

МЕХАНІЗМИ УПРОВАДЖЕННЯ ЗАСАД ГЕНДЕРНОГО ІНТЕГРУВАННЯ У ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

MECHANISMS FOR IMPLEMENTING THE PRINCIPLES OF GENDER INTEGRATION IN PUBLIC ADMINISTRATION

У статті досліджується специфіка використання засад концепції гендерного інтегрування для забезпечення ефективності публічної гендерної політики та механізми її упровадження у системі публічного управління. Показано, що процес гендерного інтегрування сьогодні реалізується у вигляді гендерного підходу до розробки та здійснення стратегії публічного управління у різних сферах соціальної життєдіяльності. З погляду процесуально-технологічного виміру реалізації публічно-управлінської гендерної політики доцільно говорити як про цілісний механізм її забезпечення, так і про конкретні механізми здійснення управлінських дій у тому чи іншому напрямі. Нормативно-правова складова загальнонаціонального механізму забезпечення гендерної рівності у межах публічної гендерної політики включає вітчизняні та міжнародні нормативні акти та механізми їх конституювання і реалізації. Найважливішою складовою політико-адміністративного інструментарію публічної гендерної політики слід вважати державні програми та загалом національну стратегію забезпечення в державі гендерної рівності. Через інституційний механізм законодавство визначає сутність публічної гендерної політики. Суб'єктивний вимір публічної гендерної політики доцільно характеризувати насамперед через організаційно-кадровий інструментарій її здійснення, формуванні гендерної культури публічних управлінців та дотримання гендерної рівності у процесі кадрового забезпечення органів державної влади та місцевого самоврядування. Враховуючи значну соціокультурну заангажованість гендерної політики, потрібно звернути увагу і на культурно-ціннісний механізм її забезпечення. Матеріальною основою публічної гендерної політики слід вважати фінансово-економічний інструментарій публічного управління, що забезпечує реалізацію гендерно-орієнтованого планування та формування гендерно-чутливого бюджету розвитку на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях.

Ключові слова: гендерне інтегрування, гендерна політика, публічне управління, механізми, інструментарій управління, євроінтеграція.

The article examines the specifics of using the principles of the concept of gender integration to ensure the effectiveness of public gender policy and the mechanisms of its implementation in the public administration system. It is shown that the process of gender integration is implemented today in the form of a gender approach to the development and implementation of the public management strategy in various spheres of social life. From the point of view of the procedural-technological dimension of the implementation of public-management gender policy, it is appropriate to talk about both the integral mechanism of its provision and the specific mechanisms of implementation of management actions in one direction or another. The regulatory and legal component of the nationwide mechanism for ensuring gender equality within the framework of public gender policy includes domestic and international regulatory acts and mechanisms for their constitution and implementation. The most important component of the political-administrative toolkit of public gender policy should be considered state programs and, in general, the national strategy for ensuring gender equality in the state. Through the institutional mechanism, legislation determines the essence of public gender policy. It is expedient to characterize the subjective dimension of public gender policy primarily through the organizational and personnel tools of its implementation, the formation of a gender culture of public managers and the observance of gender equality in the process of personnel support of state authorities and local self-government. Taking into account the significant socio-cultural involvement of gender policy, it is necessary to pay attention to the cultural and value mechanism of its provision. The material basis of public gender policy should be considered the financial and economic tools of public administration, which ensures the implementation of gender-oriented planning and the formation of a gender-sensitive development budget at the national, regional and local levels.

Key words: gender integration, gender policy, public administration, mechanisms, management tools, European integration.

УДК 316.346.2(477)
DOI <https://doi.org/10.32782/pma2663-5240-2022.32.7>

Сиченко В.В.

д. наук з держ. упр., професор,
ректор
Комунальний заклад «Дніпровська
академія неперервної освіти»

Постановка проблеми у загальному вигляді. Гендерна публічна політика є важливим чинником державотворення та модернізації України. З її реалізацією значною мірою пов'язані успіхи загального процесу демократизації, соціально-економічних реформ, інтеграції до європейського політико-адміністративного простору. На сьогодні у всьому світі удосконалення державного регулювання процесів, що забезпечують гендерну рівність, є одним зі стратегічних пріоритетів розвитку сфери публічного управління. На межі ХХ та ХХІ століття міжнародного визнання набув іннова-

ційний гендерний підхід до публічної політики, що дістав назву гендерного інтегрування. Саме його реалізація є важливою складовою сучасних модернізаційних реформ у вітчизняній системі публічного управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасний стан розвитку публічної гендерної політики визначається у міжнародно-правовому сенсі спеціалізованим міжнародним договором щодо забезпечення рівності між чоловіками та жінками у вигляді протоколу № 12 до конвенції про захист прав і основоположних свобод, який було прийнято 4 листо-

пада 2000 р. Саме його положення стали основою розробки та реалізації конституційних норм щодо рівноправності статей у різних країнах світу з врахуванням національних особливостей та тенденцій соціального розвитку [15, с. 16]. Відтак можна констатувати тенденцію постійного поглиблення процесу ґендерного наповнення конституційного законодавства у розвинених та демократичних країнах, що на сьогодні реалізується в ідеї закріплення ґендерної рівності окремою конституційною нормою. Удосконалення державної ґендерної політики сьогодні є важливим не лише як окремий напрям розвитку системи публічного управління, а й з погляду розширення можливостей на міжнародному, національному та регіональному рівнях забезпечення демократії, якості життя та реалізації цінностей сталого розвитку.

Сучасний етап становлення вітчизняної моделі ґендерної політики було започатковано у вересні 2005 р., коли Верховна Рада прийняла Закон України «Про забезпечення рівних прав можливостей жінок і чоловіків», у якому упровадження ґендерних підходів до публічної політики розглядається як цілісний процес та стратегічний орієнтир управлінських реформ [10]. Даний Закон та розроблені і впроваджені на його основі підзаконні документи відіграють важливу роль у державотворенні та системній модернізації українського суспільства, а також і в розвитку публічної сфери та формуванні моделі публічного врядування в Україні.

У результаті на сьогодні ґендерна публічна політика вже інституціонізувалася в якості одного з пріоритетних напрямів демократичного розвитку що має свою нормативно-правову та організаційну основу. Відповідно і вітчизняна система публічного управління досягла помітних успіхів як у дослідженні ґендерної проблематики, так і в реалізації засад ґендерної політики у практичній управлінській діяльності. Створено достатньо ефективні правові механізми, на основі яких приймаються системні рішення щодо забезпечення ґендерної рівності в країні. Слід сказати, що Україна стала однією з перших держав у світі, яка внесла окрему спеціалізовану статтю до своєї Конституції, присвячену забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (Ст. 3). Гарантуванню ґендерної рівності також значною мірою присвячено статті 21, 24, 51, а третя частина статті 24 Конституції України безпосередньо стосується вирішення проблеми подолання дискримінації жінок.

Наукові дослідження та управлінська практика дають можливість зробити узагальнення стосовно ґендерної публічної політики

як аспекту системи публічного управління. Вказаний феномен доцільно інтерпретувати як поєднання теоретичних засад та практичних форм публічно-управлінської діяльності, на основі яких органами публічного управління здійснюється реалізація загальнонаціональної стратегії забезпечення ґендерної рівності між статевими групами суспільства та максимізація потенціалу ґендерної рівності для забезпечення прав і свобод і соціально-економічного розвитку [3, с. 30]. Тут важливим є розуміння стратегічної ролі ґендерної політики в системі публічного управління, оскільки вона націлена на вирішення системних проблем і реалізацію моделі оптимального вирішення ґендерних питань в українському суспільстві. Відповідно об'єктом ґендерної публічно-управлінської політики є людський потенціал розвитку у вигляді ґендерних відносин та його субстратної основи (жінки і чоловіки як суб'єкти соціальної діяльності), а суб'єктом цієї політики є вітчизняна система публічного управління та її окремі складові, а також суб'єкти публічної сфери та сери соціального партнерства.

Мета статті. Визначення механізмів трансформації вітчизняної публічної ґендерної політики на засадах концепції ґендерного інтегрування.

Виклад основного матеріалу. Слід акцентувати, що ефективна публічно-управлінська ґендерна політика має розглядатися у якості важливого механізму інтеграції до європейського соціокультурного та політико-адміністративного просторів, що має обов'язковий характер. Існують цілком визначені юридичні зобов'язання нашої країни, що впливають з ратифікації конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок і забезпечення ґендерної рівності на національному рівні на основі комплексних стратегічних дій, що поєднують нормативно-правові, соціокультурні, управлінські та інші аспекти. По-перше, засобами публічного управління має бути забезпечено недопущення будь-яких форм дискримінації щодо жінок у законодавстві, їх захист від дискримінації з боку органів державної влади та будь-яких інших соціальних суб'єктів. По-друге, публічне управління має бути спрямоване на постійне і всебічне поліпшення реального становища жінок через розробку та реалізацію різномірних проектів та програм різного призначення та спрямованості. По-третє, у центрі уваги органів публічного управління має бути вирішення проблем, які приводять до загроз ґендерній рівності, зокрема, пов'язаних із ґендерними стереотипами, що негативно відображаються на стано-

вищі жінок через дії різноманітних соціальних суб'єктів та окремих осіб [7, с. 487].

Відтак процес гендерного інтегрування сьогодні реалізується у вигляді гендерного підходу до розробки та здійснення стратегії публічного управління у різних сферах соціальної життєдіяльності. За визначенням ООН, поняття «гендерний підхід» означає процес оцінки будь-якого планового підходу, у тому числі законодавства, стратегій і програм у всіх сферах і на всіх рівнях, з точки зору його впливу на жінок і чоловіків. Дійсна стратегія ґрунтується на тому, щоб інтереси і досвід жінок, так само як і чоловіків, стали невід'ємним критерієм під час розробки загальної концепції, здійснення моніторингу й оцінки загальних напрямів діяльності і програм у всіх політичних і суспільних сферах для того, щоб і жінки, і чоловіки могли одержувати рівну вигоду, а нерівність ніколи б не вкорінювалася [11].

Згідно вітчизняних та міжнародних документів, гендерний підхід у системі публічного управління реалізується на основі низки механізмів, до яких насамперед слід віднести наступні:

- розробку та реалізацію публічної політики забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві, зокрема, на основі адаптації вітчизняного законодавства до законодавства ЄС у досліджуваній сфері;

- упровадження спеціалізованої гендерно-правової експертизи щодо законодавства та різноманітних проектів і програм;

- інституціоналізація публічно-управлінських механізмів забезпечення гендерної рівності у практичній управлінській діяльності, зокрема, з використанням державних цільових програм, спрямованих на досягнення даної мети;

- ініціювання та підтримка громадських ініціатив, які мають метою розвиток сучасної гендерної культури та подолання негативних гендерних стереотипів, а також здійснення публічного контролю щодо дотриманням засад гендерної рівності у процесі кадрового забезпечення структур публічного управління на усіх рівнях;

- здійснення комплексних наукових та практично-експертних досліджень з питань забезпечення гендерної рівності;

- використання механізмів соціального партнерства, а також публічно-громадського управління і міжнародного співробітництва для забезпечення гендерної рівності;

- упровадження гендерного підходу як до формування бюджетів різного рівня, так і до розробки програм соціально-економічного розвитку;

- позиціонування цілей гендерного підходу у засобах масової інформації та їх артикуляція в освітніх програмах і просвітницьких проектах.

У змістовному плані успішність використання даних механізмів для забезпечення гендерної рівності визначається у межах наступних складових публічно-управлінської гендерної політики [14].

1. Політична стратегія держави щодо чоловіків, що має бути націлена на формування у них цінностей гендерної рівності, культури рівноправної гендерної поведінки, орієнтації у процесі життєдіяльності на паритетність відносин з жінками.

2. Політична стратегія щодо жінок, яка має головною метою забезпечення їх рівного соціального статусу з чоловіками на основі реального гарантування можливостей власного рівноправного розвитку.

3. Публічно-управлінське та нормативно-правове регулювання гендерних відносин на засадах рівноправності з розробкою відповідного гендерно орієнтованого законодавства та гендерно-орієнтованих механізмів і процедур публічного управління.

4. Забезпечення розвитку гендерної демократії та загальносоціальної гендерної культури в українському суспільстві, поєднане з подолання традицій гендерної нерівності.

5. Реальне усунення наявних гендерних невідповідностей у правах та можливостях їх реалізації, насамперед з погляду доступності чоловіків і жінок до різноманітних соціальних ресурсів.

На нашу думку, з погляду процесуально-технологічного виміру реалізації публічно-управлінської гендерної політики доцільно говорити як про цілісний механізм її забезпечення, так і про конкретні механізми здійснення управлінських дій у тому чи іншому напрямі. Що стосується загальнодержавного механізму забезпечення рівних прав і можливостей у гендерній сфері, то він насамперед стосується визначення найважливіших напрямів цілепокладання у досліджуваній царині. У відповідності з наявними міжнародними та вітчизняними науковими напрацюваннями і офіційними нормативними актами доцільно виділити основні наступні цільові компоненти національного механізму забезпечення гендерної рівності у межах національної стратегії гендерної публічної політики.

1. Прийняття та упровадження в публічно-управлінській діяльності національного законодавства у сфері гендерної рівності та створення механізмів контролю за його дотриманням.

2. Формування та забезпечення ефективного функціонування публічно-управлінських інститутів, які здійснюють розробку та реалізацію гендерної політики.

3. Розробка та реалізація загальнодержавних та регіональних соціальних програм, проектів та планів дій щодо забезпечення гендерної рівності.

4. Наукове, освітнє, інформаційне, кадрове забезпечення ефективною гендерної політики на різних рівнях.

Реалізація публічно-управлінської гендерної політики має здійснюватися у межах означеного вище цілепокладання на основі розробки та використання різноманітного інструментарію забезпечення гендерної рівності, який у своїй сукупності і складає національний механізм реалізації гендерної політики як систему способів і засобів досягнення обґрунтованих та визначених цілей публічно-управлінської діяльності в даній сфері.

Виходячи з наявних міжнародних та вітчизняних документів, основною метою національного механізму забезпечення гендерної рівності є комплекс дій, що включає розробку, реалізацію, здійснення контролю та моніторингу й оцінювання результатів, а також позиціонування відповідних цінностей та програм у ЗМІ та мобілізацію різноманітних соціальних суб'єктів на підтримку публічної гендерної політики. У відповідності з цим має формуватися конкретний інструментарій реалізації даного механізму, який представляє собою сукупність складових загальнонаціонального механізму забезпечення гендерної рівності у вигляді конкретних інструментів (механізмів) публічно-управлінської діяльності [2, с.76].

Виходячи з характеру та змісту публічного управління, доцільно виділити наступні інструменти такої діяльності. Насамперед це нормативно-правовий механізм, що включає розробку правової основи впровадження гендерної рівноправності в усіх сферах соціальної життєдіяльності. Важливим є забезпечення інституційної спроможності держави щодо підтримки гендерної рівності за рахунок формування та ефективною діяльності відповідних соціально-управлінських інститутів, організаційних структур в публічній сфері та усталених процедур їх роботи. Одним з найважливіших аспектів суб'єктного виміру гендерної політики є кадрове забезпечення інституційних механізмів підтримки гендерної рівності в країні. З огляду на важливість політичного лідерства слід акцентувати і значущість політичного керівництва у даній царині з чітким визначенням стратегічних пріоритетів гендерної політики та її цілей і цінностей. Не останню роль

відіграє науковий супровід гендерної політики та інформаційне забезпечення через ЗМІ стратегії та проектів у царині гендерної рівності. Усі вказані інструменти публічного управління використовуються у комплексі та тісній взаємодії на різних рівнях, визначаючи зміст та ефективність процесу реалізації публічної гендерної політики на основі стратегії гендерного інтегрування.

Нормативно-правова складова загальнонаціонального механізму забезпечення гендерної рівності у межах публічної гендерної політики включає вітчизняні та міжнародні нормативні акти та механізми їх конституювання і реалізації [6, с.103]. Вище вже вказувалося на значення найбільш важливих з них, проте слід вказати і на недостатність існуючого комплексу гарантій прав людини у досліджуваній царині. Серед основних проблем слід вказати на декларативність низки норм Конституції України, неузгодженість галузевого законодавства з конституційними нормами у гендерній сфері, відсутність ефективною правовою основи подолання негативних гендерних стереотипів в українському суспільстві, недостатній рівень правового стимулювання розвитку гендерної культури та гендерного підходу до виконання своїх функцій посадових осіб органів державної влади та місцевого самоврядування, недостатній рівень судового захисту порушених прав у системі гендерних відносин, загалом недостатній рівень юридичного консультування та юридичної допомоги жертвам гендерного насильства.

Одним з найбільш важливих напрямів удосконалення нормативно-правового інструментарію публічної гендерної політики слід вважати удосконалення упровадженого з 2007 р. міністерством юстиції механізму гендерно-правової експертизи актів законодавства [6]. Необхідно максимально розширити дану практику на всі законодавчі акти та на основну частину підзаконних актів, у тому числі і на регіональному та місцевому рівнях. Потрібне також подальше адаптування усіх галузевих нормативно-правових актів до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» у межах більш загального процесу адаптації вітчизняного законодавства до законодавства ЄС у сфері забезпечення гендерної рівності.

Найважливішою складовою політико-адміністративного інструментарію публічної гендерної політики слід вважати державні програми та загалом національну стратегію забезпечення в державі гендерної рівності [14]. По суті йдеться про управлінський механізм реалізації цілей та норм гендерної полі-

тики через упровадження принципу гендерної інтеграції у практичну публічно-управлінську діяльність органів державної влади та місцевого самоврядування.

Цільове програмування діяльності системи публічного управління в нашій країні щодо забезпечення гендерної рівності розпочалося у 2006 році з ухвалення КМУ державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві. Було упроваджено методологію цільового планування у даній сфері з визначенням базових завдань, пріоритетів, конкретизуючих завдань та способів їх досягнення, а також показників ефективності виконання програм та проектів. Серед найбільш значущих програмних пріоритетів, які є актуальними на сьогодні, слід виділити наступні:

По-перше, це здійснення у публічному управлінні процесу гендерного інтегрування. Виходячи з наявних документів, найбільше значення при цьому має формування та реалізація публічної політики щодо забезпечення гендерної рівності, упровадження у якості механізму інтегрування управлінської діяльності гендерних підходів у системі державної влади та місцевого самоврядування, обов'язкове включення гендерної складової до регіональних та галузевих програм соціально-економічного розвитку, забезпечення гендерної рівності у межах кадрової політики, формування ефективного інституційного механізму забезпечення гендерної рівності.

По-друге, широке залучення громадянського суспільства до реалізації засад політики гендерної рівності з наданням цій політиці характеру публічної. Сюди слід віднести також наукове та інформаційне забезпечення публічної гендерної політики, підтримку спрямованих на вирішення завдань забезпечення гендерної рівності та формування гендерної культури громадських ініціатив, подолання негативних стереотипів щодо ролі й місця жінок у суспільстві, організацію громадського обговорення проектів нормативно-правових актів, програм та проектів, спрямованих на забезпечення гендерної рівності.

По-третє, це радикальне розширення консультативно-адвокатської підтримки для забезпечення судового захисту гендерних прав з формуванням відповідної нормативної бази та соціальних установ.

По-четверте, упровадження в якості одного з базових критеріїв оцінки управлінської діяльності на всіх рівнях розроблені у ЄС системи пріоритетів, показників та індикаторів щодо забезпечення гендерної рівності.

Однак на сьогодні слід констатувати явно недостатнє втілення гендерних підходів у стратегії публічного управління на політико-адміністративному рівні. Причини цього кореняться у низці проблем, які гальмують процес формування ефективних механізмів здійснення публічної гендерної політики у нашій країні. Очевидно, саме вирішення цих проблем має лежати в основі розвитку політико-адміністративного інструментарію механізму забезпечення гендерної рівності у нашій країні.

По-перше, програмування та проектування стратегії гендерного інтегрування не має обґрунтованих і чітко визначених пріоритетів, а сам процес цілепокладання у цій царині не пов'язується з іншими стратегічними документами, зокрема, планами та стратегіями соціально-економічного розвитку.

По-друге, реалізація публічної стратегії гендерного інтегрування органами державної влади та місцевого самоврядування здійснюється украй несистематично, особливо на рівні цільових органів, найбільше це стосується відповідних регіональних програм та державних програм на рівні міністерств. Діяльність у досліджуваній царині має здебільшого ситуативний характер, відсутні механізми концентрування управлінської відповідальності за гендерну політику, як і звітності щодо її результатів на основі чіткої системи показників.

По-третє, відсутня комплексна система моніторингу процесу забезпечення гендерної рівності у контексті реалізації державної гендерної політики, що є одним із наслідків відсутності і цілісної концепції чи стратегії гендерної політики на національному та регіональному рівнях [8].

Особливої уваги заслуговує інституційний механізм гендерного інтегрування у публічному управлінні. Саме через нього насамперед законодавство визначає сутність публічної гендерної політики, вказуючи, що до інституційного механізму забезпечення гендерної рівності належать органи, установи і заклади, що реалізують політику гендерної рівності і протидіють дискримінації за ознакою статі. Увесь другий розділ Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» присвячено визначенню їхньої структури і повноважень.

Серед позитивних аспектів формування та розвитку інституційного механізму забезпечення гендерної рівності у нашій країні слід насамперед відмітити міжсекторний підхід для розвитку інституційних форм гендерної політики з введенням структури радників з гендерних питань у центрі та в регіонах; встановлення особистої відповідальності високопосадовців

за стан гендерної політики; формування регіональних координаційних рад з питань гендерної рівності; формування при центральних і місцевих органах виконавчої влади експертних робочих груп із гендерних питань з широким залученням громадськості; започаткування мережі гендерних ресурсних центрів.

Однак у цілому інституційний (а відповідно і загальнонаціональний) механізм забезпечення гендерної рівності є політично слабким, гендерна політика не входить до пріоритетів органів державної влади та місцевого самоврядування. Доцільно констатувати такі негативні характеристики як розрив між де-юре і де-факто просування гендерної рівності, нестабільність пріоритетів виконавчої влади у даній сфері з невизначеністю об'єкта управління та цілей діяльності, низький рівень координації усіх публічно-управлінських суб'єктів у сфері гендерної політики, слабкість низки ключових інститутів, зокрема, інституту омбудсмена, та їх часто напівофіційний характер тощо [16, с.143].

На нашу думку, вирішення інституційних проблем гендерної політики вимагає здійснення низки заходів, насамперед таких як створення при КМУ дієздатного координаційного органу для забезпечення реалізації настанов концепції гендерного інтегрування у сфері публічного управління; виокремлення на урядовому рівні спеціалізованої структури для реалізації публічної політики у сфері гендерної рівності; реформування низки інститутів у даній царині, що не забезпечують ефективності гендерної політики у відповідних сферах; конституювання дієвих механізмів міжінституційної взаємодії у сфері гендерної політики [12, 13].

Суб'єктивний вимір публічної гендерної політики доцільно характеризувати насамперед через організаційно-кадровий інструментарій її здійснення. Сьогодні фахівці наголошують на двох аспектах цього інструментарію: формуванні гендерної культури публічних управлінців та дотримання гендерної рівності у процесі кадрового забезпечення органів державної влади та місцевого самоврядування. Перше пов'язується з загальним процесом політико-адміністративного реформування, реформування, друге – з трансформацією кадрової політики у системі влади. На нашу думку, також слід більше уваги приділяти упровадженню нових моделей управління, які можуть бути використані для гендерного інтегрування на рівні управлінської практики. Зокрема, йдеться про так званий «інтеграційний» стиль керівництва, який опирається на засади командного менеджменту і є сприятли-

вим для забезпечення гендерної рівності.

Враховуючи значну соціокультурну заангажованість гендерної політики, потрібно звернути увагу і на культурно-ціннісний механізм її забезпечення. Слід сказати, що на сьогодні у міжнародних документах гендерна рівність характеризується як передумова сталого людського розвитку і включена до «індексу розвитку людства» у вигляді двох гендерних індикаторів (гендерного індексу розвитку (GDI) та ступеню гендерної довіри (GEM) [1, с.13]. Гендерна рівність розглядається як основний показник гендерної культури країни та рівня розвитку у ній демократії, а тому розвиток гендерних компетенцій розглядається в якості важливої складової освіти та діяльності ЗМІ. У наукових дослідженнях, у тому числі і в сфері публічного управління та адміністрування, широкого поширення набули жіночі студії (women's studies), використовується і термін «фемінологія».

В Україні на сьогодні у багатьох навчальних закладах запроваджуються курси з гендерної освіти, діють гендерні освітні центри, кафедри гендерних студій, розробляються численні просвітницькі та культурологічні проекти. Можна говорити про утвердження гендерної освітньої та культурної парадигми як основи глобальної ціннісної трансформації соціального середовища.

Разом з тим доцільно визначити і наступні кроки удосконалення культурно-освітнього інструментарію гендерної публічної політики. Йдеться насамперед про розширення гендерного компоненту на всіх рівнях системи освіти, упровадити цілісну стратегію гендерної орієнтації освітнього процесу, розробку та реалізацію стратегії просвітницької роботи через ЗМІ. На нашу думку, суттєвим потенціалом є і державна підтримка громадських та неприбуткових організацій, які працюють у освітньому, культурному та медіапросторі в інтересах забезпечення гендерної рівності.

Матеріальною основою публічної гендерної політики слід вважати фінансово-економічний інструментарій публічного управління. Загалом успішність стратегії гендерної інтеграції публічної політики вирішальною мірою залежить від сталої економічної та фінансової підтримки розвитку потенціалу країни для реалізації гендерно-орієнтованого планування та формування гендерної-чутливого бюджету розвитку на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях. Враховуючи потреби євроінтеграції, слід мати на увазі і зобов'язання України щодо упровадження системи гендерно-орієнтованого планування та бюджетування, виходячи з результатів моні-

торингу та на основі ґендерних індикаторів бюджетів різного рівня. Важливим напрямом становлення механізмів публічного управління у сфері ґендерної політики має стати інтегрування зусиль органів державної влади з громадянськими ініціативами щодо переорієнтації процесу розробки соціально-економічних політик на потреби ґендерних пріоритетів у процесі бюджетного планування [5].

Слід нормативно урегулювати процес бюджетування в Україні на основі західного досвіду, де бюджети формуються на основі визначення пріоритетності конкретних ґендерних переваг від фінансування тих чи інших програм. Це дозволить вирішити основну проблему вітчизняного бюджетно-фінансового механізму реалізації ґендерної публічної політики, яка полягає у відсутності взаємозв'язку між національними пріоритетами з ґендерної рівності та плануванням бюджетів на різних рівнях і таким чином забезпечити фінансові ресурси для реалізації стратегії ґендерного інтегрування.

Висновки. Таким чином, упровадження принципів ґендерної рівності через публічну ґендерну політику вимагає застосування стратегії ґендерного інтегрування. Остання забезпечує надійний фундамент поєднання зусиль усіх суб'єктів публічної ґендерної політики для досягнення її цілей, а також її адаптацію до вимог євроінтеграції. Механізмами трансформації публічного управління на засадах ґендерного інтегрування є традиційний інструментарій управлінської діяльності, адаптований для виконання специфічних цілей ґендерної політики.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Братаніч Б.В., Карпань І.С., Чернікова Н.С. Концепт «сталого розвитку» та його освітня складова у контексті філософської проблематики. *Гілея: науковий вісник*. 2019. №151 (12). С.11-14.
2. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу ґендерної рівності : теорія та практика : монографія. Київ : Хай-Тек Прес, 2018. 560 с
3. Грушева А., Канцур І. Управлінські аспекти ґендерної політики в Україні: інституційні механізми регулювання. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Економічні науки*. 2019. № 1. С. 29-36.
4. Інструкція щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 р. № 86. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text> (дата звернення : 23.11.2022).

5. Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі : наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 р. № 1. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text> (дата звернення : 28.11.2022).

6. Пархоменко-Куцевіл О. Нормативно-правове забезпечення формування державної ґендерної політики в Україні. *Науковий вісник: державне управління*. 2021. № 3. С. 102-119.

7. Перевізник В. М. Основні типи та напрями державної ґендерної політики. *Вісник Національного університету Цивільного захисту України*. 2018. Вип. 1(8). С. 484–490.

8. Питання збору даних для моніторингу ґендерної рівності : розпорядження Кабінету Міністрів України від 02.12.2020 р. № 1517-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення : 30.11.2022).

9. Питання проведення ґендерно-правової експертизи : постанова Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 р. № 997. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text> (дата звернення : 01.12.2022).

10. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV (в ред. від 07.01.2018). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення – 27.11.2022).

11. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 р. № 1544-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text> (дата звернення : 02.12.2022).

12. Про Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики : постанова Кабінету Міністрів України від 07.06.2017 р. № 390. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF#Text> (дата звернення : 28.11.2022).

13. Про утворення Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : постанова Кабінету Міністрів України від 02.09.2020 р. № 784. URL : <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-utvorennya-komisiyi-z-pitan-koo-784> (дата звернення : 01.12.2022).

14. Проект Національної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. URL : https://www.msp.gov.ua/files/gend_pol/str_2030.pdf (дата звернення : 27.12.2022).

15. Сваволя І. З. Еволюція ґендерної політики ЄС: шлях від офіційних декларацій до позитивних дій. *Зовнішні справи*. 2019. № 6-7. С. 15-19.

16. Щербак Н. В. Інституційне забезпечення реалізації державної ґендерної політики в умовах реформування державного управління. *Право та державне управління*. 2020. № 3. С. 141–149.