

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

**ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ**

**КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ФІЛОСОФІЇ ТА УПРАВЛІННЯ**

**Кваліфікаційна робота  
магістра**

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ДІЯЛЬНОСТІ  
ОРГАНІЗАЦІЙ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ**

Виконала: магістрантка 2-го курсу, групи 8.2319  
спеціальності 231 «Соціальна робота»  
освітньо-професійної програми  
«Соціальна робота»  
Ю.О. Якименко

Керівник: доцент кафедри соціальної філософії  
та управління,  
доцент, к.філос.н. Маліновська О.С.

Рецензент: професор кафедри соціальної  
філософії та управління,  
доцент, д.філос.н. Чайка І.Ю.

Запоріжжя – 2020

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ.....	9
1.1. Стан наукової розробки проблеми забезпечення гендерної рівності.....	9
1.2. Уточнення основних понять дослідження: «гендер», «гендерна рівність», «організації соціальної сфери».....	15
1.3. Принципи та методи дослідження забезпечення гендерної рівності.....	21
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ.....	26
2.1. Особливості реалізації принципу гендерної рівності у діяльності організацій соціальної сфери.....	26
2.2. Законодавче забезпечення гендерної рівності у діяльності організацій соціальної сфери .....	34
2.3. Зарубіжний досвід забезпечення гендерної рівності у діяльності організацій соціальної сфери.....	40
РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ.....	49
3.1. Реалізація політики гендерної рівності у діяльності організацій соціальної сфери Запорізької області.....	49
3.2. Фактори оптимізації розвитку забезпечення гендерної рівності у діяльності організацій соціальної сфери.....	54
ВИСНОВКИ.....	60
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	63
ДОДАТКИ.....	71

## ВСТУП

*Актуальність дослідження.* Протягом останніх років в сучасному суспільстві особливо важливим є дотримання гуманістичних принципів, що є передумовою демократичного устрою та культури. Гендерна рівність це один з фундаментальних принципів механізму реалізації прав людини. Учасники суспільних відносин мають усвідомлювати важливість принципу гендерної рівності, адже це одна з умов розбудови сучасної демократичної держави. На даний час, в нашій державі формується нова правова система, суб'єкти якої – чоловіки та жінки є рівноправними учасниками соціально-трудова відносин та можуть повністю реалізувати свій потенціал. Гендерна рівність жінки і чоловіка передбачає право на участь у державній, політичній, суспільній сферах життя, захист особистих потреб та інтересів, не обмежуючи коло прав, інтересів та поглядів інших індивідів.

*Проблемна ситуація,* полягає у тому, що дотримання принципу гендерної рівності є запорукою створення ефективної системи функціонування структур організацій соціальної сфери, її органів та підрозділів. Тому необхідно проаналізувати та обґрунтувати особливості реалізації даного принципу в організаціях соціальної сфери, адже це є однією з умов забезпечення висококваліфікованими фахівцями організацій соціальної сфери.

Серед зарубіжних вчених, що займалися гендерною проблематикою, слід назвати таких, як Е.Оуклей, А.Річ, І. Гофман, М. Мід, Т. Парсонс і Р. Бейлс та ін.

Особливості реалізації принципу гендерної рівності, шляхи оптимізації в Україні висвітлено в роботах таких вітчизняних учених, як С. Є. Горбатюк, М. М. Білинська, Т. Е. Василевська, Г. В. Даудова, Т. М. Краснопольська та ін.

Варто виділити також праці Н. Оніщенко, Н. Болотіної, Н. В. Грицяк, які присвятили свої роботи аналізу правових питань реалізації гендерної політики.

Праці зазначених вчених є вагомими у дослідженні даного питання, адже містять пропозиції та висновки щодо забезпечення та реалізації принципу гендерної рівності. Втім, незважаючи на значну кількість публікацій, у цій сфері залишається чимало нерозглянутих питань. Зокрема, питання забезпечення гендерної рівності в організаціях соціальної сфери є актуальним та потребує наукового дослідження та аналізу, де гендерна освіта та чутливість як її складова відіграють далеко не останню роль.

*Об'єктом дослідження* є гендерні відносини в організаціях соціальної сфери.

*Предмет дослідження* – забезпечення гендерної рівності у діяльності організацій соціальної сфери в Україні.

*Метою дослідження* є вивчення сутності й особливостей забезпечення гендерної рівності в діяльності організацій соціальної сфери.

Для досягнення мети було поставлено такі завдання:

- дослідити стан наукової розробки проблеми забезпечення гендерної рівності у діяльності організацій соціальної сфери;
- висвітлити основні поняття дослідження;
- обґрунтувати принципи і методи дослідження;
- визначити сутність гендерної рівності у діяльності організацій соціальної сфери;
- проаналізувати нормативно-правову базу забезпечення гендерної рівності у діяльності організацій соціальної сфери;
- дослідити зарубіжний досвід гендерної рівності у діяльності організацій соціальної сфери;
- обґрунтувати реалізацію політики гендерної рівності у діяльності організацій соціальної сфери Запорізької області;
- розробити шляхи оптимізації розвитку забезпечення гендерної рівності у діяльності організацій соціальної сфери.

*Гіпотеза дослідження:* одним з головних завдань при забезпеченні гендерної рівності в організаціях соціальної сфери є розвиток гендерної чутливості й впровадження гендерної культури і освіти.

*Структура роботи:* кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури і додатків.

# РОЗДІЛ 1

## МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ

### ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ДІЯЛЬНОСТІ

### ОРГАНІЗАЦІЙ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

#### **1.1. Стан наукової розробки проблеми забезпечення гендерної рівності**

Сучасне міжнародне право визначає принцип рівності жінок і чоловіків як окрему складову принципу соціальної рівності. Водночас внаслідок надзвичайної актуальності проблеми забезпечення гендерної рівності, він закріплюється як окреме нормативне положення в міжнародному та європейському праві. У фахівців немає жодної думки чи якихось точних даних про характер гендерної взаємодії в далекому минулому.

Узагальнюючи наукові праці зарубіжних учених стосовно даного питання можна виділити таких дослідників: Г.Рубін «Обмін жінками», була однією з перших, де обґрунтовувалися термінологічні відмінності між поняттями «гендер» і «стать» [69, с. 89-92]. Дослідниця ввела в науковий обіг поняття статево-гендерної системи та визначила її як сукупність домовленостей, завдяки яким суспільство перетворює біологічну сексуальність у результат активності людини. Продовжуючи думку Г.Рубін, А.Річ зауважує, що сформований інститут статі та затвердження конкретних статевих ідентифікацій, створює певні статеві відмінності та вносить їх у стосунки «панування-підкорення». Гендерне протистояння, змодельоване суспільством та владою, стає добре помітним саме з позиції гендерної диференціації, що трансформує біологічні відмінності у соціальні [69, с. 140].

Варто зазначити, що всі світові наукові дослідження в гуманітарній сфері до 60-х років ХХ ст. проводилися в ракурсі чоловічого домінування у суспільстві. У 60-70-х роках на Заході, у зв'язку з активізацією жіночих рухів та появою жіночих теоретичних досліджень, поняття «гендер» у сучасну

соціальну науку вводить Е.Оуклей [59, с. 90]. Саме феміністичний рух посприяв виникненню концепції гендера. Як наслідок – світова спільнота прийняла ряд важливих для жінок документів, завдячуючи яким, згідно з міжнародним правом, у наш час значно піднесений соціальний статус жінки.

Разом із тим, до гендерного дискурсу поступово почали долучатися науковці: антропологи, етнографи, історики, фізіологи, психологи, педагоги, філософи, фізіологи та ін. Кожен із них зі своєї позиції намагався пояснити відмінності та сутність фемінного та маскулінного. Таким чином, починаючи з середини 70-х років, у західних університетах починають активно створюватися гендерні центри, що досліджували проблеми гендеру та гендерної рівності.

Американський антрополог Маргарет Мід майже сорок років вивчала примітивні народи басейну Тихого океану. У 1935 році вона опублікувала результати своїх досліджень, де описала способи чоловічої та жіночої поведінки, а також обґрунтувала їх залежність від принципів певної культури. М.Мід розглядає стать як природну характеристику людини, а гендер – як результат формування соціокультурної характеристики. Це була перша спроба розмежування статі та гендеру [59, с. 102-103].

Цікавою також є позиція структураліста Фуко, наукові роботи якого є дуже популярними серед закордонних дослідників гендеру. Вони несуть теоретичну альтернативу феміністичним концепціям гендеру, для нього стать є таємничістю. І. Гофман розглядає «гендерний дисплей», що, є сукупністю різноманітних проявів, які пов'язані із закладеними у соціумі нормами фемінної та маскуліної взаємодій [59, с. 107].

У свою чергу О.Вороніна підтримує теорію, за якою поняття «гендер» у 1968 р. уперше було введено в науковий обіг психологом Робертом Столлером, а не феміністками [11, с. 134]. Досліджуючи психологію гермафродитів та транссексуалів у Каліфорнійському університеті, він довів, що набагато легшою є хірургічна зміна статі, аніж психологічна – зміна гендерної ідентичності.

Українські дослідники О.Гомілко та М.Свідло вважають, що поняття «біологічна стать», котра визначає біологічні відмінності між чоловіком і жінкою та своєрідна «соціостать», соціальна конструкція, що позначає особливості соціальних стратегій дають можливість провести так звану горизонтальну соціостатеву стратифікацію суспільства, на відміну від стратифікацій вертикальних – станової, класової та ін. [50].

М.Зелінський та І.Краснюк вважають, що визнання наукою того факту, що соціальні відмінності між жінками та чоловіками не є біологічно зумовленими, а виникають у процесі соціалізації та формуються відповідно до наявних гендерних вимог суспільства (гендерних стереотипів) стосовно того, якими мають бути жінки та чоловіки [28, с. 123].

Розвиток в Україні власне гендерних досліджень А.Фесенко пов'язує з генезою свідомості суспільства з кінця ХХ століття, що визначається рівнем суспільного розвитку країни та поступовим переходом до технологій, інтелектуальної, а не матеріальної власності. А.Фесенко описує декілька основних напрямків розуміння гендеру у світових дослідженнях та їх віддзеркалення в Україні. В межах цього підходу гендер є ідеологічним конструктом та суб'єктивністю [11, с. 140].

Скориставшись аналізом методології вивчення гендеру Д. В. Воронцова є можливість інтерпретувати проблему гендерної рівності. Перший підхід має назву гендер у класичному розумінні. Психологія, орієнтована на класичну парадигму, трактує гендер як соціальну «надбудову» над біологічною статтю. Основою такого розуміння є статево-рольова теорія, сформульована на основі структурного функціоналізму Т. Парсонса і Р. Бейлса. Базові позиції цього підходу можна представити через 5 позицій [29]:

1. Статеві ролі завжди є пов'язаними з біологічною основою, (жінки виконують експресивну роль, чоловіки – інструментальну);
2. Підкреслює значення взаємодоповнюваності маскулінної ролі фемінною чи навпаки.;
3. Гендерні ролі формуються в процесі ранньої гендерної соціалізації;



4. Родина – це основне середовище, у якому здійснюється гендерна соціалізація. Класичне розуміння гендеру. Це біосоціальна характеристика, в якій анатомо-фізіологічні відмінності між людьми набувають якості соціальних стосунків;

5. Культурні стереотипи й особистий досвід орієнтують батьків на те, яким повинен бути хлопчик і якою – дівчинка.

Отже, за такого підходу внаслідок соціалізації стать стає гендером, особистісним атрибутом, який фіксується у дитинстві.

Другий – неklasичне уявлення про гендер пов'язується з соціально-психологічною теорією гендерної схеми Сандри Бем. Модерністська наукова традиція зберігає двоїсте трактування категорії «стать» – стать як біологічний факт та соціокультурний феномен, не виходить за межі біологічного детермінізму.

Гендерна схема – це поняття, що поглиблює уявлення про гендерні стереотипи. Під нею розуміється зафіксована в культурі сукупність (схема) особистісних якостей і способів соціальної взаємодії, з якою кожен індивід певної статі співвідносить себе, впорядковує і типізує індивідуальний досвід, а також організовує і типізує поведінку чоловіків і жінок.

Базові уявлення про природність гендеру С.Бем назвала «гендерною лінзою» [15, с. 200-201]. На індивідуальному рівні людина самостійно контролює поведінку, довільно комбінуючи якості і способи взаємодії, користуючись наявними в культурі гендерними схемами. Тому деякі люди демонструють виражену «гендерну схематичність», вони в усьому покладаються на типові зразки відповідних якостей і моделі поведінки, тоді як інші приділяють менше уваги точному відтворенню готових зразків, засвоюючи те, що їм здається більш відповідним з різних гендерних схем. У цьому випадку гендер має множинні форми прояву, які не зводяться лише до сукупності статевих ролей, запропонованих суспільством за ознакою статі.

Саме у межах цього підходу виникає бачення гендеру як багаторівневого феномену. Гендер – це не лише індивідуальні уявлення, але й особливий

соціальний інститут, який забезпечує функціонування відносин влади та підпорядкування в суспільстві.

Третій підхід – постнекласичне розуміння гендеру. Це система уявлень, крізь призму якої особистість сприймає і трактує будь-яку інформацію, пов'язану зі статевою приналежністю [29]. Поділ соціального світу на чоловіків і жінок вкорінений настільки глибоко, що з моменту народження, коли морфологічна стать дитини є визначеною, батьки, лікарі, акушерки і всі, хто оточує новонародженого, створюють гендер, реалізуючи принцип статевої диференціації.

Варто звернути увагу на сучасні психологічні теорії гендеру. У психології існує кілька провідних підходів з дослідження механізмів гендерної соціалізації та особливостей гендерної ідентичності. Серед них: психоаналітична теорія, теорія соціального наuczіння, теорія когнітивного розвитку, нова психологія статі, теорія гендерної схеми, теорія соціальної драматургії І.Гофмана та інші.

Психоаналітична теорія, сформована в межах психоаналізу, пропонує біологічне пояснення: за З. Фрейдом, «анатомія – це доля». Цей підхід акцентує постнекласичне розуміння гендеру [77]. Гендер виникає, відтворюється та трансформується у повсякденній взаємодії, складається під впливом соціальних інститутів та самовизначення особистості. З раннього дитинства для наступної статево-рольової поведінки індивіда, звертає особливу увагу на ідентифікацію дитини з одним із батьків своєї статі.

Теорія соціального наuczіння, яка акцентує увагу на тому, що мікросередовище, сформовані соціальні норми мають прямий вплив на поведінку притаманну певній статі. В основі теорії обґрунтовано роль модулі батьківської поведінки, позитивного та негативного підкріплення.

Теорія когнітивного розвитку пояснює формування уявлень про статеві ролі у дітей активним структуруванням власного досвіду, когнітивної інформації та розумінням своєї статевої приналежності.

Теорія гендерної схеми також пов'язана з теорією когнітивного розвитку Л. Колберга. Дана теорія вказує на те, що активність дитини є передумовою

процесу засвоєння статевої ролі [59, с.104]. З певного віку дитина свідомо здатна самостійно фільтрувати інформацію щодо характеристик, проявів поведінки на категорії «жіноче – чоловіче».

На Заході у 1970-ті роки популярності набирає нова психологія статі. Вчені Дж. Стоккард та М. Джонсон висунули положення про те, що гендер засвоюється упродовж життя, він формується залежно від особливостей культури, очікувань суспільства, етнічності, раси.

Варто взяти до уваги праці вчених, які також формували процес зміни ролі жінок і чоловіків. Наприклад, однією з таких, є діяльність Симони де Бовуар. У своїй праці «Друга стать» вона сформулювала основні підстави фемінізму. На її думку, бути жінкою – це не лише належати до певної біологічної категорії людей, а й бути причетною до конкретної соціопсихічної реальності – жіночності. Жінка сприймається чоловіком як істота, співвіднесена з ним, але «інша». І саме чоловіки винні в тому, що жінка змушена бути «другою статтю». Для розкриття соціальної дискримінації жінки Симона де Бовуар використовує поняття «гендер». Вона, зокрема, зазначає, що патріархальний стереотип заперечує образ жінки як істоти, котра не відповідає загальнокультурному зразку [58, с.184-185].

У наукових працях змальована надзвичайно строката картину стосовно системи гендерних норм у різних народів і в різні часи. У 1935 році відома американська дослідниця Маргарет Мід видала книгу «Стать і темперамент», в якій зроблено блискучий аналіз гендерної культури різних народів, який вона поглибила і в інших своїх виданнях. Вона проаналізувала особливості культури трьох племен Нової Гвінеї, показавши її історичність і нормативність. У кожному з трьох досліджуваних племен була специфічна для цих суспільств гендерна культура зі своєю системою гендерних норм, зовсім різними гендерними ролями, своїми стандартами, прямо протилежними тим, що прийняті у європейських суспільствах [12, с. 278]. Аналізуючи значення і місце обрядів у гендерній культурі суспільства, автор показує, що обряд ініціації чоловіків у традиційних суспільствах спрямований на те, щоб закріпити

почуття чоловічої солідарності, зафіксувати соціальну зрілість та інтегрувати в суспільні стосунки.

Усталилось уявлення, що існує тільки дві статі, на основі яких оформляються два гендери: жіночий та чоловічий. Чи може бути більше гендерів? Проаналізувавши літературу, наведемо приклади культур, де не все так чітко з поділом людей на дві статі [50].

Наприклад, у Сполучених Штатах Америки перший приклад множинних гендерів – це бердаші, представники корінних американських індіанців, які сьогодні проживають у Південній Дакоті. Їм властиво приймати гендерну ідентичність протилежної статі, але по-різному.

Дослідник теми доктор медицини Мондимор Френсис Марк відмічає, що частина бердашів повністю беруть на себе жіночу роль: виконують такі обов'язки, як приготування їжі, турбота про одяг, стан зброї, а також переймають стиль жіночого одягу та жіночі манери [50]. Разом з тим, такі жінки-бердаші можуть робити зброю та полювати. Інші бердаші обирають заняття не полювати та воювати, а займатися господарством. Вони одягаються та поведуться у відповідності зі своєю біологічною статтю, разом з тим повною мірою виконують жіночу соціальну роль. Отже, можна говорити не про два, а навіть чотири гендери.

Отже, еволюція уявлень про «гендер» пройшла декілька етапів: від класичного до постнекласичного його розуміння.

## **1.2. Уточнення основних понять дослідження: «гендер», «гендерна рівність», «організації соціальної сфери»**

Ключовою категорією гендерної психології і виховання є поняття «гендер». Воно відноситься до нових, неусталених, найскладніших, однак доволі вживаних натеper категорій психології. Гендер є мінливим, багаторівневим, мультиполярним явищем. Його змістовне наповнення залежить від культури, історичного етапу та ситуації спілкування. Гендер – це водночас і

характеристика особистості (гендерна ідентичність), і організуючий принцип усіх соціальних систем, зокрема роботи, сім'ї, школи, економічних та правових систем, а також повсякденної взаємодії.

У словнику гендерних понять «гендер» трактується як соціальна стать, що формує поведінкові, культурні, психологічні, візуальні та інші соціально-культурно зумовлені відмінності між чоловіками та жінками [72].

Сучасний філософський словник визначає гендер у двох значеннях: загальному – різниця між чоловіками і жінками за анатомічною статтю; соціологічному – соціальний поділ, який часто ґрунтується на анатомічній статі, але не обов'язково з ним співпадає [43, с.205]. Енциклопедичний словник з соціології визначає гендер як поняття, яке позначає соціальні очікування представників різної статі одна від одної. Як бачимо існує безліч визначень терміну гендер, але суттєвої різниці вони не мають, і наголошують на наявності відмінностей не лише біологічних, але і соціальних.

В українську науку поняття прийшло на початку 90-х років. Термін «гендер» спочатку використовувався в англійській літературі тільки в якості лексико-граматичної категорії, що позначає чоловічий, жіночий або середній рід. У науковий оберт поняття «гендер» ввів сексолог Джон Мані (1955), який працював з такими явищами, як гермафродитизм і транссексуалізм. Його утвердження в психологічній науці як наукового поняття пов'язують з американським психоаналітиком Робертом Столлером, який застосував його у своїй праці «Стать та гендер: про розвиток мужності та жіночості» у 1968 році [58, с.326].

Р.Столлер запропонував використовувати граматичну категорію «гендер» для підкреслення двоїстої природи статі людини: як біологічної статі, з одного боку, та соціокультурного феномену, з іншого. Р.Столлер розглядав «гендер» як поняття, що виражає психологічні, соціальні, культурні особливості, незалежні від тих, що тлумачать біологічну стать. На його думку, психологічне втручання, консультування жодним чином не впливає на установку людини про можливу

зміну гендерної ідентичності, це можливо зробити лише хірургічним шляхом [58, с. 326].

З цього моменту була здійснена історично перша спроба диференціації понять «стать» і «гендер» на основі діалектики співвіднесення «природного – соціального». Іншими словами, перша біологічна стать, а друга – соціальна стать, що характеризує не біологічні відмінності, а відмінності в соціальній поведінці й статусі чоловіка й жінки в суспільстві.

Отже, з 70-х років ХХ століття є тенденція розмежовувати поняття «стать» і «гендер» на основі біологічного/соціального. Поглиблення такого розуміння було здійснено дослідницею Р.Унгер, яка запропонувала використовувати слово «стать» лише стосовно біологічних аспектів людини, а термін «гендер» використовувати тільки при обговоренні соціальних, культурних та психологічних аспектів, що стосуються рис, норм, стереотипів, ролей, які вважаються типовими та бажаними для тих, кого суспільство визначає як жінка та чоловік [1].

Значущим етапом у становленні поняття «гендер» було його віднесення до групи категорій, що включені у макропроцеси. У цьому зв'язку знаковою є робота Г.Рубін «Обмін жінками», де, ґрунтуючись на методах психоаналізу та структурної антропології, авторкою було проаналізовано символічне значення обміну між жінками і чоловіками у традиційних спільнотах [69].

У результаті проведеного аналізу вона приходять до висновку, що саме обмін жінками між племенами відтворює чоловічу владу та структуру гендерної ідентичності, коли жінки оцінюються як біологічні істоти та відносяться до сімейної сфери. На цій основі Г.Рубін ввела поняття статевогендерної системи («sex-gender-system») та дала їй визначення.

Гендерна система, з погляду Г.Рубін, конструює дві статі, як різні та взаємодоповнюючі, вона закладає основи влади та домінування між статями, її метою є концентрація матеріального та символічного капіталу у руках чоловіків-батьків [69]. Таким чином, гендер став стратифікаційною категорією, такою, як раса, клас, страта.

У словнику гендерних термінів поняття гендерної рівності трактується як складова поняття рівності та рівних можливостей. Демократичне суспільство повинно надавати і чоловікам, і жінкам рівні можливості брати участь в усіх сферах життя. У Конституції наголошується, що гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [47].

Гендерна рівність – концепція досягнення рівних прав людини між чоловіками та жінками в трудових, сімейних та інших правових відносинах. Сутність гендерної рівності полягає у вивченні і подоланні соціальних бар'єрів, що є перешкодами для реалізації людини, а також у створенні рівних умов для реалізації можливостей, задатків, вмінь, навичок, талантів чоловіків та жінок в суспільстві та професійному житті [32, с.172].

Трансформаційні зміни у суспільстві може змінити не лише розширення прав і можливостей, варто враховувати соціальні та гендерні ролі. Якщо соціальні ролі є обмеженими, розвиток людини як особистості не відбувається то існує ризик не реалізуватися у соціально-тродових відносинах.

Просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок має важливе значення та є невід'ємною частиною підходу до програм розвитку, що ґрунтується на правах людини. Ці зусилля включають відстоювання прав жінок, ефективне реагування на випадки дискримінації та боротьбу із культурно закріпленими ролями та стереотипами, які породжують нерівність та ігнорування прав та інтересів певних груп.

Таким чином, традиційна гендерна ідеологія має негативні наслідки: особистістю має обмежені можливості вибору манер та моделі, поведінки, виду професійної діяльності, кар'єрного просування, розвитку, самореалізації,

Основними гравцями на полі регулювання соціальних проблем є держава та організації соціальної сфери, які виступаючи з дещо різних позицій, користуючись власним арсеналом інструментів та інструментальних засобів,

зосереджують свої зусилля на вирішенні актуальних для всього суспільства питань.

Термін «організація» вживається в різних значеннях як такий, що позначає [43, с. 359]:

- процес – діяльність, активність індивідів для встановлення системи зв'язку, об'єднання в групи;
  - атрибут якого-небудь об'єкта. цілісність, впорядкованість структурних елементів, комбінаторність, узгодженість;
  - об'єднання людей, об'єднаних однією метою, які дотримуються встановлених норм і правил;
  - групу інституційного характеру, що має свої функції та особливості.
- Наприклад, першочерговий інститут сім'ї, головною функцією якого є виховання, школа – передача знань та соціалізація.

Усі ці значення терміна «організація» тісно зв'язані між собою, а організація як соціальна група передбачає й організаційну діяльність, і організованість.

Об'єктом вивчення соціології у більшій мірі є організація як соціальна група. Організація як соціальна група відрізняється від інших соціальних груп тим, що вона орієнтується на досягнення взаємозв'язаних специфічних цілей і формування високоформалізованих структур. Отже, всі дії членів організації мають сприяти досягненню цілей у певній сфері діяльності, мотивувати на успіх, ріст та розвиток окремого працівника як висококваліфікованого та конкурентоспроможного фахівця в своїй сфері.

Соціальна організація є складним соціальним утворенням, існує багато її видів. Наприклад, О.Пригожин виділяє три типи організацій [77]:

1) адміністративні з обмеженими можливостями працівників впливати на цілі організації, жорстка ієрархія, структурованість, не має місця неформальним відносинам. Варто зазначити, що адміністративні організації можуть мати будь-яку форму власності: державну, приватну, орендну, кооперативну;



2) громадські, цілі якимх можуть контролюватися учасниками, на відміну від адміністративних організацій, менш формалізовану структуру, добровільне членство, більші можливості впливу;

3) асоціативні, які характеризуються відсутністю цілей, високим впливом індивідів та відсутність ієрархії.

Центральним елементом будь-якої організації є соціальна структура. Внутрішня структура соціальних організацій є високоформалізованою в тому сенсі, що правила, регламенти, розпорядок охоплюють практично всю сферу поведінки їхніх членів [7, с. 43]. Тобто наявна чітка ієрархічність, слід дотримуватися субординації, формалізовані відносини, працівники мають діяти згідно посадових інструкцій, розпоряджень, наказів, виконувати обов'язки відповідно до посади, що обіймають. Соціальну структуру організації представлено нормативною системою і фактичним порядком (поведінковою структурою).

Нормативна система організації включає цінності, норми та ролеві очікування. Працівники мають здійснювати свою діяльність відповідно до встановлених норм, в іншому випадку передбачена відповідальність згідно посадових інструкцій.

До поведінкової структури належать – дії, що не регламентуються нормами і правилами. Дана первинна форма включає в себе прихильності і ворожість, симпатії та антипатії.

Загалом поведінкова структура – це система відносин між людьми, що перебувають у межах нормативної структури [24, с. 78]. Але, особистісні почуття, відносини, можуть провокувати відхилення від системи.

Отже, соціальна структура організації має ієрархію, чітку регламентацію норм та правил, визначене коло повноважень.

### 1.3. Принципи та методи дослідження забезпечення гендерної рівності

Наукове дослідження являє собою процес, направлений на отримання нових знань про особливості розвитку досліджуваного об'єкту. Для розв'язання поставлених завдань використовується комплекс загальнонаукових принципів та методів.

Методологічні принципи – основне вихідне положення теорії, вчення, науки, світогляду [67, с. 12]. У роботі використані такі загальнонаукові принципи дослідження: об'єктивності, історизму, термінологічний.

Одним з головних принципів наукового дослідження – принцип об'єктивності. Його суть полягає у розгляді конкретних подій і явищ у всій їхній складності, багатогранності і суперечливості. Передбачає опір на факти у їх справжньому змісті [46, с. 37].

Даний принцип охоплює увесь обсяг наукового дослідження. Зокрема, на основі опрацьованих фактів є змога вірно окреслити гендерні ролі фемінності та маскулінності і різні типи суспільства, виділити необхідні у роботі поняття для характеристики досліджуваних об'єкту та предмету.

Принцип історизму – вимагає розгляду всіх історичних фактів, явищ і подій відповідно до конкретно-історичних обставин, в їх взаємозв'язку і взаємообумовленості. Будь-яке історичне явище має вивчатися в динаміці: як воно виникало, які етапи в своєму розвитку пройшло, чим стало на той чи інший момент часу. Принцип історизму також вимагає, щоб кожне історичне явище розглядалося у зв'язку з конкретним досвідом історії, у світлі подальших подій [68, с. 47].

Вказаний принцип був застосований у першому розділі дослідження. У нашій роботі ми аналізуємо історичні аспекти залучення жінок на керівні державні посади тому при цьому особливого значення набувають вивчення історичного досвіду. Використавши даний принцип, змогли дослідити виникнення, формування і розвиток гендерної рівності хронологічній послідовності з метою виявлення особливостей у різні часові проміжки.

Термінологічний принцип передбачає вивчення історії термінів і позначуваних ними понять, розробку або уточнення змісту та обсягу понять, встановлення взаємозв'язку і субординації понять, їх місця в понятійному апараті теорії, на базі якої базується дослідження [67, с. 50].

Відповідно до роботи, операціоналізація понять була використана у першому розділі роботи, де розкрито сутність основних понять та прослідкували співвідношення досліджуваних понять, таких як: «гендерні стереотипи», «гендер», «гендерна рівність».

Трактування даних понять є важливим при дослідженні розвитку гендерної рівності у закладах соціальної сфери, адже їх уточнення дозволяє вірно окреслити коло досліджуваної проблеми.

Метод – це інструмент для вирішення головного завдання науки – відкриття об'єктивних законів дійсності [46, с. 15]. У роботі були застосовані такі методи наукового дослідження: правовий, системний структурно-функціональний, порівняльний.

Правовий метод – базовий метод методології що являє собою сукупність способів дослідження, яка застосовується для вивчення загальних та особливих ознак державно-правових явищ і встановлення закономірностей їх розвитку [67, с. 11-12].

Суть правового методу у нашій роботі викладена у другому розділі. На основі правового методу ми визначили напрям і зміст правового регулювання діяльності інститутів, що забезпечують дотримання принципу гендерної рівності. Проаналізовано також законодавчу базу соціального захисту жінок та чоловіків.

Метод порівняння – один з головних наукових методів, що шляхом порівняння встановлює спільне, особливе та окреме в досліджуваних явищах, в закономірностях їх розвитку [46, с. 137].

У нашій роботі метод порівняння використаний у другому розділі 2.3, при аналізі зарубіжного досвіду гендерної рівності. На основі порівняння вітчизняного та закордонного досвіду забезпечення гендерної можна

прослідкувати відмінні та подібні ознаки, виділити особливості, проаналізувати ефективність методів реалізації політики гендерної рівності.

Структурно-функціональний метод обумовлений тим, що будь-яка система являє собою цілісну, впорядковану множину елементів, взаємодія яких породжує нові, не притаманні кожному з них окремо якості [46, с. 115]. Структурно-функціональний метод дає можливість розглядати діяльність організацій соціальної сфери в Україні як, систему, що має складну структуру, кожний елемент якої має певне призначення і здійснює специфічні функції, спрямовані на задоволення відповідних потреб системи.

Одним з найпоширеніших методів збору інформації є анкетування. Анкетою називається список питань, котрий пропонується респонденту в друкованій формі і в ідентичній формі всім респондентам. При анкетуванні ситуація опитування створюється не в результаті особистого контакту, а в процесі присланого респонденту надрукованого запитальника-анкети. При проведенні дослідження була розроблена електронна анкета, за результатами якої вдалося систематизувати та узагальнити кількісні дані у третьому розділі.

Реалізація зазначених принципів стає реальною за допомогою загально логічних методів. Загальнологічні методи використовуються в теоретичних і емпіричних дослідженнях. До них належать: аналіз і синтез; індукція і дедукція; аналогія і моделювання; абстрагування і конкретизація; системний аналіз. У дослідженні використали такі:

– індукція – це процес судження, котрий досягає висновку що при наявному стані знань є напевно істинний, але не гарантує його. Індуктивний висновок може бути спростований або узагальнений при наявності додаткових фактів [68, с. 84].

– дедукція – це процес виведення висновку що гарантовано слідує, якщо вихідні припущення істинні та висновок на їх підставі є чинним. Висновок повинен базуватись виключно на основі попередньо наведених доказів, та не повинен містити нової інформації про предмет що досліджується [68, с. 84-85].

Даний метод ми використали при вивченні факторів оптимізації розвитку забезпечення гендерної рівності у діяльності організацій соціальної сфери. А саме це стосується необхідності кадрового оновлення інститутів

- системний аналіз – вивчення об'єкта дослідження як сукупності елементів, що утворюють систему;

- синтез – поєднання абстрагованих сторін предмета і відображення його як конкретної цілісності; метод вивчення об'єкта у його цілісності, у єдиному і взаємному зв'язку його частин. Протилежне – аналіз. Діяльність організацій соціальної сфери з гендерними аспектами розглянули у цілісності їх елементів;

- аналіз – розчленування предмета пізнання, абстрагування його окремих сторін. Метод дослідження, який включає в себе вивчення предмета за допомогою мисленого або практичного розчленування його на складові елементи (частини об'єкта, його ознаки, властивості, відношення). Кожна із виділених частин аналізується окремо у межах єдиного цілого [67, с. 112].

Відповідно до дослідження, використали саме такі принципи наукового дослідження, як: принцип об'єктивності, термінологічний, історизму. Та методи – правовий, структурно-функціональний, аналіз, синтез, індукцію, дедукцію та системний аналіз.

Таким чином, у даному розділі розглянули методологічні аспекти дослідження забезпечення гендерної рівності в організація соціальної сфери. Виходячи з поставлених завдань, нами було досліджено стан наукової розробки проблеми забезпечення гендерної рівності у діяльності організацій соціальної сфери. А саме ми виділили та охарактеризували основні етапи трансформації уялень про гендерну рівність.

Охарактеризовано основні поняття дослідження – «гендер», «гендерна рівність», «організації соціальної сфери», зазначено їх сутність, загальні складові та характеристики.

При проведенні наукового дослідження було виділено принципи та методи, за допомогою яких був здійснений всебічний аналіз та опрацювання

фактів. Для ефективності роботи дотримувались таких принципів: принцип об'єктивності, термінологічний, історизму. Серед методів були використані – правовий, структурно-функціональний, анкетування, аналіз, синтез, індукцію, дедукцію та системний аналіз.

## РОЗДІЛ 2

### ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

#### **2.1. Особливості реалізації принципу гендерної рівності у діяльності організацій соціальної сфери**

Сучасні умови життя, моральність та зміна життєвих орієнтирів вимагають від держави гарантування єдиних загальнолюдських принципів і стандартів життя, реалізації у повному обсязі невід'ємних прав людини. Адже це все впливає на формування соціального змісту життя, що реалізується і впливає на свідомість і поведінку людей, які керуючись загальноприйнятими нормами держави реалізують свої права стосовно інших індивідів.

На сучасному етапі науковим пошукам щодо проблем прав людини, природного права, ціннісних орієнтацій права, принципу рівності та гендеру присвячені праці таких провідних вітчизняних та зарубіжних вчених, як С. Алексєєва, В. Бабкіна, Г. Бермана, Ж.-Л. Бержеля, М. Козюбри, М. Марченко, Н. Оніщенко, Л. Петрової, П. Рабіновича, В. Селіванова, В. Тація, В. Тимошенко, І. Честнова та ін.

Гендерна рівність належить до фундаментальних засад прав особи. Норми будь-якої галузі права повинні відповідати загальним принципам права, у тому числі принципу гендерної рівності.

Категорія гендерної рівності багатоаспектна, а саме: рівність прав – це законодавче наділення однаковими правами осіб чоловічої та жіночої статей у всіх сферах життя [57]:

– рівність можливостей – забезпечення (гарантії) на практиці рівних умов щодо рівного розподілу, використання політичних, економічних, соціальних та культурних цінностей, які виключають дискримінацію та

обмеження будь-якої статі, що негативно впливають на життєдіяльність і самовираження;

- забезпечення рівних умов для реалізації прав та можливостей;
- «гендерна симетрія» – стан, при якому принцип рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків реалізований на практиці.

Все це ще раз дає переконатися в тому, що, питання гендерної рівності набуло на сьогодні неабиякої актуальності і представляє неабияку цінність для дослідження з точки зору філософії, соціальної роботи, права та інших наук.

Під терміном «механізм забезпечення гендерної рівності в організації соціальної сфери» розуміється складна, структурована, динамічна, комплексна система, через нормативно-правовий, інституційний та процедурний складник якої за допомогою певних правових інструментів цілеспрямовано забезпечується і впроваджується у діяльність організацій соціальної сфери принцип гендерної рівності [27, с. 58]. Ознаками механізму забезпечення гендерної рівності в організаціях соціальної сфери є:

- правова регламентованість (нормативно-правове регулювання принципу гендерної рівності здійснюється через систему нормативно-правових актів та інших джерел права, а також індивідуального правового регулювання (прийняття адміністративних актів), що здійснюється в процесі адміністративно-процедурної діяльності органів соціальної сфери;

- системність, логічність і функціональний зміст (всі складники такого механізму утворюють цілісну систему, її побудова є логічною та між елементами системи є певні зв'язки);

- динамізм і стабільність (механізм забезпечення принципу гендерної рівності є динамічним явищем, таким, що постійно розвивається, трансформується, удосконалюється і перебуває в безперервному русі, але водночас для нього характерне тривале збереження певного якісного стану та передбачуваність);

- цілеспрямованість (функціонування такого механізму орієнтоване на досягнення певної мети – реалізацію основоположного правового принципу



рівності в суспільстві через досягнення реального стану рівності чоловіків і жінок у діяльності органів соціальної сфери);

- гарантованість (означає наявність загальних і спеціальних умов та засобів, що практично забезпечують його функціонування);

- процедурний характер забезпечення (гендерна рівність забезпечується в межах певних процедур – процедур добору та прийняття на службу, просування по службі, припинення служби);

- постійний характер й ефективність (гендерний паритет забезпечується постійно в процесі діяльності, а реалізація програм і проектів щодо поліпшення статусу жінок і чоловіків постійно моніториться і у разі неефективності коригується).

Відповідно до цього, визначено функції механізму забезпечення гендерної рівності в організації соціальної сфери є [31, с. 90-91]:

- загальні (прогнозування, планування, організація, координація тощо);
- спеціальні (здійснення процедур кадрового відбору, формування резерву та призначення на керівні посади з урахуванням принципу гендерної рівності, організація навчання з гендерних питань тощо);
- допоміжні (кадрові, матеріально-технічні тощо).

Можна виділити ряд переваг забезпечення гендерної рівності в організаціях соціальної сфери, до них належать [36, с. 134]:

- ефективність у реагуванні на потреби населення;
- надання громадянам якісних та репрезентативних послуг;
- продуктивність умов праці;
- мінімізація проблем з гендерною нерівністю на робочому місці;
- забезпечення довіри з боку населення;
- дотримання міжнародних і національних зобов'язань у сфері утвердження гендерної рівності.

Важливою передумовою гендерних змін є нормативно-правова база, оскільки саме вона офіційно закріплює у суспільстві та свідомості людей певні

норми поведінки, спрямовані на повагу до прав жінок і чоловіків. Законодавство одночасно і відображає традиційні суспільні погляди, і визначає їх формування.

Нормативно-правовий складник механізму забезпечення принципу гендерної рівності в організаціях соціальної сфери знаходить своє об'єктивне відображення у системі чинного законодавства України, яку складають: закони України; підзаконні нормативно-правові акти; міжнародні нормативно-правові акти та договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України.

Основою формування національного інституційного (організаційно-правового) складника є чітке розуміння, які суб'єкти можуть до неї входити та здійснювати забезпечення принципу гендерної рівності ефективно. Їх систематизація є необхідною умовою для визначення та законодавчого закріплення конкретних функцій і повноважень у цій сфері. В інституційному складнику механізму забезпечення гендерної рівності в організаціях соціальної сфери, як і в нормативно-правовому, можливо виділити загальнодержавний та відомчий рівні.

На загальнодержавному рівні суб'єктами забезпечення гендерної рівності в організаціях соціальної сфери є [41, с. 23-24]:

- 1) орган законодавчої влади та його інституції (Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини);
- 2) глава держави та його інституції (Президент України, Уповноважений Президента України з прав дитини);
- 3) органи виконавчої влади (Кабінет Міністрів України, центральні та місцеві органи виконавчої влади, Урядовий уповноважений з питань гендерної політики);
- 4) органи судової влади та конституційної юстиції (Конституційний Суд України та система судів загальної юрисдикції);
- 5) правоохоронні та правозахисні органи (прокуратура; адвокатура);
- 6) органи місцевого самоврядування;

7) інститути громадянського суспільства;

8) міжнародні та регіональні спеціалізовані установи, представництва, фонди та програми, акредитовані в Україні.

Серед суб'єктів забезпечення гендерної рівності в організаціях соціальної сфери на відомчому рівні варто виділити:

1) уповноважені підрозділи органів Національної поліції України, місцеві державні адміністрації (у тому числі їх структурні підрозділи з питань сім'ї, служби у справах дітей, органи управління освітою, органи охорони здоров'я тощо);

2) органи місцевого самоврядування (у тому числі виконавчі органи сільських, селищних, міських, районних у містах (у разі їх створення) рад та їх структурні підрозділи з питань сім'ї, служби у справах дітей, органи управління освітою, органи охорони здоров'я тощо);

3) центри з надання безоплатної вторинної правової допомоги.

Оскільки предметом нашого дослідження є саме забезпечення гендерної рівності у діяльності організацій соціальної сфери в Україні, вбачається доцільним зосередити увагу саме на правових інструментах, за допомогою застосування яких і забезпечується гендерна рівність.

Наголосимо, що першими та найбільш визначальними засадами діяльності будь-якого суб'єкта організації соціальної сфери є закріплені на рівні Конституції та законів України завдання, повноваження та способи діяльності. Саме завдяки діяльності організацій соціальної сфери наповнюється певним змістом, набуваючи необхідної конкретизації.

Беручи до уваги закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», варто зазначити, що: керівники органів організацій соціальної сфери зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до виконання своїх повноважень відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента. Формування кадрового резерву для заміщення посад, просування їх по службі здійснюється із забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків [63].

Стаття 17 даного закону свідчить про заборону пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей. Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

Впровадження гендерної політики у організації соціальної сфери має певну систему інструментів, як: реалізація, моніторинг, оцінка, контроль, звітування [61, с. 73]. Процес впровадження гендерної політики в організації соціальної сфери має визначений алгоритм дій, наприклад:

1. розроблення планів, стратегій;
2. виконання заходів та завдань, передбачених розробленими планами, стратегіями;
3. здійснення моніторингу результатів виконання завдань і заходів;
4. оцінювання отриманих результатів на підставі виконання заходів та їх впливу;
5. здійснення контролю за виконанням та системне звітування про результати діяльності.

Проте, для здійснення моніторингу й оцінки впровадження гендерної рівності в систему організацій соціальної сфери важливо аналізувати не лише відомчу інформацію. Громадські організації можуть отримати дані за результатами своєї практичної діяльності й проведених досліджень. Необхідно налагодити взаємодію для обміну інформацією та можливості її використовувати під час моніторингу й оцінки.

Державною статистичною службою було узагальнено середньомісячну заробітню платню за статтю та регіонами у 2020 році( див. табл.2.1) [33].

Таблиця 2.1

Середньомісячна заробітна плата за статтю та регіонами  
за квартал у 2020 році

	I квартал			II квартал			III квартал		
	Чоловіки, грн	жінки		Чоловіки, грн	жінки		Чоловіки, грн	жінки	
		грн	% до з/п чолов.		грн	% до з/п чолов.		грн	% до з/п чолов.
Україна	12438	9785	78,7	12159	9740	80,1	13338	10409	78
Вінницька	10873	8459	77,8	11108	8618	77,6	12125	9098	75
Волинська	9495	8070	85	9013	8084	89,7	10525	8694	82,6
Дніпропетровська	13461	9363	69,6	12978	9261	71,4	14108	9904	70,2
Донецька	14545	9217	63,4	15178	9545	62,9	16177	9851	60,9
Запорізька	13046	9159	70,2	12689	9370	73,8	13743	10003	72,8

За даними моніторингу можемо спостерігати, що рівень заробітної платні чоловіків на певний відсоток є більшим ніж у жінок.

Дотримання гендерної рівності в організаціях соціальної сфери є важливим, тому що для ефективного реалізації функцій соціальної роботи важливо визнавати та реагувати на різні потреби жінок, чоловіків, адже коло клієнтів соціальної роботи є дуже широким і вимагає відповідно висококваліфікованих спеціалістів соціальної роботи.

Так само важливо, щоб професія соціального працівника була рівно доступною як для жінок, так і чоловіків із забезпеченням рівного ставлення до жінок і чоловіків як фахівців.

Проте, для повного аналізу необхідно дослідити і певний вид діяльності з рівнем заробітної платні. Такі відомості також узагальнено Державною статистичною службою України [33]. Для аналізу використали три види діяльності, що безпосередньо пов'язані з організацією діяльності у соціальній сфері: державне управління, охорона здоров'я та надання соціальної допомоги, діяльність у сфері адміністративного обслуговування. Наведемо деякі з них, що стосуються організацій соціальної сфери (див. таб. 2.2).

Таблиця 2.2

Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами діяльності  
за квартал у 2020 році

Вид діяльності	I квартал			II квартал			III квартал		
	Чоловіки грн	жінки		Чоловіки грн	жінки		Чоловіки грн	жінки	
		грн	% до з/п чолов.		грн	% до з/п чолов.		грн	% до з/п чолов.
Державне управління	15197	14159	93.2	16062	15109	94.1	17920	16588	92.6
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	8161	7476	91.6	8659	7658	88.4	9819	8400	85.5
Діяльність у сфері адміністративного обслуговування	9440	9912	105.0	9051	9555	105.6	10012	9907	98.9

За даними таблиці можемо зробити висновок, що забезпечення гендерної рівності в організаціях соціальної сфери забезпечується, але нерівномірно в деяких видах діяльності. Зокрема це стосується державного управління та надання соціальної допомоги, у співвідношенні заробітної платні чоловіки є лідерами, а у сфері діяльності адміністративного обслуговування – жінки.

Назвемо перепони, з якими доводиться стикатися в процесі впровадження гендерної політики в діяльність органів соціальної сфери:

1. недосконалий інституційний механізм реалізації гендерної політики, що уповільнює здійснення ефективної координації гендерної політики;
2. недостатній розвиток гендерних процедур набору та утримання персоналу, який призводить до того, що жінки мають незначну підтримку в розвитку їхньої спроможності й лідерства;
3. гендерні стереотипи та дискримінація;
4. потреба в постійному вдосконаленні законодавчої бази відповідно до сучасного розвитку гендерної політики на міжнародній арені;
5. відсутність інтегрованого підходу щодо системної та належної підготовки тренінгів із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і

чоловіків та інших питань забезпечення гендерної рівності й розвитку гендерної компетентностей працівників органів соціальної сфери.

Таким чином, можна констатувати, що механізм забезпечення гендерної рівності в організаціях соціальної сфери має ряд особливостей та відповідну інституційну структуру. Формування нормативно-правового складника механізму забезпечення гендерної рівності в організаціях соціальної сфери відбувається під впливом міжнародних стандартів у сфері прав людини та гендерного паритету. При цьому декларування принципу рівності також забезпечує Конституція України

## **2.2. Законодавче забезпечення гендерної рівності у діяльності організацій соціальної сфери**

Забезпечення прав і свобод людини визначає сьогодні діяльність держави, а творення нових форм суспільних відносин між статями на основі світових загальнолюдських стандартів дотримання прав людини є необхідною умовою перебудови України в контексті світового співтовариства, розбудови нових форм міжнародного спілкування. Однією з таких умов є дотримання принципу гендерної рівності, який закріплено в Конституції України.

Вірна класифікація нормотворчих документів сприяє ефективності регулювання суспільних відносин в усіх сферах життєдіяльності. В Україні на законодавчому рівні можна визначити ратифіковані міжнародні нормативно-правові акти та національне законодавство.

До нормативно-правових актів міжнародного рівня доцільно віднести, передусім, Загальну декларацію прав людини, Конвенцію ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок».

Загальна Декларація прав людини – перший міжнародно-правовий документ, що проголосив основні права і свободи людини. Прийнятий 10 грудня 1948 р. Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй [37].

Декларація ратифікована Україною. Документ проголосив невід'ємне й обов'язкове дотримання широкого кола громадянських, політичних, економічних, соціальних і культурних прав людини. Декларація складається з преамбули та 30 статей, які проголошують гідність всіх людей як найбільшу цінність, гарантують рівність прав, свободу, справедливість та забезпечення миру. Декларація забороняє обмеження за статтю, расою, кольором шкіри, віросповіданням, релігією, мовою, соціальним походженням, політичними переконаннями, матеріальним та майновим станом [37].

Зокрема, рівність усіх перед законом, недоторканість особи, право відстоювати власні переконання, проте вони не мають нести шкоди для інших осіб. Кожна особа незалежно від статі має право на працю. Сімейне та особисте життя не має бути причиною виникнення реального конфлікту інтересів чи провокувати втручання у випадку порушень.

Положення Декларації прав людини стали правовою основою для стандартів, прийнятих Радою Європи, та для удосконалення національно-правових систем, які гарантують неухильне й послідовне дотримання прав людини.

Вперше принцип рівної оплати за рівну працю було закріплено в Загальній декларації прав людини, а саме у статті 23 вказано, що кожна людина має право без жодної дискримінації на рівну оплату за рівну працю.

Конвенцію «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» (CEDAW) часто називають «біллем про права жінок» [45]. Це один з основних міжнародних договорів у сфері прав людини в рамках системи договорів Організації Об'єднаних Націй, який зобов'язує кожну з держав гарантувати захист її громадян, повагу, захист і реалізацію прав людини.

Конвенцію CEDAW було прийнято в 1979 році й ратифіковано Україною 12 березня 1981 року, яка несе правові зобов'язання по виконанню її положень на практиці. Крім цього, один раз в чотири роки країна-учасниця має презентувати національні доповіді щодо виконання даних зобов'язань та відповідальності, які можуть бути застосовані у разі невиконання домовленості.



Ратифікувавши Конвенцію держави-учасниці затвердили принцип цінності людської особистості, гідність та рівні права обох статей.

Стаття 2 Конвенції наголошує на тому, що держави-учасниці засуджують дискримінацію щодо жінок в усіх її формах, погоджуються невідкладно всіма відповідними способами проводити політику ліквідації дискримінації щодо жінок.

Враховуючи текст даної статті можемо зробити висновок, що Україна дотрималась зобов'язань Конвенції, включивши принцип рівності до Конституції України та прийнявши низку нормотворчих документів, що захищають інтереси обох статей у здійсненні ними практичної діяльності.

Стаття 11 Конвенції з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок зобов'язує держави-учасниці вживати заходів щодо забезпечення на основі рівності чоловіків та жінок право на рівну винагороду, зокрема отримувати пільги, на рівні умови стосовно праці рівної цінності, а також на рівний підхід до оцінювання якості роботи.

Враховуючи дану статтю, варто зазначити, що на національному рівні прийнято закони, що дублюють дані положення і необхідність їх дотримання. Проте варто взяти до уваги випадки шкідливих умов праці та вид діяльності, оплата якого здійснюється відповідно до закону та договору з працедавцем.

Крім того, право на рівну оплату за працю рівної цінності закріплено у Конвенції Міжнародної організації праці «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100», ратифікована Україною 10.08.1956 [65]. Відповідно до ст. 2 Конвенції кожна держава-учасниця МОП забезпечує застосування щодо всіх працівників принципу рівної винагороди для чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

Відповідно до ст. 4 Європейської соціальної хартії, ратифікованої 14.09.2006, Україна, зокрема, взяла на себе зобов'язання визнати право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності.

Наступний важливий міжнародний документ, що визначив право на рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці Міжнародний пакт

про економічні, соціальні й культурні права (Генеральна Асамблея ООН ухвалила 16 грудня 1966 року, ратифікував Указ Президії Верховної Ради Української РСР від 19.10.1973) [54]. До того ж у ст. 7 зазначено, зокрема: жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю.

Потрібно зазначити, що невід’ємним складником гендерної рівності є право на справедливі та сприятливі умови праці і відповідно винагороду.

Таким чином, міжнародне законодавство містить норму прямої дії щодо рівної оплати праці чоловікам і жінкам за роботу рівної цінності, яка підлягає обов’язковому виконанню працедавцями та застосуванню державними органами незалежно від того, чи відображена вона в законодавстві держави-учасниці. Крім того, міжнародні пакти також зобов’язують держав-учасників [48]:

- не допускати проявів упередженого ставлення до жінок чи чоловіків, щоб не порушувати принцип рівної оплати;
- інформувати працівників про компетентні органи, куди вони можуть звернутися у разі порушення їх прав, та отримати відшкодування;
- контролювати аби укладені колективні договори не суперечили принципу рівної оплати, в іншому випадку – вони будуть анульовані;
- вживати заходів для того, щоб норми стосовно рівної оплати були донесені до працівників всіма відповідними засобами, зокрема на місці праці.

До Конституції України, згідно з вимогами вищезгаданої Конвенції ООН включено принцип рівноправності жінок і чоловіків. Відповідні статті якої і створюють основу законодавства, що гарантує реалізацію гендерної рівності.

Так, рівність прав і свобод людини й громадянина незалежно від статі визначається і гарантується ст. 21 та ст. 24 Конституції України. У статті 21 наголошується, що: «Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними».

У статті 24 закріплено: «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за

ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» [47].

Таким чином, відповідно до положень даної статі, принцип гендерної рівності має бути гарантований у кожній сфері життєдіяльності особи:

- політичній;
- економічній;
- культурній діяльності;
- отриманні освіти та професійній підготовці чи перепідготовці, атестації тощо;
- трудовій діяльності та рівній платні за неї.
- страхування та соціального захисту (оплачувані пільги, відпустки);
- надання соціальної допомоги;
- підтримка материнства.

Принцип гендерної рівності закріплено у ст. 51 Конституції України: «Шлюб ґрунтується на вільній згоді жінки і чоловіка. Кожен з подружжя має рівні права і обов'язки у шлюбі та сім'ї. Сім'я, дитинство, материнство і батьківство охороняється державою» [47].

Законодавче забезпечення гендерної рівності в Україні було розпочате із прийняттям Верховною Радою України Закону України від 08 вересня 2005 року № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей їх реалізації» [63]. Названий закон складається із семи розділів і містить 27 статей.

У розділі I (ст. 1-6) вказується, на яких законодавчих актах ґрунтується цей закон. В ньому надані визначення деяким термінам, визначені основні засади державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Розділ II присвячено механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (ст. 7-14). Статті даного розділу визначають повноваження та компетенції центральних органів виконавчої влади, місцевих органів

самоврядування з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Розділ III містить норми, що забезпечують рівні виборчі права жінок і чоловіків та рівні можливості їх реалізації (ст. 15-16). Цей розділ має на меті забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі, у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.

У розділі IV йдеться про забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у соціально-економічній сфері (ст. 17-20). Мова йде про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї, забезпечення рівних можливостей під час укладання колективних договорів та угод.

Отже, ми можемо зробити висновок, що в Україні досить велика кількість міжнародних та національних законів і положень, що гарантують принцип гендерної рівності у виконанні професійних обов'язків та гідній оплаті праці.

У здійсненні підприємницької діяльності державою забезпечено надання рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків. Інтереси жінок і чоловіків враховуються рівною мірою і при наданні соціального захисту. Гарантами є органи виконавчої влади та місцевого самоврядування, організації та установи будь-якої форми власності.

Розділ V закону присвячено забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти та в засобах масової інформації (ст. 21-21<sup>1</sup>). Держава забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків у здобутті освіти. Вказується на недопустимість дискримінації будь-якої із статей у засобах масової інформації, в оголошеннях та в рекламі.

Розділ V<sup>1</sup> запобігання та протидія насильству за ознакою статі (ст. 21<sup>2</sup> - 21<sup>8</sup> ). В цьому розділі мова йде про: запобігання насильству за ознакою статі, надання допомоги та захисту постраждалим особам та права постраждалих осіб, відповідальності для кривдників.

Розділ VI закону містить положення щодо відповідальності за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (ст. 22-24). Зокрема, особи, що визнані винними в порушенні вимог законодавства можуть бути притягнуті до адміністративної, цивільної та кримінальної відповідальності згідно відповідного закону.

Таким чином, закон України «Про забезпечення рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей їх реалізації» гарантує правове забезпечення рівних прав, свобод жінок і чоловіків та створення умов для їх реалізації в усіх сферах життя суспільства та визначає коло повноважень, відповідальності у разі порушення положень закону.

Закон України «Про оплату праці» стаття 21 Закону України вказує, що кожен працівник незалежно від статі має право на рівну оплату за виконану діяльність однакового характеру складності.

У Трудовому кодексі України також наголошується на тому, раса, колір шкіри, соціальне становище, політичні і релігійні переконання не можуть обмежувати право людини на працю та рівну оплату [44].

Таким чином, вищезгадані декларації, закони, кодекси, нормативно-правові акти забороняють порушення принципу гендерної нерівності у здійсненні соціально-трудових відносин, оплаті праці. У протилежному випадку особа, визнана винною, буде притягнена до відповідальності відповідно до чинного законодавства України.

### **2.3. Зарубіжний досвід забезпечення гендерної рівності у діяльності організацій соціальної сфери**

Державну гендерну політику, її цілі, завдання й принципи, напрями й пріоритети на середньостроковий і довгостроковий періоди визначає гендерна стратегія. Стратегія служить інструментом формування державної гендерної політики і контролю за її здійсненням з боку громадянського суспільства, а

також може розглядатися як важливий етап його становлення. Вона покликана [30, с. 39-40]:

- визначити систему вимог і критеріїв, що відображають сучасні уявлення про соціальну справедливість в розподілі ролей між жінками і чоловіками в політичному й суспільному житті;

- накреслити перспективи розвитку соціальної держави в контексті укріплення гендерної демократії, підвищити рівень загальної і політичної культури суспільства, показниками якого служать можливість самореалізації громадян і забезпечення рівних прав жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності.

Аналізуючи світовий досвід, можна сказати, що на сьогодні найбільш популярною стратегією є Мейнстрімінг. Під терміном «мейнстрімінг» розуміють інтеграцію аспекту гендерної рівності в діяльність органів державного управління всіх рівнів. Досягнення гендерної рівності розглядається не як рішення ізольованої, самостійної проблеми, а як багатоаспектний довготривалий процес [73].

Термін «мейнстрімінг» має декілька трактувань – інтегрування, комплексний підхід до проблеми рівності між жінками і чоловіками. Він походить від англійського *mainstream*, що в даному контексті перекладається як «загальна система організації суспільства» [79, с. 44]. В англійському найменуванні комплексного підходу до проблеми рівності статей «гендер» – *gender mainstreaming* – акцентується, що точкою відрахунку в розробці даного підходу є все суспільство в цілому.

Мейнстрімінг – це стратегія, що полягає у впровадженні проблем рівності статей на всіх рівнях суспільного життя шляхом організації системи її врахування під час прийняття політичних рішень.

Останнім часом концепція мейнстрімінг активно розвивається в рамках діяльності різних європейських міжурядових і національних організацій. Існує значний досвід щодо впровадження даної концепції в Норвегії, Швеції, Нідерландах, Данії, Фінляндії [73].

Комплексний підхід до проблеми рівності статей обумовлює організацію, удосконалення й оцінку процесу прийняття рішень особами, відповідальними за проведення політики або залученими в її реалізацію, з урахуванням проблематики рівності статей. Він спрямований на активізацію напрямів, спрямованих на досягнення рівності в суспільстві в цілому.

У руслі активного розвитку гендерних процесів відмічено світові тенденції, що відображені документально в міжнародних актах, а саме [53, с. 245]:

- глобалізація гендерної впорядкованості світового співтовариства;
- реалізація національних державних механізмів щодо забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок;
- світове законодавче закріплення державного забезпечення рівних прав і можливостей статей у національних суспільствах;
- зближення змісту у підходах національних державних механізмів до забезпечення рівних прав і можливостей;
- зближення рис і особливостей законодавчого закріплення рівних прав і можливостей у різних державах світу, регіонах, національних суспільствах;
- формування гендерної культури в системі культури сучасної цивілізації.

Стандарти щодо рівного ставлення до жінок і чоловіків є частиною законодавства ЄС. У країнах Британської співдружності активно запроваджено стратегію гендерної рівності в систему державного управління. Перша необхідна умова, що сприяла цьому – наявність політичної волі.

Зокрема було створено гендерну систему управління. Вона визначається як взаємопов'язана система структур, механізмів, процесів, яка виявляє себе в існуючих організаційних рамках (таких, як уряд) для того, щоб вести, планувати, контролювати та розвивати процеси впровадження основних напрямів гендерної політики в усі сфери організаційної роботи, для досягнення вищого рівня гендерної справедливості [52, с. 198]. Структура гендерної

системи управління має на меті забезпечити стійку, стабільну інституційну основу для реалізації гендерної політики.

Головною складовою гендерної системи управління є гендерна команда управління, до складу якої входять постійні секретарі при міністерствах.

У багатьох країнах Співдружності комісії державної служби як складової системи державного управління створені на основі реформування Британського комітету приватної служби [53, с.75-79].

Важлива функція комісії державної служби – це підтримка і захист традиційних стратегічних цінностей державної служби, у тому числі в контексті гендерного підходу, а саме: нейтралітет, відбір за заслугами, непідкупність, чесність. Кожна з них має особливий гендерний аспект.

Стратегія підтримки нейтралітету державної служби реалізувалася через практичне його забезпечення і збереження.

Стратегія відбору за заслугами впроваджувалася шляхом подолання обмеженого для жінок застосування принципу відбору за заслугами, що ґрунтується лише на досвіді і навичках, які особа отримала в минулому, надаючи рівну можливість як для чоловіків, так і для жінок [52, с. 265-266].

У країнах Північного регіону – Данії, Швеції, Норвегії, Фінляндії й Ісландії – гендерні питання вирішені найоптимальніше. У 1952 році вони створили Північну раду. Рада міністрів північних країн послідовно й цілеспрямовано проводить роботу з формування і впровадження політики гендерної рівності.

Швеція належить до країн із найвищим ступенем рівності між чоловіками і жінками. У більшості органів влади обидві статі представлені майже однаково. Частка зайнятості жінок складає 79% і є однією з найвищих у світі [73]. При цьому рівень народжуваності в цій країні є одним із найвищих у Європі. Добре розвинута система соціального забезпечення дозволяє легше поєднувати роботу з родинними обов'язками.



Досвід Швеції свідчить про те, що всі закони і державні програми з гендерної рівності базуються на комплексному підході до проблеми рівності чоловіків і жінок (гендерний мейнстрімінг).

Головна мета шведської політики гендерної рівності полягає в тому, щоб чоловіки і жінки мали однакове право на формування суспільства і влаштування свого власного життя. Політика уряду всебічно сприяє цьому на законодавчому рівні та розширює коло інституцій, що здатні контролювати та координувати дану діяльність.

Для того щоб це уможливити, існує ціла низка державних органів, завдання яких полягає в забезпеченні обох статей однаковими правами, можливостями й обов'язками (див. табл. 2.3) [73].

Таблиця 2.3

#### Державні органи, відповідальні за забезпечення гендерної рівності

Державний орган	Міністр з питань інтеграції та гендерної рівності	Комітет з питань рівних можливостей статей	Інститут уповноваженого (омбудсмена) з питань рівних можливостей
Завдання	Координує державну політику рівності між статями. Несе відповідальність за роботу уряду з досягнення рівності між статями. У правлінні кожного лена (округу) є спеціальний експерт із питань рівності статей.	Комітет має право під загрозою стягнення штрафу зобов'язувати роботодавців вживати активних заходів, спрямованих на дотримання гендерної рівності. Омбудсмен стежить за дотриманням Закону.	Відповідає за забезпечення рівних прав чоловіків і жінок на місцях праці, у вищих навчальних закладах, школах та в інших галузях, скажімо, у сфері послуг, на ринку праці, у політиці зайнятості чи соціальному страхуванні.

Таким чином, державні органи надають шведським громадянам [73]:

– рівний розподіл влади і впливу: жінки й чоловіки мають однакові права і можливості бути активними громадянами і створювати умови для процесу ухвалення рішень;

– економічна рівність між жінками і чоловіками: обидві статі мають однакові можливості отримати належну освіту й оплачувану роботу, щоб забезпечувати економічну незалежність протягом життя;

– рівний розподіл неоплачуваної домашньої праці і догляду: жінки й чоловіки несуть однакову відповідальність за домашню працю і мають однакові можливості надавати й отримувати догляд на рівних умовах; жінки і чоловіки, дівчата й хлопці мають однакові права і можливості щодо фізичної недоторканості.

У Фінляндії як і в інших північних країнах гендерна рівність тісно пов'язана з проектом здійснення скандинавської моделі держави спільного благоустрою (welfare state) [19]. Модель держави спільного благоустрою має мету досягнути соціальної рівності за рахунок забезпечення громадян широкими соціальними правами як доповнення до політичних і громадянських прав.

Існує гендерний контракт між державою і жінкою, який визначається як контракт «працюючої матері». Він має на увазі те, що метою державної політики стає надання жінкам можливості поєднувати ролі матері і працівника в одній.

Вказаний вище контракт є взаємно зобов'язуючим: з одного боку, соціальні служби надають можливість жінкам брати участь в публічній сфері, а з другого – будучи зайнятими на ринку праці, жінки фінансують діяльність цих служб шляхом виплати податків.

Фінляндія – перша країна, яка ввела (у 1978 році) відпустку для батька по догляду за дитиною. У батьків з малолітніми дітьми є можливість скорочувати свої робочі години аж до закінчення дитиною першого навчального семестру [10]. Дана стратегія ілюструє намагання виділити роль чоловіка (батька) в сім'ї і зробити гендерно розмитим кордон між публічним і приватним, щоб жінки більше не асоціювались автоматично з приватною, а чоловіки – з публічною сферами.

У Фінляндії існує інституціолізована система контролю і моніторингу за дотриманням стратегічних завдань держави щодо забезпечення гендерної рівності.

Литовська республіка втілює у практику всі рекомендації Європейського Союзу, адаптуючи своє законодавство до його вимог [9, с. 305]. Зокрема, Закон «Про рівні можливості жінок і чоловіків», забезпечує здійснення закріплених у Конституції Литовської республіки гендерних можливостей для всіх. У статті 3 чинного закону зазначено, що інституції влади й управління відповідно до компетенції зобов'язані:

- рівні права чоловіків і жінок мають бути закріплені в усіх нормативно-правових актах;
- заохочувати ініціювання програм і заходів культурно-просвітницької роботи забезпечення принципу гендерної рівності;

Для ефективного виконання цього закону запроваджена служба Контролера з рівних можливостей жінок і чоловіків і затверджено положення «Про службу контролера і її регламент». Служба контролера засновує свою діяльність на принципах законності, неупередженості і справедливості. Кожна фізична і юридична особа має право подати контролеру скаргу щодо порушення рівних прав [52, с. 307]. Цей інститут дуже важливий з огляду на те, що захист своїх прав у судовому порядку або за допомогою адміністративних заходів є ще одним значним правом, яким може скористатися кожна людина.

У Чеській Республіці було прийнято національний план дій «Урядові пріоритети і процедури просування рівних прав жінок і чоловіків». Це фундаментальний стратегічний документ, у якому заплановано покращення статусу жінки в Чеській Республіці.

Національний план має такі пріоритети [53, с. 389]:

- пропаганда принципів гендерної рівності як частину державної політики;
- правова підтримка рівних прав жінок і чоловіків, підвищення рівня правової свідомості;

- заохочення рівних можливостей жінок і чоловіків у доступі до економічної діяльності;
- вирівнювання соціального положення чоловіків і жінок у сфері догляду за дітьми і членами сім'ї.

Федерація Боснії і Герцеговини ратифікувала Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації відносно жінок. Проблема гендерної рівності в цих країнах покладена в основу вироблення національних стратегій і програм.

У Великобританії в напрямі впровадження стратегій ООН і ЄС лейбористський уряд прийняв низку ініціатив. Було взяте зобов'язання впроваджувати гендерну рівність в органах державної влади [59, с. 283]. Дане зобов'язання зумовило прийняти два таких правила для органів державної влади: сприяти встановленню рівності за расовими ознаками, а також для осіб з обмеженими фізичними можливостями.

Виходячи з цього, мета законодавчої політики Великобританії – зобов'язати органи державної влади проводити активну політику, спрямовану на ліквідацію гендерної дискримінації.

Отже, у даному розділі було розглянуто аспекти забезпечення гендерної рівності в організаціях соціальної сфери. Механізм забезпечення гендерної рівності має певні обмеження, які потребують законодавчого вирішення. Звернули увагу на особливості та систему інститутів, діяльність яких гарантується низкою нормотворчих документів та законів. Встановлено, що розбіжність у рівнях заробітної платні присутня, проте, і жінки і чоловіки є зайнятими у таких видах діяльності як надання соціальної допомоги та управлінні.

Правове регулювання державної гендерної політики в Україні, здійснюється нормативно-правовими актами двох рівнів: міжнародного та національного. З ратифікацією міжнародних документів конституційно-правове регулювання рівних прав жінок і чоловіків в Україні активізується й поглиблюється завдяки конкретизації відповідних конституційних норм у

кодексах, законах, постановах, указах, розпорядженнях та інших правових актах національного рівня.

Таким чином, на сьогодні найбільш популярною світовою стратегією є мейнстрімінг. Під терміном «мейнстрімінг» розуміють інтеграцію аспекту гендерної рівності в діяльність органів державного управління всіх рівнів.

### РОЗДІЛ 3

## ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

### 3.1. Реалізація політики гендерної рівності у діяльності організацій соціальної сфери Запорізької області

Україна зобов'язалася утверджувати гендерну рівність, ратифікувавши низку міжнародних та, ухваливши нормативно-правові акти на національному рівні. Зокрема, було сформовано основні складові інституційного забезпечення гендерної рівності, законодавчу базу узгоджено з міжнародними стандартами. Набув розвитку потужний сектор недержавних організацій, діяльність яких спрямована на протидію гендерній нерівності.

На національному рівні питаннями забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у всіх сферах життя суспільства займаються: Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, Міністерство соціальної політики України, Міністерство юстиції України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини тощо.

Гендерно збалансована участь у процесах управління суспільним розвитком організаціями соціальної сфери, що передбачає не лише присутність однакової кількості жінок і чоловіків, а й їх свідому діяльність, яка ґрунтується на взаємній повазі до різних поглядів і позицій та розумінні відмінностей досвіду й потреб кожної статі трактується к гендерний паритет [38, с. 145]. Досягнення гендерного паритету в соціальній сфері вимагає вирішення трьох основних завдань:

- 1) забезпечення представників кожної статі в процесі управління;
- 2) розвиток потенціалу людських ресурсів;
- 3) удосконалення державного механізму забезпечення гендерної рівності.

Забезпечення рівного права жінок і чоловік на доступ до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування передбачено законами України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування».

Метою кадрової політики в організаціях соціальної сфери є уникнення надмірної політизованості кадрових призначень, квотних принципів та традиційної лояльності, що призводить до відвертого обслуговування посадовцями корпоративних інтересів, ослаблення кадрового потенціалу владних структур, корупційних проявів в інститутах соціальної сфери.

Серед основних завдань державної кадрової політики, пріоритетними є такі [3, с. 31]:

- розроблення механізмів залучення до роботи у сферах державного управління висококваліфікованих фахівців, успішних підприємців, працівників фінансово-економічної сфери, здібних випускників вищих навчальних закладів;

- посилення вимог до моральних якостей осіб, які залучаються до управлінської діяльності, з метою уникнення можливих проявів корупції, запобігання виникненню конфлікту інтересів;

- застосування сучасних технологій управління персоналом для успішного вирішення управлінських завдань;

- підготовка та професійний розвиток вищих керівних кадрів державної служби, здатних забезпечити ефективність державної політики у сфері державного управління та лідерство у проведенні адміністративної та економічної реформ.

Уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є Міністерство соціальної політики [64]. До кола повноважень міністерства входить координація і контроль системи діяльності забезпечення гендерної рівності у діяльності державних органів, що у свою чергу забезпечує врахування потреб як чоловіків так і жінок та скорочує гендерну нерівність в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

Подальше реформування Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» забезпечить реалізацію принципу гендерної рівності в суспільстві відповідно до «Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року» [66]. Забезпечення гендерної рівності – є одним з основних положень Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року.

Основні завдання, покликані скоротити гендерну нерівність, подолати гендерні стереотипи містять Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Метою програми є впровадження європейських стандартів рівності та удосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства [64].

У результаті виконання програми передбачається удосконалити механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, що сприятиме створенню надійного підґрунтя для комплексної реалізації положень Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», міжнародних зобов'язань України та рекомендацій міжнародних моніторингових органів щодо сталого впровадження принципів гендерної рівності [64]. Станом на 1 серпня 2018 року у Запорізькій облдержадміністрації відповідальними за реалізацію гендерної політики є: головний спеціаліст, начальник відділу, директор Департаменту соціального захисту населення облдержадміністрації.

Реалізація гендерної політики в області здійснюється відповідно до Комплексної обласної програми з оздоровлення та відпочинку дітей, сімейної, гендерної політики та протидії торгівлі людьми на 2017-2021 рр. Рішенням Запорізької обласної ради від 26.01.2017 р. № 57. У 2017 р. строк дії програми продовжено на 5 років.

Відповідно до даної Комплексної програми визначено такі заходи реалізації гендерної політики рівності у регіоні (див. Додаток А. табл.1.). Фінансування заходів має такі обсяги (див. табл.3.1) [17].



Таблиця 3.1

## Фінансування програм гендерної рівності

Джерела фінансування	Найменування програми	Обсяг фінансування,	Термін виконання, рік				
			2017	2018	2019	2020	2021
Обласний бюджет	Реалізація державної гендерної політики	7773,938	1443,708	1523,159	1602,357	1602,357	1602,357

Крім того, в рамках співпраці з Урядом Королівства Швеція у сфері фінансового та технічного співробітництва та відповідно до угоди між Міністерством фінансів України та Шведським агентством міжнародного розвитку (SIDA) у 2018 р. продовжувалась реалізація проекту «Гендерне бюджетування в Україні», який спрямований на популяризацію та демонстрацію можливих підходів до запровадження гендерно-орієнтованого бюджетування.

У Запоріжжі активно реалізується гендерна політика. Реальні приклади тому – проведення гендерних і жіночих форумів та з'їздів. Форуми є популярними і продуктивними платформами для дискусій і комунікацій на тему гендерної рівності. Результатами форумів є визначення недоліків у реалізації політики гендерної рівності у місті та розробка шляхів їх вирішення у державному контексті. Запорізькою міською радою було організовано та проведено Перший Жіночий форум присвячений темі жіночого лідерства, жіночого і чоловічого партнерства як запоруки реальних позитивних змін у суспільстві [35].

Важливим складником реалізації державної гендерної політики є крок місцевої влади назустріч гендерним громадським ініціативам. Активна позиція й безпосередня участь чиновників є вагомими у співпраці міста і громадськості у визначенні і реалізації форм і методів забезпечення гендерної рівності.

Серед методів, що передбачали комунікацію учасників Жіночого форуму були використані: майстер-класи, презентації, круглі столи на відповідну тему. Мова йшла про жіночу реалізацію в професії і бізнесі, лідерство жінок, про роль жінок-лідерок різного віку в розвитку нашого регіону, про жіночу єдність і співпрацю з чоловіками, про жіночу активність у виборчій кампанії, про подолання гендерного насилля та ін. [35].

Відомі й успішні жінки різного віку й професій нашого міста, що стали ключовими спікерками заходу, довели можливість бути лідером на власному прикладі. Також у форумі активну участь брали жителі міста, студенти, психологи, викладачі, юристи, спортсмени, волонтери, громадські активісти.

Жіночий форум – відкритий простір для всіх: для жінок і для чоловіків, що має на меті допомогти у подальшій роботі на гендерній ниві: за рівні права, за рівні можливості, за партнерську взаємодію і сукупну відповідальність.

Крім того, в Запоріжжі проводяться гендерні форуми, які мають за мету поширення гендерної освіти [12]. На чолі з керівником Центру гендерної освіти, радником заступника голови обласної державної адміністрації, доцентом факультету соціальної педагогіки Запорізького національного університету на форумі був презентований досвід Всеукраїнської мережі центрів гендерної освіти в Україні. Також розглядався стан співпраці Центру гендерної освіти з питань гендерної просвіти з Центром гендерної освіти КДПУ, кафедрою педагогіки КДПУ.

Особливо було підкреслено ефективну, узгоджену роботу органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, соціальних служб, громадських організацій, координаційної ради з питань сім'ї, охорони материнства і дитинства, яка діє при облдержадміністрації, а також вищих навчальних закладів [12]. Злагоджена співпраця системи відомчих органів забезпечує реалізацію принципу гендерної рівності в усіх сферах життя.

Також було презентовано діяльність місцевих громадських організацій, зокрема Запорізького обласного центру соціально-психологічної допомоги Запорізької обласної ради, Запорізької обласної громадської організації

Об'єднання психологів та психоаналітиків «Взаємодія», організації «Gender Z» наголосили про необхідність здійснення інформаційно-просвітницької роботи. Також мова йшла про конкретну допомогу жертвам гендерно орієнтованого й сімейного насильства, як жінкам, так і дітям, створення гендерно чутливого середовища, забезпечення рівних умов жінкам і чоловікам на рівні регіону [18].

Крім того, було повідомлено про напрямки діяльності департаменту соціального захисту населення Запорізької обласної державної адміністрації, сучасний стан і перспективи розвитку регіону в напрямку забезпечення однакових умов для самореалізації всім його громадянам і захисту соціально вразливих груп населення.

Великої уваги в забезпеченні гендерної рівності мають недержавні організації соціальної сфери. Зокрема, благодійні фонди. Одним з основних напрямків їх роботи є виховання гендерної чуйності та культури гендерної рівності. Запорізьким благодійним фондом «Єдність за майбутнє» проведено низку навчальних тренінгів з гендерної рівності.

### **3.2. Фактори оптимізації розвитку забезпечення гендерної рівності у діяльності організацій соціальної сфери**

Гендерні проблеми є неоднаковими в різних країнах, регіонах і в конкретних обставинах. Крім того, у чоловіків і жінок існують різні потреби і пріоритети, а запропоновані програми і проекти мають різний вплив на ці групи людей. Використання гендерного підходу повинно виявити цю різницю. За визначенням ООН, поняття «гендерний підхід» полягає в наступному: процес оцінки будь-якого планового підходу, у тому числі законодавства, стратегій і програм у всіх сферах і на всіх рівнях, з точки зору його впливу на жінок і чоловіків [23].

Дійсна стратегія ґрунтується на тому, щоб інтереси і досвід жінок, так само як і чоловіків, стали невід'ємним критерієм під час розробки загальної концепції, здійснення моніторингу й оцінки загальних напрямів діяльності і

програм у всіх політичних і суспільних сферах для того, щоб і жінки, і чоловіки могли одержувати рівну вигоду.

Підставами впровадження гендерного підходу в систему діяльності організацій соціальної сфери є такі фактори [27, с. 56-57]:

- гендерний підхід – це прояв демократії;
- оскільки суспільство складається з чоловіків і жінок, неможливо досягти сталого розвитку суспільства без проведення гендерного аналізу існуючих умов.

Аби вірно визначити фактори оптимізації забезпечення гендерної рівності в організаціях соціальної сфери, було проведено анкетування. Зокрема, питання анкети стосуються гендерної освіти, гендерної чутливості та знання законодавчої бази забезпечення гендерної рівності (див. Додаток Б).

На основі отриманих даних ми маємо змогу систематизувати показники гендерної освіченості. В опитуванні взяли участь 17 осіб, з них 71% – це жінки, а 29% – чоловіки. Віковий діапазон опитуваних є таким: 58,8% – 18-25 років, 17,6% – 25-35 років, 11,8% – особи віком від 35-45 років та від 45-60 років. З них 58,8% мають вищу освіту, 17,6% – неповну вищу та 23,5% мають середню спеціальну освіту. На питання про загальний стаж роботи, отримані такі відповіді: 35,5% – мають стаж роботи 1-3 роки, 17,6% – 5-8 років та 10-15 років стажу, 11,8% опитуваних мають стаж роботи 1 рік та стаж роботи більше 15 років.

При цьому 64,7% опитуваних вважають, що стать не впливає на шанси професійного зростання. Лише 23,5% осіб були свідками того, що в силу традицій керівником призначали чоловіка. Також більшість респондентів вважає, що співвідношення кількості чоловіків і жінок не впливає на продуктивність праці.

На питання: «Які якості, на Вашу думку, сприяють успіху і кар'єрному зростанню? Наскільки вони пов'язані із гендерною приналежністю людини?» Наведемо такі відповіді:

1) Наполегливість, стресостійкість, рівень знань, але стать не має значення, це може бути і чоловік і жінка велике значення має досвід;

2) Професіоналізм, наполегливість, комунікабельність, стресостійкість, кмітливість, вважаю, що гендерна приналежність не грає великої ролі, все залежить від знань, умінь та навичок;

3) Успіх та кар'єрне зростання, на мою думку, не одне й те ж саме. Успіху сприяє масштаб мислення і цілеспрямованість людини та вміння бачити нові можливості і використовувати їх. А кар'єрному зростанню сприяє звичка людини вдосконалюватись і навчатись новим, більш необхідним в майбутньому, професійним вмінням. Гендерність тут взагалі третя площина;

4) Навики та професійний рівень, сприяють кар'єрі харизма, зовнішність;

5) Наполегливість, працьовитість, самовіддача. Людина незалежно від статі має право досягти успіху, працювати, досягти своїх цілей;

6) Виконання зобов'язань, комунікабельність, людяність. Єдине, що можу виділити, чоловіки більш схильні до кар'єрного зростання, так як їх поважають, при них краща дисципліна, чоловіки більше думають про роботу, а в жінках в деяких моментах грає спочатку їх характер.

Отже, можемо спостерігати, що більшість вважають стать не головною, важливими є особистісні характеристики, досвід та знання.

Наступне питання: «Якби Вам запропонували на вибір, під чиїм керівництвом працювати – жінки чи чоловіка, якою б була Ваша відповідь? Обґрунтуйте, будь ласка». Маємо такі варіанти:

1) Чоловіка, через відсутність можливих заздрощів і емоційності;

2) Байдуже. Керівник – це не про гендер, а про вміння організувати роботу;

3) Мені все одно, головне, щоб людина була професіоналом своєї справи і могла добре виконувати свою роботу;

4) Не важливо, оскільки головне, щоб керівник умів справедливо розподіляти роботу, умів тримати ситуацію під контролем без жорстких

методів, комунікував зі своїми працівниками та доступно пояснював суть та мету виконання певної роботи, був своєрідним мотиватором;

5) Працювати з тією людиною, з якою збігається Ваше і її бачення вашої сумісної мети у одній організації. Тобто, коли процес роботи і її результат з керівником А кращий, ніж з керівником Б, – працюйте з А;

6) Під керівництвом чоловіка, тому що чоловіки менше капризні та більш врівноважені;

7) Чоловік. Так як під керівництвом чоловіки легше працюється, злагоджений колектив і чоловіки більше вирішують по людяності, а не симпатії до співробітника. Але є і дівчата директора, на яких приємно працювати і вони не змішують роботу і особисте в купу. Але, на жаль, таких мало;

8) Чоловіка, бо переважно вони менш емоційні та не схильні до істерик;

9) Не важливо хто керівник – чоловік або жінка. Головне, щоб людина грамотно володіла своїми обов'язками і створювала комфортну атмосферу роботи і колективі.

За таких відповідей, можемо зробити аналіз про два найчастіших варіанти: перший працювати під керівництвом чоловіка, через те, що вони не такі емоційні та другий – стать є не важливою, головне рівень професійності.

Наступний блок питань стосується гендерної освіченості. 71% опитуваних вважають, що в Україні рівні права жінок та чоловіків не дотримуються, а 48% – не знають про дію закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок». Для 41,2% людей важливими є питання забезпечення рівних можливостей для чоловіків та жінок, а 71% вважають, що є необхідність проведення тренінгів щодо рівних прав та рівних можливостей чоловіків та жінок в університеті/в організації.

53% опитуваних відповіли, що їм складно відповісти, чи менеджмент Вашої організації підтримує гендерну чутливість. Це свідчить про низький рівень гендерної освіти і керівників і працівників.

На одне з ключових питань: «Які Ви бачите перешкоди у впровадженні гендерної політики?» маємо такі відповіді (див. рис. 3.1).

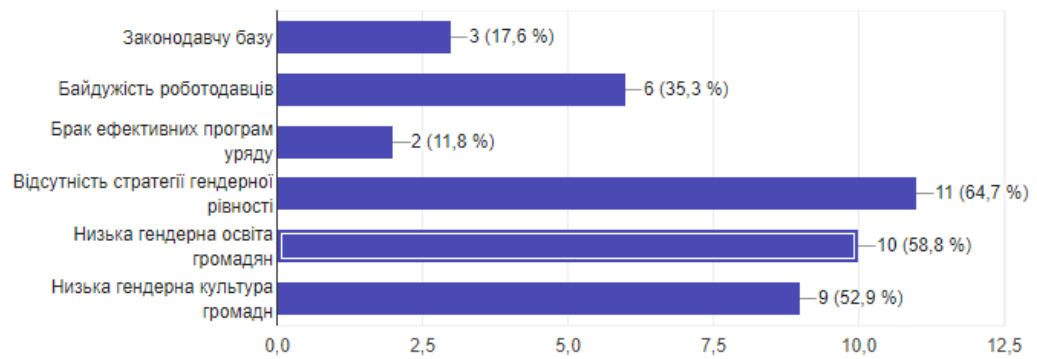


Рис. 3.1. Перешкоди у впровадженні гендерної політики

Таким чином, проаналізувавши відповіді на питання анкети, ми можемо виділити наявні та потенційні причини реформування гендерної політики в організації. До них належать: обмежені можливості професійного зростання жінок, низький рівень гендерної освіченості, низька гендерна культура громадян, брак ефективних програм уряду щодо гендерної рівності, недосконалість законодавчої бази, байдужість роботодавців. Для вирішення даних проблем пропонується:

- адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу у сфері гендерної рівності;
- популяризація принципу гендерної рівності та чутливості;
- створення державно-правових механізмів інформування та просвітницької роботи стосовно гендерної рівності та гендерної освіти;
- розробка і виконання державних цільових програм відносно забезпечення гендерної рівності;
- підтримка суспільних ініціатив, спрямованих на формування гендерної культури;
- здійснення контролю за дотриманням гендерної рівності під час вирішення кадрових питань в центральних і місцевих органах виконавчої влади.

З даного розділу можемо зробити висновок, що політика гендерної рівності в регіоні забезпечується державними і недержавними організаціями соціальної сфери.

Серед перспективних заходів щодо впровадження гендерної політики в Україні на короткострокову перспективу слід виділити адаптацію законодавства, державний контроль за дотриманням гендерної рівності.



## ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі досліджено сутність й особливості забезпечення гендерної рівності в діяльності організацій соціальної сфери. У результаті дослідження було виділено основні підходи наукових досліджень гендерної рівності:

- гендер у класичному розумінні: Т. Парсонс і Р. Бейлс, які вважають, що стать стає гендером, особистісним атрибутом, який фіксується у дитинстві;
- некласичне уявлення про гендер пов'язується з теорією гендерної схеми Сандри Бем. Поняття «гендер» тут розглядається як суб'єктивне уявлення про те, чим для людини є її стать;
- постнекласичне розуміння гендеру звертає увагу на те, що оточуючі реалізують принцип статевої диференціації;

Було проаналізовано основні поняття дослідження з різних точок зору. До вивчення термінології нашого дослідження були віднесені такі поняття: «гендер», «гендерна рівність», «організації соціальної сфери». Таким чином, узагальнюючи наукові праці зарубіжних учених, енциклопедичні словники та словники гендерних понять стосовно визначення сутності терміна «gender», його можна розглядати як одну з головних соціально-демографічних категорій, що фіксує осіб різних статей за фізіологічними та соціальними відмінностями.

Аби досягнути гендерної рівності у довготривалій перспективі, потрібно ставити під питання гендерні ролі і стереотипи, які приписують як жінкам, так і чоловікам. Щоб наблизитися до рівності, у процес мають бути залучені і жінки, і чоловіки.

Усі види організацій соціальної сфери, попри всю їхню відмінність, виконують ті самі функції інтеграції соціальних елементів і регламентації їхньої активності, без чого спільна діяльність є неможливою.

Робота було виконана за допомогою використання загальнонаукових принципів та методів наукового дослідження. Керуючим у роботі є принцип об'єктивності. Також були використані принцип історизму та термінологічний

та методи – правовий, структурно-функціональний, порівняння, анкетування, аналіз, синтез, індукцію, дедукцію та системний аналіз.

З'ясовано, що одним із основоположних засад реалізації прав людини є принцип рівності. Забезпечення принципу рівності гарантується міжнародним законодавством та національним.

Забезпечення принципу гендерної рівності в організаціях соціальної сфери відбувається на загальнодержавному та відомчому рівні і має певні особливості, зокрема:

- нормативно-правове регулювання принципу гендерної рівності;
- системність, логічність і функціональний зміст;
- постійний розвиток, трансформація і диференціація;
- реалізація основоположного правового принципу рівності в суспільстві;
- гарантованість (означає наявність загальних і спеціальних умов та засобів, що практично забезпечують його функціонування);
- процедурний характер забезпечення (гендерна рівність забезпечується в межах певних процедур – процедур добору та прийняття на службу, просування по службі, припинення служби);
- постійний характер й ефективність.

Створення дієвих механізмів у досягненні гендерної рівності та ефективне управління гендерними процесами з боку держави сприятиме підвищенню конкуренції на ринку праці, що забезпечить економічний розвиток держави та примноження її інтелектуального потенціалу.

У ході порівняння з міжнародним досвідом забезпечення гендерної рівності, встановлено, що реалізується даний принцип в зарубіжних країнах за рахунок стратегії «мейнстрімінг». В такому випадку, досягнення гендерної рівності розглядається не як рішення ізольованої, самостійної проблеми, а як багатоаспектний довготривалий процес.

На основі отриманих даних анкетування, вдалося систематизувати думки щодо гендерної приналежності і трудової діяльності та визначити прогалини гендерної освіченості стосовно нормативно-правової бази забезпечення гендерної рівності.

Установлено наявність проблеми гендерної освіченості, такі як велика кількість респондентів вважає, що є необхідність проведення тренінгів щодо рівних прав та рівних можливостей чоловіків та жінок в закладах освіти та організаціях. В свою чергу це говорить про низький рівень інформаційної та просвітницької роботи керівництва. Внаслідок цього пріоритетними напрямками роботи можуть бути: виховання гендерної чутливості, гендерна освіта та реалізація стратегій гендерної рівності.

Тому гіпотеза дослідження, що одним з головних завдань при забезпеченні гендерної рівності в організаціях соціальної сфери є впровадження гендерної освіти та чутливості є доведеною.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Андрусяк І. П. До історії поняття «гендерна рівність». *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2013. № 2. С. 8-13.
2. Андрусяк І. П. Ідеї гендерної рівності у поглядах Михайла Драгоманова. *Вісник ХНУВС*. 2014. № 1. С. 5-14.
3. Артеменко Л. М., Задорожна С. М. Впровадження гендерних підходів в діяльність державних органів влади, місцевого самоврядування та громадських організацій : навч.-метод. посіб. Чернігів : Фонд сприяння демократії, 2008. 54 с.
4. Бабієць Р. Політика гендерної рівності в Україні: проблеми та перспективи. *Гендерна проблематика та антропологічні горизонти* : зб. матеріалів III всеукр. наук.-практ. конф., м. Острог, 4-5 жовт. 2013 р. Острог, 2013. С. 21-32. URL : <https://eprints.oa.edu.ua/5477/1/4.pdf> (дата звернення 01.12.2020).
5. Бачинін В. А., Журавський В. С. Філософія права : словник. Київ : Ін Юре, 2003. 408 с
6. Білинська М. М. Гендерна політика в системі державного управління : підручник. Запоріжжя : Друкарський світ, 2011. 132 с.
7. Болотіна Н. Б. Соціальне законодавство України : гендерна експертиза. Київ : Логос, 2001. 82 с.
8. Василевська Т. Е., Іваницька О. М. Гендерні аспекти державної служби : монографія. Київ : Основи, 2002. 336 с.
9. Воронина О. А. Гендерное равенство в современном мире : роль национальных механизмов. Москва : Макс-Пресс. 2008. 768 с.
10. Воронина О. А. Гендерное равенство как структурный элемент государственной политики в скандинавских странах. *Международный научный вестник «Новый взгляд»*. Новосибирск, 2014. № 4. С. 133-151.
11. Воронина О. А. Теория и методология гендерных исследований : курс лекций. Москва : МЦГИ - МВШСЭН - МФФ, 2001. 416 с.

12. Воронина О. А. Хрестоматія к курсу «Основы гендерных исследований». Москва : МЦГИ - МВШСЭН, 2000. 396 с.
13. Гайденко В., Предборська А. Гендерна педагогіка : хрестоматія. Суми : Університетська книга, 2006. 313 с.
14. Гендер : реалії та перспективи в українському суспільстві : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, 11-13 грудня 2003 р. Київ : Фоліант, 2003. 300 с.
15. Гендер для медій : підручник / за ред. : М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. Київ : Критика, 2017. 224 с.
16. Гендерна рівність. Аналіз стану справ в Україні. URL: <http://v-perspektyvu.com.ua>. (дата звернення 29.11.2020).
17. Гендерний профіль. Запорізька область. URL: <https://eu-ua.org/sites/default/files/inline/files/zaporizka.pdf> (дата звернення 29.11.2020).
18. Гендерний форум 2018 у Запоріжжі. URL: <https://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php/news/362-hendernyi-forum-2018-u-zaporizhzhzhi> (дата звернення 29.11.2020).
19. Гендерное равенство в Скандинавских странах : случай Финляндии. URL: <http://norse.ru/society/sweden/gendernaja-politika.htm> (дата звернення 29.11.2020).
20. Герасименко Г. Гендерна рівність та відповідь на домашнє насильство в приватному секторі : заклик до дій. Ukrainian Marketing Group. Київ, 2019. С. 19-33. URL : <https://idss.org.ua/arhiv/.pdf> (дата звернення 01.12.2020).
21. Глосарій Гендерного інформаційно-аналітичного центру «Крона». URL : <http://www.krona.org.ua/glosariy.html> (дата звернення 01.12.2020).
22. Голованова Т. П. Теорія і практика формування гендерної рівності студентської молоді : монографія. Запоріжжя : ЗНУ, 2007. 338 с.
23. Гонюкова Л. В., Педченко Н. С. Сучасний механізм упровадження гендерної політики в Україні. *Вісник НАДУ при Президентові України*. 2016. № 2. С. 114–120.

24. Горбатюк С. Є. Державне регулювання соціальної роботи в Україні: дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Київ, 2009. 236 с.
25. Грабовська І. М. Євростандарти та українська гендерна політика: точки перетину. *Молодий вчений*. 2018. № 7. С. 474-478. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv\\_2018\\_7%282%29\\_\\_40](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_7%282%29__40) (дата звернення: 01.12.2020).
26. Грицай І. О. Принцип гендерної рівності у соціально-економічній сфері на місцевому рівні : вітчизняний та зарубіжний досвід. *Приватне та публічне право*. 2018. № 2. С. 3-7. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/prpulaw\\_2018\\_2\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/prpulaw_2018_2_3) (дата звернення: 01.12.2020).
27. Грицяк Н. В., Кулачек О. І., Розпутенко І. В. Впровадження гендерних підходів у діяльність органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування : практикум. Київ : К.І.С, 2003. 100 с.
28. Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні : проблеми теорії, методології, практики : монографія. Київ : НАДУ, 2004. 384 с.
29. Гришко В., Лівчук С. Історичні передумови формування гендерної нерівності у суспільстві. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 2. 141-145. URL : <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2019/2/28.pdf> (дата звернення 01.12.2020).
30. Гендерний розвиток в Україні : реалії і перспективи / за ред.: М. Корчинська, Т. Мельник. Львів : Навчальна книга, 2003. 103 с.
31. Даудова Г.В. Формування та реалізація державної гендерної політики в Україні : дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02 / Національна академія державного управління. Харків, 2008. 203 с
32. Денисова А. А. Словарь гендерных терминов. Москва : Информация, 2002. 256 с.
33. Державна служба статистики України. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 29.11.2020).
34. Дороніна Т. О. Теоретико-методологічні засади гендерної освіти та виховання учнівської молоді : монографія. Кривий Ріг : КДПУ, 2011. 331 с.

35. Жіночий форум 2020. URL: <https://www.061.ua/news/2858801/zinosij-forum-2020> (дата звернення 29.11.2020).
36. Забезпечення гендерної рівності: проблеми теорії та практики : навч. посіб. / за ред. : Н. Камінської. Київ : Заповіт, 2018. 285 с.
37. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text) (дата звернення: 01.12.2020).
38. Законотворчість : забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків / за заг. ред. : О. Сулова, Е. Рахімкулова. Київ : Заповіт, 2006. 189с.
39. Івченко Ю. В. Філософсько-правовий аналіз гендерної політики в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.12 / Київський національний університет внутрішніх справ. Київ, 2009. 19 с.
40. Інтегрування гендерного підходу в державну політику України. Київ : Державний інститут проблем сім'ї та молоді, 2003. 128 с.
41. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади : лекція. Київ : НАВС, 2020. 31 с.
42. Карпачова Н. І. Принцип рівноправності: політичні права жінок у контексті гендерної перспективи : монографія. Київ : Юридична думка, 2007. С. 219–243.
43. Кемеров В. Е. Современный философский словарь. Москва : Академический Проект. 2004. 864 с.
44. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. Дата оновлення: 25.10.2020. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 29.11.2020).
45. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979. URL : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/MU79K04R.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MU79K04R.html) (дата звернення 29.11.2020).
46. Конверський А. Є. Основи методології та організації наукових досліджень : навч. посіб. для студентів, курсантів, аспірантів і ад'юнктів. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 352 с.

47. Конституція України від 28.06.1996. Дата оновлення: 01.01.2020. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 29.11.2020).
48. Краснопольська Т. М. Гендерна політика в Україні. *Держава і право: de lege praeterita, instante, futura* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Миколаїв, 27-28 листоп. 2009 р. Миколаїв, 2009. С. 389-390.
49. Краснопольська Т. М. Гендерний аспект впровадження принципу гендерної рівності в сучасній українській державі. *Актуальні проблеми політики* : зб. наук. пр. Одеса, 2011. № 42. С. 207-215.
50. Краснопольська Т. М. Поняття гендеру: становлення та основні концепції. *Актуальні проблеми політики* : зб. наук. пр. Одеса. 2010. № 39. С. 256-262.
51. Крочук М. І. Гендерна рівність як складова загального принципу рівності. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2011. № 4. С. 464-471.
52. Мельник Т. М. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. Київ : Стилос, 2010. 440 с.
53. Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності : міжнародний досвід. Київ : Стилос, 2010. 437 с.
54. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966. Ратифіковано: 19.10.1973. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text) (дата звернення: 01.12.2020).
55. Мунтян І. С. Визначення феноменів «гендер» і «гендерна педагогіка» у науковій літературі. *Вісник Одеського інституту внутрішніх справ : науковий журнал*. 2003. № 4. С. 224-228.
56. Оніщенко Н. М. Європейський правовий вимір гендерно-чутливої політики : монографія. Київ : Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2005. 144 с.



57. Оніщенко Н. М., Пархоменко Н. М. Правові засади формування та розвитку гендерного середовища в Україні : монографія. Київ : Юридична думка, 2010. С. 187-197.
58. Основи теорії гендеру : навч. посіб / за заг. ред. : Л. С. Кобелянська, В. П. Агеєва. Київ : К.І.С., 2004. 536 с.
59. Основи теорії гендеру : навч. посіб. Київ : «К.І.С.». 2004. 481 с.
60. Петрова Р. Г. Гендерология и феминология : учеб. пособ. Москва : Грифон, 2007. 232 с.
61. Пищуліна О., Рябошапка С. Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні. Запоріжжя : Друкарський світ, 2011. 140 с.
62. Про внесення змін до Комплексної обласної програми з оздоровлення та відпочинку дітей, сімейної, гендерної політики та протидії торгівлі людьми на 2017-2021 роки, затвердженої рішенням Запорізької обласної ради від 26.01.2017 № 57 (зі змінами). URL: <https://www.zoda.gov.ua/news/11331/programi-u-vidpovidniy-sferi.html> (дата звернення 29.11.2020).
63. Про забезпечення рівних прав жінок і чоловіків та рівних можливостей їх реалізації : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. Дата оновлення: 07.01.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення 29.11.2020).
64. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : Постанова Кабінету Міністрів від 11 квітня 2018 р. № 273. Дата оновлення: 26.09.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text> (дата звернення 29.11.2020).
65. Про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю № 100: Конвенція МОП від 29.06.1951 р. Ратифікація: 10.08.1956. URL : [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002) (дата звернення 01.12.2020).

66. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України №722/2019 від 30 вересня 2019 року. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825> (дата звернення 29.11.2020).

67. П'ятницька-Позднякова І. С. Основи наукових досліджень у вищій школі : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2003. 116 с.

68. Рассоха М. І. Методологія та організація наукових досліджень : конспект лекцій. Харків : ХНАМГ, 2011. 76 с.

69. Рубин Г. Обмен женщинами: заметки о «политической экономии» пола : хрестоматія феминистских текстов. Санкт-Петербург : Информация, 2000. с. 89-139.

70. Синякова В. Б. Гендерні аспекти кар'єри. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. Київ, 2018. Вип. 24(2). С. 231-236.

71. Сімейний кодекс України : Закон України від 10 січ. 2002 р. № 2947-III. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2947-14> (дата звернення: 01.12.2020).

72. Словник гендерних термінів. URL: <http://a-z-gender.net/ua/%D2%91ender.html> (дата звернення 29.11.2020).

73. Соколов В. Тенденції гендерної політики в Європі та Україні. *Політичний менеджмент*. 2008. № 3. С. 120–127.

74. Ставицький Н. Ю. Гендерні чинники соціально-економічного розвитку країни. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Київ, 2016. Вип. 7. С. 14-20. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU\\_Ekon\\_2016\\_7\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_Ekon_2016_7_4) (дата звернення: 01.12.2020).

75. Сучасне гендерне мислення : словник. Київ : К.І.С, 2005. 280 с.

76. Табанова А. І. Теоретичні засади визначення поняття гендерної політики. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка*. 2017. №. 2. С. 101-106.

77. Татаурова-Осика Г. П. Психологічні умови подолання гендерних стереотипів професійної компетентності. *Проблеми сучасної психології*. 2012. № 18. С.746-757.
78. Феминизм в общественной мысли и литературе : сборник / под ред. Р. Р. Оганян. Москва : Грифон, 2006. 400 с.
79. Хрисанова С. Словарь гендерных терминов. Харьков : САБО-ЛТД, 2002. 100 с.
80. Червякова О. В. Гендерні особливості експертного оцінювання можливого удосконалення процесів та механізмів самоорганізації в системі державного управління. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Управління*. 2014. №. 3. С. 134-143.
81. Чухим Н. Гендер та гендерні дослідження в ХХ ст. *Незалежний культурологічний часопис «І»*. 2000. № 17. С. 22-29.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

## Заходи реалізації гендерної політики в регіоні

Реалізація державної сімейної та гендерної політики	Інститут соціальної сфери	Рік	Сума
1) Організувати проведення соціальних досліджень з метою використання їх результатів для реалізації державної сімейної та гендерної політики	Департамент соціального захисту населення облдержадміністрації; обласний центр соціальних служб для сімей, дітей та молоді; КЗ «Запорізький обласний центр соціально-психологічної допомоги» Запорізької обласної ради; громадські організації (за згодою)	2017	40,000
		2018	42,244
		2019	44,441
		2020	44,441
		2021	44,441
2) Забезпечити діяльність гендерного ресурсного центру; центру гендерної освіти; експертної ради з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі	Департамент соціального захисту населення облдержадміністрації; обласний центр соціальних служб для сімей, дітей та молоді; КЗ «Запорізький обласний центр соціально-психологічної допомоги» Запорізької обласної ради; Запорізький національний університет; громадські організації (за згодою)	2017	0
		2018	0
		2019	0
		2020	0
		2021	0
3) Надання фінансової підтримки громадським організаціям, що об'єднують громадян, які потребують соціальної підтримки, шляхом проведення конкурсу соціальних проектів у сфері сімейної та гендерної політики	Департамент соціального захисту населення облдержадміністрації, громадські організації (за згодою)	2017	50,000
		2018	52,750
		2019	55,493
		2020	55,493
		2021	55,493
4) Організувати роботу шкіл лідерства для жінок, шкіл підготовки кандидатів у депутати місцевих рад	Департамент соціального захисту населення облдержадміністрації; обласний центр соціальних служб для сімей, дітей та молоді; КЗ «Запорізький обласний центр соціально-психологічної допомоги» Запорізької обласної ради; Запорізький національний університет; громадські організації (за згодою)	2017	41,000
		2018	43,255
		2019	45,503
		2020	45,503
		2021	45,503

**Додаток Б****Анкета «Забезпечення гендерної рівності»**

Анкета «Забезпечення гендерної рівності» була створена для дослідження і виявлення кількісного співвідношення респондентів, які володіють знаннями у сфері реалізації принципу гендерної рівності та гендерної культури. Її зміст склали такі питання:

1. Укажіть Вашу стать.
2. Укажіть Ваш вік.
3. Укажіть Вашу освіту.
4. Укажіть свій загальний стаж роботи.
5. Як Ви вважаєте, чи мають чоловіки та жінки в реальності однакові шанси професійного зростання та просування?
6. Якби Вам запропонували на вибір, під чийм керівництвом працювати – жінки чи чоловіка, якою б була Ваша відповідь? Обґрунтуйте, будь ласка.
7. Чи доводилось Вам бути свідком ситуації, коли керівником призначали чоловіка в силу стереотипів чи традицій?
8. Які якості, на Вашу думку, сприяють успіху і кар'єрному зростанню? Наскільки вони пов'язані із гендерною приналежністю людини?
9. Як впливає гендерний дисбаланс на продуктивність праці в організації?
10. Чи погоджуєтесь Ви з твердженням: «Однакова кількість чоловіків та жінок на підприємстві підвищує продуктивність праці на 25%»?
11. Наскільки в Україні дотримуються рівні права чоловіків і жінок?
12. Чи відомо Вам про дію в Україні закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок?»
13. Наскільки важливими для Вас особисто є питання забезпечення рівних можливостей для чоловіків та жінок?
14. Як Ви вважаєте, чи є необхідність проведення тренінгів щодо рівних прав та рівних можливостей чоловіків та жінок в університеті/в організації?
15. Чи менеджмент Вашої організації підтримує гендерну чутливість?
16. Чи гендерне розуміння включено в посадові інструкції?

**Продовження Додатку Б**

17. Які Ви бачите перешкоди у впровадженні гендерної політики?
18. Чи ознайомлений Ваш штат з нормативно-правовими документами щодо гендерної політики держави?