


**ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ**



ЯРОШЕНКО Євгенія Вікторівна

УДК 35.073.533:316.346.2

**ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ
З ГЕНДЕРНОЇ ПАРИТЕТНОСТІ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО
УПРАВЛІННЯ**

25.00.02 – механізми державного управління

АВТОРЕФЕРАТ

дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата наук з державного управління

КИЇВ – 2020

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Інституті підготовки кадрів державної служби зайнятості України.

Науковий керівник – доктор наук з державного управління, професор
ВОЙТОВИЧ Радмила Василівна,
Інститут підготовки кадрів державної служби
зайнятості України,
ректорка.

Офіційні опоненти: доктор наук з державного управління, професор
ДОВГАНЬ Валерій Іванович,
Національна академія Державної прикордонної
служби України імені Богдана Хмельницького,
головний науковий співробітник науково-дослідного
відділу;

кандидат наук з державного управління
ЛИХАЧ Юлія Юріївна,
Центр адаптації державної служби до стандартів
Європейського Союзу Національного агентства
України з питань державної служби,
перший заступник директора

Захист відбудеться *«06» березня 2020 року о 15-й годині* на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.891.02 Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України за адресою: 03038, м. Київ, вул. Нововокзальна, 17, к. 201.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України (03038, м. Київ, вул. Нововокзальна, 17).

Автореферат розісланий *«04» лютого 2020 року.*

В. о. вченого секретаря
спеціалізованої вченої ради

О. А. Линдюк

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Гендерна паритетність у сфері публічного управління є дуже важливим аспектом щодо забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків в управлінні державою та демократизації суспільства. Сучасний стан ігнорування гендерної паритетності у сфері публічного управління України гальмує її розвиток.

Вирішення питань гендерної паритетності – невід’ємна складова імплементації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС як стратегічної цілі державної євроінтеграційної політики країни. Реалізація цієї Угоди має створити можливість для набуття Україною повноцінного членства в ЄС. Ст. 419 Угоди передбачає посилення між Україною і ЄС діалогу, співробітництва щодо забезпечення гендерної рівності та недискримінації. Необхідно відмітити, що стратегічною метою сталого розвитку України до 2020 р. визначено впровадження в країні європейських стандартів життя, що включає спрямування зусиль держави на забезпечення гендерної рівності, усунення будь-яких проявів дискримінації.

Сьогодні аспектам гендерної паритетності приділяється значна увага з боку багатьох міжнародних організацій. Так, в Організації Об’єднаних Націй (ООН) розроблено ряд глобальних Цілей сталого розвитку (ЦСР) на 2015-2030 роки, які були затверджені у 2015 р. на саміті ООН з питань сталого розвитку та яких сьогодні дотримуються всі країни світу. П’ятою з сімнадцяти ЦСР є забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок. У 2017 р. Уряд України представив Національну доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна», в якій гендерну рівність віднесено до надзвичайно важливих завдань. Наголошується, що в Україні необхідно створити умови для ліквідації усіх форм дискримінації щодо жінок. З цією метою визначено відповідні завдання та базові показники для їх досягнення.

Незважаючи на те, що у світі дослідженням у напрямі гендерної паритетності приділяється дедалі більше уваги, в Україні це питання залишається одним з маргінальних сегментів у науці державного управління. І для такого явища є підстави як об’єктивного, так і суб’єктивного характеру, серед яких: певна новизна проблематики для нашого суспільства і науки в цілому, історичний спадок розвитку суспільства та публічного управління з домінуванням патріархальних відносин у владному середовищі, необхідність концептуальної і практичної самоідентифікації гендерних досліджень за сучасних умов розвитку публічного управління на засадах гендерної паритетності.

Очевидне значення в розвитку та втіленні гендерної рівноправності у сфері публічного управління має державна політика в управлінні гендерними питаннями та організація у зазначеному напрямі необхідних процесів, а також покращення тих, які вже існують. Сьогодні важливе значення у формуванні публічного управління має організація ефективних методів для реалізації дійсної гендерної паритетності в публічному управлінні. Проаналізувавши гендерне питання на нинішньому етапі в нашій країні, з урахуванням завдань, які передбачаються державною політикою й публічним управлінням і які визначені у прийнятих нашою державою документах на

міжнародному рівні (імплементація Угоди про асоціацію між Україною і Євросоюзом), можна стверджувати, що неабиякої актуальності набуває вивчення проблематики щодо покращення політики держави та методів втілення гендерної рівноправності у сфері публічного управління.

Значний вклад у процес розвитку теорії та практики публічного управління (державної політики і методів державного управління) внесли праці В. Авер'янова, Г. Атаманчука, В. Бакуменка, В. Князева, В. Лобанова, А. Мельника, В. Малиновського, О. Оболенського та інших. Питанням формування та реалізації гендерної проблематики приділяли значну увагу багато науковців, зокрема: дослідження теоретико-методологічних засад гендерної політики відображено в працях Т. Бендаса, Л. Гонюкової, Н. Грицяк, К. Левченка, І. Головащенко, М. Кіммела, О. Стрельніка, Н. Чухима; дослідження особливостей формування гендерного паритету в публічній службі знайшли своє відображення в доробку Н. Гончарука, О. Кулачека, І. Микичака, А. Погорелової, Л. Сергєєвої, С. Хрісанової; культурні особливості державно-владної взаємодії у сфері гендерної політики досліджували Т. Василевська, Н. Дармограй, П. Дутчак, М. Кашуба, М. Пірен; питання розвитку громадського жіночого руху та його взаємозв'язок з органами публічного управління висвітлені у працях Н. Ковалішиної, О. Костюкової, С. Серьогіна, Л. Смоляра; перспективні напрями участі жінок у сучасному державно-політичному житті знайшли своє відображення у дослідженнях О. Ветлинської, В. Гаташа, Л. Трофименко, Н. Шведова, О. Ярош; вивченню провідного досвіду зарубіжних країн щодо формування гендерної паритетності присвятили свої праці С. Береза, М. Буроменський, М. Гінна, Л. Кобелянська, О. Кулачек, О. Матвієнко, Т. Мельник, Н. Оніщенко, М. Попов, М. Томашевська; шляхи трансформації організаційно-правового забезпечення гендерної паритетності відображені у дослідженнях Н. Болотіної, Л. Дмитрієвої, І. Котюк, О. Костенко, І. Лаврінчук, К. Левченко, Т. Мельник, І. Мозкова, А. Олійника, М. Попова, З. Ромовської, О. Рудневої, Б. Савченка та ін.

Праці цих учених стали методологічною основою для цілісного аналізу гендерної паритетності в публічному управлінні. Попри те, що зазначені вчені зробили значний внесок у покращення гендерної політики в нашій країні, багато гендерних питань залишаються проблемними та потребують вивчення. Насамперед слід дослідити проблематику поліпшення політики держави щодо організації та втілення гендерної паритетності в публічному управлінні. Це пов'язано з тим, що державній політиці на різних адміністративно-територіальних етапах властиві певні особливості в системі розвитку, на які треба зважати у процесі державотворення. Згаданий процес потребує коригування нормативно-правового та інституційного забезпечення розвитку і втілення державної політики щодо гендерної паритетності в публічному управлінні. Ці чинники зумовлюють доцільність вивчення та його наукову й практичну суть, а також визначають головний напрямок дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дана дисертаційна робота виконувалася згідно з науково-дослідними роботами Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України, а саме: «Інноваційні

технології у сфері професійної орієнтації та професійного навчання: зарубіжний досвід та його адаптація в Україні» (номер державної реєстрації 0118U004091), де запропоновані шляхи вдосконалення механізмів формування та реалізації державної політики з гендерної паритетності в сфері публічного управління, на основі проведення аналізу вітчизняного та зарубіжного досвіду з метою покращення практики професійної орієнтації населення, «Зарубіжний досвід децентралізації надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення» (номер державної реєстрації 0118U004066), де розроблено «ієрархічну модель» інституційно-правового забезпечення гендерної паритетності в сфері публічного управління України, яку утворюють відповідні інститути та нормативно-правові акти на трьох рівнях: наднаціональному, національному, регіональному з метою державного регулювання та ефективності вирішення проблем зайнятості населення територіальних громад. Наукові напрацювання отримані у результаті здійсненого дослідження на тему «Формування та реалізація державної політики з гендерної паритетності у сфері публічного управління» знайшли впровадження в програмах навчальних дисциплін професійної та практичної підготовки магістрів спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» у модулі «Управління персоналом в системі публічної служби» та у програмі підвищення кваліфікації керівників та фахівців відділів по роботі з персоналом обласних центрів зайнятості за очно-дистанційною формою навчання – «Сучасні тенденції управління людськими ресурсами».

Мета і завдання дослідження. *Мета роботи* полягає в обґрунтуванні теоретичних положень і розробленні рекомендацій щодо шляхів удосконалення державної політики з гендерної паритетності в публічному управлінні. Для досягнення мети визначено такі *завдання*:

- здійснити аналіз стану теоретичних і методологічних напрацювань із гендерної проблематики;
- дослідити сутнісно-змістовні та інституційно-правові характеристики гендерної паритетності в публічному управлінні;
- проаналізувати сучасні гендерні теорії та підходи до дослідження гендерної паритетності в публічному управлінні;
- охарактеризувати вплив методів гендерної паритетності на демократизацію публічного управління;
- обґрунтувати гендерну паритетність як структурно-функціональну складову демократизації публічного управління;
- дослідити зарубіжний досвід формування гендерної паритетності у сфері публічного управління;
- розробити рекомендації щодо шляхів удосконалення нормативно-правового та інституційного забезпечення гендерної паритетності в публічному управлінні.

Об'єктом дослідження є державна політика з гендерної паритетності у сфері публічного управління.

Предметом дослідження виступає процес формування та реалізації державної політики з гендерної паритетності у сфері публічного управління в Україні.

Гіпотеза дослідження ґрунтується на припущенні, що впровадження запропонованих рекомендацій щодо удосконалення нормативно-правового та інституційного забезпечення гендерної паритетності в публічному управлінні, висновків, рекомендацій і пропозицій, отриманих у результаті проведеного дослідження, є необхідним аспектом у процесі формування та реалізації державної політики з гендерної паритетності у сфері публічного управління України.

Методи дослідження. У дисертаційній роботі використано ряд загальнонаукових та спеціальних методів, основними серед яких є: методи аналізу та синтезу – при вивченні сучасного стану гендерних досліджень, для аналізу змісту понять «гендерна політика» і «механізми формування та реалізації гендерної політики», «публічне управління», «гендерна паритетність»; формально-логічний метод – для з'ясування механізмів формування та реалізації гендерної політики в Україні; порівняльно-правовий метод – для вивчення проблем нормативно-правового регулювання гендерної політики в публічному управлінні, тенденцій її реалізації з метою пошуку ідей і механізмів гендерної паритетності; метод системного аналізу – для вивчення розвитку гендерної політики як цілого, складовими частинами якого є її сутність, принципи, вимоги, механізми формування та реалізації тощо; структурно-функціональний метод – з метою дослідження організації та технологій гендерної паритетності у сфері публічного управління; метод моделювання – для напрацювання практичних рекомендацій, спрямованих на вдосконалення механізмів формування та реалізації гендерної політики в Україні; статистичний та графічний методи – для проведення гендерного аналізу у сфері публічного управління; метод кореляційно-регресійного аналізу – для визначення тенденцій і прогнозування гендерної паритетності у владних інституціях публічного управління.

Методологія дослідження ґрунтується на комплексі принципів, серед яких основним є принцип єдності теорії та практики. У ході дослідження було використано комплексний підхід, що став методологічною основою дослідження та дав змогу здійснити системний розгляд визначеної проблематики.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що у дисертації виконане важливе завдання обґрунтування теоретичних положень і розроблення рекомендацій щодо шляхів удосконалення державної політики з гендерної паритетності в публічному управлінні. Найбільш значущі результати наведено нижче:

вперше:

– визначено поняття «гендерна паритетність у публічному управлінні» як зрівноважене, рівноправне представництво чоловіків і жінок в установах публічної влади – державної та органів місцевого самоврядування, а також гарантування однакової доступності громадян до органів публічної служби згідно з кваліфікацією та професійною підготовкою кандидата, незалежно від статі та з усуненням при призначенні на таку службу гендерної нерівності й недопущення дискримінації за ознаками статі під час її проходження;

– розроблено «ієрархічну модель» інституційно-правового забезпечення гендерної паритетності у сфері публічного управління України, яку утворюють відповідні інститути та нормативно-правові акти на трьох рівнях: наднаціональному, національному, регіональному;

– виокремлено напрям гендерної паритетності у сфері публічного управління, що на сьогодні є одним із важливих аспектів розвитку суспільства та підґрунтям для здійснення подальших досліджень у даній сфері;

удосконалено:

– наукове бачення щодо шляхів забезпечення гендерної паритетності на основі аналізу міжнародного досвіду, серед яких основними є: забезпечення узгодженості бачення та політики досягнення гендерної паритетності із загальною стратегією розвитку держави й системою заходів і програм, що реалізуються на різних рівнях державного управління; розгляд можливостей більш широкої інтеграції цільових показників гендерної паритетності у державні та галузеві програми й стратегічні плани з метою поширення ідеї гендерної рівності в системі публічного управління; розробку національного щорічника щодо аналізу ефективності реалізації стратегії гендерної паритетності в публічному управлінні; розширення можливостей залучення зацікавлених суб'єктів публічної влади до процесу створення проектів, їх реалізації та моніторингової діяльності результатів серед центральних органів влади, галузевих міністерств, організацій громадянського суспільства, наукових співтовариств, ділових кіл тощо; посилення двоїстого підходу до формування гендерної паритетності, зосередивши увагу на просуванні гендерних ідей та їх широкому впровадженні в масштабах публічного управління на різних рівнях;

– наукове бачення недоліків, що перешкоджають функціонуванню гендерної паритетності у сфері публічного управління, серед яких: недостатність політичної волі посадових осіб вищих органів державної влади щодо здійснення гендерних перетворень; неефективність здійснюваної гендерної політики (відсутність стратегічного підходу, фінансування державних програм у належних обсягах, реальних механізмів практичної реалізації низки положень, визначених у гендерному законодавстві, відсутність заходів щодо зменшення гендерних дисбалансів в органах публічного управління в регіональних, місцевих програмах соціально-економічного розвитку і галузевих програмах та ін.); декларативність і неузгодженість норм вітчизняного гендерного законодавства з положеннями міжнародних договорів, ратифікованих Україною, відсутність реальних, ефективних механізмів їх дотримання та практичної реалізації;

– науково-практичні рекомендації для органів державної влади щодо вдосконалення нормативно-правового забезпечення гендерної паритетності у сфері публічного управління, зокрема: законодавче врегулювання державного забезпечення рівноправних можливостей жінок та чоловіків через прийняття Верховною Радою України відповідного закону, здійснення гендерного аналізу та оцінки чинного законодавства і врахування гендерної паритетності в публічному управлінні при розробці нових законопроектів; розроблення та запровадження Кабінетом Міністрів України програм, спрямованих на зміну патріархальних

гендерних стереотипів суспільства, розробка проектів законів України про Державний бюджет, які б ураховували гендерні фактори та рівні права й можливості обох статей у системі нормативно-правового забезпечення; включення гендерного компонента до програм підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців усіх категорій посад, а також до функціональних обов'язків усіх категорій посад державних службовців;

– рекомендації щодо шляхів удосконалення інституційного забезпечення гендерної паритетності в публічному управлінні: комплементарно залучити основні соціальні інституції (насамперед державно-політичні, науково-освітні, інформаційно-комунікаційні) до спільної розробки стратегічних пріоритетів розвитку гендерної паритетності; згенерувати та впровадити інституційні інновації, що ґрунтуються на системі цінностей гендерної паритетності та рівних можливостей; налагодити взаємозв'язки між системою державних органів та громадськими інституціями щодо дослідження можливостей впровадження гендерної паритетності у сфері публічного управління України; призначити відповідальний орган за здійснення регулярних моніторингових досліджень щодо результативності здійснюваних заходів.

набули подальшого розвитку:

– постмодерністська ідея французького політичного філософа М. Фуко щодо розуміння гендеру як системи владних відносин, зокрема в частині аргументації того, що гендерні відмінності вибудовувалися передусім крізь призму нерівності можливостей доступу до влади, під яким розуміється гендерна паритетність у працевлаштуванні у сфері публічного, а гендерні ролі, стратифікація та інші постулати гендерних теорій є похідними категоріями, менш значущими в межах розкриття предмету дослідження цієї дисертаційної роботи;

– концептуальні підходи до дослідження гендерної паритетності в публічному управлінні, які базуються на *ідеології фемінізму* (спрямованої на досягнення гендерної рівності в усіх сферах життя суспільства, зокрема в правовій, політичній та соціально-економічній), до складу якої віднесено такі основні напрями феміністичної теорії і руху: ліберальний; соціалістичний; радикальний; психоаналітичний; постмодерністський; постколоніальний (обмеження за расовими, класовими та етнічними ознаками);

– визначальні фактори гендерної паритетності, серед яких: право користування ресурсами, розподіл прибутків, можливість займати управлінські та політичні посади, ступінь завантаженості під час виконання домашніх справ та громадської діяльності, право на освіту, рівень захворюваності та тривалість життя.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в тому, що ряд сформульованих теоретичних положень та розроблених практичних рекомендацій у частині формування й реалізації державної політики з гендерної паритетності у сфері публічного управління можуть бути використані: в діяльності органів влади на кожному рівні здійснення владних повноважень; у процесі навчання за програмою підготовки та підвищення кваліфікації публічних службовців і посадовців, які працюють в органах державної влади на місцевого самоврядування; у процесі наукового обґрунтування та здійснення відповідних

реформ у частині вдосконалення нормативно-правового та інституційного забезпечення гендерної паритетності в публічному управлінні; при узагальненні та систематизації кращих світових практик та їх запровадженні у вітчизняну практику публічного управління.

Наукові висновки та теоретичні положення дисертаційної роботи фактично доведені до рівня конкретних пропозицій і практичних рекомендацій для використання в галузі державного управління. Зокрема, результати дослідження були використані в практичній діяльності:

Центру адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу (довідка про впровадження від 20.08.2019 р.);

Державного центру зайнятості (Центральний апарат) (довідка про впровадження від 03.09.2019 р.);

Департаменту (Центру) надання адміністративних послуг виконавчого органу Київської міської ради (КМДА) (довідка про впровадження від 03.09.2019 р.);

Міжрегіонального управління Нацдержслужби у Вінницькій, Житомирській та Хмельницькій областях (довідка про впровадження від 14.01.2019 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійним дослідженням автора. Науково-теоретичні положення, виокремлення напрямів досліджень гендерної паритетності у сфері публічного управління на основі аналізу їх сучасного стану, аналіз динаміки гендерних процесів, висновки, пропозиції та рекомендації, зокрема й ті, що становлять наукову новизну, отримані дисертантом особисто.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення і результати дисертації доповідались та обговорювались на багатьох міжнародних і національних науково-практичних конференціях, зокрема: Всеукраїнській науково-практичній конференції «Форум прямої демократії» (м. Київ, 4 грудня 2018), круглому столі до Дня захисника України «Роль держави та громадського сектору в соціальній адаптації переміщених осіб із зони агресії РФ та учасників АТО» (м. Київ, 17 жовтня 2018), V Міжнародній науково-практичній конференції «Лабіринти реальності» (Канада, м. Монреаль, 30-31 жовтня 2018), круглому столі до Дня захисника України «Роль держави та громадського сектору в соціальній адаптації переміщених осіб із зони агресії РФ та учасників ООС (АТО)» (м. Київ, 16 жовтня 2019) та II Всеукраїнській науково-практичній конференції «Форум прямої демократії» (м. Київ, 4 грудня 2019).

Публікації. Наукові результати дисертаційного дослідження опубліковано в 11 наукових працях, у тому числі: 5 статей у наукових фахових виданнях України з державного управління, 1 стаття в зарубіжному науково-періодичному виданні та 5 тез у матеріалах науково-практичних конференцій.

Структура та обсяг дисертації. Структура дисертації зумовлена логікою, предметом, метою та завданнями дослідження. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, визначено його мету й завдання, об'єкт і предмет, гіпотезу та методи. Сформульовано теоретичні

положення, які становлять наукову новизну та виносяться на захист, висвітлено теоретичну та практичне значення одержаних результатів, наведено інформацію про впровадження та апробацію результатів дослідження, обґрунтовано структуру дисертації.

У **першому розділі** – *«Теоретико-методологічні аспекти паритетності у сфері публічного управління»* – проаналізовано стан теоретичних і методологічних напрацювань з гендерної проблематики з метою виділення основних напрямів гендерних досліджень, серед яких актуалізовано сутнісно-змістові та інституційно-правові характеристики гендерної паритетності в публічному управлінні; акцентовано увагу на сутності управлінських гендерних теорій, концепцій та підходів щодо гендерної паритетності в публічному управлінні. Аналіз джерельної бази дослідження засвідчив, що аспекти гендеру розглядалися у працях багатьох мислителів, філософів Античності (Аристотель, Сократ, Платон, Августин та ін.), Середньовіччя (Августин, Аквінський та ін.), Ранньої і Нової історії (Т. Гоббс, Ж.-Ж. Руссо, Р. Філмер, Дж. Локк, Ф. Гегель, І. Кант, Ф. Ніцше, З. Фрейд, К. Юнг та ін.), поглядам яких переважно притаманні деформованість у розуміння природи жінки та сутності статевої відносин, зверхнє ставлення чоловіка до жінки.

Дослідженням доведено, що незважаючи на те, що парадигму інституційного та нормативно-правового забезпечення гендерної паритетності у сфері публічного управління у цілому в Україні сформовано, втім її функціонування на практиці має недоліки. До найбільш серйозних із них слід зарахувати: недостатність політичної волі посадових осіб вищих органів державної влади щодо здійснення гендерних перетворень; неефективність здійснюваної гендерної політики (відсутність стратегічного підходу, фінансування державних програм у належних обсягах, реальних механізмів практичної реалізації низки положень, визначених у гендерному законодавстві, відсутність заходів щодо зменшення гендерних дисбалансів в органах публічного управління в регіональних, місцевих програмах соціально-економічного розвитку та в галузевих програмах тощо); декларативність і неузгодженість норм вітчизняного гендерного законодавства з положеннями міжнародних договорів, ратифікованих Україною, відсутність реальних, ефективних механізмів їх дотримання та практичної реалізації.

Розроблено «ієрархічну модель» інституційно-правового забезпечення гендерної паритетності у сфері публічного управління України, яку утворюють відповідні інститути та нормативно-правові акти на трьох рівнях: наднаціональному, національному, регіональному (рис. 1).

У дослідженні набула подальшого розвитку постмодерністська ідея французького політичного філософа М. Фуко щодо розуміння гендеру як системи владних відносин, зокрема в частині аргументації того, що гендерні відмінності вибудовувалися передусім крізь призму нерівності можливостей доступу до влади, під яким розуміється гендерна паритетність у працевлаштуванні у сфері публічного, а гендерні ролі, стратифікація та інші постулати гендерних теорій є похідними категоріями, менш значущими в межах розкриття предмету дослідження цієї дисертаційної роботи.

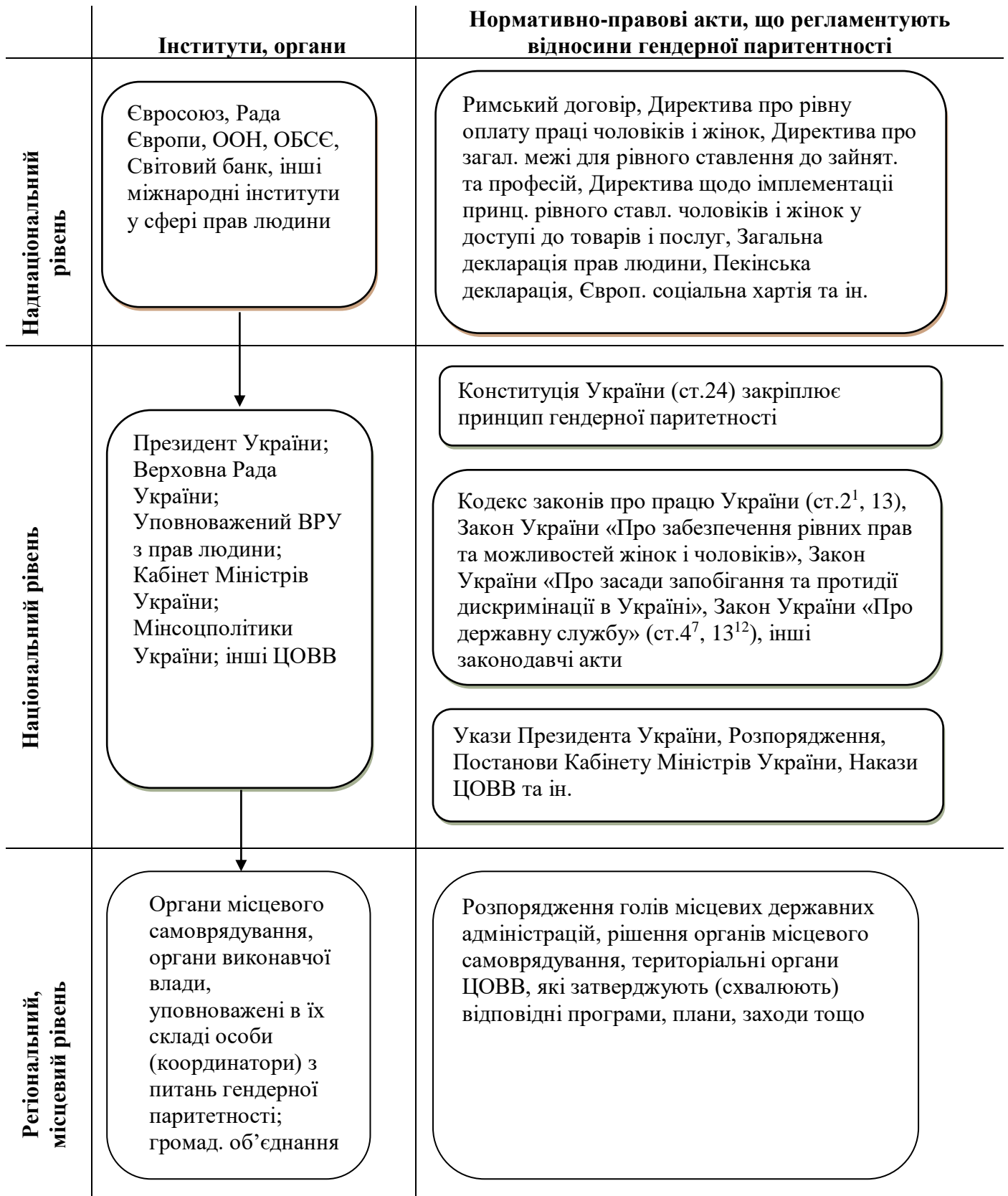


Рис. 1. Схематизація моделі інституційного та нормативно-правового забезпечення гендерної паритетності в публічному управлінні України

Аналізом визначено, узагальнено та охарактеризовано концептуальні підходи до дослідження гендерної паритетності в публічному управлінні, які базуються на ідеології фемінізму (спрямованої на досягнення гендерної рівності в усіх сферах життя суспільства, зокрема у правовій, політичній та соціально-економічній), до складу якої віднесено такі основні напрями феміністичної теорії і руху: ліберальний; соціалістичний; радикальний; психоаналітичний; постмодерністський; постколоніальний (обмеження за расовими, класовими та етнічними ознаками). Встановлено, що попри певні відмінності в теоретичних положеннях, філософських поглядах та політичних напрямках фемінізму, їх прихильників об'єднує критика патріархату, суспільне визнання та протидія дискримінації жінок, вторинності їх соціального статусу, детермінованої біологічними статевими ознаками, перетворення, спрямовані на покращення соціального та іншого становища жінок.

У другому розділі – *«Гендерна паритетність як структурно-функціональна складова демократизації публічного управління»* – обґрунтовано вплив методів гендерної паритетності на демократизацію публічного управління; запропоновано структуру та функції гендерної паритетності в контексті демократизації публічного управління.

Сучасним завданням державної гендерної політики України є комплексність, багатоаспектність які включають діяльність держави в усіх сферах суспільного життя з метою його демократизації. Саме це передбачає використання різноманітних підходів, методів та форм управління як засобів цілеспрямованого керівного впливу.

Наголошується, що в забезпеченні гендерної паритетності у сфері демократизації публічного управління доцільно застосовувати весь спектр методів: як загальних, необхідних для виконання всіх або основних функцій публічного управління на найважливіших стадіях управлінського процесу, так і спеціальних, які використовуються при здійсненні окремих функцій на окремих стадіях управлінського процесу. Важливу роль у сфері публічного управління та його демократизації щодо гендерної політики відіграють організаційні методи, адже вони дають змогу сформувати систему правил, прийомів і підходів, що скорочують витрати часу та інших ресурсів на визначення мети та її досягнення. Особливого значення у викоріненні ознак дискримінації за статтю у всіх сферах суспільного розвитку набувають морально-етичні методи публічного управління: переконування, виховання гендерної чутливості та моральне заохочення.

До механізмів реалізації гендерного підходу щодо паритетності в публічному управлінні слід зарахувати: забезпечення органів публічного управління гендерною інформацією; використання гендерного аналізу; забезпечення гендерного паритету в публічному управлінні та впровадження гендерної освіти державних службовців.

Крім того, до механізмів реалізації гендерного підходу паритетності віднесено гендерний аналіз державної політики, який полягає в оцінці різних впливів напрямів політики, програм і законодавчих актів на жінок і чоловіків, що дає можливість формувати певний напрям державної політики з урахуванням гендерних відмінностей, тобто різниці соціальних реалій представників обох статей. За

допомогою гендерного аналізу можна зрозуміти соціальні процеси та реагувати на них, приймаючи справедливі рішення.

Важливим аспектом гендерного підходу є досягнення гендерної паритетності у сфері публічного управління. Гендерна паритетність це збалансована участь у процесах публічного управління суспільним розвитком, що передбачає не лише однакову кількість жінок і чоловіків, а й їх свідому діяльність, яка ґрунтується на взаємній повазі до різних поглядів і позицій та розумінні відмінностей досвіду й потреб кожної статі. Мета досягнення гендерного паритету в публічному управлінні є подвійною: забезпечити збалансовану участь чоловіків та жінок у публічному управлінні, що передбачає усунення структурних та системних бар'єрів для участі в ньому жінок, та гарантувати інтеграцію гендерних питань до процесів ухвалення рішень, їх виконання, моніторингу та оцінювання на загальнодержавному рівні. Таким чином, досягнення гендерного паритету в публічному управлінні вимагає вирішення трьох основних завдань: 1) забезпечення критичної маси представників кожної статі в процесі управління; 2) розвиток потенціалу людських ресурсів; 3) удосконалення механізмів забезпечення гендерної рівності. Нині в нашій країні варто законодавчо врегулювати участь жінок у процесі державного управління. Ми вважаємо, що на певний час варто частково втілити пропорційне представництво жінок і чоловіків на вищих щаблях усіх гілок влади, тобто квотування, яке буде необхідним заходом упорядкування управлінських відносин у сфері публічного управління.

Завдяки дослідженню вдалося з'ясувати, що політика держави в питанні гендеру може конфліктувати з моральними стандартами, що панують у суспільному середовищі, згідно з якими знання та вклад у розвиток суспільства жінок визначають за нормами, характерними для чоловіків. Зазначена політика є одним із головних методів, що регулюють життєдіяльність суспільства. Вона підтримує значущість неупередженості, шанобливе ставлення до людини, незважаючи на її стать. Тому одним з ефективних механізмів реалізації гендерної паритетності в публічному управлінні є гендерна освіта державних службовців, основною метою якої є оволодіння ними певним обсягом знань з гендерної проблематики, набуття умінь та навичок урахування гендерних факторів у процесі формування та реалізації державної політики з метою забезпечення справедливих результатів цієї політики для жінок і чоловіків.

У **третьому розділі** – *«Шляхи вдосконалення механізмів формування та реалізації державної політики з гендерної паритетності в сфері публічного управління»* – досліджено зарубіжний досвід формування гендерної паритетності у сфері публічного управління; розроблено рекомендації щодо шляхів удосконалення нормативно-правового та інституційного забезпечення гендерної паритетності в публічному управлінні.

На основі аналізу міжнародного досвіду запропоновано такі шляхи забезпечення гендерної паритетності, серед яких основними є:

забезпечення узгодженості бачення та політики досягнення гендерної паритетності із загальною стратегією розвитку держави та системою заходів і програм, що реалізуються на різних рівнях державного управління;

розгляд можливостей більш широкої інтеграції цільових показників гендерної паритетності у державні та галузеві програми й стратегічні плани з метою поширення ідеї гендерної рівності у системі публічного управління;

розробка національного щорічника щодо аналізу ефективності реалізації стратегії гендерної паритетності в публічному управлінні;

розширення можливостей залучення зацікавлених суб'єктів публічної влади до процесу створення проектів, їх реалізації та моніторингової діяльності результатів серед центральних органів влади, галузевих міністерств, організацій громадянського суспільства, наукових співтовариств, ділових кіл тощо;

посилення двоїстого підходу до формування гендерної паритетності, із зосередженням уваги на просуванні гендерних ідей та їх широкому впровадженні в масштабах публічного управління на різних рівнях.

Запропоновано рекомендації щодо шляхів удосконалення нормативно-правового забезпечення гендерної паритетності в публічному управлінні, відповідно до якого потрібно застосувати законодавчі та інші заходи, в тому числі й санкції, що не дозволяють дискримінацію за статевою приналежністю, з метою гарантування результативного створення та втілення зазначеної політики; визначити правовий захист прав жінок нарівні з чоловіками та здійснити за підтримки судових органів й інших установ захист представників жіночої та чоловічої статі від будь-яких дискримінаційних діянь, застосовувати заходи, що стосуються зміни та анулювання чинного законодавства, постанов, традицій, принципів, які можуть дискримінувати жінок та чоловіків; забезпечити гарантування гендерної паритетності в публічному управлінні, базуючись на засадах державної політики, що передбачає рівні можливості в публічному управлінні. За результатами дисертаційної роботи розроблено науково-практичні рекомендації щодо нормативно-правового забезпечення гендерної паритетності, серед яких:

законодавче врегулювання державного забезпечення рівноправних можливостей жінок та чоловіків через прийняття Верховною Радою України відповідного закону, здійснення гендерного аналізу та оцінки чинного законодавства та врахування гендерної паритетності в публічному управлінні при розробці нових законопроектів;

розроблення та запровадження Кабінетом Міністрів України програм, спрямованих на зміну патріархальних гендерних стереотипів суспільства, розробка проектів законів України про Державний бюджет, які б враховували гендерні фактори та рівні права й можливості обох статей у системі нормативно-правового забезпечення;

включення гендерного компоненту до програм підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців усіх категорій посад, а також до функціональних обов'язків усіх категорій посад державних службовців.

Дослідженням обґрунтовано, що забезпечення гендерної паритетності у сфері публічного управління, рівності жінок і чоловіків вимагає вдосконалення та оптимізації функціонування механізмів державного управління, тобто системи державних органів, які здійснюють розробку, реалізацію, контроль, оцінку, пропаганду і мобілізацію підтримки державної гендерної політики, спрямованої на

демократичний розвиток суспільства та самовираження в ньому як рівних представників обох статей. Проблемами становища жінок в Україні опікуються також органи, створені при Міністерстві охорони здоров'я України, Міністерстві соціальної політики України та інших, які починають осмислювати та втілювати державну гендерну політику. Управлінська вертикаль характеризується створенням управлінь і відділів у справах сім'ї, дітей та молоді при обласних, міських і районних державних адміністраціях. Водночас, на думку автора, в Україні є потреба в розширенні компетенції всіх центральних та місцевих органів виконавчої влади стосовно визначення цілей і методів реалізації гендерної політики з урахуванням відповідних рівнів публічного управління.

На основі отриманих результатів у процесі дослідження сучасного стану інституційного забезпечення гендерної паритетності у сфері публічного управління, для підвищення його ефективності запропоновано здійснити такі заходи:

комплементарно залучити основні соціальні інституції (насамперед державно-політичні, науково-освітні, інформаційно-комунікаційні) до спільної розробки стратегічних пріоритетів розвитку гендерної паритетності;

згенерувати та впровадити інституційні інновації, що ґрунтуються на системі цінностей гендерної паритетності та рівних можливостей;

налагодити взаємозв'язки між системою державних органів та громадськими інституціями щодо дослідження можливостей впровадження гендерної паритетності у сфері публічного управління України;

призначити відповідальний орган за здійснення регулярних моніторингових досліджень щодо результативності здійснюваних заходів.

Таким чином, інституційне забезпечення державної політики гендерної рівності та рівних можливостей чоловіків і жінок у нашій країні полягає в тому, що поєднуються чітко встановлені, законодавчо визначені правила, та усталена практика неформальних домовленостей. Ключовий фактор неефективності вже згаданого інституційного забезпечення – населення мало довіряє владі. Бо в нашій країні часто змінюється уряд і, перш за все, змінюється суспільно-політичний курс, через що прийняті й реалізовані рішення стають неефективними. Проте зауважимо, що, підтримуючи публічну політику гендерної рівноправності та рівності у можливостях, Україні вдалося досягти і позитивних результатів у розробці та посиленні відповідного інституційного забезпечення. Нині важливо підтримати вже досягнуті результати у питанні гендерних трансформацій, попри розпал фінансово-економічної кризи та обмежені бюджетні видатки на соціальний сектор.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведені теоретичне узагальнення і нове вирішення наукової проблеми, що виявляється в обґрунтуванні теоретичних положень і розробленні рекомендацій щодо шляхів удосконалення державної політики з гендерної паритетності в публічному управлінні. В результаті дослідження підтверджено головну теорію, яка була покладена в його основу, а завдяки отриманим підсумкам сформульовано висновки та зроблено рекомендації – як теоретичні, так і практичні:

1. Здійснено аналіз стану теоретичних і методологічних напрацювань із гендерної проблематики. Результати, отримані в ході здійсненого термінологічного аналізу, дали змогу сформулювати авторське визначення поняття «гендерна паритетність у публічному управлінні». Це зрівноважене, рівноправне представництво чоловіків і жінок в установах публічної влади, причому як державної, так і органів місцевого самоврядування, а також гарантування однакової доступності громадян до органів публічної служби – і державної, і органів місцевого самоврядування, що має відбуватися згідно з кваліфікацією та професійною підготовкою кандидата, незалежно від його статі, усунення при прийманні на таку службу гендерної нерівності та заборона під час проходження служби обмежень за статевими ознаками.

2. Досліджено сутнісно-змістовні та інституційно-правові характеристики гендерної паритетності в публічному управлінні. Визначено, що гендерна паритетність у публічному управлінні передбачає: забезпечення реалізації конституційно гарантованих громадянам рівних політичних, громадянських прав і свобод щодо рівноправної участі жінок і чоловіків в управлінні державними справами; рівні можливості жінок і чоловіків обирати та бути обраними до органів публічної влади; усунення гендерних бар'єрів та усталених стереотипів щодо участі жінок в публічному управлінні, процесів ухвалення державних рішень, їх виконання, моніторингу та оцінювання. Гендерна паритетність у публічному управлінні вимірюється за показниками пропорційності жінок і чоловіків, призначених в органах публічної влади на публічну службу.

Доведено, що незважаючи на те, що парадигму інституційного та нормативно-правового забезпечення гендерної паритетності у сфері публічного управління у цілому в Україні сформовано, втім її функціонування на практиці має недоліки. До найбільш серйозних із них слід зарахувати: брак політичної волі посадових осіб вищих органів державної влади щодо реалізації гендерних перетворень; неефективність здійснюваної гендерної політики (відсутність стратегічного підходу, фінансування державних програм у належних обсягах, реальних механізмів практичної реалізації низки положень, визначених у гендерному законодавстві, відсутність заходів щодо зменшення гендерних дисбалансів в органах публічного управління в регіональних, місцевих програмах соціально-економічного розвитку та в галузевих програмах тощо); декларативність і неузгодженість норм вітчизняного гендерного законодавства з положеннями міжнародних договорів, ратифікованих Україною, відсутність реальних, ефективних механізмів їх дотримання та практичної реалізації. Акцентовано на необхідності усунення цих та інших недоліків, які стоять на заваді євроінтеграційного курсу державної політики України.

3. Проаналізовано сучасні гендерні теорії та підходи до дослідження гендерної паритетності в публічному управлінні. Аналізом визначено теорії гендеру, основні з яких можна умовно виокремити в такі групи теорій: соціального конструювання (соціального конструкту) гендеру, де гендер розуміють як модель соціальних відносин чоловіка та жінки, яка формується в інститутах суспільства через систему гендерних ролей, взаємодію в сім'ї, розподіл праці та ін.; стратифікації гендеру,

крізь призму яких гендер – це соціально-культурні мережі, структури та процеси, що, в поєднанні з іншими тотожними категоріями (клас, раса, вік та ін.), розшаровують (стратифікують) індивідів за статевими (біологічними) ознаками, формують соціально детерміновану поведінку, норми, цінності тощо; гендеру як культурного символу (метафори), де статеві відмінності індивіда вибудовуються в конструктах чоловічого (маскулінного – раціональність, духовність, культура тощо) та жіночого (ремінного – чуттєвість, тілесність, природність, приземленість тощо), а гендер розглядається не тільки за ознаками соціальними, а, передусім, культурно-символічно (через культурні символи, гендерну самоідентифікацію, усталений у суспільстві гендерний устрій).

У дослідженні набула подальшого розвитку постмодерністська ідея французького політичного філософа М. Фуко щодо розуміння гендеру як системи владних відносин, зокрема в частині аргументації того, що гендерні відмінності вибудовувалися передусім крізь призму нерівності можливостей доступу до влади, під яким розуміється гендерна паритетність у працевлаштуванні у сфері публічного, а гендерні ролі, стратифікація та інші постулати гендерних теорій є похідними категоріями, менш значущими в межах розкриття предмету дослідження цієї дисертаційної роботи.

Аналізом визначено, узагальнено та охарактеризовано концептуальні підходи до дослідження гендерної паритетності в публічному управлінні, які базуються на *ідеології фемінізму* (спрямованої на досягнення гендерної рівності в усіх сферах життя суспільства, зокрема правовій, політичній та соціально-економічній), до складу якої віднесено такі основні напрями феміністичної теорії та руху: ліберальний; соціалістичний; радикальний; психоаналітичний; постмодерністський; постколоніальний (обмеження за расовими, класовими та етнічними ознаками). Встановлено, що попри певні відмінності в теоретичних положеннях, філософських поглядах та політичних напрямках фемінізму, їх прихильників об'єднує критика патріархату, суспільне визнання та протидія дискримінації жінок, вторинності їх соціального статусу, детермінованої біологічними статевими ознаками, необхідність перетворень, спрямованих на покращення соціального та іншого становища жінок.

4. Охарактеризовано вплив методів гендерної паритетності на демократизацію публічного управління. З'ясовано, що в забезпеченні гендерної паритетності у сфері демократизації публічного управління доцільно застосовувати весь спектр методів: як загальних, необхідних для виконання всіх або основних функцій публічного управління на найважливіших стадіях управлінського процесу, так і спеціальних, які використовуються при здійсненні окремих функцій на окремих стадіях управлінського процесу. Важливу роль у сфері публічного управління та його демократизації щодо гендерної політики відіграють організаційні методи, адже вони дають змогу сформувавши систему правил, прийомів і підходів, що скорочують витрати часу та інших ресурсів на визначення мети та її досягнення. Особливого значення у викоріненні ознак дискримінації за статтю у всіх сферах суспільного розвитку набувають морально-етичні методи публічного управління: переконування, виховання гендерної чутливості та моральне заохочення.

5. Обґрунтовано гендерну паритетність як структурно-функціональну

складову демократизації публічного управління. Виявлено, що упровадження гендерного підходу як стратегічного напрямку має, передусім, відбуватися за допомогою реалізації органами публічного управління низки функцій, а саме: гарантувати права та свободи жінок і чоловіків та рівні можливості використання цих прав і свобод; створювати однакові можливості самореалізуватися, розвивати лідерські якості та отримувати соціальний статус згідно з потребами, інтересами і здібностями людини будь-якої статі; визнавати необхідність урахування специфічних жіночих і чоловічих інтересів, коли розробляються програми та проекти; справедливо ставитися до жінок і чоловіків та до оцінки результату їхньої роботи; забезпечувати однакові можливості для жінок і чоловіків щодо здійснення свого внеску у розвиток політичної, соціальної, економічної і культурної сфер; гарантувати чоловікам і жінкам доступ до розподілу економічних і соціальних ресурсів; сприяти партнерським відносинам жінок і чоловіків, керуючись демократичними принципами; створювати передумови для того, щоб формувалася збалансований за гендерною ознакою державний кадровий апарат, особливо його керівний склад.

6. Досліджено зарубіжний досвід формування гендерної паритетності у сфері публічного управління. Запропоновано наступні шляхи забезпечення гендерної паритетності на основі аналізу міжнародного досвіду, серед яких основними є: забезпечення узгодженості бачення та політики досягнення гендерної паритетності із загальною стратегією розвитку держави та системою заходів і програм, що реалізуються на різних рівнях державного управління; розгляд можливостей більш широкої інтеграції цільових показників гендерної паритетності у державні та галузеві програми й стратегічні плани з метою поширення ідеї гендерної рівності у системі публічного управління; розробка національного щорічника щодо аналізу ефективності реалізації стратегії гендерної паритетності в публічному управлінні; розширення можливостей залучення зацікавлених суб'єктів публічної влади до процесу створення проектів, їх реалізації та моніторингової діяльності результатів серед центральних органів влади, галузевих міністерств, організацій громадянського суспільства, наукових співтовариств, ділових кіл тощо; посилення двоїстого підходу до формування гендерної паритетності, зосередження уваги на просуванні гендерних ідей та їх широкому впровадженні в масштабах публічного управління на різних рівнях.

7. Розроблено рекомендації щодо шляхів удосконалення нормативно-правового та інституційного забезпечення гендерної паритетності в публічному управлінні, відповідно до якого потрібно застосувати законодавчі та інші заходи, в тому числі й санкції, які не дозволяють дискримінацію за статевою приналежністю, з метою гарантування результативного створення та втілення зазначеної політики; визначити правовий захист прав жінок нарівні з чоловіками та здійснити за підтримки судових органів й інших установ захист представників жіночої та чоловічої статі від будь-яких дискримінаційних діянь, вживати всіх заходів, що стосуються зміни та анулювання чинного законодавства, постанов, традицій, принципів, які можуть дискримінувати жінок та чоловіків; забезпечити гарантування гендерної паритетності в публічному управлінні, базуючись на засадах

державної політики, що передбачає рівні можливості в публічному управлінні. За результатами дисертаційної роботи розроблено науково-практичні рекомендації для органів державної влади щодо удосконалення нормативно-правового забезпечення, серед яких:

- законодавче врегулювання державного забезпечення рівноправних можливостей жінок та чоловіків через прийняття Верховною Радою України відповідного закону, здійснення гендерного аналізу та оцінки чинного законодавства та врахування гендерної паритетності в публічному управлінні при розробці нових законопроектів;

- розроблення та запровадження Кабінетом Міністрів України програм, спрямованих на зміну патріархальних гендерних стереотипів суспільства, розробка проектів законів України про Державний бюджет, які б урахували гендерні фактори та рівні права й можливості обох статей у системі нормативно-правового забезпечення;

- включення гендерного компоненту до програм підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців усіх категорій посад, а також до функціональних обов'язків усіх категорій посад державних службовців.

На основі отриманих результатів у процесі дослідження сучасного стану інституційного забезпечення гендерної паритетності у сфері публічного управління, для підвищення його ефективності запропоновано здійснити такі заходи:

- залучити основні соціальні інституції (насамперед державно-політичні, науково-освітні, інформаційно-комунікаційні) до спільної розробки стратегічних пріоритетів розвитку гендерної паритетності;

- згенерувати та впровадити інституційні інновації, що ґрунтуються на системі цінностей гендерної паритетності та рівних можливостей;

- налагодити взаємозв'язки між системою державних органів та громадськими інституціями щодо дослідження можливостей впровадження гендерної паритетності у сфері публічного управління України;

- призначити відповідальний орган за здійснення регулярних моніторингових досліджень щодо результативності здійснюваних заходів.

Впровадження рекомендацій, напрацьованих у результаті проведеного дослідження щодо вдосконалення, формування та реалізації політики з гендерної паритетності у сфері публічного управління, сприятиме цілеспрямованому переходу у науково-практичній діяльності від технократичної до демократичної концепції.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Праці, які відображають основні наукові результати дисертації

1. Ярошенко Є.В. Методологія становлення гендерної проблематики у контексті сучасних дослідницьких підходів. *Економіка і держава. Серія: Державне управління.* 2018. № 6. С. 84-90.

2. Ярошенко Є.В. Теоретико-методологічний аналіз гендерної паритетності у сфері публічного управління. *Економіка і держава. Серія: Державне управління.* 2018. № 8. С. 100-105.

3. Ярошенко Є.В. Концептуальні підходи до дослідження гендерної паритетності в публічному управлінні. *Економіка і держава. Серія: Державне управління*. 2019. № 1. С. 85-90.

4. Ярошенко Є.В. Щодо теорій дослідження гендерної паритетності в публічному управлінні. *Економіка і держава. Серія: Державне управління*. 2019. № 2. С. 95-99.

5. Ярошенко Є.В. Правове забезпечення гендерної паритетності в публічному управлінні. *Збірник наукових праць Донецького державного університету управління. Серія: «Державне управління»*. Т. XX, вип. 312. Маріуполь, ДонДУУ, 2019. С. 101-107.

Статті в зарубіжних виданнях

6. Yaroshenko Ye.V. Theoretical and methodological analysis of gender parity in the field of public administration. *Virtus: Scientific Journal / Editor-inChief M.A. Zhurba*. 2018. №27. P. 151-157.

Праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

7. Ярошенко Є. В. Наукові засади дослідження щодо гендерної паритетності як складника демократизації публічного управління. *Форум прямої демократії: матеріалів доповідей та тез всеукраїнської науково-практичної конференції, Київ, 4 грудня 2018 року*. Київ, ТОВ «Видавничий дім «АртЕк», 2018. С.79-82.

8. Ворона П.В., Ярошенко Є.В. Особливості гендерної паритетності серед учасників бойових дій на сході України. *Роль держави та громадського сектору в соціальній адаптації переміщених осіб із зони агресії РФ та учасників АТО: збірник матеріалів круглого столу до Дня захисника України*. (Київ, 17 жовтня 2018 року). Київ: ТОВ «Видавничий дім «АртЕк», 2018. С. 98-101.

9. Ярошенко Є. В. Гендерна паритетність в публічному управлінні: сучасний стан. *Лабіринти реальності: зб. наукових праць*. Монреаль: СРМ «ASF», 2018. С. 118-123.

10. Ярошенко Є. В. Особливості організаційного механізму забезпечення гендерної політики в Україні. *Роль держави та громадського сектору в соціальній адаптації переміщених осіб із зони агресії РФ та учасників ООС (АТО): матеріали круглого столу до Дня захисника Вітчизни*, Київ, 16 жовтня 2019 року. Київ, ТОВ «Видавничий дім «АртЕк», 2019. С. 130–133.

11. Ярошенко Є. В. Удосконалення реалізації гендерної політики в Україні. *Форум прямої демократії: матеріали доповідей та тез II Всеукраїнської науково-практичної конференції*. Київ, 4 грудня 2019 року. Київ, ТОВ «Видавничий дім «АртЕк», 2019. С. 309–313.

АНОТАЦІЯ

Ярошенко Є.В. Формування та реалізація державної політики з гендерної паритетності у сфері публічного управління. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата наук з державного управління за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління. – Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України. Київ, 2020.

Зроблено аналіз теоретичних та методологічних досліджень зазначеної проблеми та сформульовано головні напрями гендерних напрацювань, покращено понятійно-категорійний механізм, проаналізовано теоретичні й методологічні підходи організації

державної політики, розкрито головні аспекти гендерної політики на міжнародному рівні та надано поради, як удосконалити механізми утворення та втілення гендерної політики. Визначено авторське формулювання терміна «гендерна паритетність у публічному управлінні», що передбачає зрівноважене, рівноправне представництво чоловіків і жінок в установах публічної влади, причому як державної, так і органів місцевого самоврядування, а також гарантування однакової доступності громадян до органів публічної служби, що має відбуватися згідно з кваліфікацією та професійною підготовкою кандидата, незалежно від його статі, та з усуненням при призначенні на таку службу гендерної нерівності й недопущення дискримінації за ознаками статі при її проходженні. Опрацьовано структуру інституційно-правового розвитку гендерної паритетності в українському публічному управлінні, яку формують належні інституції, а також нормативні та правові документи за трьома рівнями – наднаціональним, національним і регіональним, місцевим. Зважаючи на аналіз професійних наукових досліджень, нормативно-правові акти України, документи міжнародного рівня, практичні напрацювання щодо організації та втілення державної політики з гендерної паритетності в публічному управлінні, визначено теоретичні та методологічні підходи в організації процесів державної політики з гендерної паритетності в публічному управлінні, методи її втілення та напрями її покращення.

Ключові слова: державна політика, гендерна паритетність, сфера публічного управління, теорії гендерну, механізми формування та реалізації гендерної паритетності, гендерне квотування, гендерна експертиза проектів нормативно-правових актів, гендерна статистика, звітність, моніторинг гендерних показників.

ANNOTATION

Yaroshenko Ye.V. Formulation and implementation of state policy with gender parity in the sphere of public administration. – Manuscript.

Thesis for a Candidate of Science Degree in Public Administration, specialty 25.00.02 – mechanisms of public administration. Institute of Training of the State Employment Service of Ukraine. Kiev, 2020.

The analysis of theoretical and methodological researches of this problem is made and the main directions of gender developments are formulated, the conceptual and categorical mechanism is improved, the theoretical and methodological approaches of public policy are analyzed, the main aspects of gender policy at the international level are revealed, and policy mechanisms are given, as well as policy mechanisms. The author's wording of the term «gender parity in public administration» is defined, which foresees balanced, equal representation of men and women in public authorities, state and local self-government bodies, as well as guaranteeing equal access of citizens to public service bodies. in accordance with the candidate's qualification and professional qualification, regardless of gender, and with removal in the appointment to such service of gender inequality and non-discrimination and gender in its passage. The structure of the institutional and legal development of gender parity in the Ukrainian public administration, which forms the proper institutions, as well as normative and legal documents at three levels, such as supranational, national, regional and local, is elaborated.

The article defines the concept of «gender parity in public administration» as balanced, equal representation of men and women in public authorities - state and local self-government bodies, as well as guaranteeing equal access of citizens to public service bodies in accordance with the candidate's qualification and professional qualifications and training with the elimination of gender inequality in the appointment of such a service and the elimination of discrimination on the basis of sex during its passage.

The «hierarchical model» of the institutional and legal support of gender parity in the sphere of public administration of Ukraine is presented, which is formed by the respective institutes and normative legal acts at three levels: supranational, national, regional.

The direction of gender parity in the field of public administration was outlined, which is one of the important aspects of society development and the basis for further research in this field.

Taking into account the analysis of professional scientific researches, normative legal acts of Ukraine, documents of international level, practical experience in the organization and implementation of state policy concerning gender parity in public administration, theoretical and methodological approaches in the organization of state policy processes related to gender parity in public administration are determined, its embodiment and directions for its improvement are characterized.

Key words: state policy, gender parity, public administration, gender theories, mechanisms of formation and realization of gender parity, gender quotas, gender expertise of draft legal acts, gender statistics, reporting, gender monitoring.

SOMMAIRE

Yaroshenko E.V. Formation et mise en œuvre de la politique de l'État sur l'équilibre entre les sexes dans l'administration publique. - Manuscrit.

Thèse de candidat ès science en administration publique, spécialité 25.00.02 – mécanismes de l'administration publique. Institut de formation du personnel du service public de l'emploi de l'Ukraine. Kiev, 2020.

L'analyse des recherches théoriques et méthodologiques de ce problème est faite et les principales directions des développements de genre sont formulées, le mécanisme conceptuel et catégorique est amélioré, les approches théoriques et méthodologiques des politiques publiques sont analysées, les principaux aspects de la politique de genre au niveau international sont révélés, et les conseils sont donnés comment d'améliorer les mécanismes de la création et introduction de la politique de genre. La formulation d'auteur du terme «l'équilibre entre les sexes dans l'administration publique» est définie, qui prévoit une représentation équilibrée et égale des hommes et des femmes dans les autorités publiques, tant publiques que les organes de l'administration locales, ainsi que la garantie d'un accès égal des citoyens aux organismes publics qui se passe conformément à la qualification et à la formation professionnelle du candidat, quel que soit son sexe, et avec suppression dans la nomination d'un service d'inégalité des sexes et de non-discrimination et les signes de genre à mesure qu'il passe. La structure du développement institutionnel et juridique de l'équilibre entre les sexes dans l'administration publique ukrainienne est élaborée, qui est formée par les institutions appropriées, ainsi que des documents normatifs et juridiques à trois niveaux - supranational, national et régional, local. En tenant compte de l'analyse des recherches scientifiques professionnelles, des actes juridiques normatifs de l'Ukraine, des documents de niveau international, de l'expérience pratique dans l'organisation et la mise en œuvre de la politique de l'État sur l'équilibre entre les sexes dans l'administration publique, des approches théoriques et méthodologiques dans l'organisation des processus de politique de l'État sur l'équilibre entre les sexes dans l'administration publique sont déterminées, les méthodes de sa réalisation et les directions de son amélioration sont définies.

Mots-clés: politique de l'État, l'équilibre entre les sexes, administration publique, théories du genre, mécanismes de formation et de réalisation de l'équilibre entre les sexes, quotas de genre, expertise en matière de genre des projets des actes juridiques, statistiques de genre, rapports, suivi des indicateurs de genre.

Підписано до друку 30.01.2020
Формат 148x210 мм. Обл.-вид. арк. 0,9.
Наклад 100 прим.

Свідоцтво серії ДК № 1805 від 25.05.2004
Віддруковано з оригінал-макета в Інституті підготовки кадрів
державної служби зайнятості України
03038, м. Київ, вул. Нововокзальна, 17, тел. (044) 536-14-85