

та орієнтація на рівність. А викладачі/співробітники частіше демонструють позицію ситуативного визначення «жіночих» та «чоловічих» ролей, обираючи варіант відповіді «кожен повинен робити те, що у нього краще виходить».

В процесі роботи на навчання 64% громади університету відчували різницю у ставленні до жінок та чоловіків. При цьому студенти з гендерно обумовленими відмінностями у ставленні зустрічались частіше за працівників вишу. Четверта стадія - проведення самого семінару. Учасниками семінару стали представниці та представники 16 вишів України. На семінарі його учасники неодноразово наголошували, що сьогодні вкрай важливим є дослідження і подолання гендерних стереотипів, які існують у суспільстві задля формування політики гендерної чутливості, досягнення гендерного паритету у системі освіти, що врешті решт має стати підставою для створення атмосфери співробітництва у галузі управління освітою. П'ята стадія - підведення підсумків роботи семінару. На завершальному етапі процесу проведення семінару були підготовлені загальні висновки та рекомендації та організовано презентацію гендерного аудиту.

З 2015 року центр гендерної освіти Запорізького національного університету активно долучається до втілення в життя локалізації НПД 1325 у Запорізькій області. У рамках діяльності Центру гендерної освіти ЗНУ його представники беруть участь у численних регіональних форумах, засіданнях, обговореннях і тренінгах, присвячених цій проблемі. Крім того, на базі ЗНУ регулярно проводяться відповідні тематичні заходи. Серед останнього варто згадати, що у листопаді 2019 року тут провели засідання круглого столу: «Соціально-педагогічні аспекти протидії домашньому насильству» за участю державних службовців, працівників поліції, викладачів, науковців, студентів, громадських діячів. Під час цього заходу, зокрема відбулася презентація формування гендерної компетентності засобами графічного дизайну на прикладі плакатів про протидію домашньому насильству, виготовлених студентами спеціальності «графічний дизайн» факультету соціальної педагогіки та психології ЗНУ. У 2020 році Центр гендерної освіти ЗНУ долучився до проекту із підготовки «тіньової» доповіді за CEDAW, яку координував Київський інститут гендерних досліджень (КІГД). Для нашого центру було великою честю бути запрошеними для виступу на круглому столі, присвяченому цьому заходу, розповісти про гендерні ініціативи як жіночих організацій індустріального міста, так і власне Центру гендерної освіти ЗНУ. Центр гендерної освіти долучається до роботи громадських організацій, намагається впроваджувати принцип гендерної рівності та недискримінації в освіту, інформує студентську молодь про взаємозв'язок принципу недискримінації, ненасильства, справедливості та професійними компетентностями майбутніх фахівців.

Вікторія Гнеушева

доцент кафедри фінансів та обліку
ПрАТ «ПВНЗ «ЗІЕП», м. Запоріжжя,
кандидат економічних наук

Наталія Протопопова

старший викладач кафедри
аналітичної економіки та менеджменту
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ В ПРАКТИЦІ РОБОТИ ОРГАНІЗАЦІЙ

Впровадження гендерно орієнтованого підходу в будь-який процес організацій реалізується через використання низки гендерночутливих інструментів і практик під час планування та виконання стратегій розвитку, програм соціально-економічного та культурного розвитку, цільових програм і бюджетів. Володіння таким інструментарієм – це сучасний виклик, насамперед, для надавачів послуг [1].

В практиці роботи різних організацій відправною позицією для аналізу і планування змін з метою інтеграції гендерного підходу в практиці роботи може служити методологія гендерного аудиту.

Гендерний аудит організацій, що відноситься до категорії якісних (т.зв. «соціаль-

них») аудитів, базується на таких основних підходах:

- концепції «Гендер і розвиток», що розглядає жінок як окрему і однорідну групу, а також ролі і потреби чоловіків і жінок. Оскільки жінки, як правило, знаходяться в менш вигідному економічному і соціальному становищі в порівнянні з чоловіками, просування гендерної рівності в першу чергу зосереджено на потребах, інтересах і можливостях жінок. Відповідно, цільовим завданням є підвищення статусу жінок в суспільстві, а кінцева мета - це досягнення повної гендерної рівності. Для вирішення проблем гендерної нерівності необхідні чітко сплановані заходи, які всередині конкретних організацій потребують значну увагу до питань зміни організаційної культури.

- самооцінці співробітників організації за якісними показниками. Дані самооцінки можуть бути доповнені результатами інших заходів, проведених в ході аудиту, наприклад результатами аналізу документації, співбесід з працівниками, думками ключових співробітників в партнерських організаціях і серед інших партнерів.

- семінарах (або навчальному циклі) в організації, що дозволяють виявити, наскільки істотний розрив між офіційно прийнятою політикою комплексного гендерного підходу та її здійсненням на практиці; а також допомогти співробітникам підрозділу пройти навчання для скорочення виявленого розриву.

- концепції самонавчання. Навчання і зміни відбуваються в організації на рівні окремих співробітників, підрозділів і організації в цілому. Якщо на рівні окремих співробітників і підрозділів не налагоджений процес навчання, організація не в змозі реагувати на мінливі умови зовнішнього середовища.

Виконання гендерного аудиту скоріше не є елементом традиційної управлінської практики, однак може стимулюватися в ході виконання міжнародних проєктів.

Гендерний аудит є ключовим інструментом і процесом, заснованим на методології участі, для сприяння організаційному навчанню (на рівні окремого працівника, рівні структурного підрозділу та організації в цілому) до того, як практично і ефективно враховувати гендерну проблематику для просування гендерної рівності [1].

Сьогодні гендерний аудит розглядається дослідницькими та експертними колами як ефективний засіб удосконалення соціально орієнтованої політики як на рівні держави, так і на рівні окремої установи чи організації [2].

Юридична рівність не завжди зумовлює рівність фактичну. Саме тому постає нагальне завдання інтегрування гендерного підходу в державну політику України як на національному, так і на місцевому рівнях, а також на всіх видах підприємств [3].

Отже, для досягнення позитивних результатів інтегрування гендерного підходу в організаціях рекомендуємо: □

1. Підвищити рівень кваліфікації посадової особи або підготувати окремого/окрему спеціаліста/спеціалістку з питань гендерно орієнтованого бюджетування. □

2. Координувати зусилля всіх учасників бюджетного процесу щодо врахування гендерних аспектів (специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних та інших характеристик умов життя та потреб жінок і чоловіків). □

3. Проводити аналіз ефективності й результативності програмних заходів і відрахувань та їх впливу на бенефіціарів – різних груп жінок і чоловіків; оцінку проміжних і ключових наслідків прийнятих рішень; на постійній основі моніторинг та обмін інформацією, на підставі чого вносити зміни в цілі, заходи, результативні показники та суми бюджетних асигнувань задля реального забезпечення гендерної рівності та соціальної справедливості. □

4. Підтримувати постійний діалог і зворотній зв'язок із представниками бізнесу та громадськості для консолідації зусиль з вирішення нагальних суспільних проблем, забезпечуючи, водночас, прозорість і відповідальність реалізації політики в сфері місцевих фінансів [4].

Таким чином, наданий практичний інструментарій рекомендовано особам і спеціалістам організацій різних форм власності використовувати в процесі розробки та реалізації нормативно-правових актів [4].

1. Гендерний аудит для громадських організацій. URL: https://www.hubs.org.ua/wp-content/uploads/2019/09/gender-audit-book-a5-interactive.pdf?fbclid=IwAR2_WBs2S7rISPdnbWP32uY3EoPgbVcMmQ2UmCcMEaB8Cz1Pzy8DhLRoVlk

2. Гендерний аудит діяльності вищих навчальних закладів. Практичний посібник. URL: <https://gendercenter.sumdu.edu.ua/images/docs/12345.pdf>

3. Впровадження комплексного гендерного підходу в роботу органів місцевого самовряду-

вання. Методичні рекомендації. URL: http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2019/06/Gender_approach_Zytomyr.pdf

4. Моделювання ефективної фінансової діяльності органів місцевого самоврядування отг в умовах децентралізації. Консолідований підхід. URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/570/6.pdf>

Юлія Завгородня
доцент кафедри теорії
та історії держави і права
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН

У сучасному демократичному суспільстві правова система ґрунтується на засадах верховенства права і людських правах, які є неможливими без забезпечення рівності людей. Саме рівність є фактором визнання людської гідності та, відповідно, людини як основної соціальної цінності.

У Конституції України наша держава проголошена як демократична і правова, в якій визнається і діє принцип верховенства права, людина є основною цінністю, визначено, що «усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах» та «не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками ... статі... Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї...» [1].

На виконання наведених конституційних положень 8 вересня 2005 року було прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» відповідно до преамбули якого метою цього закону є «досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права» [2].

Однак, можна стверджувати, що значна частина положень вказаного Закону залишається нереалізованою. Так, наприклад, у Пояснювальній записці до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії дискримінації та дотримання норм етики народними депутатами України», поданій до Верховної Ради України у лютому цього року наводяться статистичні дані щодо недотримання гендерної рівності в українському парламенті: «Рівень політичного представництва залишається низьким, попри те, що на останніх позачергових виборах представництво жінок у Верховній Раді збільшилося з 12,5% до 20,5%. Незважаючи на нещодавнє покращення ситуації, дані в Україні залишаються на рівні нижчому за середній європейський показник (28,5% для Європи – країн-членів ОБСЄ, у тому числі скандинавських країн)», а також вказується, що «Доволі поширеним явищем у Верховній Раді України є дискримінаційна поведінка з боку народних депутатів. Мова йде про часті висловлювання народних депутатів, які є дискримінаційними за ознаками статі» [3].

У Пояснювальній записці наводиться й інша статистична інформація за предметом нашого дослідження: «За даними ГО «Ла Страда Україна» (2018) найпоширенішими видами насильства щодо жінок-політиків в Україні є публічне приниження через соціальні мережі та засоби масової інформації – 62%; психологічне насильство – 59%; сексизм – 59%; словесні зловживання – 58%; сексуальні домагання – 47%. Згідно з дослідженням UNDP «Насильство проти жінок у політиці: Україна», лише 23,5% респондентів заявили, що їх політична партія має внутрішню політику щодо запобігання насильству та дискримінації жінок у політиці. Відповідно 76,5% респондентів заявили, що їхня політична партія не проводить такої політики. У той же час 23,5% респондентів заявили, що їх партія має відповідь на випадки насильства (дискримінації) щодо жінок у політиці в Україні» [3].

Додамо, що, доповідаючи на засіданні Верховної Ради України щодо законопроекту про запобігання та протидію домашньому насильству І. Луценко наголосила: «З цього законопроекту буде викинуто поняття гендеру як таке, буде відрегульовано поняття "сексуаль-