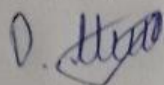


МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Центр післядипломної освіти та заочного (дистанційного) навчання
Кафедра соціальної філософії та управління

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

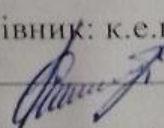
на тему: Реалізація гендерної політики на місцевому рівні (гендерно-орієнтований бюджет)

Здобувача вищої освіти другого (магістерського) рівня,
II курсу, групи МПА3-21-1,
спеціальності (281 «Публічне управління та адміністрування»),
освітня програма («Регіональне управління та самоврядування»)



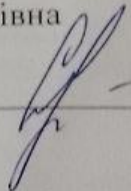
Омелик Ольги Федорівни

Науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри соціальної філософії та управління



Канцур Інна Григорівна

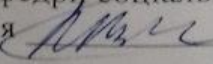
Керівник освітньо-професійної програми



Самойлова Ірина Іванівна,
к.н.держ.упр., доцент

Допущено до захисту за рішенням кафедри соціальної філософії та управління
протокол від «27» 01 2023 № 108

Завідувач кафедри соціальної філософії

та управління  Чупрій Леонід Васильович, д.політ.н., доцент

Ірпінь – 2023

Реєстрація № 12 30.01.2023

(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки

25.01.23

(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

Результат захисту

9,5 5/відмінно 02.02.23

(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії:

І. І. Варшавський

(підпис) (ініціали, прізвище)

Члени комісії:

І. І. Самоїлова
(підпис) (ініціали, прізвище)

М. В. Губаровенко
(підпис) (ініціали, прізвище)

М. В. Гусятинський
(підпис) (ініціали, прізвище)

БЛАНК ОЦІНЮВАННЯ ВИПУСКНОЇ РОБОТИ

Об'єкти контролю	Діапазон оцінки в балах	Фактична кількість балів	Примітки	Дата, П.І.П.: керівника, голови комісії, членів комісії, секретаря, (підписи)
------------------	-------------------------	--------------------------	----------	---

ОЦІНЮВАННЯ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ КЕРІВНИКОМ ТА РЕЦЕНЗЕНТОМ

1. Зміст випускної роботи (якість теоретичного матеріалу, його зв'язок з практичним, вміння представляти матеріал в логічній послідовності, наявність висновків та пропозицій)	від 0 до 30	30		Варшавський С.І. Розіт
2. Дотримання вимог щодо оформлення	від 0 до 10	10		
3. Вчасне виконання роботи на всіх етапах у встановлені кафедрою терміни	від 0 до 5	5		
4. Рецензент	від 0 до 5	5		
РАЗОМ БАЛІВ*	від 0 до 50	50		

ОЦІНЮВАННЯ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ КОМІСІЄЮ ПО ЗАХИСТУ

1. Доповідь	від 0 до 10	10		Варшавський С.І. Розіт Григоренко С.І. Григоренко С.І. Григоренко С.І.
2. Роздатковий матеріал	від 0 до 5	5		
3. Знання теоретичного та практичного матеріалу, вміння відповідати на запитання	від 0 до 25	25		
5. Апробація (участь у конференціях)	від 0 до 10	2		
РАЗОМ БАЛІВ	від 0 до 50	42		
ЗАГАЛЬНА КІЛЬКІСТЬ БАЛІВ	від 0 до 100	92		

ПЕРЕВЕДЕННЯ ОЦІНКИ ЗА 100-БАЛЬНОЮ ШКАЛОЮ ДО НАЦІОНАЛЬНОЇ ШКАЛИ ТА ШКАЛИ ЕКТС

Оцінка за 100-бальною шкалою	Оцінка за шкалою ЕКТС	Оцінка за національною шкалою	Дата	П.І.П.: голови, членів комісії, секретаря, (підпис)
92	A	5	02.02.23	Варшавський С.І. Розіт Григоренко С.І. Григоренко С.І.

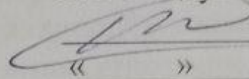
Правила переведення оцінок до національної шкали та шкали ЕКТС

Оцінка за 100-бальною шкалою	Оцінка за шкалою ЕКТС	Оцінка за національною шкалою
90-100	A	5 (відмінно)
80-89	B	4 (добре)
70-79	C	
60-69	D	3 (задовільно)
50-59	E	
35-49	FX	2 (незадовільно)

Центр післядипломної освіти та заочного (дистанційного) навчання
Кафедра соціальної філософії та управління
Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»
Освітня програма «Регіональне управління та самоврядування»

Затверджую

В.о. завідувача кафедри

 Н.В. Грабовенко
«___» _____ 2021 р.

Завдання на випускню кваліфікаційну роботу
здобувачу вищої освіти
Омелик Ользі Федорівні

1. Тема кваліфікаційної роботи «Реалізація гендерної політики на місцевому рівні (гендерно-орієнтований бюджет)»

Затверджена наказом в.о. ректора від «31» 12 2021 р. № 142

2. Строк здачі закінченої роботи 25.01.2023

3. Цільова установка: дослідження проблем гендерної політики в органах місцевого самоврядування для можливості подальшого використання результатів для підвищення ефективності впровадження гендерних ініціатив на місцевому рівні.

Мета роботи: обґрунтування теоретичних положень реалізації гендерної політики на місцевому рівні та визначення перспектив впровадження гендерно-орієнтованого бюджету в Україні.

Об'єкт дослідження: гендерна політика на місцевому рівні.

Предмет дослідження: процес реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

База дослідження: Старосілецька селищна рада Старосілецької ОТГ

4. Вихідні дані до роботи: законодавчі та нормативні документи України, які стосуються сфери гендерної політики.

5. Перелік графічного матеріалу: Рис. 2.1. Гендерний розрив у оплаті праці в Україні за 2009-2020 рр.; Таблиця 2.1. План Старосілецької селищної ради «Жінки, мир і безпека»; Рис. 2.1. Співвідношення кількості працівників Старосілецької селищної ради за гендерними ознаками у 2019-2022 рр.; Рис. 2.2. Гендерний розрив у оплаті праці за віковими групами в Україні, 2020 р.; Рис. 3.1. Статут Старосілецької сільської ради Старосілецької ОТГ; Рис. 3.2. – Рішення Старосілецької сільської ради від 16.12.2021 № 559 «Про затвердження плану діяльності з підготовки проєктів на 2022 р.», Рис. 3.3. Анкета-опитування «Наскільки добре Ви знаєте законодавчі документи про гендерну політику в Україні?»

6. Зміст випускної кваліфікаційної роботи (перелік питань за кожним розділом): 1) Розкриття поняття гендерно-орієнтованого бюджету; 2) Дослідження інтеграції гендеру в систему органів місцевого самоврядування; 3) Визначення перспектив впровадження гендерно-орієнтованого бюджету; 4) Обґрунтування прикладів впровадження гендерної політики в Україні; 5) Проведення досліджень способів проведення гендерного аудиту; 6) Проведення аналізу моніторингу оцінки гендерної політики в Старосілецькій селищній раді; 7) Виявлення шляхів подолання ряду дискусійних проблем за допомогою проведення опитування для врахування інтересів працівників ради.

7. Календарний план виконання роботи

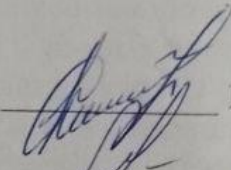
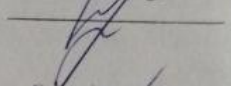
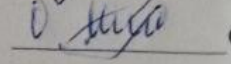
№ п/п	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи за планом	Строк виконання етапів роботи фактично
1	Вибір теми, вивчення літературних джерел, складання плану роботи	15.10.2021	18.10.21
2	Підготовка першого розділу роботи та подання його керівнику	29.06.2022	28.06.22
3	Підготовка другого розділу роботи та подання його керівнику	21.11.2022	21.11.22
4	Підготовка третього розділу роботи та подання його керівнику	09.01.2023	18.01.23
5	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	12.01.2023	12.01.23
6	Отримання відгуку керівника	25.01.2023	24.01.2023
7	Отримання зовнішньої рецензії	25.01.2023	25.01.23
8	Попередній захист роботи	23.01.2023	23.01.23
9	Допуск роботи зав. кафедри до захисту	26.01.2023	26.01.23
10	Захист роботи	Згідно графіку освітнього процесу	02.02.23

8. Дата видачі завдання «11» 01 2022

9. Керівник кваліфікаційної роботи:

10. Керівник освітньо-професійної програми

11. Завдання до виконання отримав здобувач вищої освіти

 І.Г. Каник
 І.І. Самоїлов
 О.Ф. Омелченко

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	9
ВСТУП.....	10
РОЗДІЛ 1. ГЕНДЕРНО-ОРІЄНТОВАНИЙ БЮДЖЕТ ЯК ЕФЕКТИВНА СТРАТЕГІЯ ДОСЯГНЕННЯ РІВНОСТІ.....	13
1.1. Поняття гендерно-орієнтованого бюджету.....	13
1.2. Методи інтеграції гендеру в систему органів місцевого самоврядування.....	17
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ГЕНДЕРНО-ОРІЄНТОВАНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ (НА ПРИКЛАДІ СТАРОСІЛЕЦЬКОЇ СЕЛИЩНОЇ РАДИ).....	23
2.1. Методи моніторингу та оцінки гендерної політики Старосілецької селищної ради.....	23
2.2. Способи проведення гендерного аудиту.....	27
2.3. Оцінка врахування інтересів усіх працівників Старосілецької селищної ради.....	38
РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО-ОРІЄНТОВАНОГО БЮДЖЕТУ В УКРАЇНІ.....	50
ВИСНОВКИ.....	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	59
ДОДАТКИ.....	63

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ГОб – гендерно-орієнтоване бюджетування

ГП – гендерна політика

ІП – інтеграція гендерної політики

ОМС – органи місцевого самоврядування

ОТГ – об'єднана територіальна громада

ВСТУП

Актуальність теми. Актуальність теми дослідження визначається потребами як соціально-практичного, так і філософсько-теоретичного плану в теоретичній рефлексії ідеології нових соціальних явищ і процесів, обумовлених розвитком сучасного українського суспільства.

Соціально-культурна рівність чоловіків і жінок - це питання рівності людського існування. Суспільство не може гармонійно розвиватися, якщо в ньому понижена роль особистості, зокрема, роль жінки.

Свобода є непересічною цінністю і основоположною сутнісною характеристикою людини. Обмеження свободи жінки, її права бути повноправним членом суспільства, придушення в ній творчого начала, виключення з культурного процесу негативним чином позначається на розвитку суспільства.

Проблематика соціальної дискримінації жінок на даний момент вийшла на міжнародний рівень. Проте, навіть зараз права жінок не реалізуються ні в одній державі в повній мірі. Гендерна рівність може бути досягнута через критику традиційної патріархальної концепції, що досі притаманна українському суспільству, висунувши їй альтернативу, в якій жінка постає як активний і рівноцінний суб'єкт культурного процесу.

У нашій країні відсутній подібний комплексний підхід, що свідчить більше про прихильність до декларацій, ніж про бажання реального вирішення жіночого питання і забезпечення соціальної рівності статей. Наявні дослідження з даної проблематики розрізнені, і частіше є результатом особистої ініціативи вченого, ніж державним замовленням.

Стан і ступінь розробки проблеми в спеціальній літературі. Уявлення про матеріальність та природність фемінного міститься в працях Арістотеля, Ж.-Ж. Руссо, І. Канта, Платона, Сократа, Ф. Ніцше, та інших відомих філософів.

Противниками феміністичної ідеології були А. Шопенгауер, З. Фрейд, І. Кант, Ф. Ніцше та ін. В своїх працях вони аргументували домінацію чоловіків у суспільстві на підставі анатомо-фізіологічних особливостей та більш низьких ментальних здібностей жінок.

Незалежність та свободу жінок через здобуття якісної освіти доводили К. Агріппа, М. Уоллстонкрафт.

Мета і завдання дослідження. Обґрунтування теоретичних положень реалізації гендерної політики на місцевому рівні та визначення перспектив впровадження гендерно-орієнтованого бюджету в Україні.

Щоб досягти поставленої мети при написанні дипломної роботи, необхідно було вирішити низку завдань:

- розкрити поняття гендерно-орієнтованого бюджету;
- дослідити методи інтеграції гендеру в систему органів місцевого самоврядування;
- виділити перспективи впровадження гендерно-орієнтованого бюджету;
- обґрунтувати приклади впровадження гендерної політики в Україні;
- провести аналіз способів проведення гендерного аудиту;
- провести аналіз моніторингу та оцінки гендерної політики в Старосілецькій селищній раді;
- виявити шляхи подолання ряду дискусійних проблем за допомогою проведення опитування для врахування інтересів працівників ради.

Об'єкт дослідження – гендерна політика на місцевому рівні.

База досліджень – Старосілецька селищна рада Саросілецької ОТГ.

Предметом дослідження виступає процес реалізації гендерної політики на місцевому рівні.

Методи дослідження: міждисциплінарний, інтегративний підхід, що поєднує принципи історизму, системності з методами філософського і культурологічного аналізу гендерної для з'ясування специфіки історичних форм

феміністичної ідеології. При розгляді культурологічних прийомів дослідження гендерної рівноправності було використано герменевтичний метод, що дозволяє встановити кореляції між основними культурологічними концептами і соціально значущим змістом феміністських теорій. У роботі застосовувалися також методи порівняльного аналізу та контент-аналізу наукової літератури.

Науково-практична значимість одержаних результатів полягає у тому, що матеріали і висновки дослідження можуть бути використані в дослідницькій роботі, в процесі викладання соціології, філософії, історії та культурології, проаналізований стан українського суспільства в контексті рівноправності статей може бути використаний для переосмислення сучасної соціальної політики нашої держави задля досягнення нового цивілізованого суспільства європейського типу.

Отримані в ході дослідження дані розкривають особливості розвитку принципів гендерної рівності і функціонування української гендерної політики на даний момент. Деякі положення дипломної роботи дозволяють поглибити уявлення про гуманістичні аспекти ідеології гендерної рівності та його фактичне положення в українському суспільстві, що сприяє виявленню тенденцій і взаємозв'язків між соціальними змінами, процесами і зміною соціально-гуманістичних парадигм.

Структура роботи: Дипломна робота містить 62 сторінки основного змісту, 1 таблицю, 6 рисунків, список використаної літератури з 41 найменування, 3 додатки.

РОЗДІЛ 1.

ГЕНДЕРНО-ОРІЄНТОВАНИЙ БЮДЖЕТ ЯК ЕФЕКТИВНА СТРАТЕГІЯ ДОСЯГНЕННЯ РІВНОСТІ

1.1. Поняття гендерно-орієнтованого бюджету

Уряди різних країн взяли національні та міжнародні зобов'язання щодо просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у різних сферах життя.

Декілька міжнародних конвенцій та платформ, включаючи Конвенцію про Ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) та Пекінська платформа дій ООН демонструють відданість урядів реалізації прав жінок та досягненню гендерного рівності.

Гендерне бюджетування сприяє більшій відповідальності за те, як уряди просувають гендерну рівність, і допомагає забезпечити, щоб бюджети та політика були орієнтовані досягнення гендерної рівності. Це тягне за собою визначення та відображення необхідних втручань для усунення гендерних розривів у політиці, планах та бюджетах сектору та місцевих органів влади. Гендерне бюджетування також спрямоване на аналіз гендерно-диференційованого впливу політики збору доходів та розподілу внутрішніх ресурсів та офіційної допомоги з метою розвитку.

Гендерний або гендерно-чутливий бюджет (gender responsive budget) – бюджет, складений з урахуванням потреб та інтересів, що відображають соціально-статеву структуру суспільства, зокрема – інтересів жінок.

Гендерне бюджетування має три цілі:

- сприяти підзвітності та прозорості фінансового планування;

- збільшити участь жінок у бюджетному процесі з урахуванням гендерних аспектів, наприклад, шляхом вжиття заходів щодо рівного залучення жінок та чоловіків до підготовки бюджету;
- просувати гендерну рівність та права жінок[5, с. 69].

Ініціативи гендерно-орієнтованого бюджету (далі – ГОБ) можуть залучати широке коло зацікавлених сторін як в уряді, так і за його межами. До дійових осіб усередині уряду належать міністерства фінансів та планування, органи з питань гендерної рівності, галузеві міністерства, місцеві органи влади та парламенти. До учасників поза урядом належать жіночі організації та організації, що займаються питаннями гендерної рівності, інші групи громадянського суспільства та наукові кола. У кожного з них своя роль, і тому можливості, необхідні для реалізації ГОБ також можуть відрізнятися [38, с. 184].

Необхідно розрізняти терміни «гендерне бюджетування», «гендерно-орієнтований бюджет» та «гендерні бюджетні ініціативи».

Гендерний бюджет не є чимось самостійним ні по суті, ні в плані використовуваних інструментів. Такий бюджет – специфічна трансформація державного бюджету та місцевих бюджетів шляхом запровадження в них гендерного компонента з метою підвищення їхньої соціально-економічної ефективності. Поле застосування такої управлінської технології, як гендерний бюджет, – це, насамперед, державний та місцеві бюджети, державні соціальні страхові фонди, а також державна підтримка третього недержавного сектору соціальних послуг. Рівні застосування такої технології різноманітні: від державного бюджету до місцевих селищних бюджетів, від загальнонаціональних програм до програм розвитку окремих місцевостей та підприємств, від макроекономічних до мікроекономічних рішень (підприємництво, група громадян)

Гендерне бюджетування націлене на впровадження практичних шляхів забезпечення гендерної рівності як на національному, так і на місцевому рівні. Фактично гендерне бюджетування – це державний інструмент для ефективного

впровадження гендерного підходу майже у всі аспекти економічної та соціальної політики та для забезпечення належного розподілу бюджету на користь не лише жінок та чоловіків, а й найбільш соціально незахищених категорій населення – дітей, пенсіонерів тощо. Гендерне бюджетування також включає вивчення впливу бюджетних асигнувань на соціально-економічні можливості жінок та чоловіків. Вимірювання ступеня такого впливу в результаті освоєння державних коштів.

Виконання поставлених завдань є ключовим елементом гендерного бюджетування.

Успіх реалізації будь-якої програми залежить від грошей, виділених спеціально для цієї програми. Без належного фінансування заходи так і залишаться на папері.

Складання бюджету з урахуванням гендерних факторів – це зміни, які центральна та місцева влада вносить у політику, плани та бюджет, щоб:

- сформулювати ефективнішу політику
- просувати гендерну рівність
- розробляти плани, що більш відповідають різним потребам та пріоритетам
- створити більш адекватні бюджети для досягнення ефективних результатів[28, с. 294].

Основні елементи застосування ГОБ:

1. Гендерно-чутливий аналіз

Хороший аналіз - ключовий елемент будь-якої роботи з ГОБ. Аналіз ГОБ вивчає вплив політики та бюджетів на гендерну рівність. Аналіз шукає відповіді на питання: бюджети або послуги, що надаються, пом'якшують, посилюють чи залишають без змін гендерну нерівність? ГОБ аналіз включає 5 основних кроків:

Крок 1: Провести базове дослідження аналізованої сфери надання послуг

Крок 2: Виявити гендерні проблеми у цій сфері

Крок 3: Проаналізувати, хто отримує вигоду від цих послуг та якою мірою

Крок 4: Проаналізувати виділені бюджети

Крок 5: Розробити рекомендації для покращення гендерної рівності

Наприклад, у ході аналізу, проведеного Асоціацією жінок «Дія» у 2020 р., з'ясувалося, що сільські жінки мають обмежений доступ до скринінгу онкологічних захворювань, незважаючи на те, що дана послуга надається безкоштовно в міських лікарнях. Причина в тому, що жінки не були проінформовані чи не могли поїхати в місто. Асоціацією було проведено широке інформування про скринінг, місцева влада забезпечила автобус та відвезла жінок для обстеження[3, с. 43].

2. Залучати всі муніципальні управління роботи ГОБ

ГОБ слід сприймати та приймати як спільну відповідальність не одного, а всіх департаментів муніципалітету, тому що багато послуг, починаючи від транспорту та закінчуючи інфраструктурою, від екологічних до соціально-культурних послуг, несуть різні потреби та результати для жінок та чоловіків. З цієї точки зору, навіть якщо координація здійснюється одним відділом, необхідна активна участь усіх відділів у процесах планування, реалізації та моніторингу. Участь Департаменту фінансових послуг як провідного учасника у процесах планування та складання бюджету, особливо підвищує ефективність роботи ГОБ.

3. Інтегрувати гендерну перспективу у стратегічні плани та програми

Вкрай важливо, щоб гендерна проблематика була інтегрована у стратегічні плани та річні програми діяльності, щоб гендерна рівність стала пріоритетною проблемою для муніципалітетів. З цією метою:

- Гендерно-чутливі цілі, завдання, стратегії та заходи можуть бути визначені у стратегічні плани;
- Показники результативності з урахуванням гендерного фактора можуть бути сформульовані як результативність програми;
- У звітах про діяльність може бути подана інформація про виконану роботу з просування гендерної рівності;

- Глави міст під час підготовки стратегічних планів можуть наголошувати на просуванні гендерної рівності, таким чином, зробити гендерну рівність пріоритетною питанням.

Отже, гендерно-орієнтований бюджет – це бюджет, складений з урахуванням потреб та інтересів, що відображають соціально-статеву структуру суспільства, зокрема – інтересів жінок. Міжнародний та національний досвід показує, що ключові фактори можуть допомогти ініціативам ГОБ бути ефективними та стійкими, а отже, зрештою, успішними.

1.2. Методи інтеграції гендеру в систему органів місцевого самоврядування

Процес інтеграції гендерної політики (далі – ІГП) нерідко починається з попереднього аналізу, в ході якого вивчаються потреби у сфері безпеки, ризики та загрози, проблеми, основні суб'єкти та вихідні точки, характерні для даного конкретного контексту. При цьому застосовуються різні системи та засоби, призначені для вивчення потреб та суб'єктів, пов'язаних із забезпеченням безпеки, з метою збору відправних даних, необхідних для супроводу процесу реформ. Причому нерідко ці системи не враховують гендерних аспектів у достатньому обсязі[41, с. 139].

Комплексний аналіз ІГП можуть проводити різні суб'єкти, такі, як донорські організації або країни-партнери спільно з інститутами та організаціями громадянського суспільства загальнонаціонального та місцевого рівня.

Роль та відповідальність організації, що проводить попередній аналіз, визначено не так чітко, як у випадку механізмів моніторингу. Експерти відзначають плідність спільного попереднього аналізу гендерної політики (далі - ГП), що проводиться при співпраці та координації дій з боку місцевих та

міжнародних зацікавлених суб'єктів. Але навіть у таких випадках пріоритет слід віддавати потребам зміцнення місцевої ініціативи. Переважна частина даних національного рівня збирається через місцеві інститути, такі, як лікарні, школи та муніципалітети, які становлять масиви документів за результатами анкетування домогосподарств, опитувань та складання реєстраційних документів (наприклад, списків виборців). Ці дані можна узагальнити та перетворити на статистичну інформацію загальнонаціонального рівня.

Зовнішні суб'єкти, такі як країни-донори та міжнародні організації, можуть ініціювати та підтримувати процес збору даних у рамках своєї підтримки заходів ГП. Симетрування різних точок зору може забезпечити група у складі національних та міжнародних експертів. Ключовими партнерами щодо проведення попереднього аналізу можуть виступити міжнародні та національні організації, включаючи жіночі організації. Для того, щоб забезпечити облік гендерної специфіки групою аналізу, слід прийняти такі заходи:

- Включити в технічне завдання групи аналізу вимогу про обов'язкову участь експерта в галузі гендерних проблем та включити до її складу не менше одного експерта.

- Розглянути можливість проведення інструктажу або навчання з гендерних аспектів для групи аналізу, в тому числі за конкретними методами збору даних про ГП та за методами опитування жінок та дівчат.

- Забезпечити змішаний склад груп аналізу, до яких повинні входити чоловіки та жінки, у тому числі міжнародні та місцеві експерти з-поміж різних соціальних, етнічних, релігійних груп та груп меншин.

- Забезпечити прийом на роботу перекладачів обох статей.

Одним із прикладів існуючих методів ГП може бути метод, описаний у «Концепції аналізу управління сектором безпеки та його розвитку», яка розроблена Інститутом міжнародних досліджень Нідерландів "Клінгендайл". Структурно вона розбита на чотири етапи: підготовча робота, планування та

аналіз, методи ІГП та проведення семінарів. У цій концепції використовується 12 різних видів індикаторів. У Додатку А наводяться питання щодо кожного індикатора, складені з урахуванням гендерної специфіки. Можливий інший варіант, коли кожне основне питання забезпечується запитаннями про те, як кожен з цих факторів впливає, відповідно, на чоловіків і жінок [39, с. 284].

Усі ці індикатори необхідно розподілити за категоріями і за ступенем важливості у цьому контексті. Шляхом виміру цих факторів протягом певного періоду часу можна обчислити ту чи іншу тенденцію та динаміку конкретних наслідків. Аналогічним чином можна сподіватися, що, визначивши якусь конкретну лінію тренду на основі таких багатовимірних індикаторів, можна передбачити майбутній розвиток подій та підкоригувати ту чи іншу програму чи реформу задля досягнення мети чи результатів. Як інтерактивні наступні заходи Інститут «Клінгендайл» пропонує проведення семінарів для обговорення отриманих результатів та заходів реагування на них.

Попередній аналіз може дати особам, відповідальним за прийняття рішень щодо ІГП, важливі відправні дані, які можна використовувати для проведення подальшого моніторингу та підсумкової оцінки ГП. Шляхом порівняння результатів того чи іншого попереднього аналізу з результатами перевірок та підсумкових оцінок можна виміряти рівень успіху чи невдачі процесів ІГП, зробити висновки на майбутнє та виявити приклади передової практики.

Система моніторингу та підсумкової оцінки може сприяти отриманню шуканих результатів та забезпечити безперервність того чи іншого процесу. У разі нерезультативності ІГП, коли необхідно забезпечити координацію діяльності різних інститутів та процесів перетворення сектора, слід застосовувати систематичний підхід, що передбачає участь різних груп суспільства. Основними принципами, застосовуваними протягом усього процесу моніторингу, слід зробити зміцнення місцевої ініціативи, прозорість та демократичний контроль. Важливо визначити, хто прийматиме рішення про успіх чи неуспіх заходів ІГП, особливо в

ході аналізу механізмів моніторингу з погляду гендерної концепції. Очікується, що завдяки процесам ІГП, які здійснюються з урахуванням гендерних аспектів, політика, відомча культура та наслідки реформи сектору безпеки сприятимуть підвищенню гендерної рівності та обліку гендерної специфіки.

Забезпечити проведення моніторингу та підсумкової оцінки ІГП з урахуванням гендерної специфіки можна шляхом інтеграції гендерної проблематики до систем управління, націлених на результат, а також шляхом використання індикаторів, які враховують гендерну специфіку.

Метод управління, орієнтованого на результат, нерідко використовується як інструмент для підсумкової оцінки заходів та середньострокових результатів. Ця система управління сприяє здійсненню стратегічного планування та реалізації моніторингу, спрямованого на оцінку короткострокових та середньострокових результатів, мета якого – встановити шляхом оцінювання, чи ці заходи сприяють досягненню загальної мети. Управління, орієнтоване на результат, орієнтовано на якість реалізації завдань та на досягнення короткострокових, середньострокових та довгострокових результатів, які разом становлять ланцюг результатів. Ланцюги результатів складаються з різних стратегічних етапів, починаючи з вступного компонента, який може являти собою якийсь нормативний документ, закон або процес прийняття рішень.

Для створення ефективно працюючої системи ІГП надзвичайно важливо встановити чіткі індикатори, що піддаються кількісному виміру та що ґрунтуються на конкретному контексті та враховують гендерну специфіку. Таким індикатором може бути якесь число, факт чи навіть думка, яка характеризує ту чи іншу ситуацію та (або) зміна. При використанні методу управління, орієнтованого на результат, індикатори відображають середньострокові результати ланцюга результатів. Важливо розрізняти різні види використовуваних індикаторів:

- Індикатори ресурсів, що вводяться, вимірюють ступінь введення ресурсів, завдання яких – забезпечити реальне виконання того чи іншого проєкту чи політики.

- Індикатори ефективності реалізації процесу – призначені для оцінки якості реалізації заходів у цілях відстеження просування до досягнення шуканих результатів.

- Індикатори ходу виконання середньострокового результату – вимірюють тривалі наслідки реалізації програми чи політики[38, с. 29].

Можна вжити заходів для того, щоб усі ці індикатори, чи то кількісні, чи якісні, враховували гендерну специфіку. Згідно з формулюванням Канадського агентства міжнародного розвитку, «індикатори, що враховують гендерну специфіку, виконують особливу функцію, демонструючи пов'язані з гендерною проблематикою зміни, які з часом відбуваються у суспільстві.

1. Кількісні індикатори: кількісні індикатори, що враховують гендерну специфіку, виражаються у числовій формі. Їх можна збирати шляхом аналізу даних обстежень та адміністративної звітності, складених навімання за статтю та віком об'єктів.

Приклади:

- Кількість співробітників поліції, які пройшли навчання з гендерних проблем.

- Кількість жінок-офіцерів збройних сил.

- Кількість чоловіків і жінок, які подали рапорти про переслідування за ознаками статі.

2. Якісні індикатори: документальне підтвердження думок, поглядів чи думок. Якісні індикатори можна отримати шляхом вивчення думок, проведення опитувань, публічних слухань, включеного спостереження та роботи із фокус-групами.

Приклади:

- Більш високий рівень підтримки громадськістю втручань поліції у випадки побутового насильства.

- Підвищення інтересу до нормативних документів та правових норм, розроблених з урахуванням гендерної специфіки.

Робоче середовище, в якому відсутня дискримінація та враховуються інтереси сімей працівників.

- Зацікавленість парламенту у реалізації ініціатив по систематичному обліку гендерної концепції.

- Уявлення про існуючі механізми реагування на зґвалтування чоловіків у в'язницях.

Важливим моментом є правильна інтерпретація індикаторів. Наприклад, зростання кількості повідомлень про акти сексуального насильства може бути результатом покращення роботи служб реагування та загального підвищення проінформованості жінок про свої права, а може просто свідчити про зростання сексуального насильства. У деяких програмах ми інтерпретуємо зростання кількості повідомлень про акти насильства щодо жінок та дітей як показник того, що жінки та діти все більше починають розуміти свої права і в все більшою мірою вимагають якоїсь реакції з боку сектору забезпечення правопорядку та безпеки (що вже означає крок до вирішення проблеми), але це також може свідчити і про покращення роботи сектору безпеки (наприклад, поліції).

Таким чином, комплексне впровадження ІПП можна проводити за допомогою багатьох різних методів та суб'єктів. Процес ІПП нерідко починається з попереднього аналізу, в ході якого вивчаються потреби у сфері безпеки, ризики та загрози, проблеми, основні суб'єкти та вихідні точки, характерні для даного конкретного контексту.

РОЗДІЛ 2.

АНАЛІЗ ГЕНДЕРНО-ОРІЄНТОВАНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ (НА ПРИКЛАДІ СТАРОСІЛЕЦЬКОЇ СЕЛИЩНОЇ РАДИ)

2.1. Методи моніторингу та оцінки гендерної політики Старосілецької селищної ради

Систематичний облік гендерної політики – одна з основних стратегій, які дозволяють забезпечити, щоб сектор безпеки чуйно реагував на гендерні проблеми. До заходів по систематичному обліку гендеру може відноситися цілий ряд різних ініціатив, проте їх поєднує спільна мета: забезпечення рівного обліку інтересів та потреб чоловіків і жінок у політиці та програмах органів місцевого управління. Відповідно до офіційного визначення Економічної та соціальної ради ООН, «облік гендерної проблематики – це процес оцінки наслідків будь-яких планованих заходів, що виникають для жінок і чоловіків, включаючи законодавство, політику або програми у всіх галузях і на всіх рівнях, і стратегія, завдяки якій проблеми, що постають перед жінками та чоловіками, і накопичений ними досвід мають стати одним із невід'ємних напрямів діяльності у процесі розробки, здійснення, контролю та оцінки політики та програм у всіх сферах політичного, економічного та суспільного життя для того, щоб і жінки, і чоловіки в рівною мірою користувалися плодами таких зусиль, і для нерівності не залишалося місця».

Ініціативи щодо систематичного обліку гендеру можуть стосуватися широкого ряду проблем: від реформування внутрішнього регламенту в'язниць, забезпечення дотримання людської гідності жінок і чоловіків до проведення аналізу гендерних наслідків політики національної безпеки або установи

контактного пункту щодо гендерних питань у міністерстві оборони. Корисним засобом для аналізу реалізації гендерних ініціатив, їх наслідків, а також для виявлення існуючих прогалин та напрямків, за якими необхідні удосконалення є гендерний аудит [4, с. 148].

Однак нерідко ініціативи щодо систематичного обліку гендерної концепції реалізуються без належного моніторингу та підсумкової оцінки щодо вимірювання їх наслідків та реєстрації прикладів неналежної та недобросовісної практики.

Систематичний облік ГП Старосілецької селищної ради можна проводити методом самооцінки, або із залученням структур зовнішньої оперативної оцінки. Систематичний облік ГП відносно легко проводити в тих випадках, коли прийнято гендерний план дій, оскільки такі плани вже включають систематичний облік гендера в конкретну систему та можуть передбачати відповідні індикатори.

Як зазначалося в попередньому розділі, для проведення моніторингу та підсумкової оцінки ініціатив щодо систематичного обліку ГП в інститутах сектору безпеки можна використовувати індикатори, обстеження, опитування та інші методи збирання даних.

У цьому контексті для моніторингу заходів із систематичного обліку ГП Старосідецької селищної ради можна використовувати також метод управління, яке націлене на результат. Наприклад, з 2017 р. селищна рада стратегічно застосовує управління, яке націлене на результат одночасно з систематичним обліком ГП та знаходить ці підходи «процесами, які взаємно посилюють один одного». Ще одним методом об'єднання моніторингу та підсумкової оцінки ініціатив щодо систематичного обліку ГП з існуючими структурами може бути включення індикаторів систематичного обліку гендера до вже існуючих систем моніторингу ходу виконання завдань, до систем нормативних документів та до керівних положень.

До прикладів індикаторів відомчих заходів щодо систематичного обліку ГП відносяться:

- Коректна з погляду гендерної рівності мова довідників та посібників;
- Контактні пункти з питань гендеру, в яких працюють змішані групи, які здійснюють підтримку та моніторинг заходів щодо систематичного обліку гендера;
- Включення гендерних аспектів у стратегічні плани та інші програмні документи.
- Впровадження гендерних аспектів як теми стандартного навчання у вищих навчальних закладах поліції, на юридичних факультетах та інших навчальних закладах сектору безпеки.
- Присутність жіночих образів у засобах інформації (наприклад, фотографії на веб-сайтах, у публікаціях та і т.д.).
- Проінформованість співробітників про гендерні проблеми.

Старосілецька селищна рада проводить моніторинг та оцінку ГП за всіма цими індикаторами.

Ініціативи щодо систематичного обліку гендерної концепції реалізуються багатьма інститутами та програмами сектору безпеки. Рекомендується проводити підсумкову оцінку кожної дії, оскільки це дозволяє акумулювати приклади передової практики та висновки, зроблені по підсумкам кожного заходу.

Гендерний аналіз бюджету використовується як засіб моніторингу та оцінки обліку гендерних проблем при складанні бюджету та розподілі ресурсів. Він представляє є спробою дослідження бюджету з погляду його наслідків для жінок і чоловіків окремо.

У Старосілецькій селищній раді Керуюча комісія взяла на себе завдання щодо розробки методів гендерного аналізу бюджету. Ці методи включають дослідження державних витрат з погляду концепції гендерної рівності. Щодо об'єктів дослідження, ряд схем включає специфічні компоненти, що передбачають

аналіз частки витрат, призначених на вирішення проблем жінок: наприклад, кошти, що спеціально виділяються для студенток у програмах освіти, для жінок у програмах охорони здоров'я, зайнятості та навчання, спеціалізовані мікро-кредити для жінок, а також спеціальні закони проти насильства щодо жінок. Крім того, нещодавно комісія заснувала групу у складі 5 осіб для розробки індексу розвитку з урахуванням гендерних факторів [33, с. 173].

Мета гендерного аналізу бюджету – забезпечити, щоб бюджети, що складаються урядом, а також лежать у основі нормативних документів та програм, відповідали потребам та інтересам представників різних соціальних груп. Таким чином, Старосілецька селищна рада бере до уваги переваги, які можуть виникнути у зв'язку з тим, що ця особа є чоловіком або жінкою, але водночас враховує і несприятливі чинники, пов'язані з етнічною, кастовою, класовою приналежністю, низьким майновим становищем, місцем проживання та віком. Під час здійснення моніторингу та оцінки ГП мова йдеться не про окремі бюджети для чоловіків та жінок і не про розподіл бюджету між ними порівну. Моніторинг допомагає визначити, у яких випадках потреби чоловіків та жінок збігаються, а в яких – різняться.

Жіночий фонд ООН, Секретаріат Співдружності та Дослідницький центр міжнародного розвитку Канади створили універсальний веб-сайт з питань гендерного аналізу бюджету, в якому наводиться перелік низки ресурсів та навчальних матеріалів (<http://www.gender-budgets.org>), яким керується і Селищна сільська рада.

Отже, до методів систематичного обліку гендеру може відноситися цілий ряд різних ініціатив, проте їх поєднує спільна мета: забезпечення рівного обліку інтересів та потреб чоловіків і жінок у політиці та програмах органів місцевого самоуправління. Облік гендерної проблематики – це процес оцінки наслідків будь-яких планованих заходів, що виникають для жінок і чоловіків, включаючи законодавство, політику або програми у всіх галузях і на всіх рівнях.

2.2. Способи проведення гендерного аудиту

Крім впровадження гендерних аспектів у попередній аналіз ГП, більш докладну інформацію, необхідну для керівництва процесом реформ, може дати гендерний аудит органів місцевого самоврядування (далі – ОМС). Такий аудит може бути надзвичайно корисним для самих органів, оскільки він спрямований на виявлення напрямів, за якими справи йдуть добре і досягнуто шуканих результатів, прийнято та діють новаторські нормативні документи, а також виявлено невирішені проблеми як основи планування заходів з обліку гендеру. Гендерний аудит може стати першим кроком на шляхи проведення ефективної гендерної реформи або процесу систематичного обліку гендерної концепції; крім того, він може бути корисним засобом для моніторингу та підсумкової оцінки ініціатив щодо систематичного обліку гендеру.

Відсутність прозорості в діяльності багатьох ОМС, таких як міські та селищні ради, нерідко є основною перешкодою, яку необхідно подолати перш, ніж приступати до проведення гендерного аудиту. До інших факторів, від яких залежить гендерний аудит, належать такі:

- Політична воля;
- Технічний потенціал;
- Бажання бути підзвітним і нести відповідальність;
- Структура організації.

Незважаючи на ці проблеми, проведення аудиту того чи іншого органу щодо обліку гендерної специфіки може стати чудовим першим кроком на шляху до виявлення конкретних потреб у реформуванні.

Як і у випадку з більшістю внутрішніх ініціатив ОМС, для проведення гендерного аудиту необхідно, щоб у ньому було зацікавлене старше керівництво. Разом з тим, не менш важливою є і участь усіх співробітників даного органу.

Процес, у якому бере участь весь колектив, забезпечує у людей почуття причетності, підзвітності та відповідальності за результати аудиту.

Гендерний аудит та аналіз може проводити або внутрішня група, або сторонні інспектори. У обох варіантів є як переваги, і недоліки.

І в тому, і в іншому випадку надзвичайно важливу роль відіграють координація дій та відносини між провідною аудиторною групою та персоналом органу. Відповідно до рекомендації Джоселін Скотт, незалежного консультанта з правових питань, початковий аналіз слід проводити зовнішнім експертам, а безперервний моніторинг та підсумкову оцінку – силами внутрішньої групи. Крім того, вона вважає, що діяльність зовнішніх консультантів також залежить від співробітництва всередині організації та від політичної волі старшого керівництва. У зв'язку з цим вона рекомендує, щоб технічне завдання на гендерний аудит складалося у координації з представниками цивільного товариства, а керівництво аудитом здійснювала людина чи інститут, який може бути незалежним, як і в у випадку з гендерним навчанням, може бути корисно включити до складу групи з проведення гендерного аудиту чоловіка та жінки.

Хоча склад груп гендерного аудиту зазвичай буває різним залежно від конкретного інституту та обстановки, в ідеальному випадку їх учасникам слід мати досвід роботи в інститутах сектору безпеки та гендерних проблем. До складу таких груп можуть входити:

1. Омбудсмени;
2. Контактні пункти з гендерних питань;
3. Незалежні гендерні інспектори;
4. Міжвідомчі робочі групи;
5. Підрозділи з гендерних питань у складі волонтерських місій;
6. Правозахисні чи жіночі організації.
7. Асоціації суддів та адвокатів.
8. Експерти в галузі гендерного аудиту – як консультанти [36, с. 284].

Перший гендерний аудит Старосілецької селищної ради (жовтень 2020 р. – квітень 2021 р.) проводився з метою аналізу ходу виконання проєкту та встановлення відправних параметрів систематичного обліку гендерної концепції в бюро. Аудит був заснований на принципі участі з метою отримання максимального обсягу знань про методику впровадження систематичного обліку гендерної концепції Цей гендерний аудит включав два основні компоненти: 1) гендерні аудиторські перевірки, організовані за принципом співучасті в 15 підрозділах на місцях та в штаб-квартирі організації; 2) глобальний кабінетний аналіз основних публікацій та документів ГП. У процесі аудиту було проведено аналіз 750-ти внутрішніх документів та публікацій. У семінарах та опитуваннях взяли участь близько 45 співробітників, Щодо співробітників, то тут дотримувався досить точний гендерний баланс, тоді як у складі інших учасників частка жінок була приблизно на 20% більше. Навчання в якості координаторів гендерного аудиту на добровільній основі пройшов 31 співробітник.

Як і у випадку з попереднім аналізом ГП, використання поєднання кількісних та якісних даних дає ширшу картину порівняно з ситуацією, коли проводиться збір лише одного виду даних, оскільки при цьому виникає більше можливостей для перехресної перевірки результатів дослідження. Одна з проблем гендерного аудиту та будь-якої оцінки в цілому полягає в тому, що різні методи збору даних можуть призводити до різних результатів. Крім того, в залежності від обстановки, одні люди вважають за краще висловлювати власну думку, а інші вважають за необхідне давати такі відповіді, які, на їхню думку, хоче чути особа, яка проводить опитування.

Існує безліч різних способів збору даних для аналізу, однак у будь-якому випадку слід забезпечити їх збір окремо щодо представників обох статей. До таких способів відносяться:

- Кабінетний аналіз існуючої документації, в тому числі нормативних документів та матеріалів внутрішніх програм;

- Обстеження, які не обов'язково проводити в ході особистої розмови. Їх можна організувати шляхом роздачі співробітникам анонімних анкет;
- Опитування: залежно від масштабу даного органу, докладні опитування співробітників можуть дати більше можливостей щодо якісних досліджень.
- Бесіди з фокус-групами, які можна проводити в формі окремих зборів для чоловіків та для жінок, чи співробітників різного рангу – якщо культурі цього органу характерна висока ієрархічність. Такі бесіди можуть відкрити можливості для подальшого дослідження динаміки процесу реформ в інститутах, а також для виявлення можливих стереотипів та інших перешкод по дорозі систематичного обліку гендеру;
- Процеси гендерного аудиту, що передбачають участь усіх зацікавлених осіб, які сприяють зміцненню почуття причетності до них та зацікавленості в реалізації ініціатив щодо систематичного обліку гендерної концепції, що ґрунтуються на рекомендаціях, розроблених за результатами аудиту;
- SWOT-аналіз (аналіз достоїнств та недоліків, можливостей та загроз) систематичного обліку гендерної концепції ОМС, пов'язаний із виявленням внутрішніх та зовнішніх сприятливих та несприятливих факторів[8, с. 27].

У 2021 р. Старосілецька селищна рада провела семінар із двома зовнішніми експертами з гендерних питань на розробку та складання проєкту плану дій департаменту в галузі гендеру.

Результати аудиту у формі підсумкового звіту слід розповсюджувати по всьому органу на конференціях, семінарах та групових дискусіях. Особливо важливо уявити його результати старшому керівництву, а також слід, щоб за цим були конкретні заходи за підсумками перевірки, такі як розробка нових нормативних документів, програм і планів дій. Прикладом може бути розробка плану гендерних дій Старосілецької сільської ради – план «Жінки, мир і безпека» (Таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

План Старосілецької селищної ради «Жінки, мир і безпека»

Назва компоненту	Опис компоненту
Вступ	У цей розділ було включено короткий вступ до проблем жінок миру та безпеки, а також характеристику процесу розробки плану дій
Обґрунтування	Тут слід згадати про нормативні документи, про значення проблем жінок, світу та безпеки, і про те, як вони співвідносяться з діяльністю даного органу
Довгострокові та короткострокові цілі	Короткострокові цілі можна визначити після обговорення відносного значення різних нормативних документів та класифікації деяких напрямів дій за рівнем важливості
Конкретні ініціативи	Слід, щоб ініціативи були безпосередньо пов'язані з цілями та (або) конкретними нормативними документами в рамках Конституції України. Слід зазначити конкретного суб'єкта, відповідального за реалізацію ініціативи, а також індикатори, терміни та ресурси (людські, матеріальні та фінансові)
Терміни реалізації	Сюди можна включити загальний термін реалізації всього плану реалізації кожної конкретної ініціативи, або терміни проведення моніторингу та підсумкової оцінки
Моніторинг і підсумкова оцінка	Крім термінів реалізації та індикаторів сюди можна включити інші механізми аудиту ГП, такі як щорічне подання звітності чи формування органу моніторингу
Бюджет	Для забезпечення конкретного та стійкого виконання навіть найменш витратного плану дій вкрай важливою є наявність цільового бюджету

Джерело: Рішення Старосілецької сільської ради від 16.12.2021 № 559 «Про затвердження плану діяльності з підготовки проєктів на 2022 р.»

Загальна мета плану – сприяння прогресу у справі ГП (детальніше – Додаток Б). Селищна рада посилюватиме діалог та дії в галузі гендеру за допомогою включення гендерної концепції до своєї повсякденної діяльності. Початкове припущення цього плану дій полягає в тому, що процес аудиту ГП - як загалом план, а в рамках конкретних ініціатив - можна посилити за рахунок інтеграції

гендерних аспектів у дебати в галузі ГП, прийняття рішень та у дії, а також за рахунок забезпечення більш рівної участі жінок у прийнятті рішень. Таким чином, один із найважливіших напрямів діяльності Старосілецької селищної ради у цій галузі – виявлення потенційних заходів комплексного впливу та можливостей для одночасного сприяння ефективному процесу роззброєння та підвищення рівня гендерної рівності.

До проведення гендерного аудиту чи підсумкової оцінки слід провести короткий огляд існуючих документів, включаючи повноваження та правові норми, що допоможе сформулювати початкове технічне завдання. Ясне бачення, загальні цілі та завдання аудиту сприяють створенню процесу, що сприяє нарощуванню потенціалу, а також одержання довгострокового результату, який може стати платформою для ініціатив щодо систематичного обліку гендерної проблематики.

Консультанти провели конференції зі співробітниками всіх підрозділів департаменту, на яких було обговорено переваги впровадження гендерних аспектів з погляду підвищення якості роботи, а також спільно з учасниками конференцій склали переліки дій, необхідних для посилення систематичного обліку гендерної концепції у кожному конкретному відділі. Підсумком цієї роботи став 19-сторінковий документ, присвячений теоретичним проблемам гендеру, а також визначення практичних ініціатив щодо систематичного обліку гендерної концепції та переліків контрольних питань [27, с. 136].

Найкращі результати, які нам довелося спостерігати, були отримані в ході аналізу в тих випадках, коли планування та наступні заходи були невід'ємною частиною процесу аналізу. Хоча план дій щодо інтеграції гендера і не є найкращим засобом для досягнення успіху (як і індикатори, що враховують гендерну специфіку), вони дійсно можуть допомогти – якщо при розробці плану дотримуються деякі ключові основні умови чи принципи.

Приклади застосування ГП, представлені в цьому розділі, є результатом проведення гендерних бюджетних аналізів у рамках проєкту «Гендерне

бюджетування на місцевому рівні». Дані приклади не містять повного спектру розрахунків, висновків та рекомендацій, які були розроблені в ході роботи. Вони подані у скороченому вигляді та дають загальне уявлення про можливості, які надає застосування ГП у політичних сферах, а саме – в органах місцевого самоврядування.

ГП є потужним та ефективним джерелом як професійного, так і особистісного зростання. Тому актуальним є вивчення попиту та пропозиції послуг, що надаються ОМС з урахуванням гендерної складової.

Крім того, сьогодні потрібна оптимізація діяльності ОМС.

Це можливо за допомогою впровадження сучасних технологій організації управлінського процесу в сфері гендеру, науково-методичного забезпечення, покращення роботи управлінських кадрів, відповідного фінансування, яке б не лише забезпечувало діяльність ОМС, а й сприяло їх розвитку.

Мережа ОМС Житомирської області включає 313 установ, підпорядкованих різним управлінням Житомирської міської ради.

149 із них мають гендерно-орієнтоване бюджетування на місцевому рівні, яке виділяється безпосередньо Житомирською обласною радою.

Практичне застосування гендерного бюджетування порушує низку питань, які є дуже актуальними для подальшої роботи з цієї технології. Насамперед, це стосується рівня компетенції та підготовки осіб, які займаються гендерним бюджетуванням. Часто виникає запитання: «Хто має займатися ГП – гендерні експерти чи економісти?» На нашу думку, найкращим підходом є створення команди фахівців, до якої увійдуть і гендерні експерти, і економісти, і фахівці в галузі, в якій застосовується держбезпека. Однак незаперечним є наявність відповідних гендерних компетенцій у всіх членів команди. У цілому, нарощування потенціалу є необхідним умовою для успішної реалізації гендерної проблематики як наскрізне питання на всіх рівнях та етапах гендерного бюджетування. Це означає, що для досягнення запланованих результатів потрібні не лише теоретичні

знання з гендерних питань, але перш за все, гарна поінформованість у питаннях гендерного аналізу та придбання членами команди практичного досвіду проведення ГП у різних секторах. У цьому контексті особливу роль може відігравати створення експертної мережі фахівців, які мають практичний досвід гендерного аналізу та бюджетування в окремих секторах.

Щодо гендерного аналізу та практичного його застосування в Житомирській області, то досвід показав, що до нього доводиться звертатися неодноразово. І найефективніше його застосування стадії розробки політики.

Такий підхід є своєрідною «точкою входу» і має базуватися на розумінні взаємозв'язку між політикою та фактичним розподілом державних коштів. Відповідно, це вимагає великих знань, а, отже, і ширшого кола залучених фахівців. У той же час слід пам'ятати, що збільшення числа членів робочої групи може стати причиною складнощів у відповідності загальних підходів до роботи, а значить і більшої кількості часу для роботи [3, с. 194].

У основу ГП має бути покладено правозахисний підхід та конкретні потреби чоловіків та жінок. Актуальною також залишається необхідність зберегти акцент на розширенні прав та посиленні участі жінок для досягнення головної мети — гендерного рівності. Може здатися, що гендерний бюджет працює виключно на користь жінок. Певною мірою це справді так. Адже найуразливішими групами населення у світі є саме жінки. Крім того, у сучасному гендерному бюджеті серед категорії видатків окремо відзначається витрати на жінок. Однак, у поле зору тих, хто працює над впровадженням гендерних бюджетних ініціатив має бути реальна ситуація у відносинах становища та жінок і чоловіків. Як наслідок, ключовим є питання: «Як гендерний підхід змінює бюджет і чи є такі зміни справедливими?». Він з'являється у фахівців фінансової сфери, які часто вважають, що оскільки розрахунок бюджету залежить від чисельності населення, це і є запорукою рівності. Складність виникає у зв'язку з відсутністю розуміння соціального та

економічного характеру гендерних відмінностей у практичних потребах чоловіків і жінок, а також того, як вони відображаються у бюджетах.

По суті, йдеться про сприйняття бюджету як «гендерно-нейтрального», що на практиці часто означає, що ми маємо справу з «гендерно-сліпим» бюджетом, який іноді таким чином навіть закріплює певні дискримінаційні практики.

Крім того, дуже важливим є питання застосування гендерних індикаторів, які будуть використані під час роботи. Вони повинні узгоджуватись (бути наближеними) зі статистичними показниками, що існують в Україні. Однак, незважаючи на те, що згідно з висновками експертів більшість гендерних індикаторів мають відповідне відображення у національній статистиці, практично часто ці показники не відображені в реальних документах, що підлягають аналізу. Так, наприклад, використовуючи гендерні індикатори під час проведення аналізу у сфері публічного управління можна було б визначити, які успіхи в роботі відзначаються у жінках та чоловіках. Але, на жаль, гендерний підхід ще мало інтегрований у цю сферу діяльності. І це тягне за собою певні труднощі, пов'язані з застосуванням ГП у цій галузі. Крім того, відсутність таких індикаторів заважає повноцінному застосуванню гендерного бюджетування на рівні бюджету загалом, оскільки не дозволяє оцінити внесок чоловіків/жінок у доходну частину території. Отже, враховуючи те, що жінки та чоловіки, зайняті у сфері публічного управління, працюють і в сфері фінансів, а тому вони безпосередньо впливають на формування прибуткової частини бюджету, питання гендерної рівності набувають першочергового значення в соціально-економічному процесі.

Гендерне бюджетування — це ефективний механізм інституціоналізації гендерного аспекти в управлінській сфері, привернення уваги до проблем гендерної нерівності, сприяння змінам законів та політик з метою повнішого відображення в них існуючих гендерних проблем. Крім того, це корисний механізм освіти, а також важливий крок у виявленні та подоланні гендерного дисбалансу, в активізації та зміцненні позицій громадянського суспільства. Таким

чином, гендерне бюджетування є не тільки інструментом для виконання міжнародних та національних зобов'язань з прав людини, але воно може діяти у напрямі консолідації ефективності суспільної політики та економічного зростання шляхом скорочення нерівності у розподілі суспільних ресурсів.

У ході практичного дослідження було сформульовано такі рекомендації щодо впровадження гендерного бюджетування в органах місцевого самоврядування: фахівці на всіх етапах ГП повинні орієнтуватися на цілі гендерної рівності та в ході дослідження необхідно звертатися до причин, що призводять до нерівності [14, с. 295].

Основні зусилля мають бути спрямовані на подолання тих умов, які спричиняють або посилюють такі диспропорції; під час реалізації ГП необхідно враховувати наслідки, які матиме для жінок та чоловіків здійснення будь-якого заходу, включаючи впровадження законодавства, стратегічної політики та програм у всі сфери та на всіх рівнях;

Участь громадян є обов'язковою умовою для реалізації ГП. Для просування гендерного бюджетування потрібне активне участь громадськості всіх етапах бюджетування. Одночасно необхідно розробити механізми, які матимуть змогу забезпечити підтримку такої участі. Слід надати громадськості необхідні знання та інструменти, що дозволяють брати участь в обговоренні та розробленні бюджетів. Таку роботу можна проводити на одному або кількох рівнях: національному, регіональному та місцевому; рівну участь жінок і чоловіків на всіх етапах гендерного бюджетування є запорукою успіху ГП. Повинні бути встановлені конкретні заходи та стратегії для досягнення гендерного балансу на всіх рівнях; підтримка гендерної рівності на рівні держслужбовців є надзвичайно важливою.

Враховуючи, що у структурі державних організацій відповідальність за оперативний процес лежить на державних службовців різних рівнів, відданість ідеям гендерної рівності — чи не найважливіший фактор для покращення ефективності політики. Тому необхідно приділяти якнайбільше уваги

різноманітним формам підвищення їхньої гендерної компетентності; знання адміністративної системи є обов'язковою умовою впровадження ГП. Сюди належить також знання аспектів політичного процесу — дійових осіб, розмежування їх функцій тощо.

Гендерна чутливість у мові має виняткове значення для підвищення ефективності ГП. Замість гендерно сліпих термінів, що «приховують» жінок і дівчат, слідє використовувати гендерно чутливу мову.

Зміст має бути доступним для всіх зацікавлених сторін. У той же час, ні одна група людей не повинна зазнавати дискримінації. Ці вимоги стосуються не лише текстів, а й зображень.

Отже, практичні приклади впровадження гендерної політики в Україні висвітлюють сучасні технології організації управлінського процесу в сфері гендеру, науково-методичного забезпечення, покращення роботи управлінських кадрів, відповідного фінансування, яке б не лише забезпечувало діяльність ОМС, а й сприяло б їх розвитку.

У випадку зі Старосілецькою селищною рдою спеціальна внутрішня група провела гендерний аудит, а потім розробила гендерний план дій. Перед гендерним аудитом ставилася така мета: «Провести дослідження з метою вивчення та коригування існуючих та планованих нормативних документів, інструкцій та правил, які заважають або перешкоджають жінкам відігравати повноправну роль у кадровому складі Старосілецької селищної ради, вивчити методи практичної діяльності організації та запропонувати заходи, які покращать баланс між роботою та особистим життям співробітників, одночасно гарантуючи оперативну ефективність їхньої діяльності».

Таким чином, існує безліч різних способів збору даних для гендерного аудиту ОМС, однак у будь-якому випадку слід забезпечити їх збір окремо щодо представників обох статей. До таких способів відносяться: кабінетний аналіз

існуючої документації; обстеження; опитування; бесіди з фокус-групами; процеси гендерного аудиту, що передбачають участь усіх зацікавлених осіб; SWOT-аналіз.

2.3. Оцінка врахування інтересів усіх працівників Старосілецької селищної ради

Згідно з нормативними документами Старосілецької селищної ради (Додаток А), слід, щоб діяльність ОМС та політичні процеси були «націлені на задоволення інтересів людей, які спиралися на місцеву ініціативу, що базувалася на демократичних нормах та визнаних міжнародним співтовариством принципах прав людини, і навіть на принципі верховенства закону». Для більшості угруповань характерні нерівні відносини між чоловіками та жінками щодо доступу до владних повноважень, що веде до нерівного представництва статей, нерівної участі різних груп у громадській та політичного життя та витіснення деяких груп на узбіччя суспільства. Заходи, спрямовані на підвищення участі маргіналізованих груп (таких, як жінки, етнічні меншини та корінні народи, незаможні, біженці, внутрішньо переміщені особи тощо) можуть сприяти підвищенню точності даних, зібраних у ході попереднього аналізу та аудиту ГП. Крім того, підвищення участі може сприяти формуванню довіри до процесу опитування та до окремих робочих груп селищної ради з боку громадян, а також зміцненню місцевої ініціативи [38, с. 250].

Проведення опитування з урахуванням інтересів усіх груп населення також підвищує стійкість та ефективність процесу реформ.

Одним із ключових завдань моніторингу (особливо, через призму гендерної концепції) є залучення працівників у процес перевірок, аналізу та проміжних оцінок аудиту ГП. Це не лише підвищує участь (ініціативу) місцевої спільноти та її потенціал, але також допомагає забезпечити більш безпосередній зворотний

зв'язок та внесок у розвиток процесу ГП. Саме в цьому зв'язку суттєве значення має підхід до опитування як процесу.

Волонтерські організації та експерти в галузі гендерних проблем також мають спеціальні знання і можуть зробити важливий внесок у процес попереднього аналізу та опитування.

Створення гендерних робочих груп, в яких відсутня дискримінація, підтримується дотримання прав людини, та кадровий склад яких відображає склад даного органу.

Доведено, що неоднорідний за гендерним складом орган, працюючий в суспільстві, для якого характерна різноманітність, є одним із факторів, які можуть призвести до внутрішньої напруженості та конфліктів. У таких випадках це загрожує виникненням неприязні та недовіри. Саме тому нами було проведено опитування для врахування інтересів усіх працівників і для покращення робочої атмосфери.

Реформа селищної ради має на меті зробити орган більш відповідальним, прозорим, демократичним та ефективним. З точки зору гендерної концепції, це також означає, що реформа має передбачати заходи, спрямовані на зниження рівня дискримінації та порушень прав людини ОМС, а також на підвищення участі жінок та інших недостатньо представлених груп.

Відмінності в оплаті праці залишаються однією з найхронічніших форм нерівності між жінками та чоловіками. Вони бувають різними між країнами і всередині тих самих країн, між державним та приватним секторами, між різними секторами економіки. Відмінності в оплаті праці зумовлюються багатьма факторами, і важко зрозуміти, які з них пов'язані з різними характеристиками ринку праці, а які є результатом непрямой чи прямої дискримінації, у тому числі різних суспільних оцінок праці в секторах та заняттях, де переважають чоловіки та жінки [38, с. 273].

Сам ринок сповнений гендерних упереджень: історично жіночі спеціальності та заняття недооцінювалися, і існують відмінності у правочинах на ведення колективних переговорів. Політика, спрямована на викорінення гендерної дискримінації в галузі оплати праці, повинна протидіяти не тільки проявам нерівності на ринку праці, а й поглядам, що вкоренилися, на роль жінок та їх участь у соціальному діалозі, а також враховувати складне завдання, пов'язане із поєднанням трудових та сімейних обов'язків.

Як показують результати досліджень, підприємство буде по-різному оплачувати працю чоловіків і жінок, якщо частка їхньої участі у виконанні домашніх робіт систематично оцінюється по-різному.

У цілому, нерівна плата за працю пов'язана із змінами або у верхній частині шкали зарплати, або її нижньої частини, або обох. Вони викликають принципово різні наслідки сфери політики.

З гендерної точки зору в рамках усіх цих моделей жінки страждають в обох ситуаціях. Через горизонтальну професійну сегрегацію їх чисельність особливо висока на низькооплачуваній роботі, і вони страждають одними з перших, коли "провалюється дно". Через вертикальну сегрегацію жінки рідко домагаються високої зарплати та компенсаційних виплат, оскільки небагато з них підвищуються на посаді в державному та приватному секторах.

Як правило, пряма дискримінація у сфері оплати праці між чоловіками та жінками, що виконують ту саму роботу, легко розпізнається. Однак міжнародні норми вимагають рівної плати за рівноцінну працю, незалежно від статі працівника. Щоб встановити, чи різні види занять рівноцінними, мають бути вивчені пов'язані з ними робочі завдання. Такий аналіз, який іноді називається оцінкою посадових функцій та обов'язків, що має будуватися на основі об'єктивних та вільних від дискримінації критеріїв, які запобігають гендерній упередженості в результатах обстеження.

Без застосування методології порівняння різних видів робіт, які можуть бути рівноцінними, ключові аспекти роботи жінок ігноруються чи принижуються порівняно з роботою чоловіків, що лише посилює дискримінацію у сфері оплати праці. Оцінюючи рівність оплати праці, важливо також враховувати всі складові зарплати, включаючи базовий оклад, надбавки та всі додаткові виплати. Серед причин, що викликають дискримінацію у сфері оплати праці, виявлено дві групи факторів. Перша пов'язана з рівнем здобутої освіти та спеціалізацією, досвідом роботи на ринку праці, вислугою років в організації чи посаді, розміром організації та сферою її діяльності. Друга група факторів включає стереотипи та упередження щодо праці жінок і чоловіків, традиційні методи оцінки роботи, створені на основі вимог до видів робіт, де переважають чоловіки, а також менший вплив трудящих-жінок перебіг колективних переговорів.

Не завжди є точні та достовірні глобальні дані про відмінності в оплаті праці, пов'язані з гендерними факторами, у розбивці за заняттями. Тому можна тільки вітати збір даних, який Міжнародне бюро праці проводить у всьому світі для визначення середньої величини розбіжностей у розмірі оплати праці жінок та чоловіків у розбивці за родом занять. Ці дані підтверджують, що у всьому світі жінки, як і раніше, заробляють у середньому менше, ніж чоловіки.

За даними Міжнародного бюро праці, розрив у розмірах заробітної плати скоротився приблизно у 80% країн, щодо яких є дані, проте ці зміни незначні, а в деяких випадках – мізерні. В Україні за рівноцінну працю жінки в середньому отримують від 70% до 90% від розмірів зарплати чоловіків, проте нерідко трапляються й набагато різкіші розбіжності. Це викликає розчарування, якщо враховувати нещодавні досягнення жінок у сфері освіти та поступове звуження гендерного розриву щодо трудового досвіду [14, с. 47].

Гендерний розрив у заробітних платах існує у всіх країнах світу.

Згідно з Міжнародною організацією праці, що проводяться дослідженням у цій галузі, з часом даний розрив знижується.

Знижується і в Україні (рис. 2.1) з 2009-го року, згідно з даними Міжнародного бюро праці, він становив 39,3%, а у 2020 році – 27,4%, тобто саме на цю величину середня зарплата жінок була меншою за середню зарплату чоловіків.

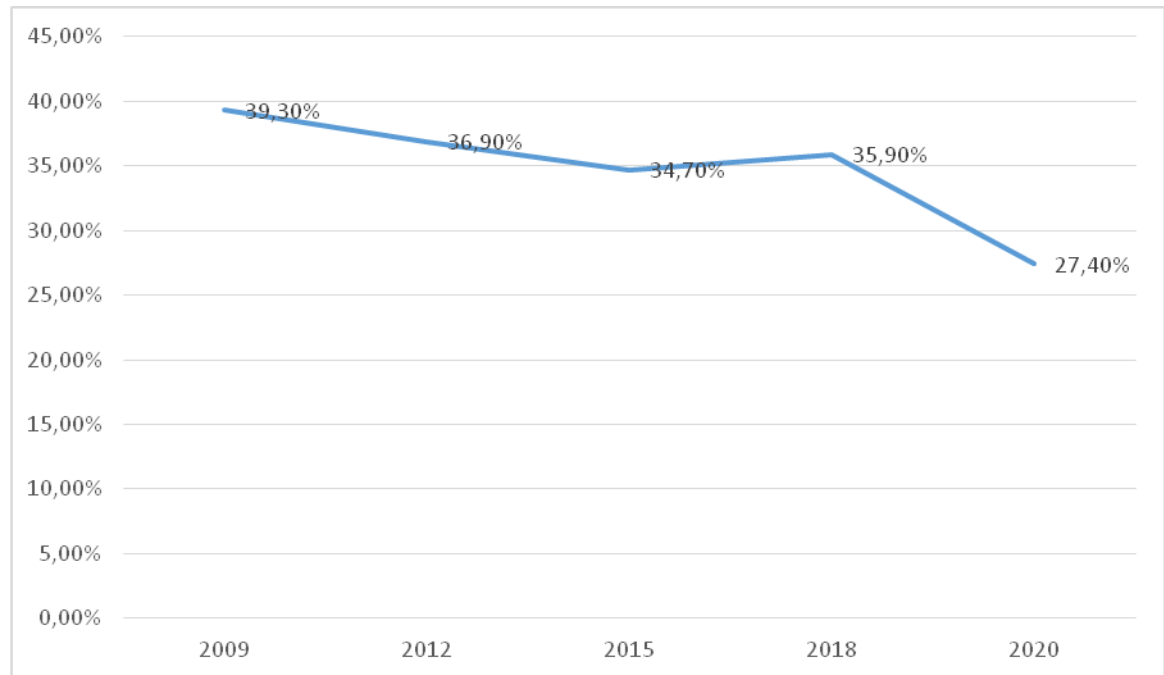


Рис. 2.1. Гендерний розрив у оплаті праці в Україні за 2009-2020 рр.

Джерело: Зотова В. Г. Система муніципального управління. К.: Либідь, 2012. С. 172.

У Євросоюзі за 2006-2015 рр. гендерний розрив в оплаті праці знизився з 177% до 164%. Тут скорочення гендерного розриву в оплаті праці було зовсім незначним – лише на 13%. Найбільший гендерний розрив у 2015 році спостерігався в Естонії – 26,9%, найменший – у Люксембурзі – 5,5%. Негативний гендерний розрив, тобто, заробітні плати жінок вище заробітних плат чоловіків, спостерігався у Словенії у 2009 році та становив 0,9%.

Лідерство у величині гендерного розриву в оплаті праці належить, як зазначалося вище, Естонії, на другому місці за результатами 2015 року – Чехія (22,5%). Це, здавалося б, дозволяє обґрунтовано припустити, що більший

гендерний розрив характерний для постсоціалістичних країн, що поступаються за рівнем економічного розвитку країнам індустріально розвиненим.

Однак наступні за Чехією Німеччина (22%), Австрія (21,7%) та Великобританія (20,8%) спростовують це припущення.

Так само про наявність однозначного взаємозв'язку між рівнями економічного розвитку та величиною гендерного розриву не говорить і сусідство таких країн у нижній частині рейтингу, як Румунія (5,8%), Італія (5,5%) та згаданий вище Люксембург з таким самим результатом [7, с. 274].

Дослідники Міжнародного бюро праці також зазначають: гендерний розрив в оплаті праці збільшується разом із віком працівників.

По всій Україні в середньому гендерний розрив в оплаті праці зростає від 11,2% для працівників молодше 30 років до 17,4% для працівників старше 60 років (рис. 2.2). Причому за окремими регіонами це збільшення гендерного розриву видається ще більш виразним, ніж наприклад, у Одесі та Чернівцях.

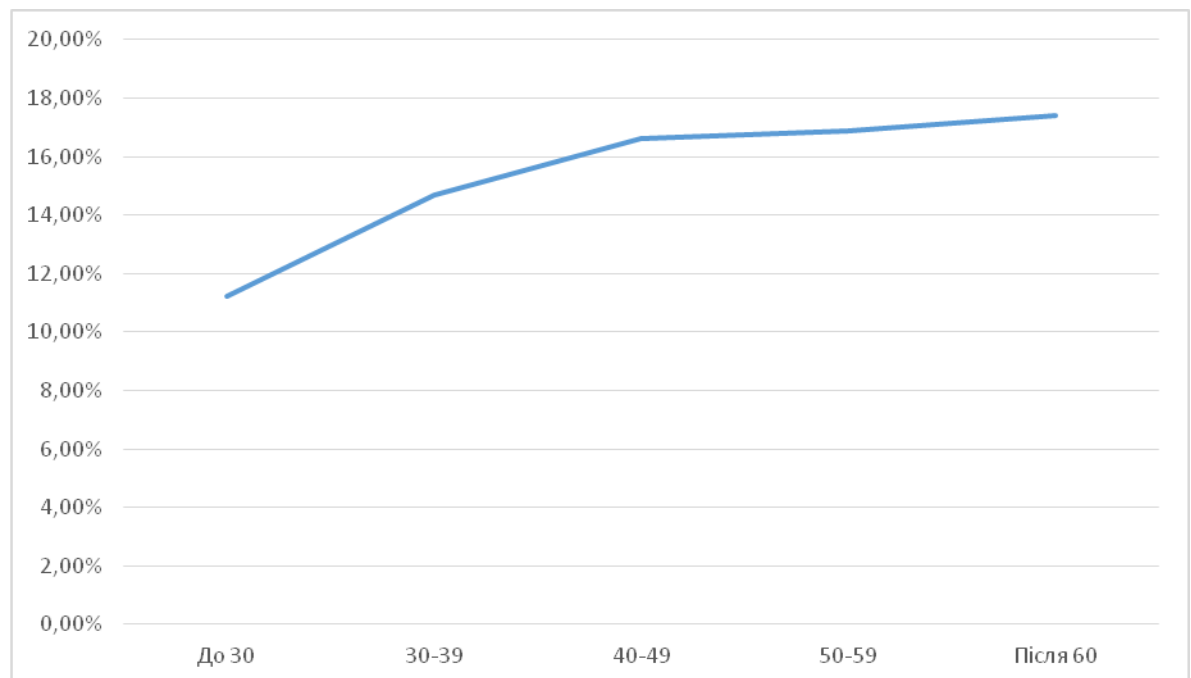


Рис. 2.2. Гендерний розрив у оплаті праці за віковими групами в Україні, 2020 р.

Джерело: Зотова В. Г. Система муніципального управління. К.: Либідь, 2012. С. 185.

Така динаміка гендерного розриву в оплаті праці може бути пов'язана з наступними причинами. У віці 25-40 років жінки найбільш схильні народжувати дітей і саме на ці віки доводиться дошкільний період виховання дитини, яка вимагає більшої уваги та присутності жінки вдома, включаючи лікарняні листи, а також скорочення можливості для жінки до навчання у цей період.

Протягом останнього десятиліття пік гендерного розриву оплати праці змістився з 30-34 років (дослідження 2015-2019 рр.) до 35-39 років (дослідження 2018-2021 рр.).

За цей же період аналогічним чином на 5 років зрушив і пік народжуваності за віком матері з 20-24 років у 2015-2017 роках до 25-29 років у 2018-2021 роках. Згідно з даними дослідження Міжнародного бюро праці «Сім'я та народжуваність» (2019), більша частина жінок (58,3%) має одну дитину, трохи більше чверті (27,8%) двох дітей, та середня перерва між народженням першого та другого дитини становить 6 років. Перші діти народжуються в більшості випадків у матерів 20-29 років (2019 рік), другі — у віці 30-35 років. Відповідно, дошкільний вік перших дітей закінчується здебільшого до 27-36 років матері, а других дітей — до 37-42 років. Тому для жінок 35-39 років дуже велика ймовірність наявності першої чи другої дитини дошкільного віку, що обмежує її можливості до навчання на роботі, понаднормовим затримкам, зумовлює часті лікарняні та ін.

Таким чином, скорочується зростання заробітної плати.

Тобто виходить так: і самі жінки, і роботодавці здебільшого не вважають, що у віці приблизно до 35-40 років треба успішно робити кар'єру, прагнучи отримувати зарплату максимум. Пріоритети, особливо це стосується самих жінок, розставляються по-іншому. Після 40 років ситуація починає змінюватися: роботодавці спокійні за жінок, що повернулися з декретних відпусток та з відпусток для догляду за дитиною; самі жінки теж значно більшою мірою готові віддавати себе роботі і професійного зростання, оскільки вже й діти підросли.

Важливо відзначити, що гендерний розрив в оплаті праці скорочується з піку віці 35-39 років (33%) до 55-59 років (22%), далі він залишається приблизно на цьому ж рівні [9, с. 37].

Після досягнення пенсійного віку, як і найбільш репродуктивному віці, багато жінок починають «допрацьовувати», розглядаючи зарплату в як вагомий додаток до пенсії. З іншого боку, роботодавці також це розуміють і тому не надто схильні підвищувати оплату роботи жінок старшого віку.

У чоловіків же після досягнення 55 років повноцінне трудове життя ще продовжується, хоча і вони відчують на собі особливості передпенсійного віку. У будь-якому випадку, в такому віці гендерний розрив в оплаті праці користь чоловіків не зменшується.

В Україні найбільший гендерний розрив в оплаті праці припадає на вік старше 65 років, що відображає ситуацію на ринку праці з великою залученням жінок різного віку, з мінімальною перервою у зайнятості жінок при дітородінні. При цьому в окремих областях спостерігається пік гендерного розриву в оплаті у віці 35-44 років: Луцьк, Львів, Херсон, Ужгород, Рівне, Житомир, Чернігів, Полтава. Усі названі області відносяться до областей, у яких у 80-90-ті рр. XX ст. минулого століття також було здійснено перехід від планової до ринкової економіки.

Дані Міжнародного бюро праці про перерву у роботі жінок у зв'язку з народженням дитини говорять про дуже невелику тривалість такої перерви.

В Україні ж, відповідно до даних Фонду соціального страхування України про кількість виплат допомоги по догляду за дитиною до півтора року, така перерва у роботі у середньому становить близько 9 місяців. А якщо врахувати, що частина жінок робить більш тривалу перерву у роботі без втрати робітником місця до 3-річного віку дитини або із втратою робочого місця після 3- літнього віку дитини, то середня оцінка перерви в роботі зсувається до одного року та двох місяців.

Тобто виходить, що в Україні жінки практично не «втрачають час», пов'язаний із народженням дитини. Вони продовжують робити кар'єру, займатися професійним зростанням, тому піку гендерного розриву в оплаті праці, який припадає на найбільш дітородний і трохи пізній вік, немає. Зате значніші інші обставини, внаслідок дії яких спостерігається збільшення гендерного розриву із віком.

Пік гендерного розриву в оплаті праці в Україні припадає на найбільш старший вік. Причиною може бути та обставина, що гендерний розрив в оплаті праці найвищий для осіб із найбільшим рівнем оплати праці та обіймають найвищі посади, які, як правило, досягаються із віком. Очевидно, для України цей фактор надає вирішальне значення та переважає над зниженням активності жінок на ринку праці у фертильному віці.

В Україні гендерний розрив вищий серед найбільш високооплачуваних груп працівників. Цю тезу перевірити не так просто, оскільки Міжнародне бюро праці не наводить даних про середні рівні заробітних плат для жінок і чоловіків за доцільними доходними групами. Аналіз даних українського моніторингу економічного стану та здоров'я населення показав не дуже позитивний результат у 2019 р.

Найбільший гендерний розрив спостерігався для працівників шостої децильної (дохідної) групи.

Диференціація гендерного розриву в оплаті за доходними групами слабка, лише у групі найбільш високооплачуваних працівників відзначається зниження гендерного розриву в оплаті праці. Якщо розглядати не децильні доходні групи, а групу осіб, які отримують погодинну оплату праці понад 100 грн за годину (при середній погодинній зарплаті близько 50 грн), гендерний розрив в оплаті буде і зовсім негативним. Таким чином, при досягненні працівниками високого рівня оплати праці гендерні відмінності в оплаті праці згладжуються.

У областях, де існує мінімальний розмір оплати праці, гендерний розрив заробітних плат нижче. Механізм впливу рівня мінімальної заробітної плати на гендерний розрив у платі праці простий. Гендерний розрив в оплаті праці, зокрема, відображає наявність чоловічих та жіночих професій. Причому традиційно жіночі професії у більшості країн ставляться до сфери освіти, медичного та соціального догляду, де рівень заробітних плат невисокий. Встановлення мінімального рівня оплати праці або її збільшення підвищує захищеність груп населення, зайнятих у низькооплачуваних сферах, більшість зайнятих у яких – жінки [28, с. 139].

У міжнародному розрізі цю проблему висвітлювали Міжнародне бюро праці, Світовий банк та ряд окремих дослідників. Взаємозв'язок між динамікою темпів зростання економіки та гендерним розривом в оплаті праці не було виявлено. Тим не менш очевидна довгострокова тенденція: у міру розвитку економіки гендерний розрив в оплаті праці скорочується.

Отже, відмінності в оплаті праці залишаються однією з найхронічніших форм нерівності між жінками та чоловіками. Нерівна плата за працю чоловіків і жінок пов'язана із змінами або у верхній частині шкали зарплати, або її нижньої частини, або обох.

Нами було проведене опитування для врахування інтересів усіх працівників Старосілецької селищної ради, зміст якого можна побачити в Додатку Б і результати – в Додатку В. Проте варто відмітити, що 70 % працівників селищної ради розуміють і повністю усвідомлюють, що таке гендерна нерівність.

Наступний аналіз політики Старосілецької селищної ради з урахуванням гендерних аспектів може містити збір даних про кількість чоловіків та жінок у кадровому складі з всі роки роботи органу та про їх звання/посади. Крім того, можна ставити питання про існуючі перешкоди на шляху підвищення рівня набору, утримання жінок та підвищення їх у службі. Це сприяє отриманню основних відправних даних, спираючись на які можна проводити моніторинг та

оцінку цих важливих проблем. Крім того, гендерний аудит органу може охопити повний спектр внутрішніх гендерних питань і тим самим допомогти йому виявити прогалини, приклади належної та неналежної практики, а також напрямки покращення ситуації.

На жаль, у багатьох ОМС, як і раніше, характерна політика і практика дискримінації щодо жінок, чоловіків з числа етнічних чи релігійних меншин та інших осіб. Співробітники служб безпеки можуть бути винними в порушеннях прав людини, включаючи різні форми дискримінації. Наприклад, незалежне дослідження, проведене у 2018 році на замовлення Міністерства внутрішніх справ України, виявило, що понад дві третини жінок-працівників ОМС безпосередньо піддавалися дискримінації [37, с. 173].

Протягом багатьох років надходять повідомлення про випадки дискримінації з боку чоловіків-співробітників ОМС щодо уразливих осіб. Незважаючи на посилення заходів, спрямованих на перевірку таких скарг, інформація про скандали, пов'язані з випадками дискримінації з боку чоловіків-співробітників продовжує надходити з різних областей.

Включення питань про дискримінацію та порушення прав людини до системи попереднього аналізу та аудиту ГП може сприяти виявленню цієї негативної практики та визначенню необхідних напрямів реформ. У деяких випадках може бути корисним провести спеціальний аналіз випадків дискримінації.

Нині частка чоловіків у кадровому складі Старосілецької селищної ради майже пропорційна жіночій (Рис. 3.1).

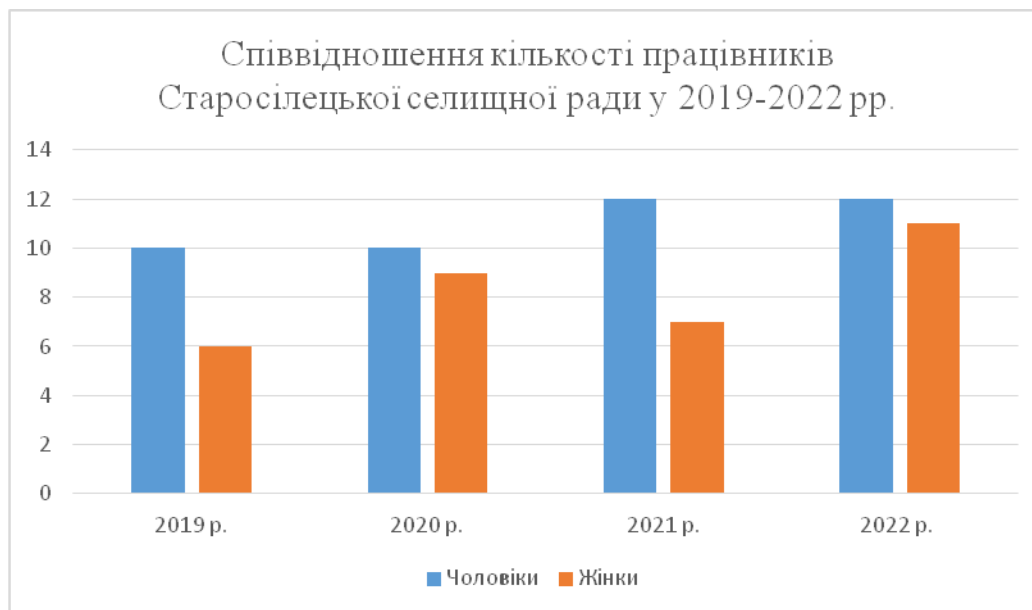


Рис. 2.3. Співвідношення кількості працівників Старосілецької селищної ради за гендерними ознаками у 2019-2022 рр.

Джерело: побудовано автором.

Як можна побачити з діаграми, жінки достатньо представлені у цьому органі із відносно високим рівнем паритету в області зайнятості. Для прикладу, в Норвегії частка жінок у подібних органах становить лише 6,4%.

Таке ж пропорційне за кількістю представництво чоловіків характерне і для складу інших ОМС Житомирської області, де жінки становлять не менше 42% від усіх працівників та не менше 40% у громадських організаціях. Підвищення участі жінок та осіб з інших недостатньо представлених груп зміцнило довіру з боку населення та підвищило легітимність ОМС.

Отже, після проведеного опитування для врахування інтересів та знань з гендерної політики усіх працівників Старосілецької селищної ради, нами був зроблений такий висновок: працівники ради знають законодавчі документи про гендерну політику в Україні на достатньо високому рівні та мають позитивне ставлення до них, як і до гендерної рівності в цілому.

РОЗДІЛ 3.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО-ОРІЄНТОВАНОГО БЮДЖЕТУ В УКРАЇНІ

Гендерне бюджетування в Україні сьогодні – це не лише теоретичне питання. За останнє десятиліття країни було реалізовано різні гендерні бюджетні ініціативи. Зазвичай, їх ініціаторами виступали організації громадянського суспільства [4, с. 184].

Україну вважають однією з передових країн за рівнем забезпечення однакових прав і можливостей для чоловіків і жінок. Після набуття Україною статусу кандидата на вступ в Європейський союз у 2022 році гендерна рівність стала однією з пріоритетних перспектив на післявоєнну політику України. З 2015 року гендерна рівність часто постає саме як «європейське питання». Україну вважають країною, де дотримання рівних прав і можливостей чоловіків і жінок є однією з найважливіших суспільних цінностей. Таку позицію можна пояснити тим, що Україна презентує європейську модель держави загального добробуту, у якій гендерну рівність забезпечено на державному рівні. Гендерну політику в Україні спрямовано на здобуття трьох важливих цілей: рівності статей як цілі державної політики України, гендерного мейнстрімінгу як стратегії з досягнення цієї цілі й подолання гендерної нерівності у владних відносинах у сучасному українському суспільстві.

Головною стратегією досягнення цілей гендерної політики в Україні є гендерний мейнстрімінг (визнана на глобальному рівні стратегія втілення політики гендерної рівності). У травні 2018 року український парламент ухвалив нові цілі державної політики гендерної рівності, зазначені в програмі уряду «Програма рівних можливостей та прав жінок». Основну ціль української гендерної політики, що ґрунтується на усвідомленні цінності гендерної рівності, сформульовано так:

«жінки та чоловіки отримують рівні можливості формувати суспільство і власне життя у ньому». Проміжні цілі надають українським громадянам:

- 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 й догляду: жінки і чоловіки несуть однакову відповідальність за домашню працю і мають однакові можливості надавати й отримувати догляд на рівних умовах;
- припинення насильства чоловіків над жінками: жінки і чоловіки, дівчата і хлопці мають однакові права і можливості щодо фізичної недоторканності.

Проте ключовим фактором неефективності інститутів України є дуже низький рівень довіри до якоїсь із гілок влади. Ситуація в Україні відзначається частими змінами уряду й, відповідно, змінами політичного курсу, що призводить до непослідовності в ухваленні рішень. Останні роки в Україні були роками політичної нестабільності, глибокої парламентської кризи і перманентних виборчих кампаній, що фактично призвело до паралічу виконавчої і законодавчої влади. Це мало негативні наслідки, серед них і неприйняття важливих законів у сфері впровадження гендерної рівності.

Нестабільність діяльності виконавчої гілки влади ускладнює безперервне реформування управлінських структур, зокрема тієї, що відповідає за гендерні відносини в суспільстві. Це свідчить про недостатню окресленість предмета її управлінської діяльності, невизначеність масштабів об'єкта і суб'єкта впливу й неконкретність результатів, яких очікують від управлінського регулювання гендерної рівності.

Роботу із забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків потрібно починати з людини, що формує середовище життєдіяльності, адже саме вона має визначати зміст і спрямованість діяльності держави. Якщо свідомість людини не трансформована відповідно до гендерних аспектів, то тоді не буде діяти і закон.

Узагальнюючи отриманий досвід, слід зазначити, що робота з впровадження гендерних бюджетних ініціатив передбачає широкий спектр діяльності та вимагає багато часу та спеціальних знань, тому потрібна ретельна підготовка кожного етапу впровадження ГОБ.

Кожна з країн, які обрали для себе шлях впровадження гендерного бюджетування, змушена виробляти власні підходи з урахуванням політичних, культурних, релігійних особливостей народу. Проте, існують загальні умови, необхідні для успішного запровадження цієї технології.

По-перше, наявність спеціальної політики гендерної рівності та функціонуючого національного механізму забезпечення гендерної рівності.

Усі структури політичної системи суспільства – державні, партійні, громадські, – які виконують функції, безпосередньо пов'язані із забезпеченням гендерної рівності в суспільстві, або беруть участь у реалізації державної гендерної політики та складають національний механізм забезпечення гендерної рівності.

За визначенням авторів керівництва «Основні стратегії та методології гендерного інтегрування» державна політика гендерної рівності складається з наступних аспектів:

- законодавство щодо забезпечення рівних можливостей чоловіків і жінок та закони про недискримінації;
- існування механізму розгляду скарг щодо нерівності (інститут уповноважених з рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків) або створення комісії з рівності, або ради захисту від дискримінації;

- сильний механізм національної рівності з адекватними інструментами та ресурсами;
- спеціальна політика рівності та дії, спрямовані на різні інтереси жінок та чоловіків;
- існування відділів з гендерної рівності в кожному державному апараті;
- дослідження та тренінги з проблем гендерної рівності;
- підвищення розуміння гендерних проблем у суспільстві.

По-друге, політична воля для інтегрування гендерної рівності у питання щодо перегляду існуючих гендерних відносин, а також структур, процесів та політик, що підтримують гендерну нерівність. Оскільки бюджети виражають реальні політичні пріоритети та рішення урядів (або міжнародних організацій), а бюджетні рішення завжди є політичними за своєю суттю, те найважливіше для успіху запланованих заходів – це політичні та соціальні умови в країні, де здійснюється гендерне бюджетування. У даному контексті найбільш вагомим є розуміння, підтримка та просування держслужбовцями ідеї гендерного бюджетування[27, с. 186].

По-третє, гендерна чутливість в управлінні ставить завдання для підвищення ступеня участі жінок у політичному житті – не лише у формальних політичних структурах, а й у сфері громадянської активності. Вона також покликана зміцнювати гендерну проінформованість та можливості політиків, державних службовців обох статей; забезпечувати надання послуг, що задовольняють конкретні потреби та інтереси жінок та чоловіків у суспільстві, сприяти підвищенню поінформованості про права жінок. Тому гендерно-орієнтовані заходи є важливою частиною оцінок управління, у тому числі, на місцевому рівні.

Ще одна умова – використання гендерно диференційованої статистики, яка дає необхідну інформацію як для кращого орієнтування в ситуації, так і усунення гендерної асиметрії та дисбалансу. Гендерна статистика є складовою кожної з традиційних областей статистики та служить для ідентифікації, виробництва та

розповсюдження статистичних даних, що відображають реальне життя жінок і чоловіків, і враховується під час розробки гендерної політики.

Наступна важлива умова – прозорість бюджетного процесу, що є причиною результативності гендерних бюджетів. У бюджетний процес мають бути залучені в рівній мірі жінки та чоловіки, експерти з бюджету та гендерної рівноправності. Часто участь означає процес консультування, до якого залучені зацікавлені групи громадянського суспільства, представники місцевих та регіональних влади, уряду та урядових організацій.

Більше того, підвищення проінформованості та просвітницька робота з гендерних питань руйнує ілюзії щодо гендерної нейтральності бюджетів та програм, а також сприяє підвищенню відповідальності урядів щодо виконання своїх політичних та бюджетних зобов'язань в області забезпечення гендерної рівності. Саме тому необхідною передумовою є розуміння населенням гендерних питань та їх впливу на бюджети та програми. Цей аспект, насамперед, включає роз'яснення національної політики в галузі гендерного рівності [19, с. 47].

Таким чином, участь громадян у впровадженні ГОБ є обов'язковою умовою, оскільки успіх гендерного бюджетування залежить від учасників процесу, їх цілей та розуміння ситуації, а також від тих заходів, що вони проводять. ГОБ, ким би вони не був ініційований, має більше можливостей для досягнення успіху, якщо до нього приєднуються як представники органів державної влади або місцевого самоврядування, так і групи громадянського суспільства, а також ЗМІ.

ВИСНОВКИ

Розкривши поняття гендерно-орієнтованого бюджету, нами було з'ясовано, що гендерне бюджетування сприяє більшій відповідальності за те, як уряди просувають гендерну рівність, і допомагає забезпечити, щоб бюджети та політика були орієнтовані досягнення гендерної рівності. Це тягне за собою визначення та відображення необхідних втручань для усунення гендерних розривів у політиці, планах та бюджетах сектору та місцевих органів влади. Гендерне бюджетування також спрямоване на аналіз гендерно-диференційованого впливу політики збору доходів та розподілу внутрішніх ресурсів та офіційної допомоги з метою розвитку.

Дослідивши методи інтеграції гендеру в систему органів місцевого самоврядування, ми визначили, що комплексне впровадження ІГП (інтеграція гендерної політики) можна проводити за допомогою багатьох різних методів та суб'єктів. Процес ІГП нерідко починається з попереднього аналізу, в ході якого вивчаються потреби у сфері безпеки, ризики та загрози, проблеми, основні суб'єкти та вихідні точки, характерні для даного конкретного контексту.

Мета гендерного аналізу бюджету – забезпечити, щоб бюджети, що складаються урядом, а також лежать у основі нормативних документів та програм, відповідали потребам та інтересам представників різних соціальних груп. Таким чином, Старосілецька селищна рада бере до уваги переваги, які можуть виникнути у зв'язку з тим, що ця особа є чоловіком або жінкою, але водночас враховує і несприятливі чинники, пов'язані з етнічною, кастовою, класовою приналежністю, низьким майновим становищем, місцем проживання та віком. Під час здійснення моніторингу та оцінки ГП мова йдеться не про окремі бюджети для чоловіків та жінок і не про розподіл бюджету між ними порівну. Моніторинг допомагає визначити, у яких випадках потреби чоловіків та жінок збігаються, а в яких – різняться. За результатами такого моніторингу був складений план Ст. с. Р. «Жінки, мир і безпека»

Також нами було проведене опитування для врахування інтересів усіх працівників Старосілецької селищної ради. Варто відмітити, що 70 % працівників селищної ради розуміють і повністю усвідомлюють, що таке гендерна нерівність.

Працівники ради знають законодавчі документи про гендерну політику в Україні на достатньо високому рівні та мають позитивне ставлення до них, як і до гендерної рівності в цілому.

Наступний аналіз політики Старосілецької селищної ради з урахуванням гендерних аспектів може містити збір даних про кількість чоловіків та жінок у кадровому складі з всі роки роботи органу та про їх звання/посади. Крім того, можна ставити питання про існуючі перешкоди на шляху підвищення рівня набору, утримання жінок та підвищення їх у службі. Це сприяє отриманню основних відправних даних, спираючись на які можна проводити моніторинг та оцінку цих важливих проблем. Крім того, гендерний аудит органу може охопити повний спектр внутрішніх гендерних питань і тим самим допомогти йому виявити прогалини, приклади належної та неналежної практики, а також напрямки покращення ситуації.

Приклади застосування ГП є результатом проведення гендерних бюджетних аналізів у рамках проекту «Гендерне бюджетування на місцевому рівні». Дані приклади не містять повного спектру розрахунків, висновків та рекомендацій, які були розроблені в ході роботи. Вони подані у скороченому вигляді та дають загальне уявлення про можливості, які надає застосування ГП у політичних сферах, а саме – в органах місцевого самоврядування.

Говорячи про нестандартні форми зайнятості для жінок, варто враховувати міжнародні зобов'язання України у сфері ГП. Також відмінності в оплаті праці залишаються однією з найхронічніших форм нерівності між жінками та чоловіками. Гендерне бюджетування — це інструмент, який має безпосереднє відношення до міжнародних зобов'язань держав щодо забезпечення гендерної рівності та поліпшення становища жінок.

Гендерне бюджетування в Україні сьогодні – це не лише теоретичне питання. За останнє десятиліття країни було реалізовано різні гендерні бюджетні ініціативи. Зазвичай, їх ініціаторами виступали організації громадянського суспільства

Узагальнюючи отриманий досвід, слід зазначити, що робота з впровадження гендерних бюджетних ініціатив передбачає широкий спектр діяльності та вимагає багато часу та спеціальних знань, тому потрібна ретельна підготовка кожного етапу впровадження ГОБ.

Головною стратегією досягнення цілей гендерної політики в Україні є гендерний мейнстрімінг (визнана на глобальному рівні стратегія втілення політики гендерної рівності). У травні 2018 року український парламент ухвалив нові цілі державної політики гендерної рівності, зазначені в програмі уряду «Програма рівних можливостей та прав жінок».

Більше того, підвищення проінформованості та просвітницька робота з гендерних питань руйнує ілюзії щодо гендерної нейтральності бюджетів та програм, а також сприяє підвищенню відповідальності урядів щодо виконання своїх політичних та бюджетних зобов'язань в області забезпечення гендерної рівності. Саме тому необхідною передумовою є розуміння населенням гендерних питань та їх впливу на бюджети та програми. Цей аспект, насамперед, включає роз'яснення національної політики в галузі гендерного рівності.

Проте, існують загальні умови, необхідні для успішного запровадження цієї технології.

По-перше, наявність спеціальної політики гендерної рівності та функціонуючого національного механізму забезпечення гендерної рівності.

По-друге, політична воля для інтегрування гендерної рівності у питання щодо перегляду існуючих гендерних відносин, а також структур, процесів та політик, що підтримують гендерну нерівність.

По-третє, гендерна чутливість в управлінні, яка ставить завдання для підвищення ступеня участі жінок у політичному житті – не лише у формальних політичних структурах, а й у сфері громадянської активності.

Наступна важлива умова – прозорість бюджетного процесу, що є причиною результативності гендерних бюджетів. У бюджетний процес мають бути залучені в рівній мірі жінки та чоловіки, експерти з бюджету та гендерної рівноправності.

Гендерне бюджетування сприяє більшій відповідальності за те, як уряди просувають гендерну рівність, і допомагає забезпечити, щоб бюджети та політика були орієнтовані досягнення гендерної рівності. Гендерне бюджетування також спрямоване на аналіз гендерно-диференційованого впливу політики збору доходів та розподілу внутрішніх ресурсів та офіційної допомоги з метою розвитку.

Отже, участь громадян у впровадженні ГОБ є обов'язковою умовою, оскільки успіх гендерного бюджетування залежить від учасників процесу, їх цілей та розуміння ситуації, а також від тих заходів, що вони проводять. ГОБ, ким би вони не був ініційований, має більше можливостей для досягнення успіху, якщо до нього приєднуються як представники органів державної влади або місцевого самоврядування, так і групи громадянського суспільства, а також ЗМІ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Адміністративне право України. Загальна частина. К.: Право, 2012. 188 с.
2. Базарова Т. Ю., Єрьомін Б. М. Управління персоналом. Х.: Наука, 2015. 560 с.
3. Баткібеков С. Р., Гребешкова Л. П., Дежина І. П. та ін Удосконалення системи управління та фінансування бюджетних установ. Львів: Просвіта, 2012. 365 с.
4. Бергман С. Х. Участь та повноваження жінок у політиці. К.: НаУКМА , 2016. 447 с.
5. Васильєв Л. В., Штейн Є. М., Петровська М. В. Аналіз фінансово-господарської діяльності установи, К.: Либідь, 2013 341 с.
6. Врублевська М.В. Бюджетна система України. К.: Літера, 2021. 838
- Конституція України. К.: Право, 2013. 258 с.
7. Зотова В. Г. Система муніципального управління. К.: Либідь, 2012. 221 с.
8. Кисельова О. Б., Коломієць І. Г. Гендерна політика Європейського Союзу: виклики для України. К.: Літера, 2017. 152 с.
9. Кібанов А. Я. Основи керування персоналом. Х.: Наука, 2021 447с
10. Кібанова А. Я. Управління персоналом організації. К.: Літера, 2019. 638 с.
11. Колчина Р. А. Фінанси установ. Львів: Просвіта, 2013. 326 с.
12. Лук'яненко Р. О. Основні засади роботи сільських рад. Х.: Наука, 2019. 386 с.
13. Марценюк Т. К. Шведська жіноча народна школа як приклад низового активізму в освіті та жіночому русі. К.: Либідь, 2018. 118 с.
14. Марценюк Т. К. Інституційні засади регулювання гендерних відносин. К.: ПРООН, 2010. 200 с.

15. Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. К.: Стилос, 2010. 440 с.
16. Основ'яненко В. Д. Фінанси та управління. Львів: Просвіта, 2017. 394 с.
17. Панков Д. А., Головкова Є. А. Аналіз господарської діяльності бюджетних організацій. Львів: Просвіта, 2014. 248 с.
18. Поляк Г. Б. Бюджетна система України. К.: Либідь, 2021. 378 с.
19. Про адміністративні послуги: Закон України від 06.09.2012 № 5203-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5203-17#Text> (дата звернення: 30.09.2022).
20. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12> (дата звернення: 25.10.2022).
21. Про доступ до публічної інформації: Закон України від 13.01.2011 № 2939-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2939-17#Text> (дата звернення: 20.10.2022).
22. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення: 14.10.2022).
23. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 28.10.2022).
24. Про звернення громадян: Закон України 02.10.1996 № 393/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393/96-вр#Text> (дата звернення: 29.10.2022).
25. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/280/97-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 05.09.2022).
26. Про центральні органи виконавчої влади: Закон України від 17.03.2011 № 3166-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3166-17#Text> (дата звернення: 12.11.2022).

27. Романовський М. В., Врублевська О. В. Бюджетна система України. К.: Літера, 2021. 294 с.
28. Романовський М. В. Бюджетна система Х.: Наука, 2021. 361 с.
29. Статут Старосілецької селищної ради про затвердження Старосілецької сільської ради: Рішення 4 сесії 8 скликання від 21.01.2021 р. № 131. 63 с.
30. Хавлін Т. В. Гендерна політика в рамках Європейського Союзу та український вибір. Х.: Наука, 2018. 122 с.
31. Хмельов Г. А. Гендерне бюджетування. К.: Право, 2016. 385 с.
32. Ярош О. Х. Гендерні стратегії Литовської республіки у загальноєвропейському контексті: досвід для України. Севастополь: Вид-во СевНТУ, 2008. 109 с.
33. Green S. Electoral Gender Quota Systems and their implementation in Europe. Brussels: European Parliament, 2011. 162 p.
34. Gross F. Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/C 364/01). Official Journal of the European Communities. URL: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf (дата звернення: 14.09.2022)
35. Hody J. Comparative study of structures for women MPs in the OSCE region, OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights, URL: <http://www.osce.org/odihr/105940?download=true> (дата звернення: 30.10.2022)
36. Khonan K. Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men, Gender Equality, Cooperation with other institutions. URL: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/advisoryhtm> (Дата звернення: 20.10.2022)
37. Khris P. Community framework strategy on gender equality (2001-2005). URL: http://europa.eu/legislation_summaries/other/c10932_en.htm (дата звернення: 11.09.2022)
38. Maccortny H. Empowering Women for Stronger Political Parties. A Good Practices Guide to Promote Women's Political URL:

<http://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/gender%20and%pdf> (дата звернення: 13.10.2022)

39. Rochon A., Grzybek A. Introduction. Gender in EU. The Future of the Gender Policies in the European Union. Warsaw: Warsaw, 2019. 206 p.

40. Rumińska-Zimny E. Gender Architecture in the European Union: Achievements, Challenges and the Future. Gender in EU. The Future of the Gender Policies in the European Union. Warsaw: Warsaw, 2019. 315 p.

41. Zrazhevskia O. Discrimination in the EU in 2012. Report. Special Eurobarometer. URL: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf (дата звернення: 01.11.2022)