівлі та контракти, роль у наданні послуг, планування та сталий розвиток, роль регулюючого органу та міжнародне співробітництво. Імплементация Хартії передбачає включення гендерної складової до місцевих цільових програм з метою надання якісних послуг жінкам і чоловікам та /або їх групам на основі практичних та стратегічних гендерних потреб у різних сферах життєдіяльності громади [49].

Методичні рекомендації містять опис врахування гендерного підходу в управлінській діяльності, зокрема, стратегуванні, програмуванні, створенні та забезпеченні діяльності інституційного механізму, імплементации Європейської Хартії рівності, комунікаційній складовій, механізмах залучення громадян, зборі статистики, організації та наданні послуг загалом та в умовах COVID-19.

Об'єктом дослідження є культура гендерної рівності.

Предметом дослідження є умови, шляхи, підвищення рівня культури гендерної рівності в органах місцевого самоврядування.

Мета дослідження – визначити напрями оптимізації формування культури гендерної рівності в органах місцевого самоврядування.

Для реалізації визначеної мети в роботі слід вирішити такі завдання:

- проаналізувати наукові підходи до проблеми формування культури гендерної рівності у літературі;
- визначити зміст понять «культура гендерної рівності», «міське самоврядування»;

- обґрунтувати принципи та методи дослідження формування культури гендерної рівності в системі місцевого самоврядування;
- розкрити основні складові публічно-управлінського механізму формування культури гендерної рівності у системі місцевого самоврядування;
- визначити особливості гендерно орієнтованого бюджетування як фактору формування культури гендерної рівності в органах місцевого самоврядування;
- розкрити шляхи імплементації Європейської Хартії рівності як фактору формування культури гендерної рівності;
- проаналізувати досвід постановки завдань із формування гендерної культури рівності у муніципальних програмах на прикладі міста Запоріжжя;
- обґрунтувати методіку складення гендерного портрету громади як чинника оптимізації формування культури гендерної рівності;
- проаналізувати організацію надання гендерночутливих послуг як чинника оптимізації формування культури гендерної рівності;

Гіпотеза дослідження полягає у спроможності місцевої влади забезпечити формування та розвиток культури гендерної рівності залежить від рівня розвитку громадянського суспільства. Чим вище рівень розвитку громадянського суспільства, тим більше ймовірність наявності активних суб'єктів з числа мешканців громади, які мають необхідні навички, бажання та ресурси для самоорганізації.

Структура роботи кваліфікаційна роботи складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури та додатків.

РОЗДІЛ 1

МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

1.1 Аналіз наукових підходів до проблеми формування культури гендерної рівності у літературі

Методологічно-теоретичні засади дослідження забезпечують наукові праці проблем гендерної культури з позицій багатьох суспільствознавчих наук – історії, соціології, політології, культурознавства, педагогіки менеджменту, публічного управління та ін. Йдеться про розкриття сутності феномена «гендер» у контексті різноманітних соціологічних теорій (С. Бем, Дж. Боумен, Д. Зиммерман, Дж. Скотт [12, 15, 20, 27]; пошук шляхів реалізації гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства (С. Гришак, Л. Кобелянська, Т. Мельник, О. Руднева [16, 28, 31, 35]; концепцію особистісно орієнтованої системи освіти (Є. Бондаревська, В. Гайденко, Т. Талько [11, 19, 41]; дослідження змісту, середовища, форм, методів і технологій у контексті гуманізації освіти (І. Богданова, О. Сулова, С. Харченко [10, 39, 53]; гендерний підхід до навчально-виховного процесу (І. Мунтян, Н. Приходькіна, Л. Штильова [33, 39, 56]; визначення проблем становлення гендерної освіти та виховання (С. Вихор, Т. Дороніна, В. Кравець [14, 26, 35]; виявлення прихованого навчального плану в закладах освіти (О. Кікінежді, О. Ярська-Смирнова [28, 58]; формуванням гендерної ідентичності (Т. Говорун, П. Горностай [21, 24]; вивчення природи гендерних стереотипів і гендерних ролей як механізмів, задіяних у відтворенні асиметрії сучасного світу (В. Агеев, Ю. Альошина, Л. Харченко [7, 9, 48]; аналіз змісту поняття «гендерна культура», проблемами її формування (І. Ісаєв, В. Созаєв, П. Терзі [27, 38, 45].

Зокрема, для розкриття теми дослідження має значення класифікація гендерних культур С. Матюшкіної [27]:

- за психологічними проявами – фемінна, маскулінна, андрогінна;
- за формою прояву – жіноча, чоловіча, безстатева тощо;
- за владними відносинами – матріархатна, патріархатна, біархатна (егалітарна, партнерська), що займає особливе місце в контексті сучасних наукових досліджень.

Для дослідження особливу роль відіграють наукові розвідки матріархатної, патріархатної, біархатної (егалітарної) етапів формування культури гендерної рівності.

У низці наукових праць матріархат визначається як форма суспільного устрою, у якому сімейна та політична влада належить жінкам, тому у системі матріархальних гендерних відносин мати користується найбільшим впливом і найвищим авторитетом [12]. Основи теорії матріархату вперше сформулював німецький історик Й. Я. Бахофен, підґрунтям для поширення якої слугували археологічні артефакти, міфи, роль жінок у ритуалах, культури Великих Богинь, так звані «матріархальні міфи» тощо [26]. Проте за цими даними неможливо стверджувати про реальну владу жінок у соціальному бутті, співрозмірну тій, яку мали чоловіки за патріархату, тому теорія матріархату – «гіпотетична форма суспільного устрою», яка є чоловічим винаходом – роблять висновок Р. Айслер, М. Гімбутас, О. Кісь та інші вчені [25]. Ці ж дослідниці вважають, що між так званим матріархатом та патріархатом існував егалітарний лад (середина I тис. до н.е.), за якого стосунки між жінками і чоловіками визначались через партнерство, рівноправність, принципи взаємоповаги, взаємодопомоги і взаєморозуміння, що є ознаками егалітарної гендерної культури. Свідченням егалітарного ладу є унікальна цивілізація критської культури, описана Р. Айслер у праці «Чаша і меч» (2003).

Про паритетність цінностей та стосунків між жінками і чоловіками свідчать також тексти раннього християнства, канонічні й неканонічні

Євангелія, праці сучасних теологів та дослідниць релігії (Барчунової Т. Бер-Сижель Э., Рябової Т., Свенцицької І., Трофимової М. та ін.). Р. Айслер вважає, що за егалітарною (партнерською, паритетною, «гіланічною», «бархатною») гендерною культурою реальне майбутнє людства, збереження й розвиток усієї екосистеми Землі, частиною якої є людина [1]. Подібні міркування зустрічаємо також у праці К. Карпенко «Природа і жінка: Перспективи екофемінізму в Україні» (2005), дисертаційних дослідженнях Т. Власової та О. Артем'євої, у яких науковці, аналізуючи сучасні гендерні студії, наголошують на важливості етики турботи та відповідальності (за К. Гілліган), які здатні трансформувати цінності техногенної цивілізації [22].

Перехід до патріархальної гендерної культури у багатьох європейських суспільствах відбувся із освоєнням кочового способу життя та скотарської діяльності, а також виникненням приватної власності, що призвело до «втрати влади жінок» (К. Маркс) та зникнення матріархату у низці європейських культур [39].

В основі патріархату лежить авторитет батька; відносини у сім'ї та суспільстві будуються на принципах панування-підлеглості, управління-залежності, сили-підкорення, наказу-залежності, репресивності-абсолютної згоди, агресивності-покірності. Патріархальні цінності, уявлення і повсякденні практики ґрунтуються на ідеології «природного призначення» статей, традиційному ставленні до ролей та обов'язків жінок і чоловіків, їхнього місця у соціальній ієрархії тощо.

Дослідники, які вивчали культуру українського суспільства, розходяться у думках, який тип гендерних взаємодій та гендерної культури був домінуючим: одні стверджують, що українська культура є глибоко матріархальною, інші схиляються до думки про її виключно патріархальний характер, треті стверджують, що українські жінки й чоловіки завжди були рівними у своїх правах, на відміну від інших культур, де ознаки патріархальної культури виражені більш помітно. Важко відповісти однозначно про домінуючий вид гендерної культури українців. З одного

боку, українська спільнота відкрита до ідей демократії, рівності, толерантності, справедливості. З іншого – сучасний соціально-політичний та культурно-інформаційний простір насичений проявами шовінізму, расизму, ксенофобії, гомофобії, ейджизму, дискримінації за ознакою статі, що виражається у низці політичних гасел, стереотипних образах, символах, сексистських текстах і контекстах у ЗМІ, виступах посадовців, які принижують, зневажають й знеособлюють як жінок, так і чоловіків, обмежують їхні права, звужують можливості для адекватної ідентифікації, успішної соціалізації, гармонійного розвитку та повноцінної самореалізації особистості у соціумі.

Саме ці факти дають підстави окремим автором визначати низький рівень гендерної культури як на рівні окремої особистості, так і на рівні українського суспільства загалом [12, 15, 26].

У науковій літературі відзначають такі характерні ознаки низького рівня гендерної культури:

- відсутність гендерно-чутливого світогляду, паритетних цінностей, незнання і/чи невиконанням нормативних документів з питань прав людини, зокрема гендерної рівності,

- брак офіційних зобов'язань української держави перед світовою та європейською демократичною спільнотою,

- нерозуміння та/або небажання впроваджувати ключові засади гендерної рівності, соціальної відповідальності та справедливості у різні сфери діяльності суспільства тощо [23, 31].

Високий рівень гендерної культури характеризують наявністю: гендерно-чутливої самосвідомості;

- гендерно-орієнтованого світогляду;

- гендерних цінностей, в основі яких лежать рівні права та можливості жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності, рівні обов'язки та відповідальність у виконанні сімейних і професійних ролей;

- гендерна справедливість тощо;

- гендерної компетентності, що включає в себе гендерні знання, гендерні уміння й навички, мотивацію до реалізації принципів гендерної рівності в особистому та професійному житті;

- гендерно-чутливих моделей поведінки та форми діяльності; гендерної чутливості як здатності особистості помічати факти дискримінації за ознакою статі, протистояти їм та самим не створювати їх [31].

Для сталого розвитку сучасного українського соціуму актуальне питання формування егалітарної гендерної культури, що є складним та комплексним процесом, для забезпечення дієвого результату якого потрібна система цілеспрямованих взаємопов'язаних заходів, напрямів і форм роботи, здатних реально змінити існуючу ситуацію у короткостроковій та довгостроковій перспективі.

1.2. Зміст понять «культура гендерної рівності», «місцеве самоврядування»

Поняття «гендер» було введено в соціальні науки Енн Оклей в 70-х роках ХХ ст. Воно походить від грецького слова «генос», що означає походження, матеріальний носій спадкоємності. У близькому значенні воно відповідає українському поняттю «рід», «досвід роду». Спочатку інтерес зарубіжних дослідників був зосереджений здебільшого на доведенні існування гендера, тобто у виявленні небіологічної зумовленості відмінностей між чоловічим і жіночим в культурі та в соціумі.

Гендерна культура (gender culture) – це система уявлень, цінностей, знань, норм, інтересів та потреб, які формують соціокультурні аспекти статі, встановлюють відповідні статуси жінок і чоловіків, визначають їхні ролі, взаємовідносини й моделі поведінки у різних сферах життя, впливають на форми та результати творчої діяльності статей, визначають їхнє місце у картині світу [42]. Гендерна культура виконує світоглядну, аксіологічну, нормативно-регулятивну, адаптаційну, гуманістичну, комунікативну,

виховну та ін. функції. Зміст гендерної культури як соціального явища суспільного життя розкривається у забезпеченні умов для всебічного розвитку особистості, гармонійної соціалізації, самореалізації, гуманізації людини й суспільства.

Гендерна культура є однією з ключових категорій гендерних і культурних досліджень, філософським, соціальним, педагогічним, психологічним аспектам якої присвячені праці М. Гімбутас, Г. Зіммеля, М. Мід; Р. Айвазової, Т. Вороніної, І. Клименкової, С. Матюшкової; В. Агеєвої, О. Андрієнко, Т. Говорун, Н. Грицяк, О. Кікінежді, О. Кізь, О. Кісь, Л. Кобилянської, Н. Маркової, Т. Мельник, В. Москаленко, Ю. Стребкової, П. Терзі. Сьогодні не існує єдиного визначення цього поняття [50].

Зокрема Р. Айслер вважав, що добі патріархату (початок якої співвідносять із виникненням орного землеробства в епоху бронзи, у середині I тис. до н.е., коли на теренах слов'янського світу з'явилися перші зображення божеств у чоловічій подобі) передувала епоха відносної гендерної рівноправності, коли суспільні відносини чоловіків та жінок будувалися на засадах партнерства та солідарності. Саме ця теза є осердям праці Ріане Айслер „Чаша та меч” (1987), яка воліє називати подібний гендерно-егалітарний суспільний устрій гіланією.

Докорінно інший зміст, як це робить Розалінд Майлз у праці „Жіноча історія світу” (1989): „Матріархат можна пояснити як форму суспільної організації, що спрямована на жінок і засадничо егалітарна, де різнобічна співпраця повноправних жінок і чоловіків вважається цілком нормальною і природною”.

У гендерному словнику (2005) Л. Кобилянська і Т. Мельник визначають гендерну культуру як сукупність статево-рольових цінностей у суспільних сферах буття та відповідних до них потреб, інтересів і форм діяльності, зумовлену демократичним устроєм і пов'язаними з ним демократичними інституціями. Проте різні види гендерної культури можуть бути зумовлені будь-яким політичним устроєм та соціальними інститутами.

Дещо доповнюють формулювання Т. Говорун та О. Кікінежді (2004), які вважають, що гендерна культура залежить від суспільного устрою, національних шлюбно-сімейних звичаїв і традицій, релігійних вірувань тощо. У дисертаційному дослідженні П. Терзі (2007) виділено гендерну культуру як «особливий вид культури», властиву суспільству й конкретній людині як суб'єктові суспільних відносин, що відповідає принципам гендерної рівності та демократії [33]. У визначенні П. Терзі звужується розуміння гендерної культури, яке зводиться лише до концепту гендерної рівності. В. Москаленко визначає гендерну культуру суспільства як систему його цінностей, що складає таку надіндивідуальну загальнообов'язкову поза-генетично задану програму, яка наказує індивідам відповідати певним соціокультурним очікуванням відносно прийнятих для даного суспільства «зразків» поведінки і зовнішнього вигляду чоловічої або жіночої статі. Таким чином, гендерна культура відтворює, закріплює і формує відмінності між статями, регулює взаємини жінок та чоловіків в особистому, родинному й соціальному житті [31].

Місцеве самоврядування - це особливий вид управління, реалізація гарантованого законом права територіальних спільнот громадян та органів, яких вони обирають, самостійно, під свою відповідальність і від свого імені вирішувати всі питання місцевого значення, діючи в рамках закону й виходячи з інтересів населення.

Поняття «місцеве самоврядування» позначає багатогранне і комплексне явище. Аналіз Конституції України 1996 р. дозволяє зробити висновок про те, що місцеве самоврядування виступає[29]:

- по-перше, відповідною основою конституційного ладу України;
- по-друге, специфічною формою народовладдя;
- по-третє, правом жителів відповідної територіальної одиниці (територіального товариства) на самостійне рішення.

Місцеве самоврядування як основа конституційного ладу є одним із 32 основних принципів організації та функціонування влади у суспільстві, а також невід'ємним атрибутом будь-якої демократичної держави.

У ст. 2 Європейської Хартії місцевого самоврядування проголошується: «Принцип місцевого самоврядування повинен бути визнаний у законодавстві країни і, по можливості, у конституції країни» [20].

Вперше в Україні принцип визнання місцевого самоврядування як такого на конституційному рівні був закріплений у Конституції гетьмана Пилипа Орлика (1710) та у Конституції УНР 1918 року, які так і не були реалізовані. У радянські часи цей принцип був повністю заперечується, він суперечив централізованого характеру радянської влади. Зважаючи на вищезазначене, Конституція України 1996 року, відповідно до вимог Європейської Хартії (поряд з усіма іншими фундаментальними принципами, як народовладдя, суверенітет, незалежність України, поділу державної влади та ін.), в окремій статті закріплює принцип визнання та гарантованості місцевого самоврядування.

Визнання місцевого самоврядування одним із принципів конституційного ладу означає встановлення демократичної децентральної системи управління, заснованої на самостійності територіальних громад, органів місцевої влади у вирішенні всіх питань місцевого значення.

У нашій країні місцеве самоврядування визнається правом територіальної громади - жителів села чи добровільного об'єднання у сільську громаду жителів кількох сіл, селища та міста - самостійно вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції та законів України. Це положення Конституції деталізував Закон України "Про місцеве самоврядування в Україні", в якому зазначається, що місцеве самоврядування в Україні - це гарантоване державою право та реальна здатність територіальної громади - жителів села чи добровільного об'єднання у сільську громаду жителів кількох сіл, селища, міста - самостійно або під відповідальність органів та посадових осіб місцевого самоврядування

вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції і законів України.

Під територіальною громадою розуміємо жителів, об'єднаних постійним проживанням у межах села, селища, міста, що є самостійними адміністративно-територіальними одиницями, або добровільне об'єднання жителів кількох сіл, що мають єдиний адміністративний центр.

Органами місцевого самоврядування визнаються структурно-організовані колективи службовців, що наділяються владними повноваженнями в системі місцевого самоврядування для реалізації владних рішень. А посадові особи місцевого самоврядування - це є особи, які працюють в органах місцевого самоврядування, мають відповідні посадові повноваження у здійсненні організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій і отримують заробітну плату за рахунок місцевого бюджету.

Місцеве самоврядування здійснюється територіальними громадами сіл, селищ, міст як безпосередньо, так і через сільські, селищні, міські ради та їх виконавчі органи, а також через районні та обласні ради, які представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ, міст.

1.3. Принципи та методи дослідження формування культури гендерної рівності

Дослідження проблеми формування культури гендерної рівності в органах місцевого самоврядування ґрунтується на принципах та методах наукового пізнання.

Принцип об'єктивності орієнтує нас пошук закономірностей, яким підпорядковується процес формування культури гендерної рівності.

Згідно з принципом причинно-наслідкової зумовленості прагнули встановити причини, передумови, фактори та наслідки формування культури гендерної рівності. Так, у п.п.3.4. "Основні чинники оптимізації надання

гендерочутливих послуг” прослідковується вплив на культуру гендерної рівності, як об'єкт, рівень надання послуг. Зокрема, завдяки задоволеності споживачів таких послуг, підвищується і рівень розвитку гендерної культури в регіоні. [18]

Принцип розвитку спрямовував на визначення етапів та рушійних сил процесу формування культури гендерної рівності. Так, визначили, що підвищення рівня розвитку демократії в країні, обумовило розвиток “демократії участі”, що передбачає безпосередню участь громадян, жінок і чоловіків у всій їх різноманітності, у підготовці гендерних проєктів. Це вже само по собі свідчить про зміну рівня гендерної культури громади.

До дослідження також долучено принцип історизму, методологічний та світоглядний принцип, яким керується історичне пізнання. В процесі пізнання за цим принципом крізь призму історії розглядаються факти, події та явища, відповідно до конкретних обставин, а також їх взаємозв'язок. Адже не можна розглядати формування культури гендерної рівності поза часових вимірів. Під час дослідження розглянуто значні події з точки зору певних історичних тенденцій та ситуацій.

Принцип діалектичної єдності теорії та практики змушував нас на практиці перевіряти теоретичні положення, та у разі їх не підтвердження, виявляти детермінанти оптимізації розвитку теорії та коригувати її.

Реалізація вищезазначених принципів стала можливою завдяки застосуванню низки методів наукового пізнання.

У роботі використовувався метод спостереження для одержання первинної інформації про гендерну поведінку працівників органів місцевого самоврядування. Проводили спостереження дотримуючись таких вимог: плановірності; цілеспрямованості; системності; об'єктивності.

Крім того, у роботі використовувалися методи: порівняльного аналізу для зіставлення різних культурних моделей гендерної рівності; узагальнення для визначення загальних тенденцій формування культури гендерної рівності. Так, за допомогою цих методів підготовлено аналіз сучасного стану

рівня гендерної культури, як компонента гендерної складової при розробленні програм та заходів громади міста Запоріжжя (п.п.3.3. кваліфікаційної магістерської роботи).

Узагальнюючи матеріал першого розділу сформулюємо такі висновки:

Сучасні дослідники визнають, що для сталого розвитку сучасного українського соціуму актуальне питання формування егалітарної гендерної культури, що є складним та комплексним процесом, для забезпечення дієвого результату якого потрібна система цілеспрямованих взаємопов'язаних заходів, напрямів і форм роботи, здатних реально змінити існуючу ситуацію у короткостроковій та довгостроковій перспективі.

Гендерна культура (gender culture) – це система уявлень, цінностей, знань, норм, інтересів та потреб, які формують соціокультурні аспекти статі, встановлюють відповідні статуси жінок і чоловіків, визначають їхні ролі, взаємовідносини й моделі поведінки у різних сферах життя, впливають на форми та результати творчої діяльності статей, визначають їхнє місце у картині світу [42]. Гендерна культура виконує світоглядну, аксіологічну, нормативно-регулятивну, адаптаційну, гуманістичну, комунікативну, виховну та ін. функції. Зміст гендерної культури як соціального явища суспільного життя розкривається у забезпеченні умов для всебічного розвитку особистості, гармонійної соціалізації, самореалізації, гуманізації людини й суспільства.

Дослідження проблеми формування культури гендерної рівності в органах місцевого самоврядування ґрунтується на принципах та методах наукового пізнання.

Принцип об'єктивності орієнтує нас пошук закономірностей, яким підпорядковується процес формування культури гендерної рівності.

Згідно з принципом причинно-наслідкової зумовленості прагнули встановити причини, передумови, фактори та наслідки формування культури гендерної рівності. Так, у п.п.3.4. “Основні чинники оптимізації надання

гендерочутливих послуг” прослідковується вплив на культуру гендерної рівності, як об'єкт, рівень надання послуг. Зокрема, завдяки задоволеності споживачів таких послуг, підвищується і рівень розвитку гендерної культури в регіоні.

Принцип розвитку спрямовував на визначення етапів та рушійних сил процесу формування культури гендерної рівності. Так, визначили, що підвищення рівня розвитку демократії в країні, обумовило розвиток “демократії участі”, що передбачає безпосередню участь громадян, жінок і чоловіків у всій їх різноманітності, у підготовці гендерних проєктів. Це вже само по собі свідчить про зміну рівня гендерної культури громади.

Дослідження ґрунтується на принципі історизму: крізь призму історії розглядаються факти, події та явища, відповідно до конкретних обставин, а також їх взаємозв'язок. Адже не можна розглядати формування культури гендерної рівності поза часових вимірів. Під час дослідження розглянуто значні події з точки зору певних історичних тенденцій та ситуацій.

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

2.1. Публічно-управлінський механізм формування культури гендерної рівності у системі місцевого самоврядування

Публічно-управлінський механізм формування культури гендерної рівності утворює система органів державної влади, місцевого самоврядування, установ та закладів, що реалізують гендерну політику (див. Рис.2.1). [25]



Рис. 2.1. Національний механізм забезпечення гендерної рівності

На сьогодні в Україні сформовано основні складові відповідного інституційного механізму публічного управління.

У статті 7 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначено органи, установи й організації, які мають повноваження щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та складають інституційний механізм забезпечення гендерної рівності[18]:

- Верховна Рада України;
- Кабінет Міністрів України;
- Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування;
- Об'єднання громадян.

У Верховній Раді України функціонує Підкомітет з питань гендерної рівності і недискримінації Комітету Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин.

У грудні 2014 р. у Верховній Раді України утворилося Міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості» для підтримки гендерної рівності та покращення становища жінок у суспільстві, об'єднання зусиль законодавчої і виконавчої влади та громадського сектору щодо захисту прав жінок, створення рівних можливостей на практиці у громадсько-політичній, культурній діяльності, у здобутті освіти, професії, у праці і винагороді за неї, сприяння процесу адаптації законодавства України, що стосується захисту прав жінки і створення рівних можливостей до законодавства Європейського Союзу. У 9 скликанні Верховної Ради України міжфракційне об'єднання «Рівні можливості» збережено, воно продовжує активно працювати.

Уповноважений ВРУ з прав людини у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків виконує наступні функції:

- у рамках здійснення контролю за додержанням прав та свобод людини і громадянина здійснює парламентський контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- розглядає звернення про випадки дискримінації за ознакою статі та насильства за ознакою статі;
- у щорічній доповіді висвітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та насильства за ознакою статі.

У системі органів виконавчої влади вищим органом у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є Кабінет Міністрів України. Розпорядженням КМУ від 14 лютого 2018 року № 90-р призначено урядового уповноваженого, на якого покладено функцію з організації здійснення КМУ повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства [24].

Міністерство соціальної політики України у структурі інституційного механізму формування та реалізації гендерної політики відіграє роль спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, воно забезпечує формування та реалізацію державної політики в означеній сфері [22].

У статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» міститься норма, яка вказує, що формування та реалізація гендерної політики в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування забезпечується діяльністю наступних складових: уповноважених осіб (координаторів); радників з гендерних питань; консультативно-дорадчих органів; відповідальних структурних підрозділів [15].

Прикладом побудови механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на місцевому рівні може слугувати інституційний механізм Запорізької міської територіальної громади: до повноважень одного із заступників міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради входить координація діяльності з упровадження гендерної політики; забезпечено роботу відповідної міської міжвідомчої комісії; спеціально уповноваженим органом визначено управління у справах сім'ї, молоді та спорту, яке тісно співпрацює з організаціями громадянського

суспільства; у грудні 2017 року утворилася депутатська група «Рівні можливості», а в 2018 році у виконавчих органах міської ради призначено відповідальних осіб за питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків із внесенням означених функцій до посадових інструкцій.

Здійснюється системна діяльність щодо підвищення рівня компетентності посадових осіб органів місцевого самоврядування та включення гендерної складової в роботу. Спільно з експертами розроблено спеціальні навчальні програми, методичні посібники та інші інформаційно-просвітницькі матеріали.

Побудова механізму для кожної ОТГ індивідуальний процес, можуть бути визначені основні складові, однак кожна громада має виходити із своїх можливостей та потреб, головною вимогою є злагоджена робота його складових та поступальний рух відповідно до стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у громаді. Гендерні аспекти управління громадою (див. Додаток А, табл.1 дод.) [60].

Перспективи подальшого розвитку публічного-управлінського механізму формування культури гендерної рівності, на мою думку, пов'язані з реалізацією моделі демократія участі (демократія співучасті, партисипативна, партисипаторна демократія) – вид демократії, який передбачає безпосередню участь членів територіальної громади в управлінні, тобто у процесах підготовки, ухвалення управлінських рішень та контролю за їх реалізацією. В означеному контексті гендерний підхід набуває значення основоположного принципу, оскільки передбачає участь громадян – жінок і чоловіків у всій їх різноманітності.

Для ефективного управління важливим є збалансоване поєднання двох видів демократичних механізмів: опосередкована участь – представницька демократія (громадяни через свою участь у виборах комусь (особі чи органу) делегують повноваження здійснювати управління від їх імені) та безпосередня участь – демократія участі (участь в управлінні

громадою не через уповноважену особу чи орган, а особисто через відповідні механізми участі).

Демократія участі базується на громадській участі членів/членкинь територіальної громади незалежно від соціальної групи, статі, інших ознак у справах своєї громади. Виділяють три основні рівні взаємодії влади з громадськістю, (див. табл. 2.1).

Форми демократії участі (види/способи участі громадян в управлінні), які мають правові наслідки[42]:

- референдуми;
- громадські ініціативи;
- збори громадян за місцем проживання;
- громадські слухання;
- органи самоорганізації населення;
- громадська експертиза;
- громадські ради;
- петиції;
- консультації з громадськістю та інші.

Таблиця 2.1

Основні рівні взаємодії влади з громадськістю

Інформування	Консультування	Активна участь
Має відбуватися за допомогою різних каналів, аби інформацію могли отримати громадяни незалежно від соціального статусу, віку, статі, інших ознак.	Важливо передбачити процедури залучення громадян з урахуванням їх різноманітності до консультативно-дорадчих органів або інших видів консультування.	Участь громадян (жінок і чоловіків) та їх об'єднань у формуванні, реалізації, експертизі, моніторингу та оцінці публічної політики. Пропозиції мають бути розглянуті та/чи враховані за певною відомою процедурою, що забезпечує зворотній зв'язок.

Означені механізми місцевої демократії дають широкі можливості, особливо з урахуванням гендерних підходів до їх організації та проведення, коли гендерний компонент внесено до процедури, що, у свою чергу, позначиться на якості прийнятих рішень та доказовій і аргументативній базі для виконавчих та представницьких органів місцевого самоврядування.

Демократія участі – ключова складова системи демократичного урядування, а застосування гендерного підходу посилює вплив, формує почуття причетності (почутості), сприяє довірі, допомагає прийняти справедливі гендерночутливі рішення, які максимально задовольнятимуть членів/членкинь громади у всій їх різноманітності[19].

2.2. Гендерно-орієнтоване бюджетування як фактор формування культури гендерної рівності в органах місцевого самоврядування

Нові завдання щодо розвитку територіальних громад в період децентралізації, передачі повноважень та фінансів від державної влади якнайближче до людей – органам місцевого самоврядування, потребують сучасних підходів у їхній діяльності.

Такими управлінськими інноваціями на рівні громад є застосування комплексного гендерного підходу та гендерно-орієнтованого бюджетування. Комплексний гендерний підхід «передбачає оцінювання того, які наслідки матиме для жінок та чоловіків здійснення будь-якого планового заходу, включаючи впровадження законодавства, стратегічної політики й програм у всі сфери й на всіх рівнях» [12, с.223].

Його цінність полягає в тому, що гендерна рівність не розглядається як окреме питання, а стає наскрізною складовою всіх напрямів політики та програм.

Застосування комплексного гендерного підходу до бюджетного процесу називається гендерно-орієтованим бюджетуванням (див. Рис.2.2.).

Ця інноваційна технологія щодо підвищення ефективності використання фінансових ресурсів є актуальною для об'єднаних територіальних громад.

Політика громад має бути орієнтованою на конкретну людину, тому важливо розуміти, що групи населення різняться, і ця різниця впливає на багато чинників у громаді. Ключовими поняттями у сфері децентралізації стають наступні: потреби, послуги, якість та вартість.

Стосовно визначення пріоритетів у діяльності органів самоврядування важливо знати, по-перше, чи представлено різний досвід на рівні прийняття рішень, та, по-друге, чи мають жінки і чоловіки доступ до ресурсів та можливості їх використовувати. Отже, з точки зору прийняття рішень представництво жінок і чоловіків має значення [2].

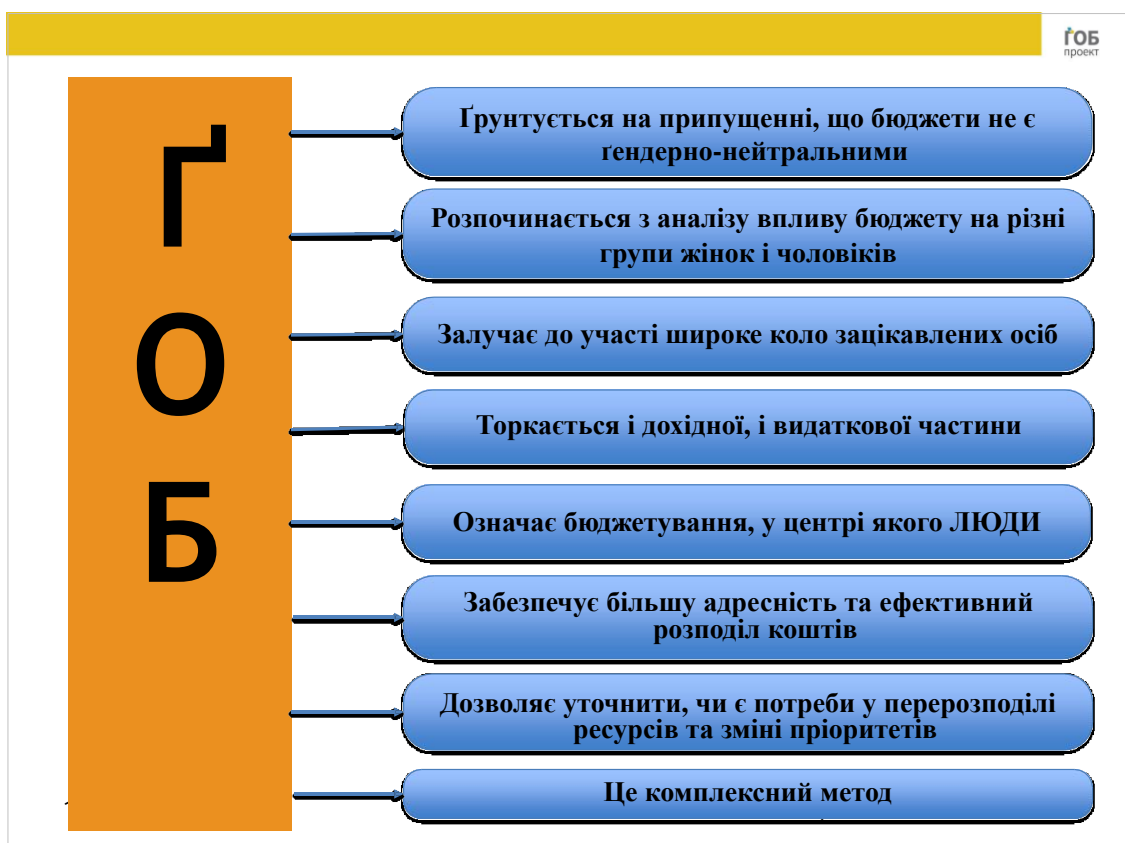


Рис. 2.2. Гендерно-орієнтоване бюджетування

Традиційно поняття «ресурси громади» визначаються як економічні – сукупність окремих елементів, що прямо чи опосередковано беруть участь у процесі виробництва або надання послуг; владні – фундаментальне джерело управління; соціальні, в тому числі соціальна мобілізація (метод соціальної

мобілізації є об'єднанням зусиль громади, яка активно долучається до безпосередньої участі у вирішенні власних проблем, бере на себе ініціативу, що є запорукою сталого розвитку громади), та об'єктні. Чітке розуміння сутності ресурсного потенціалу громади та можливостей його ефективного використання на основі гендерного підходу значною мірою підвищить ефективність діяльності органу місцевого самоврядування [6].

З метою задовільнення потреб різних статей і різних соціальних груп, проводять гендерний бюджетний аналіз (див. Рис. 2.3.).

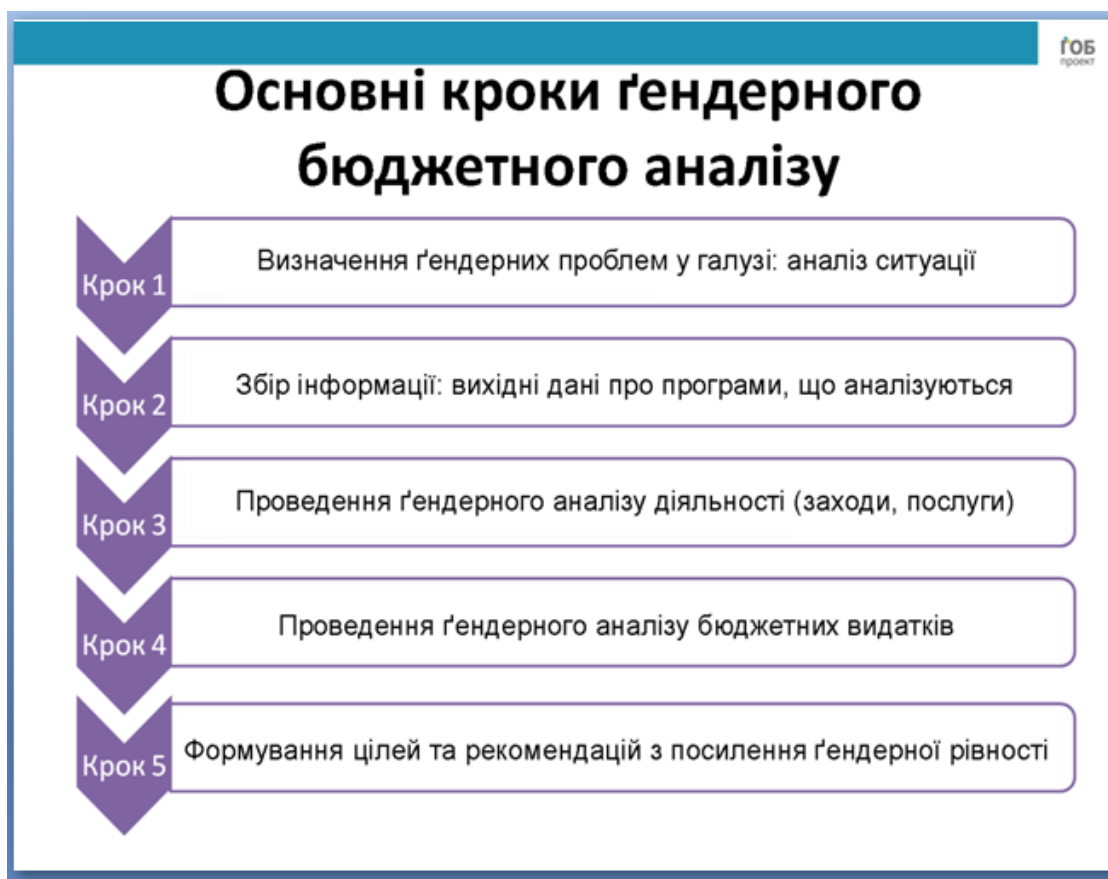


Рис. 2.3. Основні кроки гендерного бюджетного аналізу

Це аналіз програм, що фінансують із бюджету з огляду на те, як вони задовольняють потреби різних статей і різних соціальних груп. Як впливають бюджетні заходи й відповідна політика на гендерну рівність? Зменшують чи посилюють гендерну нерівність або ж не змінюють її?

Питання, що ставлять під час проведення гендерного бюджетного аналізу[24]:

- визначити, чи є доступними заходи програми однаково для чоловіків та жінок?
- чи задовольняють послуги, що надає програма, користувачів послуг, чоловіків та жінок?
- чи справедливе розподілення коштів програми для чоловіків та жінок?
- чи не посилює програма гендерну нерівність?
- визначити, наскільки ефективно витрачають кошти програми та проаналізувати видатки програми?
- визначити наявність інформації в паспорті бюджетної програми, що дає змогу зробити гендерний бюджетний аналіз?

У процесі гендерного аналізу становище чоловіків і жінок потрібно класифікувати:

- як отримувачів соціальних послуг;
- як провайдерів, які надають соціальні послуги;
- як осіб, які ухвалюють рішення на рівні законодавчої та виконавчої влади.

Результатом гендерного бюджетного аналізу є рекомендації щодо вдосконалення програм, які фінансують із бюджету, а також бюджетної й галузевих політик для поліпшення їх відповідності реальним потребам різних статей та різних соціальних груп.

Так проведений бюджетний аналіз програми фінансування шкіл естетичного виховання дітей у місті Запоріжжі показав, що серед учнів шкіл більшість становлять дівчата, співвідношення в середньому за трьома школами – 72% дівчат та 28% хлопців. Також на перший курс музичного відділення не можуть потрапити діти старші 12–14 років (залежно від спеціальності) [39]. Це пов'язано з терміном навчання. Наприклад, навчання гри на фортепіано триває 7 років. Діти повинні завершити навчання до або разом із закінченням загальноосвітньої школи.

Проведений у межах гендерно орієнтованого бюджетування аналіз видатків на навчання 1080 осіб – отримувачів послуг у школах естетичного

виховання міста Запоріжжя показав, що загалом на навчання дівчат витрачають у 2 рази більше бюджетних коштів, ніж на навчання хлопців. Проте вартість навчання одного хлопця вища, ніж навчання однієї дівчини.

Проведений аналіз видатків за відділенням показав, що найдорожча вартість навчання на музичному відділенні (17,2 тис. грн на рік), а найдешевша – на театральному відділенні (5,9 тис. грн). Вартість навчання на театральному відділенні в три рази дешевша, ніж на музичному й на хореографічному – у 2,3 рази, на відділенні образотворчого мистецтва – у 2 рази[36].

Аналіз структури відвідувань показав, що із 308 хлопців, які займаються в школах естетичного виховання, 64% вчиться на музичному відділенні, 21,1% – на відділенні образотворчого мистецтва, 9,1% та 5,8% – на театральному й хореографічному відділеннях відповідно. Через це витрати на одного хлопця вищі, ніж витрати на одну дівчину, у середньому на 12%.

Проведені гендерні бюджетні аналізи показали, що існує потреба внесення насамперед змін у паспорти бюджетних програм. Це вкрай потрібно для впровадження надалі гендерно орієнтованого бюджетування на місцевому рівні, яке можливе лише за наявності гендерно розрізненої статистики як у паспортах бюджетних програм, так і в адміністративній та бухгалтерській звітності.

Як ми бачимо з вищенаведеного прикладу, гендерно орієнтоване бюджетування сприяє підвищенню ефективності державних видатків і державної політики. Застосування гендерно орієнтованого бюджетування привертає увагу до проблем гендерної політики, а гендерний аналіз дає змогу отримати детальну інформацію про розподіл ресурсів.

Отже, гендерна складова в управлінській діяльності в період реформи децентралізації полягає в наступних чинниках: збільшенні впливу людей (жінок і чоловіків та/або їх груп) на процес прийняття рішень для розвитку громади; рівному доступі жінок і чоловіків та/або їх груп до ресурсів громади; можливості самореалізації жінок і чоловіків та/або їх груп в

управлінській та політичній сферах; створенні сприятливих умов для участі жінок і чоловіків та/або їх груп у громадському житті; створенні середовища для розвитку та реалізації професійного потенціалу жінок і чоловіків у всій їх різноманітності.

2.3. Імплементация Європейської Хартії рівності як фактор формування культури гендерної рівності

Європейська Хартія рівності жінок та чоловіків у житті місцевих громад розроблена Радою європейських муніципалітетів та регіонів (РЕМР) за підтримки Європейської Комісії й запроваджена в 2006 році [49].

Розроблення Хартії стало результатом більше ніж 30-річної роботи РЕМР з метою просування гендерної рівності. У 2004 році за підтримки Європейської Комісії РЕМР розробила портрет віртуального міста «Місто рівності», в якому містилися приклади кращих практик європейських міст та громад. Отже, на основі зібраних прикладів було розроблено Європейську Хартію рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад – документ, який пропонують підписати місцевій владі, щоб взяти на себе публічне зобов'язання щодо забезпечення гендерної рівності на місцевому рівні.

Частина I Хартії містить шість базових принципів: рівність між жінками та чоловіками є фундаментальним правом; для забезпечення рівності жінок і чоловіків, слід протидіяти різноманітним формам дискримінації та зневаги; збалансована участь жінок і чоловіків у прийнятті рішень є передумовою демократичного суспільства; викорінення стереотипів є основоположним для досягнення рівності між жінками і чоловіками; для досягнення рівності необхідно інтегрувати гендерну складову до усіх видів діяльності місцевих органів самоврядування; необхідними інструментами для досягнення рівності жінок і чоловіків мають бути плани дій з відповідним фінансуванням [19].

Частина II описує конкретні кроки, які мають виконувати підписанти для реалізації положень Хартії. Зокрема, основні кроки стосовно розроблення плану дій для просування рівності, який містить визначення цілей, пріоритетів, заходи та ресурси. Підкреслюється необхідність включення відповідної системи моніторингу й оцінки виконання положень Хартії.

Частина III репрезентує тридцять статей, об'єднаних за тематичним принципом, які спрямовані на різноманітні компетенції місцевих та регіональних органів влади й самоврядування – від надання послуг до партнерства та рівної участі у прийнятті політичних рішень [5].

Для кожної громади важливо усвідомити власний внесок і власну відповідальність щодо гендерних перетворень. Підписання Хартії – важливе і відповідальне рішення, яке водночас демонструє наміри і засвідчує зобов'язання практичного впровадження змін, що, в свою чергу, потребує розуміння становища жінок і чоловіків у певному соціокультурному середовищі, врахування в управлінській чи проєктній роботі практичних і стратегічних потреб осіб різної статі, гендерночутливу поведінку та відмову від упереджень, критичне ставлення до гендерних стереотипів, що забезпечуватиме вирішення проблем та суспільні зміни в інтересах жінок і чоловіків громади та/або їх груп.

Станом на 01.08.2020 підписантами Хартії є 1801 громада з 36 країн Європи. З 2017 року в Україні до Хартії приєдналося 34 органи місцевого самоврядування (станом на 01.08.2020 року вони з'явилися на мапі SEMR).

Національним координатором з приєднання до Хартії є Асоціація міст України, яка акумулює інформацію та направляє документи підписантів до SEMR для реєстрації.

Запоріжжя стало другим містом в Україні після Вінниці, яке приєдналося до Європейської Хартії рівності жінок та чоловіків у житті місцевих громад відповідно до рішення Запорізької міської ради від 26 червня 2018 року №1063 [28].

У рамках виконання зобов'язань після приєднання до Хартії затверджено концепцію цільової соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей Запорізької міської ради «Про затвердження концепції цільової соціальної програми.

«Запорізька міська територіальна громада – територія рівних можливостей» на 2020-2025 роки» від 07.02.2019 №1331. На основі концепції розроблено та затверджено цільову соціальну програму «Запорізька міська територіальна громада – територія рівних можливостей» на 2020-2025 роки (рішення Запорізької міської ради «Про затвердження цільової соціальної програми «Запорізька міська територіальна громада – територія рівних можливостей» на 2020-2025 роки» від 18.12.2019 №1688) [14].

Відповідно до доручення заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради від 19.11.2018 року №171/Д визначено відповідальних за питання забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у виконавчих органах ради та внесено відповідні зміни до посадових інструкцій.

Видано доручення заступника міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради від 13.07.2020 №34/3175 щодо проведення гендерного аналізу діючих міських цільових програм та включення гендерної складової до проектів міських цільових програм, які розробляються у 2020 році (див. Додаток Б, табл.1).

Узагальнюючи матеріал другого розділу, сформулюємо такі висновки:

Публічно-управлінський механізм формування культури гендерної рівності утворює система органів державної влади, місцевого самоврядування, установ та закладів, що реалізують гендерну політику. На сьогодні в Україні сформовано основні складові відповідного інституційного механізму публічного управління. У статті 7 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначено органи, установи й організації, які мають повноваження щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та складають інституційний

механізм забезпечення гендерної рівності: Верховна Рада України; Кабінет Міністрів України; спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування; об'єднання громадян.

Нові завдання щодо розвитку територіальних громад в період децентралізації, передачі повноважень та фінансів від державної влади якнайближче до людей – органам місцевого самоврядування, потребують сучасних підходів у їхній діяльності. Такими управлінськими інноваціями на рівні громад є застосування комплексного гендерного підходу та гендерно-орієнтованого бюджетування. Комплексний гендерний підхід «передбачає оцінювання того, які наслідки матиме для жінок та чоловіків здійснення будь-якого планового заходу, включаючи впровадження законодавства, стратегічної політики й програм у всі сфери й на всіх рівнях» [12, с.223]. Його цінність полягає в тому, що гендерна рівність не розглядається як окреме питання, а стає наскрізною складовою всіх напрямів політики та програм. Застосування комплексного гендерного підходу до бюджетного процесу називається гендерно-орієнтованим бюджетуванням.

Європейська Хартія рівності жінок та чоловіків у житті місцевих громад розроблена Радою європейських муніципалітетів та регіонів (РЕМР) за підтримки Європейської Комісії й запроваджена в 2006 році [49].

Розроблення Хартії стало результатом більше ніж 30-річної роботи РЕМР з метою просування гендерної рівності. У 2004 році за підтримки Європейської Комісії РЕМР розробила портрет віртуального міста «Місто рівності», в якому містилися приклади кращих практик європейських міст та громад. Отже, на основі зібраних прикладів було розроблено Європейську Хартію рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад – документ, який пропонують підписати місцевій владі, щоб взяти на себе публічне зобов'язання щодо забезпечення гендерної рівності на місцевому рівні.

РОЗДІЛ 3

ПРАКСЕОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

3.1 Формування гендерної культури рівності як програмне завдання органів місцевого самоврядування на прикладі міста Запоріжжя

Діяльність органів місцевого самоврядування спрямована на задоволення суспільних потреб громадян і пов'язана з отриманням ними необхідних освітніх, культурних, соціальних та інших послуг, які здебільшого орієнтовані на «середньостатистичних» мешканців громади.

Гендерний підхід допомагає ідентифікувати потреби жінок і чоловіків та/або їх груп і забезпечити для них рівний доступ до суспільних благ. Гендерна рівність стосується усіх сфер життя: політичного, економічного, культурного та соціального розвитку. Відповідно, питання рівності й недискримінації – обов'язкова складова стратегічних та програмних документів громади.

Місцева цільова програма – це сукупність взаємопов'язаних завдань і заходів, визначених на основі головної мети, узгоджених за термінами виконання та ресурсним забезпеченням з усіма її виконавцями, спрямованих на розв'язання найактуальніших проблем розвитку громади або окремих галузей, реалізація яких здійснюється за кошти місцевого бюджету. Програма є інструментом змін та розвитку, вибраним з кількох варіантів як найбільш ефективний шлях досягнення результатів [21].

Недосконалість принципів розробки, функціонування та виконання місцевих цільових програм, спрямованих на вирішення найбільш актуальних та гострих проблем місцевого розвитку, створює прецеденти розробки

неефективної політики й відповідно, неефективного використання коштів місцевого бюджету.

Найбільш поширеним ще залишається гендерно-нейтральний підхід в управлінській діяльності, який передбачає, що політика і відповідні програми однаковою мірою впливають на всі групи населення, а отже, вони не враховують відмінності у становищі різних груп жінок і чоловіків, їхніх статусах, потребах, пріоритетах.

Ефективність реалізації місцевої політики залежить від якнайповнішого урахування особливих та відмінних фізичних, соціальних, економічних характеристик, а також життєвого досвіду різних соціально-демографічних груп жінок і чоловіків при розробленні місцевих цільових програм та окремих проєктів і заходів.

Упровадження гендерного підходу в процесі формування місцевої політики загалом та підготовки місцевих цільових програм, зокрема, пов'язане з потребою забезпечення рівних можливостей доступу до державних гарантій для всіх громадян незалежно від статі, віку, інвалідності, місця проживання, релігійних та інших переконань, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, належності до маломобільних груп тощо.

Різний вплив реалізації місцевих програм на різні групи населення громади (за статтю, віком, сімейним станом, місцем проживання, інвалідністю, етнічним та соціальним походженням тощо) не завжди є чітко вираженим. Саме гендерний підхід дозволяє виявити відмінності такого впливу та знайти оптимальні шляхи врахування потреб та інтересів жінок і чоловіків та/або їх груп [26].

Під час підготовки проєкту цільової програми слід посилатися на дані, розділені за статтю, що містяться в офіційній державній статистичній, фінансовій, адміністративній та інших видах звітності. Якщо дані в галузі, щодо розвитку якої розробляється програма, відсутні, необхідно вжити

заходів для вдосконалення процесу збору та обробки даних, включивши означену діяльність до одного з розділів програми.

Для вивчення становища жінок і чоловіків, виявлення їх потреб, інтересів, пріоритетів та проблем у різних соціальних умовах може організовуватися збір даних за допомогою різних інструментів: анкетування, опитування фокус-груп тощо. Важливо також передбачити ресурси для проведення системної роботи із збору та узагальнення даних, розділених за статтю, як щодо окремої галузі, так і громади в цілому.

Розробляючи проєкт місцевої цільової програми, необхідно пам'ятати, що гендерна складова може бути представлена на різних її рівнях: відображена у назві, меті, завданнях, заходах з відповідною ресурсною підтримкою, і що дуже важливо – результативних показниках, адже це дасть змогу виміряти прогрес, провести якісний моніторинг та оцінку виконання стосовно окремих цільових груп, на які програма спрямована першочергово (див. Додаток Б, табл.1).

У серпні 2020 року було проведено моніторинг цільових програм Запорізької міської об'єднаної територіальної громади: так, 17% діючих цільових програм містять гендерну складову, що відображено на різних рівнях структури програми (див. Додаток В, табл.1) [32].

Гендерний підхід дозволяє вдосконалити місцеві цільові програми, аби вони відповідали потребам жінок та чоловіків у різних сферах, розширює можливості управління загалом та бюджетування зокрема. Не менш важливо забезпечити системність та послідовність включення гендерної складової від основних засадничих документів громади до окремих цільових галузевих програм, проєктів, заходів. Адже принципи гендерної рівності, закладені в стратегічне бачення розвитку громади, відповідно відобразяться в завданнях, операційних цілях, проєктах в окремих галузях.

Запорізька міська рада має низку практичних напрацювань стосовно включення гендерної складової до програмних документів, зокрема:

- гендерну складову інтегровано в окремі пункти Статуту Запорізької міської об'єднаної територіальної громади (рішення ЗМР від 23.04.2019 №1387);

- до концепції інтегрованого розвитку м. Запоріжжя до 2030 р., гендерна складова в документі відображена на різних рівнях: від візії, принципів та завдань до операційних цілей та конкретних проєктів (рішення ЗМР від 07.02.2019 №1359) [10];

- програма соціально-економічного розвитку містить окремий розділ щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (рішення ЗМР від 18.12.2019 №1713);

П'ять міських цільових програм містять гендерну складову:

- розвитку позашкільної освіти за місцем проживання;
- розвитку фізичної культури та спорту;
- відпочинку та оздоровлення дітей;
- забезпечення зберігання документів для соціально-правового захисту громадян у Запорізькій міській територіальній громаді на 2020-2024 роки.

Особливо відзначимо програму «Запорізька міська ОТГ – територія рівних можливостей» на 2020-2025 роки.

З 2008 року Запорізька міська рада має досвід збору та використання статистичних даних, розділених за статтю. Видано два аналітичні дослідження «Гендерне обличчя Запоріжжя: вчора, сьогодні, завтра» та окремі публікації спільно з Головним управлінням статистики в Запорізькій області, що дає можливість не лише визначити актуальність та проблематику за окремими цільовими групами, а й простежити динаміку багатьох гендерних процесів у короткостроковій, середньостроковій та довгостроковій перспективі [1].

На сучасному етапі специфіка планування та програмування формування культури гендерної рівності зумовлюється пандемією COVID-19. Передумовою діяльності з підтримки вразливих категорій населення в цій

ситуації є, в тому числі, врахування гендерної статистики та гендерних особливостей основних цільових груп. Зрештою потрібні не просто загальні дані про кількість хворих чи померлих, про кількість безробітних та ін., а розподілені за статтю, які дають можливість проаналізувати, які категорії громадян є більш вразливими у даній ситуації, зрозуміти, яких заходів необхідно вжити, щоб надати їм різного виду підтримки та допомоги.

На основі отриманих даних важливо зрозуміти, що серед усіх, хто постраждав від COVID-19, є певні групи людей, які потребують більш нагальної підтримки. Розуміння того, хто є кінцевими споживачами послуг, жінки і чоловіки яких груп та якого віку, стану здоров'я та місця проживання, сфери працевлаштування та інших характеристик, дає можливість управлінцям планувати та приймати більш виважені рішення, впроваджувати гендерночутливий підхід у наданні послуг на практиці. Важливо розуміти, що різні явища, ситуації, процеси можуть по-різному впливати на життя різних груп жінок і чоловіків. Тому дослідження потреб цільових груп є основою для ефективного планування діяльності та впливає на якість надання послуг. Можливість отримати зворотній зв'язок від цільових груп, з якими працює окремий департамент чи управління, почасти залежить від ефективної комунікації з ними.

Слід пам'ятати про взаємозв'язок потреб жінок і чоловіків. Так, наприклад, для задоволення практичної потреби батьків з дітьми в Італії у зв'язку із закриттям шкіл та садочків родини з дітьми отримали ваучер на 600 євро, щоб найняти няню під час карантину.

Іншими прикладами реагування на практичні потреби окремих цільових груп в Італії стало те, що самозайняті батьки, які під час карантину не могли працювати через необхідність догляду за своїми дітьми, мали можливість за цей час отримувати компенсацію в розмірі половини задекларованих ними щомісячних доходів.

3.2. Гендерний портрет громади як чинник оптимізації формування культури гендерної рівності в органах місцевого самоврядування

Практика складання гендерного портрету (гендерного профілю) територіальної одиниці є поширеною в сучасній Україні, оскільки надає можливість органам місцевого самоврядування та органам влади максимально конкретизувати поняття «населення». Інформація щодо демографічних показників, стану здоров'я, освіти, економічної діяльності, участі в прийнятті рішень, користування пільгами, громадсько-політичної активності тощо надає можливість під час розроблення місцевих цільових програм та заходів бачити конкретні цільові групи і, відповідно, ефективніше використовувати кошти місцевого бюджету.

Збір та накопичення статистичних даних, розділених за статтю, дозволяє подивитися на ситуацію з урахуванням різноманітних показників, дізнатися про реальне становище жінок і чоловіків, отримати можливість приймати рішення та здійснювати політику в інтересах різних груп жінок та чоловіків, визначити проблемні галузі або напрями, оцінити динаміку перетворень, аби впливати на задоволення практичних та стратегічних потреб як дівчат/жінок, так і хлопців/чоловіків.

Статистика є основним інструментом гендерного інтегрування, оскільки є сталим елементом усіх різноманітних методик гендерного аналізу.

Гендерно розділена статистика важлива, оскільки дає необхідну інформацію як для кращого розуміння ситуації (може вказати на потенційно проблемні галузі та конкретні групи жінок і чоловіків), так і для виправлення дисбалансів. Означені дані відображають відмінності та нерівності у становищі жінок і чоловіків у різних сферах життя, тому розробка та використання гендерно розділених статистичних даних – відповідальна частина підготовки стратегічних документів громади, місцевих цільових програм, розробки системи їх моніторингу й оцінки, а також проведення оцінки гендерного впливу.

Головними сферами вимірювання гендерної рівності за офіційно наявною статистикою є структура населення та його зміни, шлюбний статус, народжуваність, здобуття освіти, охорона здоров'я, економічна діяльність, доходи, політичні повноваження, домашнє насильство тощо. Частину інформації акумулює Держстат, Головне управління статистики області, частина інформації наявна безпосередньо в органах державної влади та місцевого самоврядування, за потреби можна проводити додаткові дослідження, фокус-групи, анкетування тощо.

Орієнтовними етапами підготовки гендерного портрету можуть бути наступні:

- підготовчий (формування технічного завдання; організація діяльності робочої групи; формування орієнтовної структури портрету);
- формування аналітичної частини портрету на основі даних, розділених за статтю (збір наявних статистичних даних, проведення додаткових досліджень, обробка зібраної інформації, її рубрикація, формування аналітичних коментарів);
- підготовка висновків та рекомендацій;
- організація комунікаційної кампанії-презентації гендерного портрету.

За формою гендерний портрет може складатися з двох частин: обов'язкова інформація та факультативна [1]. Орієнтовний зміст гендерного портрета/гендерного профілю громади подано (див. Додаток Г)

3.3. Організація надання гендерночутливих послуг як чинник оптимізації формування культури гендерної рівності в органах місцевого самоврядування

Права людини на безпеку, чисте довкілля, освіту, охорону здоров'я, працю, соціальний захист, отримання інших благ гарантовані Конституцією

України, вони реалізуються через надання публічних послуг на місцевому рівні.

Оскільки саме послуги є «найчутливішими з боку очікувань жінок та чоловіків та/або їх груп, вивчення потреб чоловіків та жінок є важливим завданням, що дозволяє говорити не просто про «душу населення» в структурі програм, стратегій, проєктів, а побачити конкретну людину з актуалізованими потребами, і приймати рішення з метою задоволення цих потреб, підвищуючи ефективність видатків бюджету» [2].

Зауважимо, що, організація послуг має базуватися на вивченні та задоволенні практичних і стратегічних гендерних потреб. Такий підхід передбачено статтями Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад щодо надання послуг:

- Стаття 13. Освіта і неперервне навчання.
- Стаття 14. Охорона здоров'я.
- Стаття 15. Соціальний захист.
- Стаття 16. Догляд за дітьми.
- Стаття 17. Догляд за іншими утриманцями.
- Стаття 18. Соціальна інтеграція.
- Стаття 19. Забезпечення житлом.
- Стаття 20. Культура, спорт та відпочинок.
- Стаття 21. Захист і безпека.
- Стаття 26. Мобільність та транспорт [5].

Гендерночутлива послуга – це послуга, «зміст якої є орієнтованим на актуалізовані конкретні потреби та інтереси бенефіціарів. Також вона враховує специфічні умови їхньої життєдіяльності, попереднього досвіду споживання послуги (залучення до інтервенцій), а також різноманітні чинники, що обумовлюють її споживання» [2].

Під час організації надання послуги необхідно орієнтуватися на задоволення не лише практичних потреб громадян, але й стратегічних гендерних потреб, бо вони пов'язані із розширенням можливостей людини,

змінюють її гендерні ролі, спрямовані на подолання існуючих соціальних обмежень.

Практичні гендерні потреби виникають у жінок та чоловіків, виходячи з їх соціальних ролей, що закріплюються для них суспільством (потреба у воді, в житлі, в теплі та ін.). Їх важливо розглядати у межах специфічного контексту. Так, наприклад, потреба у воді наче важлива для всіх: і жінок, і чоловіків. Але коли зникає вода в будинку, то першими будуть бити на сполох ті члени сім'ї, на яких покладено виконання репродуктивної праці: приготування, прання, прибирання. В Україні ці обов'язки у більшості випадків покладено на жінок.

Стратегічні гендерні потреби залежать від конкретних соціальних, економічних і політичних умов, в яких перебувають жінки та чоловіки. Пов'язані з розподілом праці, доступом до ресурсів і влади. Стратегічні гендерні потреби спрямовані на досягнення фактичної гендерної рівності. Важливо зазначити, що діяльність, спрямована виключно на задоволення практичних потреб не сприяє вирішенню стратегічних потреб. З іншого боку неможливо досягнути стратегічних гендерних потреб без врахування практичних потреб. Тому діяльність управлінців має бути спрямована з одного боку на виявлення практичних та стратегічних гендерних потреб різних цільових груп жінок і чоловіків, з іншого - на планування діяльності, яка була б спрямована на досягнення стратегічних гендерних потреб.

Окрім того, практики моделювання та оновлення послуг з урахуванням гендерної чутливості свідчать про те, що їхня орієнтованість на одну цільову групу покращує становище всіх жителів громади. Наприклад, інфраструктурні покращення, як-от: похилі спуски, зручна неслизька тротуарна плитка, які початково плануються для полегшення пересування маломобільних груп населення (осіб з інвалідністю, батьків із малолітніми дітьми, людей похилого віку), допомагають створити простір населеного пункту зручним і для інших груп.

Перед процесом організації послуг важливо провести гендерний аналіз для виявлення різниці/розривів у становищі та потребах жінок і чоловіків та/або їх груп. Оцінювання рівня задоволеності та потреби у послугах в громаді необхідно здійснювати постійно, що сприятиме прийняттю політичних рішень стосовно організації у громаді необхідних гендерночутливих послуг.

Під час організації або вдосконалення послуги важливо пам'ятати про гендерний підхід у наступних складових, на основі яких вона формується:

- професійна діяльність надавачів послуги;
- рівні умови для жінок і чоловіків та/або їх груп щодо отримання послуг;
- інтегрування в інфраструктуру, що супроводжує надання послуги [19].

Узагальнюючи матеріали розділу, сформулюємо такі висновки:

Діяльність органів місцевого самоврядування спрямована на задоволення суспільних потреб громадян і пов'язана з отриманням ними необхідних освітніх, культурних, соціальних та інших послуг, які здебільшого орієнтовані на «середньостатистичних» мешканців громади. Гендерний підхід допомагає ідентифікувати потреби жінок і чоловіків та/або їх груп і забезпечити для них рівний доступ до суспільних благ. Гендерна рівність стосується усіх сфер життя: політичного, економічного, культурного та соціального розвитку. Відповідно, питання рівності й недискримінації – обов'язкова складова стратегічних та програмних документів громади.

Місцева цільова програма – це сукупність взаємопов'язаних завдань і заходів, визначених на основі головної мети, узгоджених за термінами виконання та ресурсним забезпеченням з усіма її виконавцями, спрямованих на розв'язання найактуальніших проблем розвитку громади або окремих галузей, реалізація яких здійснюється за кошти місцевого бюджету. Програма є інструментом змін та розвитку, вибраним з кількох варіантів як найбільш ефективний шлях досягнення результатів.

Найбільш поширеним ще залишається гендерно-нейтральний підхід в управлінській діяльності, який передбачає, що політика і відповідні програми однаковою мірою впливають на всі групи населення, а отже, вони не враховують відмінності у становищі різних груп жінок і чоловіків, їхніх статусах, потребах, пріоритетах.

Ефективність реалізації місцевої політики залежить від якнайповнішого урахування особливих та відмінних фізичних, соціальних, економічних характеристик, а також життєвого досвіду різних соціально-демографічних груп жінок і чоловіків при розробленні місцевих цільових програм та окремих проєктів і заходів.

У серпні 2020 року було проведено моніторинг цільових програм Запорізької міської об'єднаної територіальної громади: так, 17% діючих цільових програм містять гендерну складову, що відображено на різних рівнях структури програми (див. Додаток В, табл.1).

Гендерний підхід дозволяє вдосконалити місцеві цільові програми, аби вони відповідали потребам жінок та чоловіків у різних сферах, розширює можливості управління загалом та бюджетування зокрема. Не менш важливо забезпечити системність та послідовність включення гендерної складової від основних засадничих документів громади до окремих цільових галузевих програм, проєктів, заходів. Адже принципи гендерної рівності, закладені в стратегічне бачення розвитку громади, відповідно відобразяться в завданнях, операційних цілях, проєктах в окремих галузях[12].

Формат гендерного портрету (гендерного профілю) територіальної одиниці в останні роки став поширеним в Україні, оскільки він надає можливість органам місцевого самоврядування та органам влади максимально конкретизувати поняття «населення». Інформація щодо демографічних показників, стану здоров'я, освіти, економічної діяльності, участі в прийнятті рішень, користування пільгами, громадсько-політичної активності тощо надає можливість під час розроблення місцевих цільових

програм та заходів бачити конкретні цільові групи і, відповідно, ефективніше використовувати кошти місцевого бюджету.

Збір та накопичення статистичних даних, розділених за статтю, дозволяє подивитися на ситуацію з урахуванням різноманітних показників, дізнатися про реальне становище жінок і чоловіків, отримати можливість приймати рішення та здійснювати політику в інтересах різних груп жінок та чоловіків, визначити проблемні галузі або напрями, оцінити динаміку перетворень, аби впливати на задоволення практичних та стратегічних потреб як дівчат/жінок, так і хлопців/чоловіків. Статистика є основним інструментом гендерного інтегрування, оскільки є сталим елементом усіх різноманітних методик гендерного аналізу.

Гендерночутлива послуга – це послуга, «зміст якої є орієнтованим на актуалізовані конкретні потреби та інтереси бенефіціарів. Також вона враховує специфічні умови їхньої життєдіяльності, попереднього досвіду споживання послуги (залучення до інтервенцій), а також різноманітні чинники, що обумовлюють її споживання» [2].

Під час організації надання послуги необхідно орієнтуватися на задоволення не лише практичних потреб громадян, але й стратегічних гендерних потреб, бо вони пов'язані із розширенням можливостей людини, змінюють її гендерні ролі, спрямовані на подолання існуючих соціальних обмежень.

ВИСНОВКИ

Як підсумок, зазначимо, що мета дослідження досягнута, а поставлені завдання вирішені. Є підстави стверджувати, що гіпотеза у цілому підтвердилася, що має прояв у таких висновках:

Методологічно-теоретичні засади дослідження забезпечують наукові праці проблем гендерної культури з позицій багатьох суспільствознавчих наук – історії, соціології, політології, культурознавства, педагогіки менеджменту, публічного управління та ін. Йдеться про розкриття сутності феномена «гендер» у контексті різноманітних соціологічних теорій (С. Бем, Дж. Боумен, Д. Зиммерман, Дж. Скотт [12, 15, 20, 27]; пошук шляхів реалізації гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства (С. Гришак, Л. Кобелянська, Т. Мельник, О. Руднева [16, 28, 31, 35]; концепцію особистісно орієнтованої системи освіти (Є. Бондаревська, В. Гайденко, Т. Талько [11, 19, 41]; дослідження змісту, середовища, форм, методів і технологій у контексті гуманізації освіти (І. Богданова, О. Сулова, С. Харченко [10, 39, 53]; гендерний підхід до навчально-виховного процесу (І. Мунтян, Н. Приходькіна, Л. Штильова [33, 39, 56]; визначення проблем становлення гендерної освіти та виховання (С. Вихор, Т. Дороніна, В. Кравець [14, 26, 35]; виявлення прихованого навчального плану в закладах освіти (О. Кікінежді, О. Ярська-Смирнова [28, 58]; формуванням гендерної ідентичності (Т. Говорун, П. Горностай [21, 24]; вивчення природи гендерних стереотипів і гендерних ролей як механізмів, задіяних у відтворенні асиметрії сучасного світу (В. Агеєв, Ю. Альошина, Л. Харченко [7, 9, 48]; аналіз змісту поняття «гендерна культура», проблемами її формування (І. Ісаєв, В. Созаєв, П. Терзі [27, 38, 45]). Культура гендерної рівності – це система уявлень про те, що таке гендерна рівність для чоловіків і жінок. Вона включає цінності, норми, інтереси та потреби, які формують соціокультурні аспекти статі чоловіка та жінки. Життя, що впливає на форми та результати творчої діяльності статей, визначає їх місце в картині світу.

Нові завдання щодо розвитку територіальних громад в період децентралізації, передачі повноважень та фінансів від державної влади якнайближче до людей – органам місцевого самоврядування, потребують сучасних підходів у їхній діяльності. Такими управлінськими інноваціями на рівні громад є застосування комплексного гендерного підходу та гендерно-орієнтованого бюджетування. Комплексний гендерний підхід «передбачає оцінювання того, які наслідки матиме для жінок та чоловіків здійснення будь-якого планового заходу, включаючи впровадження законодавства, стратегічної політики й програм у всі сфери й на всіх рівнях» [12, с.223]. Його цінність полягає в тому, що гендерна рівність не розглядається як окреме питання, а стає наскрізною складовою всіх напрямів політики та програм. Застосування комплексного гендерного підходу до бюджетного процесу називається гендерно-орієнтованим бюджетуванням.

Досвід діяльності Запорізької міської ради засвідчує, що на місцевому рівні, найбільш наближеному до цільових аудиторій, є позитивні напрацювання щодо впровадження на практичному рівні гендерних підходів до підготовки місцевих програм, реалізації гендерних бюджетних ініціатив, побудови місцевих інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності та співпраці з інститутами громадянського суспільства.

Окрім того, є перспективи щодо покращення діяльності з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на рівні громади.

З метою удосконалення діяльності Запорізької міської ради у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків запропоновано наступні рекомендації:

- створення окремого органу виконавчої влади з реалізації державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- поширення практики призначення радників з гендерних питань на громадських засадах як на рівні міського голови, так і на рівні окремих департаментів та управлінь;

- створення експертних робочих груп з гендерних питань для розроблення проєктів міських цільових програм;
- поліпшення взаємодії органу місцевого самоврядування з державними органами влади (горизонтальний та вертикальний вимір);
- поліпшення кадрового забезпечення (через запровадження систематичного навчання посадових осіб місцевого самоврядування) з питань інтегрування гендерного підходу;
- розроблення дієвого механізму збору та використання муніципальної статистики, розділеної за статтю;
- забезпечення умов для обміну досвідом з означених питань на національному рівні;
- вивчення та адаптація на місцевому рівні кращих зарубіжних практик.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Айвазова З. До історії фемінізму. Жінки у суспільстві: міфи та реалії. Сб.статей. М: Інформація ХХІ століття, 2000.
2. Білинської М.М. Гендерна політика в системі державного управління: підручник/за заг.ред. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 132с.
3. Бабаян С. Гендер та дискримінація. Права жінок у тих прав людини. // Гендерні дослідження. – N 11. – Єреван, 2002.
4. Вікторія Ш., Ірина С. Білоруські гендерні центри 90-х - 2000-х років // Жіночий активізм у Білорусі: невидимий і недоторканий. - Каунас: Taurapolis, 2015. с.94.
5. Булова С. Н. Гендерні дослідження в Білорусі: історія, соціальний контекст, персони// Журн. Білорусь. держ. ун-ту. соціологія. 2018. №1. с. 161-168.
6. Булова С.М. та ін. Жінки Білорусі у дзеркалі епохи - Мінськ, 1997.
7. Варданян Є. Гендер та політика // Навчальний посібник. - Єреван: Асогін, 2008.
8. Василевич Г.А. Особливості місцевого самоврядування Республіці Білорусь та деякі напрями його розвитку // Проблеми керування. - 2018. - №4. - с. 11-15.
9. Гендерна рівність: досвід Швеції. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://belwomnet.iatp.by/modules.php?name=News&file=print&sid=11>
10. Гендерні аспекти бюджетування на місцевому рівні. Практичний посібник. - Київ, 2012. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/09513.pdf>.
11. Гендерні підходи та метод 4R у місцевому самоврядуванні. [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://www.undp.org/content/dam/kazakhstan/docs/DemocraticGovernance/Gender%20and%204R%20Rus.pdf>. (дата звернення: 26.08.2021).
12. Голованов В.Г., Сліжевський О.Л. Громадські об'єднання Білорусі: результати роботи та досягнення. - Мозир: Білий Вітер, 2010. - 498 с.

13. Грейг А., Кіммель М., Ланг Дж. Чоловіки, типи маскулінності та розвиток особистості: Розширюючи можливості гендерної рівності. - КМ., 2006.
14. Давліканова. Всеукр. мережа осередків гендер. освіти, 2016. - 38 с. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/49772>. (дата звернення: 20.07.2021).
15. Денісової А.А. за ред Словник гендерних термінів.: Інформація-XXI століття, 2002.
16. Доповідь про світовий розвиток 2012. Гендерна рівність та розвиток. [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/4391/WDR%202012%20Overview-Ru.pdf?sequence=15&isAllowed=y>. (дата звернення: 25.08.2021).
17. Європейська Хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. URL: http://auc.org.ua/sites/default/files/hartiya_ukr.pdf(дата звернення: 25.08.2021).
18. Євченко С. В. Гендерні підходи як метод ресурсного менеджменту (на прикладі діяльності Житомирської міської ради). Наукові читання – 2019. Житомир: Вид-во «Житомирський національний агроекологічний університет», 2019. Т. 3. с. 89.
19. Жеребкіної І. Теорія та історія фемінізму. За ред. Харківський центр гендерних досліджень. 1996., 90с
20. Жінки та чоловіки Республіки Білорусь: Стат. зб. - Мінськ, 2018. – 16с.
21. Закон Республіки Білорусь «Про місцеве управління та самоврядуванні в Республіці Білорусь» від 4 січня 2010 р. №108-3 (у ред. Закону Республіки Білорусь від 30 грудня 2018 р. №159-3). [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://pravo.by/document/?guid=3871&p0=H11000108>. (дата звернення: 24.08.2021).

22. Запровадження гендерно орієнтованого бюджетування в об'єднаних територіальних громадах України /підхід та досвід Національного Демократичного Інституту. Інструментарій оцінки та розвитку с.53. URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/wp-content/uploads/pdf/GRB-handbook.pdf> (дата звернення: 26.08.2021).

23. Карбовська Н., Литвинова Т. Інструменти інтегрування концепції гендерної рівності в роботу органів місцевої влади. Авт.-упоряд. Київ: УЖФ, 2010. 116 с.

24. Карпуненкова О. Матріархат та світле майбутнє. Що дають економіці жінки-керівники? //РБК. - Липень 2012. -18с.

25. Клименко Гендерно-орієнтоване бюджетування в Україні: теорія і практика: Метод. посіб. - К.: ФОП, 2016. - 92 с.

26. Кобаса М.В. та ін. Місцеве самоврядування у Білорусі (матеріали досліджень ПГО «Фонд ім. Льва Сапєги» у межах програм Євросоюзу та Ради Європи) / 2017. - 124 с.

27. Конституція України від 28 червня 1996 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>. (дата звернення: 24.08.2021).

28. Концепція Національної стратегії сталого розвитку Республіки Білорусь до 2035 // Економічний бюлетень Науково-дослідного економічного інституту Міністерства економіки Республіки Білорусь у. - 2019. - №2. -20с.

29. Мельник Т.М. Гендер у політиці. Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. Київ:«К.І.С.». 2004. с.265.

30. Мельникова Є.В. Політичні права жінок та його реалізація у Білорусі // Проблеми конституціоналізму: Зб. наук. тр. Випуск 2. Гендерні питання у сфері права. - Мінськ, 1998. - с.63.

31. Мількота Н.В., Тимошенко І.В. Розвиток механізмів забезпечення доступного середовища як умову підвищення якості життя людей з інвалідністю// Проблеми управління. - 2018. - №3. - с. 64.

32. Національний план дій щодо забезпечення гендерної рівності в Республіці Білорусь на 2017–2020 роки роки. Утв. Піст. Ради Міністрів Республіки Білорусь №149 від 17 лютого 2017 р. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/sprav/uploads/files/Nats-plan.pdf>. (дата звернення: 24.08.2021).

33. Нуреєв Р.М. Економіка розвитку: моделі становлення ринкової економіки: підручник/Р.М. Нуреєв. 2-ге вид., перероб. І дод. - М: Норма: ИНФРА-М, 2010. - 640 с.

34. Пол и гендер. Справочное пособие для государственных служащих. – Минск: Припилией – 2005. - 112 с.

35. Посібник із проведення гендерного аудиту. Методологія гендерного аудиту МОП, що базується на принципі активної участі. - Женева, Міжнародне бюро праці, 2007. [Електронний ресурс] Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_312703.pdf. (дата звернення: 24.08.2021).

36. Права жінок – під ударом пандемії. URL: <https://genderequality.kyiv.ua/women> (дата звернення: 30.07.2021).

37. 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 N 1135/2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005/print>(дата звернення: 26.08.2021).

38. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 26.08.2021).

39. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>(дата звернення: 06.08.2021).

40. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова КМУ від 11 квітня 2018 р. № 273. URL:

<https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-socialnoyi-programi-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhливостej-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2021-roku> (дата звернення: 27.08.2021).

41. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: Наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 року № 86. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/RE34494.html (дата звернення: 27.08.2021).

42. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах: Наказ Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 № 56. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion> (дата звернення: 02.08.2021).

43. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: Наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 № 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19>

44. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року: Розпорядження КМУ від 24 лютого 2016 р. № 113-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/248861725> (дата звернення: 26.07.2021).

45. Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року: Розпорядження КМУ від 05 вересня 2018 р. № 634-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-go-planu-dij-z-vikonannya-rekomo-zhinok-do-vosmoyi-periodichnoyi-dopovidi-ukrayini-pro-vikonannya->

konvenciyi-pro-likvidaciyu- vsih-form-diskriminaciyi-shchodo-zhinok-na-period-do-2021-roku (дата звернення: 29.08.2021).

46. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: Постанова КМУ від 17 червня 2015 р. № 423 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF> (дата звернення: 26.08.2021).

47. Про затвердження Стратегії реформування системи управління державними фінансами Республіки Білорусь: Постанова Ради Міністрів Респ. Білорусь №1080 від 23.12.2015 [Електронний ресурс] Режим доступу: http://www.minfin.gov.by/upload/bp/strategy/1080_strategy.pdf. (дата звернення: 05.08.2021).

48. Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми: Постанова КМУ від 05 вересня 2007 р. № 1087. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2007-%D0%BF#Text> (дата звернення: 02.08.2021).

49. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#n115> (дата звернення: 21.08.2021).

50. Про приєднання до Європейської Хартії рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад: Рішення Запорізької міської ради від 26.06.2018 р. №1063. URL: [Ошибка! Недопустимый объект гиперссылки..rada.gov.ua/documents](https://zakon.rada.gov.ua/documents). (дата звернення: 26.08.2021).

51. Про призначення Левченко К. Б. Урядовим уповноваженим з питань гендерної політики: Розпорядження КМУ від 14 лютого 2018 р. № 90- р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-priznachennya-levchenko-k-b-uryadovim-upovnovazhenim-z-pitan-gendernoyi-politiki> (дата звернення: 02.08.2021). (дата звернення: 26.07.2021).

52. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності: Розпорядження КМУ від 16 вересня 2020 р. № 1128-р. URL:

<https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-shvaliv-koncepciyu-komunikaciyi-u-sferi-gendernoyi-rivnosti> (дата звернення: 26.07.2021).

53. Програма ПРООН із демократичного управління. Би., 2009.

54. Рудий К.В. Гендерні фактори зростання економіки Білорусі// Білоруський економічний журнал. - 2015. - №4. - С. 23-32.

55. Самосвідомість європейської культури ХХ століття: Мислителі та письменники Заходу про місце культури у сучасному суспільстві. М.: Політвидав., 1991. 87с.

56. Світайло Н. Гендерний аудит діяльності вищих навчальних закладів: практичний посіб. / Н. Світайло, Ю. Савельєва, О.

57. Соломатина І. «Системний гендерний перекис у Білорусі» або як відбувається дискримінація за ознакою статі (щодо жінок). [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://eurocenter.by/studies/sistemnyu-gendernyy-perekos-vbelarusi-ili-kak-proishodit-diskriminaciya-po-priznaku-pola-v>. (дата звернення: 02.08.2021).

58. Статистичний щорічник Республіки Білорусь, 2018: Стат. зб. - Мінськ, 2019.

59. Темкіної Є. Хрестоматія феміністських текстів. Пров. за ред. Здравомислової та О.. СПб.: Видавництво "Дмитро Буланін", 2000.

60. Центрвиборчком підбив підсумки виборів до місцевих Рад депутатів Республіки Білорусь двадцять восьмого скликання. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://pravo.by/novosti/obshchestvenno-politicheskie-i-v-oblastiprava/2018/february/27829/>. (дата звернення: 30.07.2021).

61. Чикалова І.Р. Гендерна система (пост)радянської Білорусі: відтворення та трансформація соціальних ролей у громадській та приватній сфері // Російські та слов'янські дослідження: нав. зб. Вип. 4 / редкол.: А.П.Сальков, О.А.Яновський (відп. редактори) [та ін]. - Мінськ: БДУ, 2009. - с.66.

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця 1

Гендерні аспекти управління громадою (на рівні структури управління)

Представницькі органи (депутатський корпус)	Виконавчі органи (виконавчі органи ради- відділи, управління, департаменти, інші структури)	Участь громади (різні форми залучення)
Паритетне представництво загалом	Паритетне представництво виконкому	Паритетне представництво
Представництво депутатів та депутаток у постійних комісіях (без стереотипного розподілу)	Паритетне представництво на керівних посадах	У дорадчих органах
Група «Рівні можливості	Паритетне представництво на посадах спеціалістів	На рівні радників на громадських засадах
	Паритетне представництво у робочих групах	На рівні участі у різних формах залучення
Гендерно орієнтоване бюджетування		
Гендерночутлива комунікаційна складова		

Додаток Б

Таблиця 1

Орієнтовна схема проведення аналізу місцевої цільової програми
щодо наявності гендерної складової

Назва програми	
Головний розробник та відповідальний виконавець міської цільової програми	
Наявність гендерної складової у назві програми (з поясненням за потреби)	
Наявність даних, розділених за статтю, у преамбулі та описі актуальності розроблення програми	
Наявність гендерної складової у формулюванні мети програми	
Наявність гендерної складової у завданнях програми	
Наявність гендерної складової у заходах програми (наявність заходів, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків)	
Наявність фінансування та обсяг фінансування щодо реалізації гендерної складової програми	
<p>Висновок про програму:</p> <p>Гендернонейтральна (розрахована для надання послуг усім споживачам і потребує вжиття додаткових заходів (досліджень) для врахування гендерного аспекту)</p> <p>Гендерночутлива (враховує різноманітні потреби жінок/дівчат і чоловіків/хлопців, а також вплив різних заходів на осіб різних статей).</p>	

Додаток В

Таблиця 1

Інформація про включення гендерної складової до місцевих цільових програм Запорізької територіальної громади (станом на 01.08.2021 р.)

№ п/п	Перелік міських цільових програм	Розробник програми	Наявність гендерної складової
1	<u>Програма розвитку малого та середнього підприємництва у місті Запоріжжі на 2019- 2021 роки</u>	Департамент економічного розвитку	-
2	<u>Міська цільова програма «Впровадження стратегічних ініціатив Запорізької міської територіальної громади на 2018- 2023 роки»</u>	Департамент економічного розвитку	-
3	<u>Міська цільова програма "Муніципальний енергетичний план території Запорізької міської територіальної громади на 2017 - 2022 роки"</u>	Департамент економічного розвитку	-
4	<u>Програма із створення, розроблення містобудівної, проектної та землепорядної документацій на 2019-2021 роки</u>	Департамент архітектури та містобудування	-
5	<u>Міська цільова Програма «Створення та ведення Містобудівного кадастру в місті Запоріжжі на 2018-2023 роки»</u>	Департамент архітектури та містобудування	-
6	<u>Програма благоустрою та розвитку комунального господарства Запорізької міської територіальної громади на 2016-2022 роки</u>	Департамент інфраструктури та благоустрою	-
7	<u>Програма поводження з побутовими відходами у на території Запорізької міської територіальної громади на 2018-2021 роки</u>	Департамент інфраструктури та благоустрою	-
8	<u>Комплексна цільова Програма розвитку житлового господарства «Ефективне та надійне житлове господарство - мешканцям міста на 2018-2022 роки» Запорізької територіальної громади</u>	Департамент житлового-комунального господарства	-
9	<u>Програма розвитку громадського транспорту міста Запоріжжя на 2020-2022 роки</u>	Управління транспорту та зв'язку	-
10	<u>Програма організації безпеки руху транспорту та пішоходів в місті Запоріжжі на 2018-2023 роки</u>	Управління транспорту та зв'язку	-

11	<u>Програма забезпечення техногенної та пожежної безпеки, захисту населення і територій Запорізької територіальної громади від надзвичайних ситуацій на 2020-2022 роки</u>	Управління надзвичайних ситуацій та цивільного захисту населення	-
12	<u>Програма Запорізької об'єднаної територіальної громади «Безпечне місто» на 2020-2022 роки</u>	Управління надзвичайних ситуацій та цивільного захисту населення	-
13	<u>Міська цільова програма "Забезпечення підрозділів територіальної оборони на 2019-2021 роки"</u>	Управління надзвичайних ситуацій та цивільного захисту населення	-
14	<u>Цільова Програма розвитку охорони здоров'я Запорізька міської об'єднаної територіальної громади на 2018-2020 роки</u>	Департамент охорони здоров'я	-
15	<u>Міська програма «Запорізька міська об'єднана територіальна громада - дружня до тварин» на 2018-2020 роки</u>	Департамент охорони здоров'я	-
16	<u>Міська цільова Програма розвитку освіти Запорізької територіальної громади на період 2019-2021 роки</u>	Департамент освіти та науки	-
17	<u>Комплексна цільова програма розвитку культури Запорізької міської об'єднаної територіальної громади «Нова основа культурного розвитку Запорізької міської об'єднаної територіальної громади на 2018-2022 роки»</u>	Департамент культури та туризму	-
18	<u>Комплексна міська Програма соціального захисту населення на 2016-2022 роки Запорізької міської об'єднаної територіальної громади</u>	Департамент соціального захисту населення	-
19	<u>Міська цільова соціальна програма підтримки сім'ї, дітей та молоді на 2018- 2023 роки</u>	Департамент сім'ї та молоді та спорту	-
20	<u>Цільова соціальна програма «Запорізька територіальна громада – територія рівних можливостей» на 2020-2025 роки</u>	Департамент сім'ї та молоді та спорту	+
20	<u>Міська програма забезпечення молодих сімей та одиноких молодих громадян житлом в м. Запоріжжі на 2018-2022 роки</u>	Департамент житлового-комунального господарства	-

21	<u>Міська цільова соціальна програма оздоровлення та відпочинку дітей Запорізької територіальної громади на 2019-2021 роки</u>	Департамент сім'ї та молоді та спорту	+
22	<u>Міська цільова соціальна програма розвитку позашкільної освіти за місцем проживання на 2019-2022 роки</u>	Департамент сім'ї та молоді та спорту	+
23	<u>Цільова програма розвитку галузі фізичної культури і спорту у місті Запоріжжі на 2016- 2020 роки</u>	Департамент сім'ї та молоді та спорту	+
24	<u>Програма розвитку футболу в м. Запоріжжі на 2016 - 2022 роки</u>	Департамент сім'ї та молоді та спорту	-
25	<u>Міська цільова програма «Ефективна влада. Конкурентне місто на 2018-2023 роки»</u>	Управління по зв'язках з громадськістю, управління звернень та діловодства, відділ організаційного забезпечення депутатської діяльності	-
26	<u>Міська Програма забезпечення зберігання документів для соціально - правового захисту громадян у Запорізькій територіальній громаді на 2020-2024 р.</u>	Архівний відділ	+
27	<u>Цільова програма Запорізької територіальної громади "е - Місто" на 2019-2024 роки</u>	Управління розвитку інформаційних технологій	-

28	<u>Міська цільова Програма "Будівництво (реконструкція, капітальний ремонт) об'єктів комунальної власності Запорізької територіальної громади на 2018-2022 роки"</u>	Управління капітального будівництва	-
29	<u>Міська Програма забезпечення та захисту прав дітей Запорізької територіальної громади на 2019-2021 роки</u>	Служба у справах дітей	-
30	<u>Комплексна програма охорони навколишнього природного середовища Запорізької територіальної громади на 2019-2021 роки</u>	Управління з питань екології	-
	Усього, 30 (100%)		5 (17%)

Орієнтовний зміст гендерного портрета/гендерного профілю громади

ВСТУП

I РОЗДІЛ Демографічна ситуація

1. Розподіл постійного населення за статтю та віком
2. Розподіл постійного населення за окремими віковими групами
3. Демографічне навантаження на населення у віці 16-59 років
4. Шлюби
5. Розподіл осіб, які вступили до шлюбу, за дошлюбним станом
6. Розподіл народжених за віком матері
7. Розподіл живонароджених за порядком народжень та
8. середній вік матері при народженні дитини
9. Смертність населення за статтю та віковими групами
10. Смертність дітей віком до 1 року за статтю
11. Розподіл померлих жінок та чоловіків за причинами смерті
12. Розподіл померлих жінок та чоловіків від зовнішніх причин

смерті за окремими причинами

13. Міграційний рух населення
14. Середній вік населення
15. Кількість пенсіонерів за статтю

II РОЗДІЛ Представництво жінок і чоловіків у органах місцевого самоврядування

1. Розподіл чоловіків і жінок за посадами у органі місцевого самоврядування

III РОЗДІЛ Зайнятість населення

1. Участь в економічній діяльності

2. Безробіття серед жінок та чоловіків

IV РОЗДІЛ Освіта та наука

1. Охоплення навчанням дітей шкільного віку
2. Охоплення дітей дошкільною освітою
3. Кількість дітей, які займаються у закладах позашкільної освіти
4. Чисельність студентів колегіумів, технікумів, училищ
5. Чисельність студентів університетів, академій, інститутів
6. Кількість аспірантів за галузями наук
7. Кількість аспірантів за галузями наук у
8. Кількість аспірантів за віком
9. Кількість докторантів за галузями наук
10. Кількість докторантів за галузями наук.
11. Кількість докторантів за віком.
12. Розподіл працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, за рівнем освіти
13. Розподіл дослідників за галузями наук
14. Розподіл дослідників за віком

V РОЗДІЛ Стан здоров'я жінок та чоловіків, фізична культура і спорт

1. Стан здоров'я жінок та чоловіків
2. Оздоровлення дітей
3. Травматизм на виробництві
4. Фізична культура і спорт:
5. Спортивні споруди
6. Загальна кількість працівників галузі фізичної культури і спорту
7. Розподіл жінок та чоловіків, які займаються літніми олімпійськими видами спорту
8. Розподіл жінок та чоловіків, які займаються неолімпійськими видами спорту

9. Розподіл жінок та чоловіків, які займаються видами спорту осіб з інвалідністю
10. Представлення жінок і чоловіків, які займаються фізкультурно-оздоровчою діяльністю, у навчальних закладах, підприємствах, установах, організаціях усіх типів

VI РОЗДІЛ Соціальний захист

1. Державна соціальна допомога при народженні
2. Соціальна допомога на дітей, які перебувають під опікою та піклуванням
3. Державна соціальна допомога на дітей одиноким матерям (батькам)
4. Державна соціальна допомога дітям з інвалідністю
5. Отримують надбавку на догляд за дитиною з інвалідністю
6. Державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям
7. Державна допомога на дітей, які виховуються у багатодітних сім'ях
8. РОЗДІЛ Домашнє насильство та злочинність
9. Інформація про здійснення заходів щодо протидії домашньому насильству
10. Інформація про злочинність на території територіально-адміністративної одиниці
11. Інші дані, розділені за статтю, або результати досліджень

ВИСНОВКИ

ДОДАТКИ

**Декларація
академічної доброчесності
здобувача ступеня вищої освіти ЗНУ**

Я, Сичова Наталя Валентинівна, магістрант 2 курсу магістратури, форма навчання заочна, факультет соціології та управління, спеціальність «публічне управління та адміністрування» освітньо-професійна програма «публічне управління та адміністрування», адреса електронної пошти dan_1970@ukr.net,

– підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Формування культури гендерної рівності в системі місцевого самоврядування» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлений;

– заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;

– згоден на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою інтернет-системи, а також на архівування моєї роботи в базі даних цієї системи.

Дата _____ Підпис _____ ПІБ (студент)

Сичова Н.В.

Дата _____ Підпис _____ ПІБ (науковий керівник)

Бутченко Т.І.