

Дослідження, розробки, проекти
з питань публічного управління та адміністрування

УДК 351/354

Сидоренко Наталія Сергіївна

доктор юридичних наук, доцент,

доцент кафедри управління та адміністрування

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Сидоренко Наталья Сергеевна

доктор юридических наук, доцент,

доцент кафедры управления и администрирования

Днепропетровский государственный университет внутренних дел

Sydorenko Natalia

Doctor of Law Science, Docent,

Associate Professor at the Department of Administration and Management

Dnipropetrovs'k State University of Internal Affairs

ORCID: 0000-0003-4622-2779

**ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ УКРАЇНИ
ТА КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

**ГЕНДЕРНАЯ ПОЛИТИКА В ПУБЛИЧНОМ УПРАВЛЕНИИ
УКРАИНЫ И СТРАН ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА**

**GENDER POLICY IN THE PUBLIC ADMINISTRATION OF UKRAINE
AND THE COUNTRIES OF THE EUROPEAN UNION**

Анотація. У статті розглядаються основні питання щодо гендерної політики в публічному управлінні України та країн Європейського Союзу. Основна проблема сучасного публічного управління в світі, зокрема і в Україні – це недопредставлення жінок у публічному секторі. Метою даного дослідження є аналіз гендерної політики в публічному управлінні України та

країн Європейського Союзу, з можливістю подальшої імплементації закордонного досвіду у вітчизняну практику. Аналіз вітчизняного нормативно-правового поля, дозволив визначити, що в Україні є певна нормотворча база для гендерних трансформацій в публічному управлінні, проте вона ще потребує вдосконалення.

Проведення порівняльного аналізу заходів публічного сектору щодо гендерної політики таких країн як Ісландія, Норвегія, Швеція та Фінляндія, дало змогу вивчити основні здобутки гендерної політики в цих країнах для подальшого подолання бар'єрів, що перешкоджають включенню жінок на службу в державні органи України. Встановлено, що у багатьох країнах є схожі чинники недопредставленості жінок у публічному. За результатами дослідження було доповнено низку аргументів щодо впровадження передового досвіду зарубіжних країн з гендерної політики, а саме: проведення різних ініціатив, що сприяють представленості жінок у публічній службі, у соціально значущих проектах; стимулювання участі жінок у політичному житті шляхом інформаційно-просвітницьких кампаній у сільських та віддалених районах; вдосконалення законодавчих ініціатив щодо жінок; розширення контактів і взаємодопомога жінок-лідерів; залучення жінок у новостворені спеціальності з інформаційно-комунікаційних технологій; вдосконалення роботи державних органів щодо впровадження та контролю над гендерною рівністю відповідно до чинного законодавства. Теоретично обґрунтовано необхідність прийняття державної програми проведення освітніх заходів для жінок.

Ключові слова: жінки, рівність, гендерна політика, удосконалення законодавчих ініціатив, жінки у публічному управлінні.

Анотація. В статті розглядаються основні питання гендерної політики в публічному управлінні України і країн Європейського Союзу. Основна проблема сучасного публічного управління в світі, в

том числе и в Украине, – это недопредставление женщин в публичном секторе. Целью данного исследования является анализ гендерной политики в публичном управлении Украины и стран Европейского Союза с возможностью дальнейшей имплементации зарубежного опыта в отечественную практику. Анализ отечественного нормативно-правового поля позволил определить, что в Украине есть определенная нормотворческая база для гендерных трансформаций в публичном управлении, однако она еще нуждается в совершенствовании.

Проведение сравнительного анализа мероприятий публичного сектора по гендерной политике таких стран как Исландия, Норвегия, Швеция и Финляндия позволило изучить основные достижения гендерной политики в этих странах для дальнейшего преодоления барьеров, препятствующих включению женщин в государственные органы Украины. Установлено, что во многих странах схожие факторы недопредставленности женщин в публичном управлении. По результатам исследования был дополнен ряд аргументов по внедрению передового опыта зарубежных стран по гендерной политике, а именно: проведение различных инициатив, способствующих представленности женщин в публичной службе, в социально значимых проектах; стимулирование участия женщин в политической жизни путем информационно-просветительских кампаний в сельских и отдаленных районах; усовершенствование законодательных инициатив в отношении женщин; расширение контактов и взаимопомощь женщин-лидеров; привлечение женщин во вновь созданные специальности по информационно-коммуникационных технологий; совершенствование работы государственных органов по внедрению и контролю над гендерным равенством в соответствии с действующим законодательством. Теоретически обоснована необходимость принятия государственной программы проведения образовательных мероприятий для женщин.

Ключевые слова: женщины, равенство, гендерная политика, усовершенствование законодательных инициатив, женщины в общественном управлении.

Summary. *The article examines the main issues related to gender policy in the public administration of Ukraine and the countries of the European Union. The main problem of modern public administration in the world, in particular in Ukraine, is the underrepresentation of women in the public sector. The purpose of this study is the analysis of gender policy in the public administration of Ukraine and the countries of the European Union, with the possibility of further implementation of foreign experience in domestic practice. The analysis of the domestic normative and legal field made it possible to determine that Ukraine has a certain normative base for gender transformations in public administration, but it still needs improvement.*

Conducting a comparative analysis of public sector measures regarding gender policy in countries such as Iceland, Norway, Sweden, and Finland made it possible to study the main achievements of gender policy in these countries in order to further overcome the barriers that prevent the inclusion of women in the service of public bodies of Ukraine. It has been established that in many countries there are similar factors of underrepresentation of women in public. Based on the results of the research, a number of arguments were added regarding the implementation of the best practices of foreign countries in gender policy, namely: the implementation of various initiatives that promote the representation of women in public service, in socially significant projects; stimulation of women's participation in political life through information and educational campaigns in rural and remote areas; improvement of legislative initiatives regarding women; expansion of contacts and mutual assistance of women leaders; involvement of women in newly created specialties in information and communication technologies; improving the work of state bodies regarding the

implementation and control of gender equality in accordance with current legislation.

Key words: women, equality, gender policy, improvement of legislative initiatives, women in public administration.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із актуальними науковими чи практичними завданнями. 23 червня 2022 року Україна отримала статус кандидата в Європейський Союз (ЄС) [1]. Цей статус зобов'язує країну провести багато складних реформ у сфері публічного управління, зокрема гендерну реформу, адже гендерна рівність як фундаментальне право, закріплене в європейських договорах, залишається однією з основних цілей у розвитку соціальної сфери ЄС. Тому одним із важливих завдань на сьогодні виступає аналіз гендерної політики в публічному управлінні країн ЄС, та порівняння його із вітчизняним досвідом.

Аналіз останніх вітчизняних і зарубіжних досліджень, у яких розглядається ця проблема. Питання гендерної політики досліджувались багатьма вітчизняними і зарубіжними вченими. Серед українських вчених можна виділити: Н. Грицяка, О. Кулачек, М. Білинську, В. Гошовську, Н. Протасову, О. Вілкову, І. Тукаленко, В Соколова та М. Саприкіну.

У роботах таких вітчизняних вчених, як: Е. Лібанової, В. Довженко, А. Комарова, Л. Морозко, І. Голубєвої, А. Пашко, С. Смоляр, Р. Рубань, Н. Шпак, М. Богачевської-Хомяк, Н. Гога, Л. Кормич, К. Верес, І. Богословської, С. Станік, Н. Чухим, М. Орлик, Л. Кобелянської було розглянуто питання щодо формування гендерної політики та визначення шляхів її реалізації в Україні.

Процес упровадження гендерних підходів у сферу публічного управління було висвітлено в працях О. Кулачек, Н. Ковалішиної, В. Близнюк, М. Попова та ін. В своїх працях Н. Грицяк, Б. Кравченко, Т.

Василевська, О. Іваницька розглядали гендерні аспекти державної служби. І хоча, написано велику кількість робіт на дану тематику, виклики, що постають перед Україною, формують нову плеяду проблемних питань гендерної рівності та політики у публічному управлінні країни.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета дослідження – аналіз практики забезпечення реалізації принципу гендерного рівності у публічному управлінні країн ЄС. Особливу увагу буде приділено дослідженню законодавства Ісландії, Швеції, Норвегії та Фінляндії, тому що ці країни досягли найкращих результатів в подоланні гендерного розриву (gender gap) в суспільстві.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Масштабні перетворення у соціальній, політичній та економічній сферах, що відбулися у другій половині ХХ – на початку ХХІ століття, сприяли зміні ролі та статусу жінок у сучасному суспільстві, руйнуванню стереотипів, що формувалися десятиліттями. Модернізація та поява новітніх технологій, лібералізація економічних відносин та демократизація всіх сфер життя, створили основу для прояву ініціативи та розширили можливості у найрізноманітніших сферах життя: публічному управлінні, політиці, науці, підприємстві і т.д. Сучасні жінки активно реалізують свій потенціал у бізнесі, обіймають високі посади у державному управлінні, виступають як громадські та політичні діячі, приймають рішення на найвищому рівні.

Поступово звичні раніше уявлення про роль жінки в сім'ї зазнали значного коригування в свідомості представників більшості культур та народів. В умовах глобалізації, інтеграції, активізації мобільності трансформувалася модель сімейно-шлюбних відносин, змінилися рольові функції. Жінки перестали розглядатися лише як домогосподарки, які мали готувати, прибирати і дбати про свою сім'ю.

Під впливом зміненої навколишньої дійсності, жінки залучаються у соціальне життя, що сприяє зміні патріархального ладу суспільства, прагнення особистої незалежності. Подібного роду метаморфози сприяли розвитку жінок, емансипації та набуття рівноправності з чоловіками. Освіта та можливість самостійно заробляти гроші, забезпечили їм певний рівень свободи. У них виникло бажання реалізувати себе не лише в побутовій площині, а й за її межами, у професійній сфері. Жінки зайнялися політичною кар'єрою, продемонстрували свою активну участь у бізнесі, розширили свою присутність у сферах культури та освіти.

Однак їх можливості, як і раніше багато в чому відстають від можливостей чоловіків у всьому світі. Кількість жінок, беруть участь у публічному управлінні, політичному, економічному та громадському житті різних країн, показує, що їх кількість на керівних посадах незначна.

У багатьох країнах до сьогодні присутня статева сегрегація у суспільно-виробничій сфері, яка проявляється у поділі професій на «чоловічі» та «жіночі», нижчому рівні зайнятості та освіти жінок у порівнянні з чоловіками. Заробітна плата жінок у середньому нижча, ніж у чоловіків, й жінки частіше стають жертвами насильства та безробіття. Найнедоступнішою до цих пір для жінок залишається сфера публічного управління.

В Україні, за період незалежності, деякі кроки щодо забезпечення гендерної рівності в системі державної служби були зроблені. Так, у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків», від 01.01.2006 року, проголошено забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у сфері державної служби та служб органів місцевого самоврядування, а саме:

– призначення на державну службу та службу до органів місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі;

- дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу до органів місцевого самоврядування та під час її проходження забороняється;
- керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації та професійної підготовки незалежно від статі претендента;
- формування кадрового резерву для заміщення посад державних службовців та посад в органах місцевого самоврядування, просування їх по службі здійснюється із забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків;
- допускається застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок та чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад [2, с. 127-128].

Також, у 20.06.2022 року, Верховною Радою була ратифікована Стамбульська конвенція, яка є першим міжнародним законодавчим актом, що передбачає захист прав жінок. Її мета – захист жінок від усіх форм насильства та дискримінації [3].

Попри певну нормативно-правову базу, напрацьовану в Україні, сучасна гендерна політика в публічному управлінні залишається незадовільною. Варто відмітити що у світі, глобальний гендерний розрив становить 68,6%. Це означає, що до гендерного паритету залишається ще 31,4% (таблиця 1).

У той же час ще жодна з країн у світі не досягла повного паритету, й лише перші п'ять країн у рейтингу закрили щонайменше 80% розриву. Серед них чотири країни Північної Європи (Ісландія, Норвегія, Фінляндія і Швеція), одна країна Латинської Америки (Нікарагуа, 5 місце).

**The Global Gender Gap Index 2020 rankings / Індекс глобального
гендерного розриву, рейтинги-2020 [4]**

Rank / ранг	Country / країна	Score (0–1) / значення	Score change / зміна значення (2018–2006)
1	Iceland / Ісландія	0.877	+0.095
2	Norway / Норвегія	0.842	+0.043
3	Finland / Фінляндія	0.832	+0.036
4	Sweden / Швеція	0.820	+0.007
5	Nicaragua / Нікарагуа	0.804	+0.147
6	New Zealand / Нова Зеландія	0.799	+0.048
7	Ireland / Ірландія	0.798	+0.065
8	Spain / Іспанія	0.795	+0.063
9	Rwanda / Руанда	0.791	n/a
10	Germany / Німеччина	0.787	+0.034
11	Latvia / Латвія	0.785	+0.076
12	Namibia / Намібія	0.784	+0.098
13	Costa Rica / Коста Ріка	0.782	+0.089
14	Denmark / Данія	0.782	+0.036
15	France / Франція	0.781	+0.129
16	Philippines / Філіппіни	0.781	+0.029
17	South Africa / Південна Африка	0.780	+0.068
18	Switzerland / Швейцарія	0.779	+0.079
19	Canada / Канада	0.772	+0.055
20	Albania / Албанія	0.769	+0.108
21	United Kingdom / Великобританія	0.767	+0.031
22	United States / Сполучені Штати Америки	0.724	+0.020
23	Ukraine / Україна	0.721	+0.042
24	China / Китай	0.676	+0.020
25	Syria / Сирія	0.567	n/a
26	Pakistan / Пакистан	0.564	+0.020
27	Iraq / Ірак	0.530	n/a
28	Yemen / Ємен	0.494	+0.034

Як бачимо із таблиці, наприкінці списку, опинилися арабські країни. З 20 найкращих – 10 країн, що входять до Європейського союзу. Це дозволяє говорити, що зусилля наднаціональних інституцій просування гендерної рівності ефективно працюють.

Наявність серед лідерів рейтингу африканських, азіатських та латиноамериканських країн свідчить, що прямий зв'язку між рівнем

розвитку економіки і гендерним розривом в суспільстві не існує. Становище жінок у Нікарагуа виявляється кращим, ніж у Німеччині, Великобританії чи США. З погляду динаміки цього індексу також помітна суттєва варіація. Саме країни, що розвиваються, зробили суттєвий стрибок в подоланні гендерного розриву. Наприклад, Нікарагуа за 12 років спостережень скоротила його на 0,147, а Швеція лише на 0,007. Вивчення причин цього виходить за рамки даної статті, тому обмежимося тільки констатацією того факту, що в число країн-лідерів, які мають найкращі показники, завжди входили країни Північної Європи.

Аналіз динаміки гендерного розриву в цілому показує, що країни світу дуже по-різному, але загалом досить повільно його долають. Однією з причин цього є різна правова основа цієї діяльності. Очевидно, що це викликано ступенем уваги, яку держава приділяє рішення цієї проблеми.

Враховуючи, що принцип гендерної рівноправності є складовою загальної концепції прав людини, необхідно проаналізувати найкращі практики її реалізації для того, щоб можна було цей досвід використати у публічній площині України.

Лідерами світового рейтингу гендерного рівноправності виступають чотири країни ЄС – Ісландія, Норвегія, Швеція та Фінляндія. Розглянемо їхню практику забезпечення реалізації принципу рівних прав і свобод жінок й чоловіків більше детально.

У кожній з цих країн:

- 1) є закон про рівноправність чоловіків та жінок або закон про дискримінацію;
- 2) є органи, які контролюють дотримання принципу гендерної рівноправності;
- 3) кожною організацією, зокрема і публічними органами, з чисельністю співробітників понад 25 (30) люд. розробляється та реалізується план із забезпечення гендерної рівності;

4) за недотримання закону застосовуються санкції — адміністративні штрафи або навіть кримінальна відповідальність [5; 6; 7; 8].

У цілях усебічного дослідження, проведемо порівняльний аналіз національних механізмів забезпечення гендерної рівності в країнах-лідерах світового рейтингу гендерної рівності (Таблиця 2).

Таблиця 2

Порівняльний аналіз національних механізмів забезпечення гендерної рівності в Ісландії, Норвегії, Швеції та Фінляндії [5; 6; 7; 8]

Країна	Назва закону по гендерну рівність	Назва відповідальних органів/ Посадових осіб	План щодо гендерної рівності	Санкції за невиконання закону/плану
Ісландія	Закон про рівний статус і рівні права жінок та чоловіків	Комітет по скаргам щодо порушення рівних прав, Бюро з питань гендерної рівності, Рада з гендерної рівності, Управління з гендерної рівності	Компанії та організації (зокрема і публічні), в яких працює 25 або більше працівників, на щорічній основі повинні приймати план щодо забезпечення гендерної рівності або інтегрувати аспекти гендерної рівності у свою політику по відношенню до співробітників	Щоденні штрафи можуть складати до 50000 ISK кожен день
Норвегія	Закон про рівність і заборону дискримінації	Омбудсмен по питаннях рівності і боротьби із дискримінацією, Департамент по питаннях рівності, недискримінації і міжнародних відносин, Комітет по гендерній рівності, Спілка із питань рівності і дискримінації	Організації роботодавців і робітників повинні в своїх сферах діяльності здійснювати активні, цілеспрямовані і систематичні зусилля із заохочення рівності і запобігання дискримінації за ознакою статі	Покарання в вигляді штрафу або позбавлення свободи на термін не більше трьох років
Швеція	Закон (Акт) про дискримінацію	Комісія щодо припинення порушення демократії, омбудсмен щодо питань дискримінації	Роботодавець, який на початку календарного року наймає 25 або більше працівників, повинен раз в три роки складати план досягнення гендерної рівності на підприємстві. Протягом року він зобов'язаний задокументувати роботу щодо застосування активних заходів боротьби з дискримінацією	Адміністративний штраф або позбавлення волі на термін до трьох років
Фінляндія	Закон про рівність чоловіків і жінок	Уповноважений щодо питань рівних можливостей при Міністерстві юстиції, омбудсмен із питань гендерної рівності, Комісія із питань рівності і гендерної рівності	Якщо роботодавець наймає не менше 30 працівників на регулярній основі, він повинен складати не менше одного разу в два роки план забезпечення рівності, зокрема, по відношенню оплати праці й інших умов праці, котрий повинен включати заходи заохочення рівності	Будь-хто, хто вчинив акт дискримінації, зобов'язаний виплатити компенсацію постраждалому. Вона повинна бути не менше 240 Євро

Варто зауважити, що в половині випадків боротьба із дискримінацією за ознакою статі є складовою частиною загальної боротьби з дискримінацією, в том числі за релігійною чи етнічною ознаками. В силу цього закони називаються «Про рівність та заборону дискримінації» (Норвегія) або «Про дискримінацію» (Швеція).

На даному етапі державотворення, у країнах ЄС відбувається так звана позитивна дискримінація – це активні дії, спрямовані на усунення дискримінації соціальних меншин, що індикуються, зокрема, за ознакою раси та статі. Так, у Швеції в галузі вищої освіти застосовується позитивна дискримінація: для жінок зарезервовано 30 професорських місць та 90 посад наукових співробітників в університетах, виділено стипендії для 120 жінок-претендентів докторського ступеня [6].

Однак позитивна дискримінація не є вирішенням усіх проблем. Якою б дискримінація не була, вона все ж таки залишається дискримінацією. Віддавати переваги меншостям тільки через те, що вони меншості, неправильний шлях вирішення. Насамперед, варто пам'ятати, що рівність ґрунтується на якостях та вміннях людини. Таким чином, на будь-яку посаду в політичній чи економічній сфері, працівника потрібно вибирати, ґрунтуючись на тому, що потрібно від працівника, що майбутній співробітник вміти робити, а не на тому, якої дискримінації він чи вона зазнавали.

Статистичне агентство Євростат провело дослідження в 2018 році, у якому проаналізувало становище жінок у галузі державного управління у країнах ЄС. Згідно цих даних, частка жінок у парламентах різних країн ЄС зросла, особливо у Іспанії та Швеції. Частка жінок, які займають ключові місця в національному парламенті, становить у цих країнах 52 % [4]. У середньому у Європейському союзі 30% жінок займають місця в національних парламентах та урядах, ці цифри постійно збільшуються,

проте немає жодної країни, де частка жінок перевищує частку чоловіків на високих посадах [4].

Таким чином, можна зробити висновок, що гендерна політика в ЄС продовжує розвиватися і вже приносе результати. Однак досягнення гендерної рівності у всіх сферах суспільного життя відбудеться ще не скоро, адже цей процес досить довгий і трудомісткий, крім того, на даний момент, не всі люди розуміють його важливість. Це призводить до зіткнення політики з суспільною думкою в гендерному питанні, що ще більше гальмує та ускладнює весь процес становлення рівноправного світу.

Із досвіду ЄС очевидним є те, що у кожній країні порушується питання про включення та участь жінок у публічному управлінні. Крім того, є схожі фактори в багатьох країнах, які стримують кар'єрне зростання жінок: обмежений доступ до професійної підготовки, коли перевага надається сім'ї, відсутність впевненості у собі, очікування затребуваності з боку суспільства, гендерні та релігійні особливості, відсутність необхідної кваліфікації. Практична реалізація гендерних заходів в Україні показує, що державні органи нерідко формально проводять процедури, пов'язані з гендерною політикою.

Висновки дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. На основі проведеного дослідження та досвіду ЄС, можемо сформулювати ряд рекомендацій щодо збільшення кількості жінок у публічному управлінні України:

1. проведення різних ініціатив, що сприяють представленості жінок у публічній службі, у соціально значущих проектах: волонтерські рухи, партнерські альянси. Наприклад, партнерський альянс в Анголі, Гватемалі, Гаїті та інших країнах створили Women's Bank, банки, що надають жінкам різні позики на освіту, організацію свого бізнесу. Крім того, подібні банки здійснюють проекти щодо просування навичок, прав, незалежного існування та стабільних можливостей для жінок.

2. Особливу увагу необхідно звернути на участь жінок у політичному житті, виборах, політичних партіях, особливо на місцевому рівні. Проведення інформаційно-просвітницьких кампаній у сільських та віддалених районах України, сприятиме заохоченню жінок до участі у виборах.

3. З досвіду передових країн у галузі гендерної політики (Фінляндія) важливим заходом є вдосконалення законодавчих ініціатив щодо жінок. Міністерству освіти та науки України спільно з Міністерством праці та соціальної політики й донорськими організаціями, рекомендується розробити державну програму проведення освітніх заходів щодо розширення можливостей для дорослих жінок, включаючи безперервну освіту для частково зайнятих та безробітних жінок.

4. Як зазначено у доповідях міжнародних організацій з гендерної рівності, на зміцнення лідерських позицій жінок помітно впливають розширення контактів і взаємодопомога жінок-лідерів. Рекомендується національним правозахисним інститутам створення спільноти з урахуванням інформаційних комунікаційних технологій. Це співтовариство успішних жінок, які обіймають відповідальні посади, сприятиме побудові майданчика для обміну досвідом та проведення інших ініціатив.

5. Необхідно залучати більше жінок у новостворені спеціальності з інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ). Міністерству освіти та науки України спільно з Міністерством праці та соціальної політики, пропонується розробити спільну програму для навчання жінок новим спеціальностям у сфері ІКТ, заохочення вищих навчальних закладів у проведенні відповідних тренінгів та курсів.

6. Повинна вдосконалюватися робота державних органів щодо впровадження та контролю над гендерною рівністю відповідно до чинного законодавства.

Таким чином, питання гендерної політики в публічному управлінні України та країн ЄС залишаються актуальними. Виникає необхідність вивчення позитивного досвіду належного управління з метою підвищення самооцінки жінок, їх заохочення та розвитку. Слід також звільнитися від стереотипів мислення, підвищуючи обізнаність суспільства у гендерних питаннях. Подальші дослідження можуть включати такі напрямки, як: соціально-економічний прогноз подання жінок у державних структурах; роль жінок середньої ланки у державних органах; ефективна діяльність жінок в уряді; дискримінація жінок у державних органах.

Література

1. Офіс Президента України. Офіційний сайт. URL: <https://www.president.gov.ua/news/oficijno-viznano-ukrayina-ce-majbutnij-rivnij-partner-dlya-2-76029> (дата звернення 24.06.2022).
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. Дата оновлення: 07.01.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 27.06.2022).
3. Закон про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами від 20.06.2022 р. Верховна Рада України. Законодавство України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2319-20#Text> (дата звернення 24.06.2022).
4. Global Gender Gap Report 2020. Р. 9. URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2020> (дата звернення: 28.06.2022).
5. Act relating to Equality and a prohibition against discrimination (Equality and Anti-Discrimination Act) // Закон про рівність і заборону дискримінації (закон про рівність і заборону дискримінації Норвегії)

- URL: <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2017-06-16-51> (дата звернення: 25.06.2022).
6. Diskrimineringslagen // Закон про дискримінацію Швеції URL: <https://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/> (дата звернення: 25.06.2022).
7. Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla // Закон про рівний статус і рівні права жінок і чоловіків Ісландії. № 10. 6 березня 2008 м. URL: <https://www.althingi.is/lagas/nuna/2008010.html> (дата звернення 25.06.2022).
8. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta // Закон про рівність чоловіків та жінок 8.8.1986/609 Фінляндії. URL: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609> (дата звернення: 25.06.2022).

References

1. Office of the President of Ukraine. Official site. URL: <https://www.president.gov.ua/news/oficijno-viznano-ukrayina-ce-majbutnij-rivnij-partner-dlya-2-76029> (in ukr).
2. On ensuring equal rights and opportunities for women and men: Law of Ukraine dated September 8, 2005. Date of update: January 7, 2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (date of application: 06/27/2022).
3. The Law on the Ratification of the Council of Europe Convention on the Prevention of Violence against Women and Domestic Violence and the Fight against These Phenomena dated June 20, 2022 Verkhovna Rada of Ukraine. Legislation of Ukraine. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2319-20#Text> (in ukr).
4. Global Gender Gap Report 2020. P. 9. URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2020> (in eng).

5. Act relating to Equality and a prohibition against discrimination (Equality and Anti-Discrimination Act). URL: <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2017-06-16-51> (in eng).
6. Discrimineringslagen // Sweden's Discrimination Act. URL: <https://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/> (in eng).
7. Lög um jafna stäu og jafnan recht kvenna og karla // The Law on the Equal Status and Equal Rights of Women and Men of Iceland. No. 10. March 6, 2008. URL: <https://www.althingi.is/lagas/nuna/2008010.html> (in eng).
8. Laki naisten ja miesten silestäm tasa-arvosta // Law on the Equality of Men and Women 8.8.1986/609 of Finland. URL: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609> (in eng).