

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В МІСЦЕВОМУ САМОВРЯДУВАННІ: ПРАКТИКА ЄС ТА РЕАЛІЇ УКРАЇНИ

Ховрак І. В., Пижова М. О.

ВСТУП

Гендерна рівність є важливим принципом сучасного демократичного управління, ключовим пріоритетом розвитку Європейського Союзу (далі – ЄС). Цей підхід заснований на принципі рівності статей, який є основоположним для всіх держав-членів ЄС. Гендерна рівність у місцевому самоврядуванні відіграє критично важливу роль у створенні справедливого, ефективного та розумного управління. Оскільки, по-перше, гендерна рівність у місцевому самоврядуванні гарантує, що голоси як чоловіків, так і жінок будуть почуті та враховані при прийнятті рішень. Це сприяє більш справедливому та більш демократичному процесу, відображаючи реальні потреби та інтереси всіх членів громади. По-друге, жінки можуть принести унікальні перспективи та підходи до вирішення місцевих проблем. Їхня участь у процесі прийняття рішень може сприяти більш збалансованому та інноваційному підходу до управління, що покращує якість життя в громадах. Третім важливим аспектом є те, що інтеграція жінок у місцеве самоврядування може сприяти економічному зростанню. Жінки, отримуючи можливості для участі у місцевому управлінні, можуть розгорнути підприємницькі ініціативи, створюючи робочі місця та сприяючи економічному розвитку. Гендерна рівність у місцевому самоврядуванні також сприяє боротьбі з гендерною дискримінацією та несправедливістю. Це допомагає зменшити гендерні нерівності в суспільстві і сприяє створенню більш справедливого суспільства. Крім того важливо розуміти, що гендерно збалансоване представництво може зробити місцеве самоврядування більш відкритим та підзвітним. Жінки в управлінні можуть допомогти забезпечити прозорість та відповідальність публічного адміністрування.

Таким чином, рівне представництво обох статей у місцевому самоврядуванні може призвести до розробки та впровадження політик, які враховують потреби всіх членів суспільства. Розуміння нюансів того, як країни ЄС впроваджують політику гендерної рівності в місцевому самоврядуванні – це не просто наукове питання, а важливе практичне дослідження суспільного прогресу. Визнаючи ключову роль, яку відіграє місцеве врядування у формуванні громад, розуміння та

усунення гендерних нерівностей на цьому рівні стає обов'язковим для розвитку справедливого та сталого суспільства.

Відповідно існує потреба в дослідженні та аналізі практики ЄС щодо гендерної рівності у місцевому самоврядуванні з метою впровадження адаптованих підходів у місцеве самоврядуванні в Україні. При цьому мета цього дослідження двояка. По-перше, дослідження спрямоване на аналіз стратегій та ініціатив, які використовує ЄС для просування гендерної рівності в місцевому самоврядуванні. Це передбачає перевірку законодавчої бази, інструментів політики та ефективності заходів. По-друге, дослідження має на меті розглянути поточний стан справ в Україні, проливши світло на правові та соціальні ландшафти, які сприяють та перешкоджають просуванню до гендерної рівності в місцевому самоврядуванні.

Для досягнення вищезазначеної мети буде використано змішаний підхід. Основою стане комплексний огляд літератури з аналізом наукових праць, програмних документів і звітів. Це буде доповнено тематичними дослідженнями, що вивчають успішні практики гендерної рівності в країнах-членах ЄС, пропонуючи розуміння практичної реалізації політики. Також буде застосовано кількісний аналіз індексів та показників гендерного балансу у політичних та управлінських посадах. Дослідження включатиме також огляд кейсів ЄС із дотримання гендерної рівності в місцевому самоврядуванні. Цей якісний підхід має на меті забезпечити поглиблене розуміння викликів і можливостей, які є унікальними для досягнення Україною гендерної рівності в місцевому самоврядуванні. Завдяки цьому дослідження намагається зробити свій внесок у ширший дискурс щодо тематики гендерної рівності, пропонуючи ідеї, які можуть стати основою для прийняття політичних рішень, надихнути на найкращі практики та сприяти міжнародній співпраці для більш інклюзивної, справедливої глобальної спільноти та сталого розвитку.

1. Компаративний аналіз законодавчої бази ЄС та України щодо забезпечення гендерної рівності

Гендерна рівність є основоположним принципом сучасних суспільств, а законодавчі база відіграє вирішальну роль у імплементації практик гендерної рівності, формуванні траєкторії більш інклюзивного та справедливого майбутнього. Ретельно досліджуючи діючі правові інструменти та механізми, ми прагнемо виявити подібності, відмінності та динаміку розвитку в прагненні до гендерної рівності в цих різних контекстах. ЄС вживає різноманітні законодавчі заходи та приймає нормативні акти для сприяння гендерній рівності, включаючи у сфері місцевого самоврядування. Ключовими є наступні:

– **Основні договори ЄС**, зокрема статті 2 і 3 (3) Угоди про Європейський Союз і Стаття 8 Угоди про функціонування Європейського Союзу містять чіткі положення щодо необхідності інтегрувати гендерний підхід у всі сфери політики, вимагаючи від країн ЄС «усувати нерівності та сприяти рівності між жінками та чоловіками у всіх видах діяльності»¹. Це загальне зобов'язання закладає основу для конкретних директив і нормативних актів, які стосуються гендерної рівності як на європейському, так і на національному рівнях.

– **Європа 2020: стратегія Європейського Союзу для зростання та зайнятості**², яка включає цілі збільшення участі жінок на ринку праці та специфічні цілі Барселонських угод щодо забезпечення догляду за дітьми, сприяння роботі та приватному життю для жінок та чоловіків.

– **Директива 2006/54/ЄС**³, Директива про гендерну рівність є основним інструментом, що забороняє дискримінацію за ознакою статі та сприяє рівним можливостям у сфері зайнятості та професій.

– **Директива 2014/95/ЄС**⁴ вимагає розкриття інформації про нефінансову діяльність та різноманітність у великих компаніях і групах, сприяючи прозорості у сфері рівності оплати праці між чоловіками та жінками.

– **Рамкова стратегія зі залучення гендерної рівності 2016–2019**⁵ визнає використання коштів ЄС як важливого інвестиційного інструменту для сприяння гендерній рівності, включаючи підтримку держав-членів у досягненні Барселонських цілей щодо догляду за дітьми, підтримку підприємницьких ініціатив серед жінок, та інтеграцію гендерної перспективи у реалізацію Європейської агенди з міграції.

¹ Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union (2012). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

² Europe 2020: the European Union strategy for growth and employment (2020). URL: <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/europe-2020-the-european-union-strategy-for-growth-and-employment.html>

³ Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (2006). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32006L0054>

⁴ Directive 2014/95/EU of the European Parliament and of the Council of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups (2014). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32014L0095>

⁵ Strategic engagement for gender equality 2016-2019. URL: <https://op.europa.eu/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1>

– **Стратегія гендерної рівності 2020–2025**⁶ підтверджує, що зобов'язання ЄС виходять за рамки законодавчих інструментів. Стратегія окреслює дорожню карту для просування гендерної рівності в різних секторах, наголошує на конкретних діях, таких як ліквідація гендерного розриву в оплаті праці та боротьба з гендерним насильством.

– **Пакт ЄС з гендерної рівності 2011–2020**⁷ ставить за мету зменшення гендерних розривів у зайнятості та соціальному захисті, покращення балансу роботи та приватного життя для жінок і чоловіків, та боротьбу з усіма формами насильства проти жінок.

– **Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад**⁸, яка була започаткована Радою Європейських Муніципалітетів та Регіонів у травні 2006 року, спрямована до місцевих та регіональних урядів Європи. Підписання хартії дозволяє формально та публічно взяти зобов'язання дотримуватися принципу рівності жінок та чоловіків та реалізувати взяті на себе зобов'язання у регіонах.

Крім того, у 2015 році всі держави-члени Організації Об'єднаних Націй, включаючи всі держави-члени ЄС, прийняли **Порядок денний сталого розвитку до 2030 року** та його цілі сталого розвитку (ЦСР)⁹. Гендерна рівність є наскрізним елементом усіх 17 глобальних цілей, а також окремою ціллю (ЦСР 5: «Досягнення гендерної рівності та розширення можливостей усіх жінок і дівчат»). Параграф 20 Порядку денного на період до 2030 року чітко підкреслює важливість усунення гендерних розривів та підтримки гендерної рівності шляхом систематичного включення гендерної перспективи, тоді як структура ЦСР також включає спеціальний показник щодо гендерного бюджетування.

Хоча ЄС досяг значних успіхів у сфері забезпечення гендерної рівності, окремі проблеми залишаються невирішеними, зокрема гендерне насильство, гендерна різниця в оплаті праці та недостатнє представництво жінок на посадах, які приймають рішення. Поточні оцінки та поправки до директив демонструють прагнення вирішити ці проблеми.

Україна, прагнучи до гендерної рівності, заклала правову основу, позначену конституційними положеннями та спеціальними законами.

⁶ The Gender Equality Strategy 2020-2025: Striving for a Union of Equality.(2020). URL: <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en>

⁷ Council conclusions of 7 March 2011 on European Pact for Gender Equality (2011–2020). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

⁸ European Charter for Equality of Women and Men in Local Life (2006). URL: https://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf

⁹ Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development (2015). URL: <https://sdgs.un.org/2030agenda>

В країні ухвалено низку законів щодо забезпечення гендерної рівності, зокрема:

- Закон України «Про попередження насильства в сім'ї» (2001 рік);
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005 рік), який є наріжним документом, який гарантує рівні права та можливості та забороняє дискримінацію;
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації» (2012 рік);
- Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (2017 рік);
- зміни до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України для виконання положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція) (2017 рік);
- новий Виборчий кодекс України (2019 рік), який передбачає обов'язкову 40 % гендерну квоту для партійних виборчих списків.

Крім законів, в Україні видано низку указів Президента України, а також затверджена значна кількість постанов та розпоряджень Кабінету Міністрів України щодо порушеного питання. Так, Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації визнає, що «інтеграція до європейського співтовариства потребує істотної перебудови усіх соціальних інституцій та процесів на нових, демократичних принципах, вільних від будь-якої форми дискримінації, зокрема за ознакою статі»¹⁰. Стратегія спрямована насамперед на такі цільові групи: здобувачки і здобувачі освіти, управлінський, педагогічний та науково-педагогічний персонал у сфері освіти, батьки та законні представники здобувачок і здобувачів освіти, персонал органів управління освітою.

Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023–2025 роки закріплює наступні стратегічні цілі: «удосконалення законодавства про рівну оплату праці; створення сприятливих умов для подолання стереотипів і дискримінації щодо професій за ознакою статі; створення сприятливих умов для зручного

¹⁰ Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації» (2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>

поєднання сімейних і професійних обов'язків». Також в стратегії наведено основні причини гендерного розриву в оплаті праці в Україні, а саме: «1) високий рівень гендерної сегрегації на ринку праці (горизонтальної та вертикальної): чоловіки переважають на керівних посадах, жінки – у галузях та видах діяльності з більш низькою доданою вартістю або на посадах з нижчим рівнем оплати праці; 2) відмінності у рівні підготовки та досвіді роботи, на що негативно впливає нерівномірний розподіл обов'язків жінок і чоловіків у догляді за дитиною та іншими членами сім'ї, а також відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, якими переважно користуються жінки; 3) поширені у суспільстві стереотипи, найбільш яскравими наслідками яких є пряма дискримінація за ознакою статі, недооцінка жіночої праці (в тому числі хатньої праці та праці з догляду) та упереджене ставлення роботодавців до жіночої зайнятості»¹¹.

Водночас, необхідно звернути увагу, що українська нормативно-правова база, яка стосується питань регіонального розвитку, неповністю узгоджена з міжнародними зобов'язаннями щодо гендерної рівності, прав жінок, чоловіків та/або їх груп та державними цілями й завданнями у сфері гендерної рівності, визначеними в документах національної політики та законодавстві про гендерну рівність. Активні кроки з інтеграції гендерних аспектів у процес сталого регіонального розвитку розпочато після ухвалення Державної стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 роки¹². Так, у документі зазначено, що стратегічна мета регіональної політики на період 2021–2027 років – це розвиток та єдність, орієнтовані на людину, – гідне життя в згуртованих, децентралізованих, конкурентоспроможних і демократичній Україні. Уперше виділено окрему оперативну ціль 5 «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія домашньому насильству та дискримінації»¹³. Для реалізації цієї цілі, зокрема, передбачається забезпечити застосування гендерного підходу до процесів стратегічного планування та формування бюджету на регіональному та місцевому рівнях, залучити до цього процесу місцеві

¹¹ Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023–2025 роки» (2023). URL: <https://ips.ligazakon.net/document/kr230815?an=9>

¹² ООН Жінки, Аналіз вразливості жінок та чоловіків в контексті децентралізації на територіях України, що постраждали від конфлікту (2017). URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/427/1.pdf>

¹³ Україна, постанова Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 року № 695 «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 роки». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-п#Text>

жіночі організації, а також осіб, які зазнають різних форм дискримінації¹⁴.

Порівнюючи законодавчу базу ЄС та України, виявляються певні спільні риси, зокрема наголошення на недискримінації, рівних можливостях та гендерному мейнстрімінгу. Однак розбіжності у впровадженні та виконанні підкреслюють складну взаємодію правових положень, ставлення суспільства та інституційних рамок. Оскільки гендерна рівність продовжує розвиватися як глобальний імператив, розуміння законодавчих ландшафтів ЄС та України стає невід'ємною частиною сучасного фахівця. Законодавчі рамки створюють основу, але їхній вплив залежить від ефективного впровадження, виконання та суспільних змін.

2. Гендерний баланс у політичних та управлінських посадах

В сучасних умовах, незважаючи на зусилля країн по досягненню Цілей сталого розвитку, зокрема Цілі 5 «Гендерна рівність», все ще зберігаються регіональні розриви в гендерній рівності (табл. 1). Так, середнє значення Індексу інклюзивного зростання (IGI) за компонентом гендерної рівності складає: для Економік, що розвиваються: Африки – 34,8, для Економік, що розвиваються: Азії та Океанії – 47,7, для Економік, що розвиваються: Америки – 52,0, для Розвинених економік – 71,3. При цьому, чим вище значення даного індексу, тим вищим є гендерний паритет (зарахування до середньої школи, зайнятість, участь у робочій силі, місця в парламенті, вік першого шлюбу, і заробітна плата найманих працівників). Гарний результат демонструє Україна (76,4 – вище за середнє значення в групі на 7,2 %) та країни ЄС (від 45,2 до 91,6).

Для поглиблення аналізу гендерної рівності варто проаналізувати результати Регіонального моніторингу гендерної рівності, що складається з двох зведених індексів Індекс жіночих досягнень FemAI (оцінки рівня досягнень жінок у порівнянні з найкращими показниками жінок у регіоні) та Індекс невід'язного становища жінок FemDI (оцінка невід'язності становища жінок, коли жінки почуваються гірше, ніж чоловіки). Індекси коливаються від 0 (найнижча продуктивність / немає недоліків) до 100 (найкраща продуктивність / найбільший недолік). Монітор гендерної рівності фіксує 33 індикатори, згруповані в сім складових¹⁵: робота та гроші, знання, час, сила, здоров'я, безпека та довіра, якість життя. Як показують дані таблиці 2, найбільш

¹⁴ ООН Жінки, Гендерний аналіз регіонального розвитку України (2021). URL: <http://surl.li/gmmln>

¹⁵ Mapping the glass ceiling in the EU. URL: <https://cohesiondata.ec.europa.eu/stories/s/Regional-gender-equality-in-the-EU/vtrw-h5vm>

позитивний вплив на формування FemAI мають складові: робота та гроші, здоров'я; а на формування FemDI мають складові: якість життя, знання. Водночас спостерігаються значні відмінності у значенні індексів поміж країнами ЄС (рис. 1).

Таблиця 1

**Розподіл компонента гендерної рівності
Індексу інклюзивного зростання (IGI) за регіонами, 2020**

Розвинені економіки	IGI	Економіки, що розвиваються: Америки	IGI	Економіки, що розвиваються: Азії та Океанії	IGI	Економіки, що розвиваються: Африка	IGI
1	2	3	4	5	7	8	8
Romania	45,2	Uruguay	27,5	Bangladesh	15,6	Guinea	10,6
Greece	48,4	Honduras	35,7	Iran	17,8	Egypt, Arab Rep.	11,4
Hungary	54,5	Paraguay	40,3	Jordan	20,3	Tunisia	17,7
Albania	58,4	Panama	41,5	Pakistan	27,5	Sao Tome and Principe	20,4
United Kingdom	61,3	Colombia	41,8	Papua New Guinea	28,0	Lesotho	20,6
Montenegro	62,3	Belize	43,6	Thailand	31,5	Djibouti	24,1
Ireland	62,7	Brazil	46,3	Sri Lanka	36,6	Congo Dem	24,5
Japan	63,0	Guatemala	48,0	Samoa	38,8	Togo	24,9
Italy	63,7	Dominica	48,1	Bhutan	39,6	Algeria	26,0
Korea Rep	64,3	Costa Rica	48,6	Turkey	40,3	Cote Ivoire	27,7
Malta	64,3	Venezuela	51,1	Maldives	40,3	Mauritania	27,9
Serbia	65,1	Average	52,0	Tonga	43,6	Congo; Rep.	30,0
Cyprus	65,3	Ecuador	55,3	Average	47,7	Mali	30,6
Lithuania	65,6	Peru	58,4	Kyrgyzstan	48,0	Benin	30,9
Bulgaria	66,0	Bahamas	59,0	Indonesia	49,9	Nigeria	31,2
Spain	67,3	El Salvador	61,1	Fiji	50,7	Morocco	31,4
Croatia	67,7	St. Lucia	61,2	Timor-Leste	52,1	Angola	32,1
Latvia	67,7	Bolivia	62,5	Armenia	52,6	Liberia	34,0
Russia	68,3	Jamaica	63,3	Myanmar	54,0	Average	34,8
Estonia	68,7	Mexico	63,6	Georgia	54,2	Burkina Faso	39,5
Israel	68,8	Argentina	67,3	Philippines	55,2	Swaziland	39,6
Poland	69,7	Chile	67,8	Nepal	56,4	Comoros	41,4
Germany	70,4			Mongolia	57,	Senegal	41,4
Australia	70,4			Malaysia	57,6	Cameroon	41,7
Belgium	70,5			Lao	58,3	Mauritius	42,0
Average	71,3			Cambodia	59,4	Malawi	42,2
North Macedonia	73,6			United Arab Emirates	67,4	Sierra Leone	42,7

Закінчення таблиці 1

1	2	3	4	5	6	7	8
Moldova	74,2			Singapore	70,3	Cabo Verde	44,2
United States	74,5			Kazakhstan	74,1	Ghana	49,0
Canada	74,5			Azerbaijan	85,8	Mozambique	51,4
Switzerland	75,7					Tanzania	55,2
<i>Czech Republic</i>	75,9					Burundi	56,4
<i>Luxembourg</i>	76,1					South Africa	58,5
Ukraine	76,4					Ethiopia	59,2
<i>Netherlands</i>	76,5					Rwanda	59,6
<i>Austria</i>	77,2						
<i>Portugal</i>	77,4						
<i>France</i>	78,8						
New Zealand	78,9						
<i>Sweden</i>	80,5						
<i>Denmark</i>	80,6						
<i>Slovenia</i>	81,7						
Norway	83,1						
<i>Finland</i>	83,5						
Belarus	87,9						
<i>Slovakia</i>	91,6						
Iceland	100						

* складено авторами на основі¹⁶

Таблиця 2

Індекс жіночих досягнень ЄС (FemAI) та індекс недоліків жінок (FemDI), 2021 р.

Індекс	Складові							
	робота та гроші	знання	час	сила	здоров'я	безпека та довіра	якість життя	Значення індексу
FemAI	67.7	48.6	50.0	55.4	68.7	54.0	57.9	57.5
FemDI	38.3	16.2	18.5	37.9	18.8	28.8	7.4	23.7

¹⁶ United Nations Conference on Trade and Development: The persisting regional gaps in gender equality. URL: <https://unctad.org/data-visualization/persisting-regional-gaps-gender-equality>

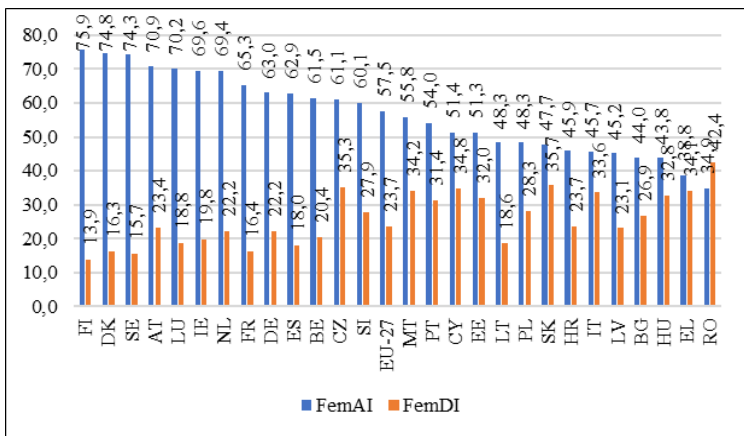


Рис. 1. Індекс досягнень жінок (FemAI) та Індекс невідного становища жінок (FemDI), за регіонами, 2021 р.

У 2003 році Рада Європейського Союзу рекомендувала збалансовану участь жінок і чоловіків у будь-якому органі прийняття рішень (політичних чи громадських), при цьому відсоток жінок не повинен бути нижче 40 %. Однак, на сьогоднішній день прогрес все ще йде повільно, і між державами-членами та регіонами ЄС існують значні відмінності (рис. 2). За прогнозами експертів, з урахуванням наявних темпів до 2040 року частка жінок в органах прийняття рішень на національному рівні досягне 50 %. Місцеві ради досягнуть цієї частки лише у 2060 році.

В сучасних умовах України надзвичайно важливим є також вивчення світового досвіду регулювання гендерної динаміки під час криз та повоєнного відновлення (рис. 3).

За даними Гендерного моніторингу місцевих виборів (табл. 3–5¹⁷), проведеного Центральною виборчою комісією, представництво жінок у обласних, районних та міських радах України за період з 2015 до 2020 рік покращилось на рівні обласних рад (з 14,95 % до 27,79 %), районних рад (з 24,02 % до 34,32 %), Київської міської ради (з 18,33 % до 30,83 %), міських рад (з 29,22 % до 32,59 %), районних в місті рад (з 33,30 % до 43,77 %). Водночас показники відсотків обраних депутатів-жінок та голів-жінок погіршилися на рівні селищних рад (з 46,10 % до 37,85 %), сільських рад (з 55,67 % до 41,30 %), а також сільських, селищних, міських голів (з 31,36 % до 16,56 %).

¹⁷ Гендерний моніторинг місцевих виборів. URL: <https://www.cvk.gov.ua/actualna-informaciya/187243.html>

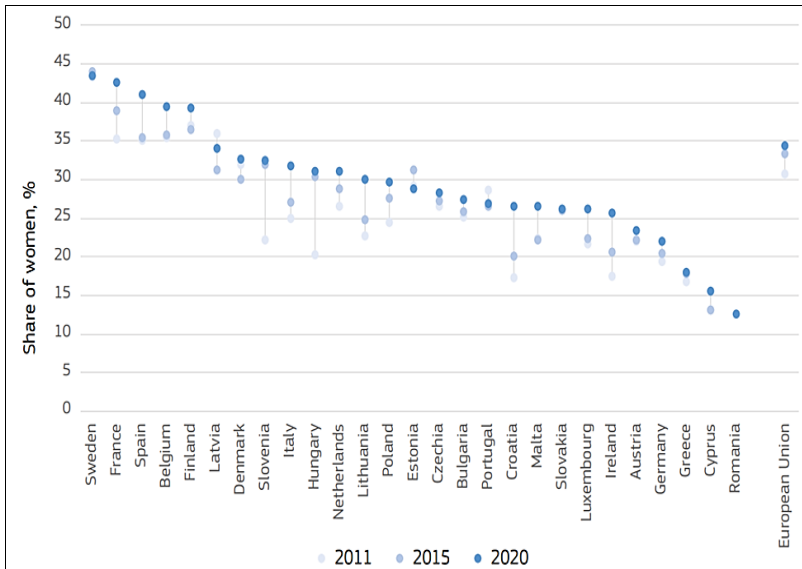


Рис 2. Жінки в місцевих радах в країнах-членах ЄС, 2011–2020 рр.

* джерело¹⁸

Загалом на місцевих виборах 2020 року до обласних, районних та міських рад було зареєстровано близько 44 % кандидаток-жінок. Для порівняння, на виборах 2015 року було висунуто 36 % жінок. Водночас, присутність жінок у виборчих списках не означає, що аналогічне представництво автоматично буде серед обраних кандидатів. Але статистика доводить, що ці квоти спрацювали. Жінки отримали нові і більш рівні можливості бути обраними в місцеві ради та впливати на життя громад. При цьому слід враховувати, що тепер в Україні 136 районів. Тому було зменшено і загальну кількість депутатів, у 2020 році які обиралися та були обрані до районних рад.

¹⁸ Mapping the glass ceiling: the EU regions where women thrive and where they are held back. Monitoring EU regional gender equality with the female achievement and disadvantage indices. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. P. 20. URL: https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/work/gem2021/gender_equality_monitor_en.pdf

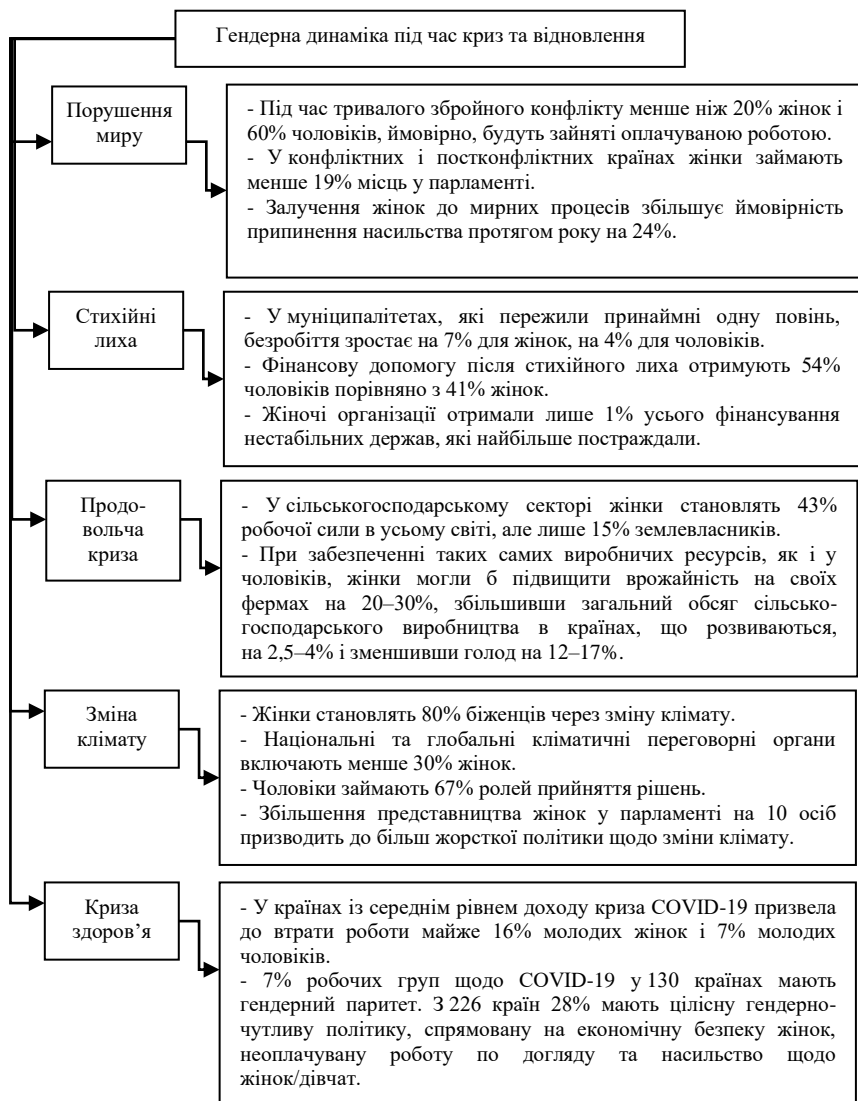


Рис. 3. Факти про гендерну динаміку під час криз та відновлення

* джерело¹⁹

¹⁹ Gender dynamics of crisis and recovery. URL: https://www.wto.org/library/events/women_05122022/gender_dynamics_of_crises_and_recovery.pdf

Таблиця 3

**Динаміка зміни показників місцевих виборів 25 жовтня 2015
та 25 жовтня 2020 років**

Рівень місцевої ради	Кількість рад, в яких проводилися вибори			Усього обрано депутатів		
	2015 рік	2020 рік	Зміна, %	2015 рік	2020 рік	Зміна, %
обласні ради	22	22	0,0	1699	1659	-2,4
районні ради	462	119	-74,2	15 119	5294	-65,0
Київська міська рада	1	1	0,0	120	120	0,0
міські ради	378	369	-2,4	11 102	10 965	-1,2
районні в місті ради	27	15	-44,4	1033	562	-45,6
селищні ради	612	428	-30,1	12 437	10 070	-19,0
сільські ради	9219	623	-93,2	119 552	13 769	-88,5
Разом	10 721	1577	-85,3	161 062	42 439	-73,7
	Кількість сільських, селищних, міських голів, які обиралися			Обрано голів		
Сільські, селищні, міські голови	10165	1421	-86,0	10131	1413	-86,1

Таблиця 4

**Динаміка зміни гендерного представництва кандидатів у депутати
місцевих рад, кандидатів на посади міських голів на місцевих
виборах 25 жовтня 2015 та 25 жовтня 2020 років**

Рівень місцевої ради	Кількість кандидатів у депутати-жінок та голів-жінок			Відсоток кандидатів у депутати-жінок та голів-жінок		
	2015 рік	2020 рік	Зміна, %	2015 рік	2020 рік	Зміна, %
обласні ради	5387	7253	34,6	29,86	43,15	44,5
районні ради	34 567	18 700	-45,9	35,59	44,02	23,7
Київська міська рада	911	943	3,5	32,05	43,04	34,3
міські ради	32 045	49 468	54,4	36,64	44,62	21,8
районні в місті ради	3023	1836	-39,3	38,61	47,21	22,3
селищні ради	–	26 250	–	–	45,72	–
сільські ради	–	20 871	–	–	44,46	–
Разом	75 933	125 321	65,0	–	44,66	
Кандидати на посади міських голів	367	481	31,1	13,03	16,42	26,0

Динаміка зміни гендерного представництва обраних депутатів місцевих рад, сільських, селищних, міських голів на місцевих виборах 25 жовтня 2015 та 25 жовтня 2020 років

Рівень місцевої ради	Кількість обраних депутатів-жінок та голів-жінок			Відсоток обраних депутатів-жінок та голів-жінок		
	2015 рік	2020 рік	Зміна, %	2015 рік	2020 рік	Зміна, %
обласні ради	254	461	81,5	14,95	27,79	85,9
районні ради	3632	1817	-50,0	24,02	34,32	42,9
Київська міська рада	22	37	68,2	18,33	30,83	68,2
міські ради	3244	3574	10,2	29,22	32,59	11,5
районні в місті ради	344	246	-28,5	33,30	43,77	31,4
селищні ради	5734	3811	-33,5	46,10	37,85	-17,9
сільські ради	66551	5687	-91,5	55,67	41,30	-25,8
Разом	79781	15633	-80,4	49,53	36,84	-25,6
Сільські, селищні, міські голови	3177	234	-92,6	31,36	16,56	-47,2

Однак питання реалізації жіночого лідерства в органах місцевого самоврядування залишається відкритим, адже 54 % населення України становлять жінки, а в Україні досі немає жодної жінки-мера обласного центру. Абсолютна більшість голів обласних рад є чоловіками. Жінки здебільшого очолюють гуманітарні та соціально-орієнтовані постійні комісії в місцевих радах. Вони переважно не допускаються до ухвалення рішень, які стосуються бюджетних, економічних та земельних питань²⁰. А це ті рішення, від яких напряму залежить справедливий розподіл ресурсів громади та їх розвиток.

3. Кейси ЄС із дотримання гендерної рівності в місцевому самоврядуванні

Дотримання гендерної рівності в місцевому самоврядуванні є не просто мейнстрімом, а практичною необхідністю. Існують різні особливості вирішення порушеного питання та його розвитку в країнах ЄС. Проаналізуємо цікаві та дієві кейси.

Так, у Чорногорії гендерна рівність означає рівні можливості для жінок і чоловіків робити внесок у культурний, політичний,

²⁰ Жіноче лідерство і місцеве самоврядування. URL: <https://politosvita.ba.org.ua/novyny/zhinoche-liderstvo-i-mistveve-samovryaduvannya/>

економічний і соціальний прогрес, а також однакові можливості отримувати користь від прогресу громади на національному та місцевому рівнях. Значним поштовхом до дотримання гендерної рівності в місцевому самоврядуванні і вдосконалення практики гендерної рівності стала співпраці між Міністерством з прав людини та меншин Чорногорії – Департаментом з питань гендерної рівності, Місією Організації з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ) у Чорногорії та муніципалітетами Чорногорії. Досягнення політики рівних можливостей на місцевому рівні забезпечило заохочення для подальшого вдосконалення нормативних та інституційних механізмів, знань і передового досвіду для досягнення повної рівності на всіх рівнях.

Міністерство з прав людини та прав меншин спільно з Місією ОБСЄ в Чорногорії започаткували проект «Гендерна рівність у місцевій громаді» з метою встановлення гендерної рівності та принципу рівних можливостей на муніципальному рівні²¹. Визначним результатом цієї співпраці стало підписання Меморандумів про співпрацю з усіма 23 муніципалітетами Чорногорії. Одним із зобов'язань Меморандумів було ухвалення місцевих планів дій щодо гендерної рівності, на сьогодні 11 муніципалітетів розробили місцеві плани дій. Додатковий прогрес на муніципальному рівні включає:

- у п'яти муніципалітетах створено місцеві офіси з питань гендерної рівності;

- 14 муніципальними зборами ухвалили рішення про гендерну рівність, які передбачають вжиття спеціальних заходів для запобігання гендерній дискримінації та створення рівних можливостей для жінок і чоловіків у місцевому самоврядуванні;

- 21 муніципалітет призначив кількох осіб для підтримки координації ініціатив гендерної рівності в регіоні;

- у 12 муніципалітетах створено ради з гендерної рівності;

- сім муніципалітетів передбачили в бюджеті кошти для впровадження політики гендерної рівності.

Необхідно відзначити, що у 2018 році органи місцевого самоврядування вперше визнали особливу важливість жіночого підприємництва при складанні своїх бюджетів. П'ять муніципалітетів (Подгориця, Будва, Бар, Даниловград, Беране та Герцег-Нові) тепер мають виділені кошти (у сумі 120 000 євро) для жіночого підприємництва у своїх бюджетах на 2018 рік у рамках ініціативи WPN. Важливо

²¹ Implementing principles of gender equality at local level. URL: <https://eige.europa.eu/about/eu-candidate-countries-and-potential-candidates/good-practices/implementing-principles-gender-equality-local-level>

наголосити після цих експериментів бюджетні програми муніципалітетів включають гендерні показники, які показують частку бюджету, спрямованого на досягнення рівних можливостей для жінок і чоловіків.

Цікавим для дослідження є також досвід Іспанії в галузі забезпечення гендерної рівності на місцевому самоврядуванні. Можна виокремити певні особливості цього досвіду²²:

1) **законодавчі ініціативи для гендерної рівності:** у Іспанії були прийняті різні законодавчі заходи для забезпечення гендерної рівності на місцевому рівні. Наприклад, були введені квоти на рівні 50 % для жінок і чоловіків у муніципальних органах влади та у муніципальних радах. Це сприяло більш рівній представленості жінок у місцевому самоврядуванні;

2) **офіси гендерної рівності:** у багатьох іспанських муніципалітетах були створені офіси гендерної рівності або аналогічні структури, які спеціалізуються на питаннях гендерної рівності. Ці офіси працюють над розробкою та впровадженням політик і програм для забезпечення рівності і сприяють усуненню дискримінації на гендерному ґрунті;

3) **навчання та розвиток жінок:** Іспанія активно підтримує навчання та розвиток жінок, що бажають брати участь у муніципальних виборах та займати важливі посади в місцевих органах. Це включає навчальні програми, тренінги та підтримку для жінок-кандидаток;

4) **програми національного рівня:** Уряд Іспанії розробив і впровадив різні програми національного рівня для підтримки гендерної рівності в місцевому самоврядуванні. Ці програми надають фінансову та технічну підтримку муніципалітетам для реалізації гендерно орієнтованих ініціатив. Прикладом є План рівності – ця програма спрямована на створення і реалізацію планів рівності в муніципалітетах. Вони мають на меті забезпечити рівні можливості та умови для жінок і чоловіків у всіх сферах життя, включаючи економіку, освіту, охорону здоров'я та інші. Програма технічної допомоги – ця програма надає муніципалітетам технічну підтримку та консультації з питань гендерної рівності. Вона допомагає муніципалітетам розробляти та впроваджувати гендерно-чутливі стратегії та політики;

5) **громадські консультації та участь громадян:** у Іспанії важливою частиною процесу прийняття рішень на місцевому рівні є громадські консультації та участь громадян. Це дозволяє жінкам і чоловікам брати активну участь у вирішенні питань гендерної рівності та впливати на прийняття рішень.

²² European Institute for Gender Equality: Gender mainstreaming. Country information. Spain (2022). URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/spain>

Швеція також славиться своїм вражаючим досвідом у забезпеченні гендерної рівності в місцевому самоврядуванні та в інших сферах життя. Ключовими аспектами шведського досвіду є:

1) **політична рівність**, саме тому у Швеції вже десятиліття діє принцип рівності між чоловіками і жінками в політичних органах. Шведська держава активно підтримує більше жінок у ролі муніципальних радників та мерів. Уряд також фінансує спеціальні програми для підтримки жінок-кандидатів;

2) **доступ до інформації та навчання**: у муніципалітетах Швеції важливий акцент робиться на забезпеченні доступу до інформації та навчання для жінок, щоб підготувати їх до активної участі у місцевому самоврядуванні. Яскравим прикладом є Жіноча народна школа у місті Гетеборзі²³, яка є прикладом так званої низової ініціативи стосовно освіти і жіночого руху. Інститут освіти – важливий чинник мобілізації людських ресурсів, зокрема, через низову активність. Як відомо, у Швеції низова жіноча активність сприяла тому, що питання гендерної рівності були не просто проголошені на рівні офіційних документів, а й втілені на практиці. Це сприяло збільшенню політичного представництва жінок в органах влади та місцевому самоврядуванні, а також для налагодження інституційних зв'язків між основними інституціями шведського суспільства, як-от державою, освітою та наукою, засобами масової інформації;

3) **гендерно-чутливе бюджетування**: багато муніципалітетів у Швеції використовують гендерно-чутливе бюджетування, щоб оцінювати вплив своїх бюджетів на жінок і чоловіків і коригувати їхні призначення відповідно;

4) **квоти та цільові програми**: деякі муніципалітети використовують квоти для забезпечення рівної представленості жінок у радах. Крім того, запроваджені цільові програми, спрямовані на підвищення ролі жінок в місцевому самоврядуванні;

5) **сприяння гендерному балансу**: Шведська влада активно сприяє гендерному балансу в управлінні муніципалітетами. Заходи включають підтримку жінок-кандидатів, навчальні програми для членів рад та ініціативи щодо створення гендерно рівних робочих умов у муніципалітетах;

²³ Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. Київ: Міжнародний центр перспективних досліджень, 2015. URL: https://www.icps.com.ua/assets/uploads/files/genderna_pol_tika_s.pdf

б) **співпраця та обмін досвідом:** Швеція сприяє співпраці між муніципалітетами та обміну досвідом в галузі гендерної рівності, щоб інші регіони могли використовувати успішні практики.

Загалом, Швеція відома своїм сильним захистом прав жінок і активною політикою щодо забезпечення гендерної рівності в усіх сферах суспільства, включаючи місцеве самоврядування. Цей досвід робить країну прикладом для багатьох інших країн, які також прагнуть забезпечити рівні умови для жінок і чоловіків на місцевому рівні.

Досвід Франції у забезпеченні гендерної рівності в місцевому самоврядуванні є значущим і може бути корисним для України²⁴:

1) **законодавче підґрунтя:** Франція розробила законодавче підґрунтя для забезпечення гендерної рівності на місцевому рівні. Закони встановлюють обов'язкову квоту для представництва жінок у муніципальних радах та органах самоврядування. Наприклад, жінки мають складати щонайменше 40 % членів муніципальної ради;

2) **свідома політика:** французькі муніципалітети активно працюють над свідомою політикою забезпечення гендерної рівності. Це включає розробку і впровадження планів дій з гендерної рівності та створення гендерно-чутливих комітетів;

3) **підтримка жінок-кандидатів:** Франція надає підтримку жінкам, які хочуть балотуватися на посади в муніципальних органах. Це включає підготовку та навчання для жінок-кандидатів, щоб зробити їх більш компетентними для участі в місцевому самоврядуванні;

4) **гендерно-чутливе бюджетування:** французькі муніципалітети також активно впроваджують гендерно-чутливе бюджетування. Це означає, що при складанні бюджету враховуються можливі впливи на гендерну рівність, і кошти виділяються на заходи, спрямовані на її покращення;

5) **сприяння жіночим організаціям:** Франція активно сприяє діяльності жіночих громадських організацій, які працюють у сфері місцевого самоврядування. Це може включати фінансову підтримку та надання ресурсів для розвитку таких організацій;

6) **співпраця з іншими країнами:** Франція активно співпрацює з іншими країнами для обміну досвідом та найкращими практиками у галузі гендерної рівності на місцевому рівні.

Ми не можемо оминати увагою передовий та інноваційний досвід Норвегії у забезпеченні гендерної рівності в місцевому самоврядуванні²⁵:

²⁴ European Institute for Gender Equality: Gender mainstreaming. Country information. France (2022). URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/france>

1) **квоти для жінок в місцевих радах:** Норвегія впровадила систему квот, які вимагають, щоб жінки склали не менше 40 % складу рад муніципалітетів і регіонів. Ця ініціатива допомогла збільшити представництво жінок у місцевому самоврядуванні та сприяла більш рівному прийняттю рішень;

2) **гендерно-чутливий бюджет:** Норвегія активно використовує гендерно-чутливий бюджетний підхід на місцевому рівні. Це означає, що під час складання бюджету враховуються можливі впливи на гендерну рівність, і призначаються кошти для проектів та програм, спрямованих на підтримку рівності;

3) **гендерні плани дій:** багато муніципалітетів у Норвегії розробляють гендерні плани дій, які включають в себе конкретні заходи та стратегії для досягнення гендерної рівності. Ці плани допомагають структуровано вирішувати проблеми та вдосконалювати політику;

4) **тренінги та підтримка для жінок-кандидатів:** Норвегія надає підтримку жінкам, які бажають балотуватися на місцеві посади. Це включає тренінги, робочі групи та наставницькі програми, спрямовані на підготовку жінок до політичної діяльності;

5) **залучення жінок у процеси прийняття рішень:** Муніципалітети в Норвегії активно залучають жінок до участі у процесах прийняття рішень на місцевому рівні. Це включає в себе консультації громадськості та роботу з гендерно-чутливими комітетами;

6) **співпраця з громадськими організаціями:** муніципалітети в Норвегії активно співпрацюють з громадськими організаціями, які працюють у галузі гендерної рівності. Ця співпраця сприяє обміну досвідом та розробці спільних ініціатив;

7) **система моніторингу та оцінювання:** Норвегія встановила систему моніторингу та оцінювання для визначення впливу політики на гендерну рівність. Це допомагає відстежувати прогрес та коригувати стратегії за необхідності.

Варто додати, що на сайті Європейського інституту гендерної рівності розміщена база гендерної статистики, огляд політик та інструментарію оцінки та забезпечення гендерної рівності²⁶. Інститут, відіграє ключову роль у просуванні гендерної рівності в ЄС, створенню більш інклюзивного та справедливого суспільства шляхом координації дій, збору та аналізу даних, досліджень та експертизи, розвитку потенціалу

²⁵ Gender equality. Norwegian Government (2023). URL: <https://www.regjeringen.no/en/topics/equality-and-diversity/likestilling-og-inkluderings/gender-equality/id670481/>

²⁶ European Institute for Gender Equality: Toolkits and guides (2023). URL: <https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides>

та навчання, політичним рекомендаціям, моніторингу та оцінки. Це дозволяє узгоджувати політики, забезпечувати обґрунтоване прийняття рішень, розбудовувати потенціал, оптимізувати ресурси, впливати на весь ЄС та надавати рекомендації щодо впровадження політики для забезпечення гендерної рівності. Підсумовуючи, Європейський інститут гендерної рівності є стрижнем у досягненні гендерної рівності в ЄС. Його мета полягає в координації, дослідженні та розбудові потенціалу, що має велике значення для держав-членів у створенні більш справедливого та інклюзивного європейського суспільства. Багатогранна роль інституту підкреслює його значення як каталізатора позитивних змін у сфері гендерної рівності.

4. Особливості впровадження гендерної політики в регіонах України

Впровадження гендерної політики в регіонах України характеризується фрагментарністю та не завжди системним підходом. Здебільшого певна окрема програма впроваджується на виконання донорської допомоги чи ініціативи. Яскравим прикладом є проект «Місто для рівності»²⁷, який фінансувався Європейською Комісією у 2005 році, був покликаний зібрати кращі практики з гендерної рівності в європейських місцевих урядах та розробити методологію для допомоги місцевим представникам у досягненні справжньої гендерної рівності у їхніх муніципалітетах. Однак важливо зауважити, що Асоціація міст України (далі – АМУ) як повноважний представник інтересів місцевих громад визнає пріоритетність питання гендерної рівності. І на основі зібраних аналітичних матеріалів проекту «Місто для рівності» у 2013 році АМУ схвалила Стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, яка стала частиною Стратегії розвитку АМУ²⁸, наголошуючи, що рівність жінок і чоловіків є одним з основних прав усіх громадян та фундаментальною цінністю демократичної держави. Звичайно, що таке право має бути не тільки юридично визнаним, але й ефективно застосовується до всіх аспектів життя: політичного, економічного, соціального і культурного.

²⁷ Практичний посібник для посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування «Гендерне інтегрування на місцевому рівні. Досвід міст, що приєдналися до європейської хартії рівності жінок і чоловіків». 2020. URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/607/GI_web.pdf

²⁸ Стратегія Асоціації міст України з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на 2017–2018 роки (2005). URL: https://gender.auc.org.ua/?page_id=196

Необхідно зауважити, що допомогти органам місцевого самоврядування досягати рівності у громадах покликана Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад. Підписання Хартії дозволяє органам місцевого самоврядування публічно продемонструвати відданість принципам рівності жінок і чоловіків та зобов'язання реалізовувати їх на території своєї діяльності. Для цього кожний орган-підписант розробляє План дій для досягнення рівності, у якому визначено пріоритети, дії та ресурси для їх реалізації. Першими містами, які підтримали цей рух і ухвалили відповідне рішення були Вінниця (2017 рік), Житомир та Ірпінь Київської області (2018 рік). За даними Міністерства соціальної політики України станом на серпень 2021 року більше ніж 80 органів місцевого самоврядування в Україні підписали Європейську хартію рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад²⁹.

Ця ініціатива та активний рух сприяли схваленню Урядом 12 серпня 2022 року Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційний план з її реалізації на 2022–2024 роки (далі – Державна стратегія). Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року – комплексний стратегічний документ, який визначає пріоритетні напрями консолідованих дій центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства, суб'єктів господарювання для зменшення гендерної нерівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства³⁰. Ми не можемо оминати увагою, на жаль, те, що у Державній стратегії окремим сегментом не відображено необхідність забезпечення гендерної рівності саме в місцевому самоврядуванні. Вже неодноразово міжнародними експертами наголошувалося на тому, що внаслідок опосередкованого зосередження на питанні, спостерігається недостатній рівень застосування гендерних підходів у діяльності місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, зокрема щодо врахування потреб та інтересів різних груп жінок і чоловіків на етапах формування, реалізації та моніторингу політики, планування та розподілу бюджетних коштів, надання послуг.

²⁹ Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методичних рекомендацій з реалізації гендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад» (2022). URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/6267.html>

³⁰ Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. URL: www.kmu.gov.ua/news/uriadom-skhvaleno-derzhavnu-stratehiu-zabezpechennia-rivnykh-prav-ta-mozhlyvostei-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2030-roku

ВИСНОВКИ

Ми цілком обґрунтовано можемо констатувати, що гендерна рівність в місцевому самоврядуванні відіграє суспільно важливу економічну та політичну роль. Досвід та практика ЄС є тому підтвердженням. У сучасній Україні вище політичне керівництво розуміє важливість порушеного питання, можемо також констатувати наявну сильну правову базу для розвитку гендерної політики, необхідну для імплементації на місцевому рівні. Країна приєдналася до багатьох міжнародних угод, які регулюють питання гендерної рівності та прав людини. Також в Україні розроблено низку власних нормативних актів, які сприяють ефективному впровадженню гендерної політики на різних рівнях управління.

Незважаючи на ці досягнення, існують серйозні виклики та питання, які потребують уваги для подальшого вдосконалення механізму впровадження гендерної політики на регіональному рівні. Зокрема, більшість регіональних стратегій не використовують системний підхід до врахування та вирішення проблем гендерної нерівності. Важливо почати з аналізу гендерних розривів, визначення проблем, які призводять до цих розривів, і розробки конкретних заходів для їх розв'язання. Крім того, потрібно створити ефективні механізми для діалогу між різними регіонами і сприяти обміну досвідом використання передових практик у сфері гендерної рівності. Україні потрібна ефективна та інтегрована національна система оцінювання та моніторингу сталого розвитку на всіх рівнях управління, включаючи національний, регіональний та місцевий. Ця система могла б вирішити ряд проблем, серед яких:

- розбіжність індикаторів: Рамкові результати та індикатори, використовувані у галузевих стратегіях регіонального розвитку, регіональних стратегіях і місцевих соціально-економічних планах (програмах), не завжди узгоджені між собою. Це може призводити до ускладнень при оцінці та порівнянні результатів на різних рівнях управління;

- недостатній моніторинг гендерних розривів: Важливо систематично відслідковувати показники гендерних розривів та розробляти державну політику, спрямовану на зменшення цих розривів на регіональному рівні. Водночас принципи та інструменти досягнення Цілей сталого розвитку в країні не завжди використовуються на практиці для моніторингу сталого та регіонального розвитку. Важливо забезпечити, щоб ці принципи були впроваджені в повному обсязі та застосовувалися при оцінці прогресу;

- брак даних з перехресною розбивкою: Відсутність даних, які дозволяли б аналізувати різницю між різними групами населення,

ускладнює практичне впровадження методів управління, побудованих на основі доказового підходу. Також ця відсутність даних ускладнює роботу національної системи моніторингу та оцінювання сталого регіонального розвитку;

– низький рівень участі жінок: Участь жінок у регіональних та місцевих процесах ухвалення рішень є недостатньою, що може призводити до прийняття політичних рішень, які не враховують права, потреби та погляди жінок з різних груп. Жінки з найбільш вразливих категорій часто виключаються з планування та розподілу бюджетних і економічних ресурсів. Потрібно також зробити акцент на посиленні механізмів залучення жінок до засідань Комісії з питань координації органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, а також громадських організацій та приватного сектору для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Таким чином, для забезпечення сталого регіонального розвитку та ефективного місцевого самоврядування, що враховує питання гендерної рівності, важливо: 1) Зміцнити правову та політичну бази, тобто розвивати політичну та нормативно-правову основу з метою підтримки інтеграції гендерної рівності та підходу, ґрунтованого на правах людини. Забезпечити участь жіночих груп, зокрема найбільш вразливих, у процесах ухвалення рішень. 2) Впроваджувати інституалізацію стратегії гендерної рівності у практичну діяльність структур уряду на регіональному рівні, враховуючи її при прийнятті рішень. 3) Застосовувати гендерно орієнтоване бюджетування, а саме забезпечити підтримку для впровадження гендерно орієнтованого бюджетування на регіональному та місцевому рівнях, щоб гендерні питання були враховані у розподілі бюджетних ресурсів. 4) Протидіяти гендерно-зумовленому насильству: сприяти координації зусиль всіх зацікавлених сторін на національному, регіональному та місцевому рівнях для боротьби з гендерно-зумовленим насильством, включаючи домашнє насильство. 5) Поширювати практичні методи, зокрема, розповсюджувати практичні методи забезпечення гендерної рівності та впровадження політики в сфері прав людини на рівні областей та громад. 6) Запровадити систему моніторингу та оцінювання сталого регіонального та місцевого розвитку, яка буде орієнтована на гендерну рівність та права людини.

На наш погляд корисним інструментом для досягнення вищезазначених завдань може стати розроблення окремого блоку «Гендерні показники» в Автоматизованій системі муніципальної статистики Асоціації міст України (електронна система збору, збереження та обробки інформації про основні сфери життєдіяльності територіальних громад та діяльності органів місцевого самоврядування). Це крок до

системного моніторингу та аналітичного дослідження з метою впровадження стабільного і ресурсного місцевого самоврядування у питаннях гендерної рівності.

В цілому, практика ЄС у просуванні гендерної рівності в місцевому самоврядуванні є цінним довідником для таких країн, як Україна. Незважаючи на те, що проблеми залишаються, Україна досягла успіху в узгодженні своєї законодавчої бази та реалізації ініціатив щодо подолання гендерних розривів. Постійна співпраця, розбудова потенціалу та обмін найкращими практиками будуть важливими для досягнення суттєвої гендерної рівності в місцевому врядуванні як в ЄС, так і в Україні.

АНОТАЦІЯ

Гендерна рівність у місцевому самоврядуванні відіграє критично важливу роль у створенні справедливого, ефективного та розумного управління. Основною метою цієї статті є дослідження та аналіз законодавчої бази та практик ЄС щодо гендерної рівності у місцевому самоврядуванні з метою впровадження адаптованих підходів у місцеве самоврядування в Україні. Дослідження також охоплює аналіз кількісний аналіз індексів та показників гендерного балансу у політичних та управлінських посадах. Цей комплексний підхід має на меті забезпечити поглиблене розуміння викликів і можливостей, які є унікальними для досягнення Україною гендерної рівності в місцевому самоврядуванні. Завдяки цьому дослідження намагається внести свій внесок у ширший дискурс щодо тематики гендерної рівності, пропонуючи ідеї, які можуть стати основою для прийняття політичних рішень, надихнути на найкращі практики та сприяти міжнародній співпраці для більш інклюзивної, справедливої глобальної спільноти та сталого розвитку.

Література

1. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union (2012). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>
2. Europe 2020: the European Union strategy for growth and employment (2020). URL: <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/europe-2020-the-european-union-strategy-for-growth-and-employment.html>
3. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and

occupation (2006). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32006L0054>

4. Directive 2014/95/EU of the European Parliament and of the Council of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups (2014). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32014L0095>

5. Strategic engagement for gender equality 2016–2019. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1>

6. The Gender Equality Strategy 2020–2025: Striving for a Union of Equality. (2020). URL: <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en>

7. Council conclusions of 7 March 2011 on European Pact for Gender Equality (2011–2020). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

8. European Charter for Equality of Women and Men in Local Life (2006). URL: https://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf

9. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development (2015). URL: <https://sdgs.un.org/2030agenda>

10. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації» (2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>

11. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023–2025 роки» (2023). URL: <https://ips.ligazakon.net/document/kr230815?an=9>

12. ООН Жінки, Аналіз вразливості жінок та чоловіків в контексті децентралізації на територіях України, що постраждали від конфлікту (2017). URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/427/1.pdf>

13. Україна, постанова Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 року № 695 «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 роки». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-п#Text>

14. ООН Жінки, Гендерний аналіз регіонального розвитку України (2021). URL: <http://surl.li/gmmln>

15. United Nations Conference on Trade and Development: The persisting regional gaps in gender equality. URL: <https://unctad.org/data-visualization/persisting-regional-gaps-gender-equality>

16. Mapping the glass ceiling in the EU. URL: <https://cohesiondata.ec.europa.eu/stories/s/Regional-gender-equality-in-the-EU/vtrw-h5vm>

17. Mapping the glass ceiling: the EU regions where women thrive and where they are held back. Monitoring EU regional gender equality with the female achievement and disadvantage indices. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. P. 20. URL: https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/work/gem2021/gender_equality_monitor_en.pdf

18. Gender dynamics of crisis and recovery. URL: https://www.wto.org/library/events/women_05122022/gender_dynamics_of_crises_and_recovery.pdf

19. Гендерний моніторинг місцевих виборів. URL: <https://www.cvk.gov.ua/actualna-informaciya/187243.html>

20. Жіноче лідерство і місцеве самоврядування. URL: <https://politovita.ba.org.ua/novyny/zhinoche-liderstvo-i-mistseve-samovryaduvannya/>

21. Implementing principles of gender equality at local level. URL: <https://eige.europa.eu/about/eu-candidate-countries-and-potential-candidates/good-practices/implementing-principles-gender-equality-local-level>

22. European Institute for Gender Equality: Gender mainstreaming. Country information. Spain (2022). URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/spain>

23. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. Київ: Міжнародний центр перспективних досліджень, 2015. URL: https://www.icps.com.ua/assets/uploads/files/genderna_pol_tika_s.pdf

24. European Institute for Gender Equality: Gender mainstreaming. Country information. France (2022). URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/france>

25. Gender equality. Norwegian Government (2023). URL: <https://www.regjeringen.no/en/topics/equality-and-diversity/likestilling-og-inkluderer/gender-equality/id670481/>

26. European Institute for Gender Equality: Toolkits and guides (2023). URL: <https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides>

27. Практичний посібник для посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування «Гендерне інтегрування на місцевому рівні. Досвід міст, що приєдналися до європейської хартії рівності жінок і чоловіків» (Проект ПРОМІС). 2020. URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/607/GI_web.pdf

28. Стратегія Асоціації міст України з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на 2017–2018 роки (2005). URL: https://gender.auc.org.ua/?page_id=196

29. Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методичних рекомендацій з реалізації гендерного підходу та підходу, що базується на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад» (2022). URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/6267.html>

30. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. URL: www.kmu.gov.ua/news/uriadom-skhvaleno-derzhavnu-stratehiu-zabezpechennia-rivnykh-prav-ta-mozhlyvostei-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2030-roku

Information about the authors:

Khovrak Inna Viktorivna,

Doctor of Economics, Professor,

Consultant & Project Manager

Rørosregionen Næringsshage AS

Ol-Kanelesaveien 2, Røros, 7374, Norway

Pyzhova Maryna Oleksandrivna,

Doctor of Law, Associate Professor

Vice-rector for scientific work

State Tax University

31, Universytetska str., Irpin, 08205, Ukraine