**Тема 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ**

1. Гендерна політика: сутність, поняття, завдання

2. Принципи гендерної політики в системі державного управління

3. Пріоритети гендерної політики в Європі та Україні

1. ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА: СУТНІСТЬ, ПОНЯТТЯ, ЗАВДАННЯ

Розглядаючи поняття «гендерна політика», насамперед слід зазначити, що поряд із цим терміном у дослідженнях вітчизняних і зарубіжних учених, сучасних українських і міжнародних політико-правовових документах використовуються такі поняття, як «жіноча політика», «політика стосовно жінок», «політика в інтересах жінок», «політика в інтересах рівності», «політика досягнення рівних прав та можливостей», «гендерна рівноправність», «гендерна рівність», «державна політика забезпечення рівності жінок і чоловіків», «державна політика щодо забезпечення гендерної рівності» та ін. аналіз цих термінів подано в працях н. грицяк, л. кобелянської, о. кулачек, к. левченко, м. малишевої, т. мельник, м. пірен та ін. визначення цих понять слугувало певною мірою науковим підґрунтям щодо розкриття терміна «гендерна політика».

У монографії «Гендерні аспекти державної служби» термін «гендерна політика» тлумачиться як «утвердження партнерства статей у визначенні і втіленні політичних цілей і завдань і методів їх досягнення в діяльності політичних структур – держави, політичних партій, громадсько-політичних об’єднань» [3, с. 234]. Однак слушним є зауваження Н. Грицяк, що словосполучення «утвердження партнерства статей» не відбиває у повному обсязі глибинний зміст поняття «гендер».

До нас цей термін потрапив на початку 1990-х рр. не знайшовши аналога англійському терміну «гендер», українська мова (як і всі мови постсоціалістичних країн) прийняла у своє семантичне поле це не зовсім благозвучне слово. до речі, опитування показало, що більш привабливим для українців було б слово «джендер» [9, с. 77].

Термін «стать» означає анатомо-біологічні особливості людей, на основі яких вони визначаються як жінки або чоловіки.

**Гендер** – це складний соціокультурний конструкт, що відображає відмінності в ролях, поведінці, ментальних та емоційних характеристиках між чоловічим і жіночим [1, с. 232].

Поняття «стать» і «гендер» «співвідносяться як світло і колір. Тобто стать і світло – природні фізичні явища, що допускають об’єктивні зміни. Гендер і колір – це історичні, культурно зумовлені категорії, за допомогою яких люди групують певні властивості, надаючи їм символічного значення» [9, с. 114].

За визначенням О. Кулачек, гендер – це стійка й одночасно мінлива система взаємовідносин і взаємодій, що відповідає певному рівневі культури суспільства і створює фундаментальну складову соціальних зв’язків. Це один з основних компонентів стратифікації суспільства й ієрархізації владних структур [9, с. 81].

Гендер розуміється і як організована модель соціальних відносин між жінками і чоловіками, яка не тільки характеризує їх спілкування і взаємодію в сім’ї, а й визначає їхні соціальні відносини в основних інституціях суспільства. поняття «гендер» означає не річ або предмет, а комплексне переплетіння стосунків і процесів [3, с. 232–233], головною метою яких є реалізація творчого потенціалу в контексті соціально-рольового статусу відповідно до потреб, інтересів і таланту жінки і чоловіка на основі гендерної рівності.

Поступово поняття «гендер» було введено у науковий обіг і використовується в політичному і правовому аналізі проблем рівності соціальних статей. проте, як зауважує т. мельник, поширеним є терміни, які містяться в міжнародних актах, конституційному законадавстві національних суспільств, а саме – рівність жінок і чоловіків.

Під рівністю жіночої і чоловічої статей розуміється рівність їх соціального статусу і загальна участь у всіх сферах суспільного, державного і приватного життя на основі самоусвідомлення особистісних потреб й інтересів, долання елемента ієрархічності, за якої історично чоловіки розглядались як істоти вищі, а їхня діяльність і її результати більш суспільно значущими, ніж досягнення жінок. таке розуміння рівності жіночої і чоловічої статей за міжнародними документами передбачає: рівність у правах і свободах, в обов’язках, у відповідальності, можливостях, шансах, досягненні результатів [10, с. 70].

Гендерна рівність, у розумінні Н. Грицяк, – це ідеологічний компонент державної політики і державного управління, що має чотири виміри, які лежать в основі напрямів розвитку державної гендерної політики на сучасному етапі розвитку українського суспільства. перший вимір тендерної рівності – це права людини як універсальний стандарт політичних, громадянських, економічних, соціальних і культурних прав і свобод для жінок і чоловіків. другий вимір тендерної рівності – це права людини як права жінок. Третій вимір – рівність свобод, прав та обов’язків. четвертий – рівні можливості – основний елемент гендерної рівності [4, с. 325–332].

**Гендерна рівність** визначається також як: процес справедливого ставлення до жінок і чоловіків, одна з важливих ознак правової держави, показник рівня розвиненості відкритого суспільства, умова розквіту і розвитку демократії.

Творення демократичного суспільства, як наголошують учені, можливе тільки за справедливого підходу до місця й ролі особистості жінки і чоловіка як рівних у правах, свободах, обов’язках, можливостях, розвитку і відповідальності.

Отже, жінкам і чоловікам насамперед мають бути надані рівні права, оскільки, як зазначив свого часу сенека, рівність прав не в тому, що всі ними користуються, а в тому, що вони всім надані.

Крім того, жінки і чоловіки повинні мати однакові умови для самореалізації, вільно користуватися правом вибору своєї особистісно-соціальної ролі. проте, як показує досвід, на практиці діє політика гендерної нерівності, що має культурно-історичне підґрунтя.

На початку ХХ ст. педагог, учений, журналіст, політик М. Рудницька писала про те, що «довгі тисячоліття храм цивілізації і культури будував виключно чоловік. у згоді зі своїм мозком і серцем, для своєї вигоди, відповідно зі своїми потребами і смаком створив він релігію, мораль, законодавство, науку і мистецтво. левова частка звичаїв, переконань і упереджень нинішньої епохи – сіє лише творіння чоловічого егоїзму, без урахування вимог іншої статі. Цілий культурний пласт минулих тисячоліть можна без перебільшення назвати не людським, а чоловічим. Інша половина людства, заперта біля «домашнього вогнища» і відсунута від громадського життя, не була учасником цієї культурної роботи» [3, с. 229].

Жінці споконвічно відводиться пасивно-виконавча роль, а чоловікові – активно-творча. Антрополог Ш. Ортнер у праці «Жінка і чоловік як природа і культура» дійшла висновку, що в усіх суспільствах жінки розглядаються як частина природи й перебувають поза історичним часом і простором думки, а чоловіки як частина культури живуть в історії, творять, долають земні межі й втілюють «людське».

Більше того, ідеологія маскулінності – це світосприйняття, що стверджує природний характер чоловічого домінування в суспільстві, тобто чоловік – це насамперед володар. «Бути чоловіком – означає бути заздалегідь приреченим на владарювання, ілюзія мужності виправдовує право на володіння» [14, с. 18].

Такий гендерний стереотип веде до гендерної асиметрії, яка, у свою чергу, може призвести до гендерної дискримінації й спричинити гендерний конфлікт.

Гендерний конфлікт можна визначити як зіткнення інтересів щодо пріоритетності розподілу соціально-статевих ролей у суспільстві.

Коріння гендерного конфлікту, вважаємо, слід шукати в бівалентній сутності гендеру. Як значають дослідники, гендер бівалентний і передбачає одночасно як політику перерозподілу, так і політику визнання, стикаючись при цьому з дилемою перерозподілу – визнання [13, с. 96]. Розв’язання проблеми перерозподілу – визнання в системі державного управління передбачає насамперед подолання гендерних стереотипів, які виходять з феномену «скляної стелі». Цей термін запропонований л. мартин для позначення штучно створених бар’єрів, заснованих на забобонах, що не дають змоги жінкам і представникам національних меншин – висококваліфікованим спеціалістам – просуватися по службі й обіймати керівні посади у своїх організаціях [1, c. 144].

Під гендерними стереотипами зазвичай розуміють судження щодо ролі й місця жінок і чоловіків у системі суспільних відносин, а точніше – гендерні стереотипи – це «набір загальноприйнятих норм і суджень, які стосуються існуючого становища чоловіків і жінок, норм їхньої поведінки, мотивів і потреб. Гендерні стереотипи закріплюють існуючи гендерні розбіжності і стають перепоною до змін стану справ у сфері гендерних відносин» [3, c. 236].

Зокрема, у системі державної служби україни жінці головним чином відводиться виконавча роль, про що свідчить гендерна статистика. Так, кінець 2023 року «фактична кількість працюючих державних службовців в Україні – 159,9 тисяч. З них 75% – жінки, 25% – чоловіки. Про це свідчать дані Плану для реалізації програми [Ukraine Facility](https://sud.ua/uk/news/publication/296852-reforma-oplaty-truda-i-vozobnovlenie-konkursov-chto-dlya-gossluzhaschikh-predusmatrivaet-plan-ukraine-facility), який оприлюднило Міністерство економіки.

При цьому жінок-держслужбовців вищої ланки – 67 осіб, чоловіків – 146 осіб. Нагадаємо, що категорія «А» (вищий корпус державної служби) – це посади:

Керівника Апарату Верховної Ради України та його заступників;

керівника апарату (секретаріату) постійно діючого допоміжного органу, утвореного Президентом України;

Державного секретаря Кабінету Міністрів та його заступників, державних секретарів міністерств;

керівників центральних органів виконавчої влади, які не є членами Кабінету Міністрів, та їх заступників;

керівників апаратів Конституційного Суду України, Верховного Суду, вищих спеціалізованих судів та їх заступників, керівників секретаріатів Вищої ради правосуддя, ВККС та їх заступників, Голови ДСА та його заступників;

керівників державної служби в інших державних органах, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, та їх заступників.

З огляду на постійні кадрові проблеми та недоліки в системі оплати праці на державній службі, 19% посад на державній службі залишаються вакантними.

Наприкінці 2023 року частка вакантних посад становила 23% для вищого керівництва, 16% для керівників середньої ланки та майже 20% для спеціалістів на державній службі.

Зі 159,9 тисяч фактично працюючих чиновників станом на кінець четвертого кварталу 2023 року розподіл за категоріями наступний:

* категорії А – 213 осіб
* категорії Б – 40 737 осіб
* категорії В – 118 954 осіб.

Фактична кількість працюючих державних службовців-жінок становила 119 808 осіб (75%), у тому числі за категоріями посад:

* категорії А – 67 осіб (31%)
* категорії Б – 27 021 осіб (66%)
* категорії В – 92 720 осіб (78%).

Фактична кількість працюючих державних службовців-чоловіків становила 40 096 осіб (25%), у тому числі за категоріями посад:

* категорії А – 146 осіб (69%)
* категорії Б – 13 716 осіб (34%)
* категорії В – 26 234 осіб (22%).

За віковими групами спостерігався наступний розподіл фактично працюючих державних службовців-жінок:

- до 35 років (включно) – 23 942 осіб (20%), з них категорії "А" – 9 осіб, категорії "Б" – 2 522 осіб, категорії "В" – 21 411 осіб;

- 36-60 років – 90 607 осіб (75%), з них категорії "А" – 56 осіб, категорії "Б" – 22 893 осіб, категорії "В" – 67 658 осіб;

- 61-64 років – 4 836 осіб (4%), з них категорії "А" – 2 особи, категорії "Б" – 1 458 осіб, категорії "В" – 3 376 осіб;

- 65-70 років – 423 особи (до 1%), з них категорії "А" – 0 осіб, категорії "Б" – 148 осіб, категорії "В" – 275 осіб.

За віковими групами спостерігався наступний розподіл фактично працюючих державних службовців-чоловіків:

- до 35 років (включно) – 9 707 осіб (24%), з них категорії "А" – 16 осіб, категорії "Б" – 1 934 осіб, категорії "В" – 7 757 осіб;

- 36-60 років – 27 587 осіб (69%), з них категорії "А" – 118 осіб, категорії "Б" – 10 811 осіб, категорії "В" – 16 658 осіб;

- 61-64 років – 2 264 осіб (6%), з них категорії "А" – 5 осіб, категорії "Б" – 779 осіб, категорії "В" – 1 480 осіб;

- 65-70 років – 538 осіб (1%), з них категорії "А" – 7 осіб, категорії "Б" – 192 особи, категорії "В" –339 осіб» [101].

Говорячи про систему державного управління в україні, науковці наголошують, що спостерігається певна закономірність: чим вищий орган в ієрархії державної влади, тим менше жінок-працівників у його апараті. З одного боку, це свідчить про високий професіоналізм жінок як спеціалістів, а з другого – демонструє, що вони виконують роботу з підготовки рішення і його виконання, тоді як на рівні прийняття цього ж рішення – на рівні керівника – їм часто немає місця. і саме на прикладі україни очевидною є низка факторів, що значною мірою зумовлюють перепони входження жінок до органів державної влади.

Так, зокрема, Т. Мельник виділяє п’ять факторів забезпечення переваг, які мають чоловіки під час входження у владні структури, а саме: 1) традиційно усталене чоловіче домінування в керівних владних структурах; 2) економічні підвалини – власність і управління економікою перебувають у чоловічих руках; 3) обмеженість гендерного світогляду в чоловічого населення країни; 4) обмеженість політичних і гендерних поглядів керівного складу значної частини жіночих організацій; 5) традиційність поглядів значної частини людського потенціалу україни на приватну жінку і громадського чоловіка [10, с. 174–181].

Слід зазначити, що насамперед подолання гендерних стереотипів сприятиме формуванню і розвитку гендерної культури в системі державного управління, яку пов’язують з гендерною політикою.

Так, Т. Мельник тлумачить термін «державна гендерна політика» як діяльність (або бездіяльність у разі свідомої відсутності такої політики) державних інституцій, спрямована на здійснення безпосередньо або опосередковано на забезпечення рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві [4, с. 218–219].

Н. Грицяк пропонує таке визначення державної гендерної політики.

Державна гендерна політика – це «дії органів державної влади з вирішення проблем забезпечення гендерної рівності в суспільстві, а саме: 1) забезпечення однакового суспільного статусу жінок і чоловіків; 2) забезпечення однакових умов реалізації прав людини для жінок і чоловіків; 3) забезпечення однакової можливості використання соціальних і економічних ресурсів для жінок і чоловіків; 4) забезпечення однакових можливостей для жінок і чоловіків робити свій внесок у національний, політичний, соціальний, економічний і культурний розвиток; 5) забезпечення рівного права для жінок і чоловіків мати однакову користь від результатів їх діяльності» [4, с. 223].

На наш погляд, запропоноване визначення скоріше розкриває сутність гендерної політики, ніж визначає її як поняття.

Енциклопедичний словник із державного управління містить таке визначення гендерної політики.

Гендерна політика – це «сукупність теоретичних принципів і практичних заходів, які розробляються й реалізуються державою у сфері взаємовідносин між статевими групами суспільства з метою забезпечення певних можливостей для чоловіків і жінок у використанні економічних і соціально-політичних прав» [7, с. 127].

Це формулювання має як свої переваги, так і недоліки. на нашу думку, гендерну політику варто пов’язувати зі стратегією.

Стратегія – це «підхід до розв’язання критично важливих і складних (стратегічних) проблем; модель програмування діяльності для досягнення встановлений цілей». стратегія обов’язково визначає пріоритети (першочергові для реалізації напрями, цілі, проблеми), які дають корисну основу для розподілу обмежених ресурсів [7, с. 679].

Отже, виходячи з вищевикладеного. наведемо спочатку розуміння сутності гендерної політики, а потім визначимо її як категорію.

Основою формування гендерної політики в україні, таким чином, має стати комплексний

**Сутність гендерної політики** полягає у діях органів державної влади щодо утвердження гендерної рівності в суспільстві, зокрема забезпечення:

* однакових умов для самореалізації і набуття людиною соціального статусу відповідно до потреб, інтересів і таланту жінки і чоловіка;
* гарантування прав і свобод жінок і чоловіків і рівних можливостей у користуванні цими правами й свободами;
* однакової можливості брати участь в розподілі соціальних й економічних ресурсів між жінками і чоловіками;
* справедливого ставлення до жінок і чоловіків та оцінювання результатів їхньої діяльності;
* однакових можливостей для жінок і чоловіків робити свій внесок у національний, політичний, соціальний, економічний і культурний розвиток.

Підхід до проблеми рівності жінок і чоловіків, який передбачає впровадження гендерного підходу в усі сфери державної політики через удосконалення й оцінку процесів прийняття рішень, створення законодавства, стратегічної політики і програм у всіх сферах і на всіх рівнях з метою забезпечення принципу гендерної рівності. При цьому принцип гендерної рівності поєднується з традиційним принципом підтримки жінок, який не втратив своєї актуальності з огляду на те, що жінки ще займають нижчі, ніж чоловіки, позиції в усіх інституціях українського суспільства: соціальній, економічній і політичній [4, с. 223].

Як слушно зазначає Т. Мельник, «оскільки реальне становище жінки характеризується великою віддаленістю від становища чоловіка, то особливий наголос у структурі гендерних стратегій та їх реалізації ставиться завжди на політиці щодо становища жінок. Це не виключає, а навпаки, передбачає у структурі гендерної політики наявність надзвичайно важливого її напряму – поліпшення становища чоловіків у напрямі формування більш високих за гендерною якістю світогляду, поведінки, громадських і державних форм діяльності, долання неадекватності сприйняття ними сучасних перетворень світового й національного рівнів насамперед у сфері гендеру. отже, складовими державної гендерної політики є політика щодо жінок, забезпечення їм рівного соціального статусу з чоловіками шляхом гарантування можливостей для їх рівноправного розвитку як соціально-демографічної групи, а також політики щодо чоловіків, формування в них гендерної свідомості, культури гендерної поведінки, орієнтації на паритетність відносин з жінкою» [4, с. 223–224].

Виходячи з того, що слово «паритет» означає принцип рівного представництва сторін, гендерну паритетність у державному управлінні О. Кулачек пропонує визначити «як принцип рівноцінного представництва жінок і чоловіків у будь-яких владних структурах та органах місцевого самоврядування» [9, с. 81].

Отже, аналізуючи усе вищевикладене, пропонуємо такі визначення.

**Гендерна політика** – це стратегія, що спрямована на забезпечення рівних прав, свобод і можливостей розкриття потенціалу жінок і чоловіків у контексті розвитку гендерної демократії і гендерної культури в суспільстві.

**Державна гендерна політика** – це стратегічна діяльність держави, що здійснюється шляхом спільних дій усіх зацікавлених суб’єктів з метою надання рівних можливостей жінкам і чоловікам у користуванні гарантованими правами і свободами.

**Гендерна політика в системі державного управління** – це складова державної гендерної політики, що орієнтована на реалізацію гендерної паритетності як принципу рівноцінного представництва жінок і чоловіків у будь-яких владних структурах на національному, регіональному та місцевому рівнях.

**Об’єктом гендерної політики** є людські ресурси, тобто жінки і чоловіки як рівноправні особистості в системі суспільних відносин. **Суб’єктом гендерної політики** є органи державної влади і місцевого самоврядування; державні й громадські інституції; підприємницькі структури; установи й організації всіх форм власності й напрямів діяльності; політичні рухи, блоки, партії; професійні спілки; релігійні конфесії.

Проведення гендерної політики потребує високопрофесійних фахівців з питань гендеру, які є гендерно чутливими, тобто налаштованими на сприйняття гендерних вимірів, й обізнані з механізмами регулювання гендерними процесами з метою розроблення і реалізації гендерних стратегій, формування і розвитку гендерної культури.

**2. ПРИНЦИПИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**

Сучасні вимоги реформування системи державного управління поставили на порядок денний обґрунтування принципів гендерної політики в системі державного управління.

Досліджуючи цю проблему, слід зазначити, що на сьогодні у вітчизняній науці є певні напрацювання. так, л. кобелянська, аналізуючи документи зарубіжних країн з питань гендерної рівності, виявила міжнародні принципи гендерної політики, які формують сучасну ідеологію рівності. н. грицяк, розвиваючи ці положення, визначила низку принципів державного управління гендерною політикою, а також торкається такого питання, як принципи кадрової політики з урахуванням ідей гендерної рівності. Кулачек О. розглядає компоненти принципів гендерної політики. Карпачова Н. говорить про принцип рівноправності, розглядаючи політичні права жінок у контексті гендерної перспективи.

Обґрунтування принципів гендерної політики в системі державного управління потребує насамперед звернення до тлумачення такої категорії, як «принцип». крім того, необхідно приділити увагу принципам державного управління, принципам прийняття управлінських рішень.

**Принцип** (від лат. principium – початок, основа, виникнення, першоджерело) – основне, вихідне положення будь-якої теорії, учення, науки тощо. Деякі автори тлумачать принцип як внутрішнє переконання людини, її погляд на речі, вихідні засади пояснень чи керівництво до дії.

Отже, принципи – це «основні засади, вихідні ідеї, що характеризуються універсальністю, загальною значущістю, вищою імперативністю і відображають суттєві положення теорії, вчення, науки, системи права, державного устрою тощо» [7, с. 560–561].

Під принципом також розуміють норму або основне правило поведінки.

**Правило** трактується насамперед як положення, що виражає певну закономірність, постійне співвідношення яких-небудь явищ, а також як принцип, установка, норма поведінки, звичка.

**Норма** (від лат. norma – правило, взірець, керівне начало) означає обов’язковий порядок, якого слід дотримуватися; загальновизнані, узаконені правила, що визначають лад, принципи побудови чогось; а також міру, закон, взірець, звичайний стан. Крім того, під нормою розуміють середню кількість, розмір чогось.

Норма, як свідчить аналіз наукової літератури, розглядається в різних аспектах і має багато смислових акцентів. виділемо кілька з них, а саме:

* норма як жорсткий стандарт, що диктує вчинки і дії людей;
* норма як імператив, тобто акцентування на обов’язковості виконання;
* норма як певний середній показник, середня кількість, певна усталена риса того чи іншого об’єктивного масового явища чи процесу;
* норма як вказівка на умови, за яких здійснюється певна діяльність чи виявляються якісь властивості;
* норма як діапазон, де може розміститися велика кількість форм, що дає змогу будь-якому індивідові виявити свої здібності й творчі сили.

Отже, підсумовуючи вищевикладене, окреслюється взаємозв’язок між категоріями «принцип», «правило» і «норма». виходячи з цього, можна говорити про багатовекторність тлумачення категорії «принцип». на наш погляд, принципи як такі повинні мати: а) імперативний характер; б) характер умови; в) характер виразу очікування; г) характер діапазону.

Докладніше спинимося на принципах державного управління, які мають вагоме значення для обґрунтування принципів гендерної політики в системі державного управління. Як зазначає В. Бакуменко, принципи державного управління – це прояви закономірностей у державному управлінні, що відображені у вигляді певних положень, які застосовуються в теоретичній і практичній діяльності людей у сфері державного управління. Як правило, це фундаментальні, науково обґрунтовані, а в певних випадках і законодавчо закріплені положення, відповідно до яких будується і функціонує система державного управління. Серед найвідоміших такі принципи державного управління: об’єктивності, універсальності, випереджального стану в державному управлінні, демократизму, поділу влади, законності, оптимізації управління, а також структурні принципи.

Структурні принципи державного управління – це комплекс принципів, які систематизовані так:

* структурно-цільові, що відображають закономірності раціональної побудови «дерева цілей» державного управління;
* структурно-функціональні, що характеризують закономірності і взаємозв’язки побудови функціональної структури державного управління;
* структурно-організаційні, які пов’язані із закономірностями і взаємозв’язками побудови організаційної структури державного управління;
* структурно-процесуальні, що дають уявлення про основні (визначальні) закономірності і взаємозв’язки раціонального й ефективного ведення управлінської діяльності органів державної влади і місцевого самоврядування.

До загальних принципів державного управління можна також віднести принцип єдності економіки і політики за пріоритету політики, а також принцип поєднання загальних і локальних інтересів зі збереженням пріоритету інтересів більш високого рівня [7, с. 564].

Крім того, принципи державного управління й підходи до їх систематизації висвітлені Г. Атаманчуком, О. Машковим, Н. Нижник, О. Оболенським, В. Цвєтковим, Ю. Шаровим та ін. Так, зокрема, Н. Нижник під принципами державного управління пропонує розуміти керівні правила, основні положення й норми поведінки, якими керуються учасники державного управління внаслідок умов, що склались у суспільстві, які науково обґрунтовані, переважно законодавчо закріплені, згідно з якими формується і функціонує система державного управління. у принципах державного управління виражаються основні вимоги, що ставляться до побудови органів управління і методів здійснення функцій управління, доцільний характер взаємовідносин учасників управлінських функцій [6, с. 28].

Автори навчального посібника «державне управління» подають таке визначення принципів державного управління.

**Принципи державного управління** – «це закономірності, відносини, взаємозв’яки, керівні засади, на яких ґрунтуються його організація і здійснення і які можуть бути сформульовані в певні правила» [5, с. 333]. При цьому, як слушно зауважують автори названого видання, принципи не повинні сприйматися як постулати. на кожному етапі розвитку суспільства і держави постає потреба виокремлення і визначення принципів державного управління. практичне значення і дія принципів не залежить від них самих, а повністю визначаються ставленням до них людей.

Процес установлення й обґрунтування принципів державного управління має відповідати таким вимогам:

* відображати тільки найбільш суттєві, головні, об’єктивно необхідні закономірності, відносини і взаємозв’язки державного управління;
* характеризувати стійкі закономірності, відносини і взаємозв’язки в державному управлінні;
* охоплювати переважно закономірності, відносини і взаємозв’язки, притаманні державному управлінні як цілісному явищу, тобто які мають загальний характер;
* відображати специфіку державного управління, його відмінності від інших видів управління [5, с. 37–38].

Конкретно-змістовними з точки зору обґрунтування специфічних принципів є принципи прийняття управлінських рішень, які запропоновані В. Бакуменком [7, с. 570–571].

**Принципи прийняття управлінських рішень** – низка вихідних положень, що відображають раціональні і психологічні аспекти прийняття рішень у реальних умовах, а саме:

* *принцип індивідуальності*, відповідно до якого люди значно відрізняються за інтенсивністю й особливостями виявлення волі в їхніх діях, а тому використовують різні засоби прийняття рішень;
* *принцип хороших рішень,* за яким приймати рішення, як правило, легко, важко приймати хороші рішення;
* *принцип необхідних і достатніх умов*, за яким тільки вміння і бажання недостатньо, необхідно ще створити умови (політичні, економічні, організаційні та ін.), щоб приймати рішення;
* *принцип різноманітності форм альтернатив*, за яким альтернатива може бути предметом, відношенням або дією;
* *принцип різноманіття способів прийняття рішень*, який стверджує, що процес прийняття рішень може мати інтуїтивний, такий що ґрунтується на судженнях, або раціональний характер, відповідно й способи прийняття рішень перебувають у діапазоні від спонтанних до високотехнологічних;
* *принцип професіоналізму*, за якого до успіху приводить точний розрахунок, підкріплений досвідом та інтуїцією;
* *принцип стратегічного мислення*, який передбачає, що в процесі вибору людина, яка приймає рішення (лпр), використовує систему правил, яка називається стратегією, програмою або планом вирішення завдання з урахуванням ризику;
* *принцип суб’єктивної ймовірності*, згідно з яким різні суб’єкти по-різному оцінюють імовірності досягнення мети внаслідок різного ступеня вміння виділяти суттєві факти, і саме ця суб’єктивна оцінка ймовірності визначає вибір стратегії прийняття рішень;
* *принцип компромісу*, за якого необхідно приймати рішення з урахуванням усіх факторів, у тому числі небажаних;
* *принцип своєчасності,* який наголошує на тому, що в деяких ситуаціях відмова від прийняття рішень є вдалим вибором, наприклад, якщо має надійти необхідна інформація й фактор часу не є критичним;
* *принцип адекватності,* згідно з яким модель прийняття рішень має бути адекватною ситуації прийняття рішень, тобто відповідати структурі і властивостям об’єкта управління; особливостям і можливостям моделювання й експериментів з цими моделями; вимогам управлінського завдання; системі цінностей і переваг лпр, її професійному рівню;
* *принцип ресурсного забезпечення управлінських рішень*, який наголошує на тому, що будь-яке управлінське рішення має бути забезпечене ресурсами, тому керівник повинен мати чітке уявлення як про сутність завдання, так і про наявні ресурси;
* *принцип компенсації обмеженої раціональності індивідів*, який виходить з того, що однією з головних функцій організації є саме компенсація обмеженої раціональності індивідів;
* *принцип ступеня свободи рішення*, що передбачає можливість варіантності певного рішення, пов’язаного системними зв’язками з іншими рішеннями, насамперед, рішеннями вищих рівнів управління. Ключеве значення щодо обґрунтування, виявлення та визначення принципів гендерної політики в системі державного управління мають принципи державного управління гендерною політикою.

Грицяк Н. визначає такі **принципи державного управління гендерною політикою:** інтегральний принцип, принцип гендерного цілепокладання, принцип дієвості, принцип результативності, принцип прозорості і відкритості, принцип забезпечення ресурсних можливостей і принцип паритетності й партнерства [4, с. 246–248А].

***Інтегральний принцип*** – це принцип, згідно з яким гендерну рівність слід розглядати як інтегральну частину всіх напрямів державної політики, програм і проектів. необхідною умовою цього принципу є застосування гендерного аналізу як методу впровадження гендерного підходу в усі напрями державної політики. ***Принцип гендерного цілепокладання*** передбачає наявність мети досягнення гендерної рівності в державних планах і програмах, що досягається за умов: коли гендерна рівність визнається релевантною (доречною) в кожному аспекті політики – від макроекономічної реформи до інфраструктурних перебудов; якщо розробляються специфічна стратегія та бюджет на підтримку досягнення гендерної рівності; коли мета гендерної рівності не втрачається в риториці чи рутинних справах органів державної влади, які реалізують політику; коли закладаються довгострокові перспективи досягнення гендерної рівності, адже соціальні зміни вимагають часу.

***Принцип дієвості*** ґрунтується на позиції, що однакове ставлення до чоловіків та жінок, як стратегія гендерної рівності, є недостатнім. досягнення гендерної рівності вимагає здійснення спеціальних кроків, спрямованих на зменшення гендерної нерівності, наприклад здійснення гендерної експертизи політики, законів, процедур та норм, у яких має місце гендерна нерівність. принцип дієвості створює такі умови управлінської діяльності, за яких інституційні недоліки і патріархальні гендерні суспільні стереотипи, що можуть бути перешкодою на шляху досягнення гендерної рівності, ураховуються під час розробки державної політики і розробляються відповідні стратегії для усунення цих перешкод.

***Принцип результативності*** вимагає розробки очікуваних результатів реалізації державної політики щодо забезпечення гендерної рівності, які піддаються вимірюванню і є реальними в досягненні. для цього розробляються гендерно чутливі показники як кількісні, так і якісні (це вимагає збору базової інформації залежно від статі, віку, соціоекономічних і етнічних груп).

***Принцип прозорості та відкритості*** забезпечує широку участь політичних партій, громадських організацій, у тому числі й жіночих, провідних фахівців жіночої і чоловічої статі у процесах формування і реалізації державної гендерної політики.

***Принцип забезпечення ресурсних можливостей*** передбачає наявність гендерно чутливих вищих керівних кадрів; постійно діючого штату кваліфікованих спеціалістів з питань гендерної рівності (особливо на місцевому рівні); достатньої кількості фінансових та людських ресурсів для підтримки гендерної рівності. дотримання цього принципу сприяє впровадженню гендерної освіти в систему підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців.

***Принцип паритетності і партнерства*** передбачає забезпечення рівноправної участі чоловіків і жінок (як суб’єктів) в економічних, соціальних та політичних процесах; забезпечення рівноправної участі жінок і чоловіків у державному управлінні на рівні прийняття рішень.

**Принципи гендерної політики**, які формують нову, сучасну ідеологію рівності, містять у собі такі компоненти:

* гендерна рівність розглядається як інтегральна частина всіх політик, програм та проектів;
* досягнення гендерної рівності вимагає визнання того, що мають бути враховані специфічні інтереси жінок і чоловіків під час формування політик, упровадження програм і проектів;
* досягнення гендерної рівності означає, що рівні права і можливості мають забезпечуватися незалежно від статі;
* доступ жінок до прийняття рішень на всіх рівнях є центральним питанням у досягненні гендерної рівності;
* для досягнення гендерної рівності важливо забезпечити рівну участь чоловіків і жінок як рівноправних суб’єктів в економічних, соціальних та культуротворчих процесах;
* гендерної рівності можна досягти через партнерство між жінками і чоловіками на основі принципів паритетної демократії;
* досягнення гендерної рівності вимагає вжиття спеціальних заходів, спрямованих на зменшення гендерної нерівності [9, с. 108–109 ].

узагальнюючи все вищевикладене, пропонуємо таке розумінні категорії «принципи гендерної політики в системі державного управління».

**Принципи гендерної політики в системі державного управління** – це комплекс вихідних положень, що мають характер імперативності, умови, виразу очікування, діапазону та виступають ефективною формою суб’єкт-об’єктної взаємодії, спрямованої на забезпечення гендерної рівності й утвердження гендерної паритетності.

Виходячи з цього розуміння принципів гендерної політики в системі державного управління; узявши до уваги вищенаведені принципи державного управління, принципи прийняття управлінських рішень, принципи державного управління гендерною політикою, принципи гендерної політики; керуючись вимогами, що висуваються до процесу установлення й обґрунтування принципів державного управління, окреслимо принципи гендерної політики в системі державного управління.

З огляду на проведений аналіз до **принципів гендерної політики в системі державного управління України** можна віднести такі принципи: інтеграції гендерної рівності; наукової обґрунтованості; законності; паритетної демократії; ініціативності; результативного партнерства; оптимальності; узгодженості моральних цінностей; гуманізму.

***Принцип інтеграції гендерної рівності*** – це головний принцип, сутність якого полягає в тому, що гендерна рівність розглядається як інтегральна частина всіх напрямів державної політики, програм і проектів. Цей принцип вимагає визнання того, що мають бути враховані специфічні інтереси жінок і чоловіків під час формування політик, упровадження програм, реалізації проектів. необхідною умовою цього принципу є застосування гендерного підходу в діяльність органів державної влади й органів місцевого самоврядування.

***Принцип наукової обґрунтованості*** передбачає формування й реалізацію гендерної політики в системі державного управління на науковій основі з використанням сучасних досягнень науки, позитивного світового досвіду, залучення фахівців з проблем державного управління, експертів гендерної політики.

***Принцип законності*** передбачає, що реалізація мендерної політики в системі державного управління має базуватися на положеннях конституції і чинного законодавства україни й здійснюватися в межах і на основі Закону україни «про забезбечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

#### **Принцип паритетної демократії** ґрунтується на позиції важливості забезпечення рівноцінної участі жінок і чоловіків як рівноправних суб’єктів у політичних, економічних, державотворчих, соціально-гуманітарних та культурних процесах. Цей принцип передбачає рівноцінне представництво жінок і чоловіків у будь-яких владних структурах і вимагає доступу як чоловіків, так і жінок до прийняття рішень на всіх рівнях влади.

***Принцип ініціативності*** передбачає вияв творчого ставлення особистості до процесу формування і проведення гендерної політики в системі державного управління. дія цього принципу має створювати умови для творчого розвитку жінки і чоловіка в атмосфері співробітництва з метою їх самореалізації і самоактуалізації, розвитку творчих здібностей особистості. ***Принцип результативного партнерства*** – це якісно новий принцип, відповідно до яко-

го партнерство жінок і чоловіків у системі державного управління передбачає насамперед корисність від співпраці, в основі якої лежить зацікавленість державних службовців у кінцевих результатах своєї роботи, що можливо за умови, коли партнери ставляться один до одного як до особистості й професіонала і сприймають один одного як компетентного і порядного партнера.

***Принцип оптимальності*** – це універсальний принцип, згідно з яким здійснюється найкращий вибір працівника незалежно від статі, але з урахуванням професійних і особистісних якостей, а також рішення, плану дій, стилю керівництва тощо в певній ситуації з метою розв’язанняьконкретної проблеми в управлінських прцесах.

***Принцип узгодженості моральних цінностей*** пердбачає, щоб вимоги до реформування системи державного управління узгоджувались особистістю з основними моральними цінностями (добро, справедливість, свобода, відповідальність та ін.), усвідомлювалися і включалися в її ціннісну ієрархію, що приведе до певного вибору моделі поведінки, а це, у свою чергу, буде сприяти адекватному сприйняттю особливостей і можливостей гендерної політики в системи державного управління, розвитку відповідального ставлення до її проведення, а відтак – впливатиме на якість гедерної політики. і в наш час залишаються актуальними слова л. толстого, який писав: «людству тільки здається, що воно займається торгівлею, війнами, мистецтвом, політикою і т. ін. насправді єдине, що воно робить… з’ясовує для себе закони, за якими воно живе».

#### **Принцип гуманізму** передбачає визнання гідності особистості і повагу до людини як визначальну цінність суспільства. У системі системи державного управління з огляду на проведення гендерної політики первинним має стати повага до кожної людини, незалежно від її заслуг і статі.

Таким чином, **до принципів гендерної політики в системі державного управління на сучасному етапі розвитку Української держави** можна віднести такі принципи, як: інтеграції гендерної рівності; наукової обґрунтованості; законності; паритетної демократії; ініціативності; результативного партнерства; оптимальності; узгодженості моральних цінностей; гуманізму

## 3. ПРІОРИТЕТИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В ЄВРОПІ Й УКРАЇНІ

Процеси оновлення на світовому і національному рівнях об’єктивно ставлять проблему гендерних змін форм соціального життя і соціальної його організації. у ХХІ ст. національні темпи гендерних змін, їх характер і якість і гендерні перспективи адекватно можна уявити тільки розглядаючи їх у контексті **міжнародних гендерних трансформацій**, які прискорює глобалізація. До таких трансформацій відносять:

здійснення процесу гендерної революції світового масштабу;

* розширення активності жінки в усіх сферах життя суспільства й привнесення нею нового в реально існуючі, історично зумовлені суспільні форми поведінки, зокрема поведінки чоловіка;
* гендерне оновлення процесу організації й управління і відповідних їм організаційних і управлінських державних і громадських структур і їх діяльності;
* наповнення гендерним компонентом усього нормативного регулювання соціального життя суспільства, у тому числі міжнародного і національного права;
* активізація міграції населення жіночої статі поряд із чоловічою;
* розширення процесу формування інституту жіночого лідерства, входження жінки як лідера у керівні структури світової і національної організації й управління;
* активне освоєння жінкою системи інформації; зміни гуманітарного клімату в культурі спілкування жінки і чоловіка з поступовим привнесенням у неї атмосфери партнерства;
* дедалі більший вплив на національний і міжнародний порядок голосу жінки, розвиток жіночої активності та ін. [10, с. 77].

Нині, як підкреслюють вчені, можна говорити про процеси гендеризації всіх сфер соціального життя статей і соціальної його упорядкованості.

До **світових тенденцій такої гендеризації**, що знайшли документальне відображення у міжнародних актах, можна віднести такі, як:

* глобалізація гендерної впорядкованості світового співтовариства;
* конституційне закріплення національних державних механізмів щодо забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок;
* світове законодавче закріплення державного забезпечення рівних прав і можливостей статей у національних суспільствах;
* зближення змісту в підходах національних державних механізмів до забезпечення рівних прав і можливостей;
* зближення рис і особливостей законодавчого закріплення рівних прав і можливостей у різних державах світу, регіонах, національних суспільствах;
* посилення впливу гендерної ідеології на свідомість населення світу, регіонів, національних суспільств;
* урізноманітнення форм гендерної демократії в національних суспільствах, регіонах, світовому співтоваристві, що змінює їхнє обличчя і порядок життя;
* формування гендерної культури в системі культури сучасної цивілізації;
* гендеризація політичної, економічної та інших видів культури;
* утвердження гендерного компонента в державній політиці національних держав і на світовому рівні;
* оволодіння гендерним змістом у діяльності політичних партій і громадських об’єднань;
* формування суверенної особистості з розумінням необхідності й почуттям потреби у рівних правах і можливостях, їх правового забезпечення як умови самоутвердження й освоєння справедливості й свободи самовираження [10, с. 76].

Крім того, як підкреслює Т. Мельник, за всіх гендерних змін сьогодення до гендерного оновлення світу як тенденцію потрібно віднести й гендерну активність чоловіків.

Поділяючи цю точку зору щодо світових тенденцій гендерезації, водночас зауважимо, що в україні поки що можна вести мову не про гендерну активність чоловіків, а про так звану їхню гендерну сліпоту.

Термін «гендерна сліпота» означає ігнорування гендерних вимірів (на відміну від гендерної чутливості чи гендерної нейтральності [9, с. 267].

Дослідники також до тенденцій відносять і забезпечення гендерної рівності. Так, зокрема, наголошується, що «Європейський союз проявляє значну активність у сфері забезпечення гендерної рівності. в україні ж, тим часом, ця тенденція згасає» [12, с. 124].

Докладніше спинимося на **пріоритетах гендерної рівності.**

***Пріоритети країн ЄС у сфері досягнення гендерної рівності.*** головуюча в Європейській раді німеччина (перші шість місяців 2007 р.) сформулювала чотири пріоритети, серед яких, зокрема, зміцнення сімей (більше дітей в родинах, більше родин у суспільстві), просування рівних можливостей на робочому місці і в суспільстві. під головуванням португалії (липень – грудень 2007 р.) було визначено шість пріоритетів, серед яких зайнятість і розвиток підприємництва серед жінок, узгодження сімейного і професійного життя, боротьба з гендерними стереотипами, боротьба з гендерним насильством, проведення досліджень щодо проблем жінок і причин бідності, гендерне інтегрування. словенія під час свого головування проголосила такі пріоритети, як подолання гендерних стереотипів, розширення участі жінок у суспільному житті, боротьба з дискримінацією за гендерними ознаками у всіх сферах суспільства [12, с. 124].

Європейська «дорожня карта до рівності чоловіків і жінок – 2006–2010» визначає сім головних пріоритетів, а саме:

* досягнення однакової економічної незалежності для чоловіків і жінок;
* узгодження роботи із сімейним і приватним життям;
* утвердження принципу рівної участі жінок і чоловіків на рівні прийняття рішень;
* ліквідація гендерного насильства й торгівлі жінками;
* ліквідація гендерних стереотипів у суспільстві;
* просування гендерної рівності за межі ЄС;
* поліпшення управління для досягнення гендерної рівності [11, с.23].

***Пріоритети України у сфері досягнення гендерної рівності.***

Гендерна рівність та розширення прав і можливостей жінок визнані на глобальному рівні як пріоритети для досягнення сталого розвитку. Попри триваючу війну Україна робить все можливе, щоб забезпечити рівні можливості для жінок у всіх сферах суспільства, включаючи освіту, охорону здоров'я, соціальну підтримку, підприємництво та політику.

Про це йшлося 12 червня 2024 року на тематичній панельній дискусії «Гендерна інтеграція та жіноче лідерство: Забезпечення гендерно-чутливого та інклюзивного відновлення для України», що відбулась в рамках Ukraine Recovery Conference.

«Жіноче лідерство є неодмінною частиною відновлення України. Повномасштабне вторгнення російських військ в Україну продовжує непропорційно впливати на жінок і дівчат. Вони стикаються з новими викликами та вимушені перебирати на себе нові зобов’язання. Попри те, що жінки беруть на себе відповідальність та лідерство під час війни у багатьох сферах – економіці, бізнесі, обороні країни, волонтерстві, громадській діяльності, перешкоди для їхньої волі у формальному прийнятті рішень все одно залишаються. Тому Міністерство пріорітизує розв'язання цих проблем…», – зазначила заступниця Міністра соціальної політики з питань європейської інтеграції, Ірина Постоловська [102].

У дискусії взяла участь Урядова уповноважена з питань гендерної політики Катерина Левченко. Вона звернула увагу присутніх на важливу роль Мінсоцполітики у формуванні та реалізації гендерної політики в цілому.

Кабінет міністрів україни 27 грудня 2006 р. ухвалив державну програму з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року (далі – державна програма). метою державної програми є утвердження рівних прав жінок і чоловіків й рівних можливостей для їх реалізації як основного права людини. для досягнення зазначеної мети ставиться 16 завдань.

Дослідники, аналізуючи державну програму, зробили спробу систематизувати визначені завдання за групами і окреслили чотири головні пріоритети україни у сфері досягнення гендерної рівності.

1. *Створення нормативно-правової бази.* приведення галузевих нормативно-правових актів відповідно до Закону україни «про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», адаптація законодавства україни до законодавства Єс у сфері забезпечення гендерної рівності; удосконалення механізму здійснення гендерно-правової експертизи чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів.
2. *Гендерне інтегрування*. Формування й реалізація державної політики у сфері забезпечення гендерної рівності; упровадження гендерних підходів у діяльність органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування; забезпечення включення гендерної складової до програм соціально-економічного розвитку регіонів і галузей, а також дотримання гендерної рівності під час вирішення кадрових питань у центральних і місцевих органах влади; створення інституційного механізму за безпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.
3. *Залучення громадянського суспільства до впровадження політики гендерної рівності.* Забезпечення співпраці центральних і місцевих органів виконавчої влади у вивченні гендерних питань з науково-дослідними установами нан україни, залучення до проведення наукових й експертних досліджень громадських організацій і міжнародних агенств; підтримка громадських ініциатив, спрямованих на формування гендерної культури, подолання усталених стереотипів щодо ролі й місця жінок у суспільстві; організація громадського обговорення проектів нормативно-правових актів і програм, спрямованих на забезпечення гендерної рівності.
4. *Адвокаційна робота з просуванн гендерної рівності.* підготовка й опублікування державної доповіді про виконання в україні конвенції оон «про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок», щорічної державної доповіді щодо утвердження гендерної рівності в україні; проведення конференцій, засідань за круглим столом, навчальних семінарів, інших масових заходів; інформаційно-просвітницька робота щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі, подолання стереотипів стосовно ролі жінок і чоловіків у сім’ї і суспільстві, утвердження духовних цінностей, формування відповідального материнства і батьківства, забезпечення гендерного паритету в духовній сфері; моніторинг дотримання засобами масової інформації вимог до забезпечення рівноправності стаей під час розміщення рекламних оголошень стосовно працевлаштування, публікації матеріалів щодо ситуації на ринку праці, а також висвітлення ролі жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності [12, с. 124–125; 11, с. 22–23].

Держава мусить проводити політику правову, антидискримінаційну, спрямовану на усунення причин нерівності. політика усунення причин нерівності статей на перспективу має бути насамперед пов’язана з формуванням стійких уявлень про те, що в ггендерних відносинах суспільства закладений елемент його розвитку [4, с. 23]. і тому нині великого значення набуває проведення гендерної політики в україні.

### Головні завдання гендерної політики в Україні

***Головні завдання гендерної політики*** на сучасному етапі розвитку українського суспільства:

* + усунення гендерних стереотипів і подолання гендерної сліпоти, що стають бар’єрами на шляху до змін у сфері гендерних відносин;
	+ недопущення/ліквідація всіх форм дискримінації за ознакою статі в суспільстві в контексті реалізації особистісних інтересів людини, розбудови демократичної, правової, соціальної держави;
	+ формування і розвиток гендерної демократії і гендерної культури.

***Головні завдання державної гендерної політики*** на сучасному етапі розвитку українського суспільства:

* + узгодження державної правової бази щодо питань гендерної рівності з вимогами міжнародного законодавства для забезпечення дотримання прав жінок і чоловіків в єдності з основними правами і свободами людини [4, с. 225];
	+ проведення інституційних змін для гарантованого забезпечення як чоловікам, так і жінкам рівної участі у прийнятті рішень з проблем, що впливають на їхне життя [9, с. 143];
	+ сприяння забезпеченню і контролю за дотриманням рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життя [4, с. 225].

***Головні завдання гендерної політики в системі державного управління*** на сучасному етапі розвитку українського суспільства:

* + запровадження гендерного планування керівних посад з урахуванням лідерських якостей жінок і чоловіків;
	+ застосування гендерного підходу в діяльність органів державної влади й органів місцевого самоврядування;
	+ створення гендерної системи управління з метою забезпечення координації діяльності суб’єктів державної політики щодо забезпечення гендерної рівності на локальному, регіональному, національному рівнях [4, с. 225];
	+ забезпечення підготовки державних службовців і створення можливостей для вдосконалення навичок гендерного менеджменту і підвищення загального рівня гендерної свідомості [9, с. 143];
	+ упровадження гендерного підходу в підготовку і підвищення кваліфікації керівних кадрів, який має ґрунтуватися на тому, що інтереси і можливості жінок і чоловіків є головним критерієм під час розроблення стратегії навчання кадрів, спрямованої насамперед на виявлення і розвиток індивідуальних здібностей, лідерських якостей кожної особистості.

Отже, розв’язання проблеми гендерної рівності потребує реалізації гендерної політики, яка має бути спрямована на формування нового світогляду щодо ролі жінки в суспільстві.

#### Список рекомендованої літератури

* *Вілкова О.* Сучасні моделі гендерної політики: сутність та особливості впровадження / олена вілкова // політ. менеджмент. – 2008. – № 6. – с. 160–166.
* *Грицяк Н.* Формування гендерної політики в україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія / наталя грицяк. – к. : вид-во наду, 2004. – 384 с.
* *Кулачек О.* Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії : [монографія] / ольга кулачек. – к. : вид-во соломії павличко “основи”, 2005. – 304 с.
* *Тукаленко І.* Від рівності прав до рівності можливостей / інна тукаленко // політ. менеджмент. – 2008. – № 5. – с. 128–135.
* *Гендерні* аспекти державної служби : монографія / [м. і. пірен, н. в. грицяк, т. е. василевська, о. м. іваницька] ; за заг. ред. Богдана кравченка. – к. : вид-во соломії павличко “основи”, 2002. – 336 с.
* *Карпачова Н. І.* Принцип рівноправності: політичні права жінок у контексті генедерної перспективи / карпачова н. і. // гендерні паритети в умовах трансформації суспільства : монографія / за заг. ред. н. м. онищенка, н. м. пархоменко. – к. : тов «вид-во “Юрид. думка”», 2007. – с. 219–243.
* *Принципи* державного управління // державне управління : навч. посіб. / а. Ф. мельник, о. Ю. оболенський, а. Ю. васіна, л. Ю. гордієнко. – к. : Знанняпрес, 2003. – с. 37–41.
* *Мельник Т. М*. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. – 2-ге допов. вид. – к., 2010. – 440 с.
* *Організаційні* та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в україні. – Запоріжжя, 2011. – 140 с.
* *Соколов В.* Тенденції гендерної політики в Європі та україні / в’ячеслав соколов, марина саприкіна // політ. менеджмент. – 2008. – № 3. – с. 120–127.