

Соціальна і гуманітарна політика

УДК 305:32

Назаренко Марина Олександрівна

*кандидат наук з державного управління,
старший викладач кафедри публічного управління та адміністрування
Вінницький державний педагогічний університет
імені Михайла Коцюбинського*

Nazarenko Maryna

*PhD in Public Administration, Senior Lecturer of the
Department of Public Management and Administration
Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi State Pedagogical University
ORCID: 0000-0003-2116-754X*

Лазор Олег Ярославович

*доктор наук з державного управління, професор,
професор кафедри публічного управління та адміністрування
Вінницький державний педагогічний університет
імені Михайла Коцюбинського*

Lazor Oleg

*Doctor of Sciences in Public Administration, Professor,
Professor of the Department of Public Management and Administration
Vinnytsia State Pedagogical University named after Mykhailo Kotsiubynskyi
ORCID: 0000-0002-5989-8527*

**ПОЗИТИВНИЙ ДОСВІД ТА ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ
ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СВІТІ
POSITIVE EXPERIENCE AND FEATURES OF DEVELOPMENT
STATE GENDER POLICY IN THE WORLD**

Анотація. Вступ. Постійні політичні, економічні, соціальні, міграційні, демографічні та інші кризи в Україні, пандемія, повномасштабне вторгнення російської федерації та інші проблеми, не дають змоги глибоко обмірковувати та приділяти достатньої уваги гендерним питанням. А сьогодні це питання набуває неабиякого значення. Тому що саме гендерний паритет, тобто рівноважне представлення чоловіків у жінок у всіх сферах суспільного життя, зокрема у публічному управлінні, сприятиме розв'язанню багатьох суспільних проблем, таких як: недовіра суспільства до дій суб'єктів владних повноважень, неврахування думки та інтересів усіх верств населення при прийнятті управлінських рішень, недостатньо сформовано та розвинена політична та державно-управлінська культура тощо. Тому, було б доцільно проаналізувати позитивний досвід та особливості розвитку державної гендерної політики в зарубіжних країнах, які показали найкращі результати в цьому питанні та використати його в українській державі, враховуючи реалії сьогодення.

Мета. Метою дослідження є аналіз проведення державної гендерної політики в зарубіжних країнах, вивчення позитивного досвіду щодо забезпечення гендерної рівності в органах публічного управління.

Матеріали і методи. Матеріалами дослідження є: 1) нормативно-правове забезпечення щодо регулювання питання гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства; 2) праці вітчизняних та зарубіжних авторів, що провадять свої науково-практичні дослідження у галузі державної гендерної політики та вивчають основні аспекти гендерного паритету в публічному управлінні; 3) офіційні статистичні дані, що стосуються питання гендерної рівності як в Україні, так і в інших країнах світу.

В процесі здійснення дослідження було використано наступні наукові методи: метод системного та порівняльного аналізу (для вивчення

концептуальних засад та принципів державної тендерної політики в зарубіжних країнах та порівняння з вітчизняною практикою), метод дедукції (для формулювання висновків щодо здійснення державної тендерної політики в зарубіжних країнах), логічного узагальнення результатів (для формулювання висновків), метод прогнозування (для формулювання рекомендацій щодо подальших наукових розвідок в даному напрямі).

Результати. У науковій статті розглянуто позитивну практику реалізації державної тендерної політики в зарубіжних країнах, які мають значний прогрес та успіх в цьому питанні. Зокрема, приділено увагу саме тендерній рівності в органах публічного управління та політиці. А також надано рекомендації щодо застосування такої позитивної практики в українських реаліях.

Перспективи. В подальших наукових дослідженнях пропонується зосередити увагу щодо тендерного квотування в органах публічного управління і, зокрема, встановлення жорстких санкцій при недотриманні квот в органах державної влади та органах місцевого самоврядування в Україні. Варто звернути увагу на підвищення тендерної грамотності публічних службовців, шляхом введення обов'язкових навчальних заходів з питань тендерного паритету в органах публічного управління. А також варто в наступних наукових розвідках дослідити позитивний досвід не лише європейських країн, але і інших країн світу, зокрема Нової Зеландії, Нікарагуа та Намібії, які входять до списку країн з найбільшою кількістю тендерно рівних умов у світі.

Ключові слова: державна тендерна політика, тендерна рівність, публічне управління, світовий досвід, децентралізація, тендерний паритет.

Summary. Introduction. Constant political, economic, social, migration, demographic and other crises in Ukraine, the pandemic, the full-scale invasion

of the Russian Federation and other problems do not allow us to deeply consider and pay sufficient attention to gender issues. And today, this issue is becoming extremely important. Because it is gender parity, i.e. a balanced representation of men and women in all spheres of public life, in particular in public administration, that will contribute to the solution of many social problems, such as: public distrust of the actions of subjects of authority, disregard of the opinion and interests of all strata population when making management decisions, insufficiently formed and developed political and state-management culture, etc. Therefore, it would be expedient to analyze the positive experience and peculiarities of the development of state gender policy in foreign countries, which showed the best results in this matter, and to use it in the Ukrainian state, taking into account the realities of today.

Purpose. The purpose of the research is to analyze the development and implementation of state gender policy in foreign countries, to study positive experience in ensuring gender equality in public administration

Materials and methods. The research materials are: 1) regulatory and legal support for regulating the issue of gender equality in all spheres of society's life; 2) works of domestic and foreign authors who conduct their scientific and practical research in the field of state gender policy and study the main aspects of gender parity in public administration; 3) official statistical data concerning the issue of gender equality both in Ukraine and in other countries of the world.

In the process of conducting the research, the following scientific methods were used: the method of systematic and comparative analysis (to study the conceptual bases and principles of state gender policy in foreign countries and comparison with domestic practice), the deduction method (to formulate conclusions regarding the implementation of state gender policy in foreign countries), logical generalization of results (for formulating conclusions),

forecasting method (for formulating recommendations for further scientific research in this direction).

Results. The scientific article examines the positive practice of implementing state gender policy in foreign countries that have made significant progress and success in this matter. In particular, attention was paid to gender equality in public administration and politics. Recommendations on the application of such positive practice in Ukrainian realities are also provided.

Discussion. In further research, it is proposed to focus attention on gender quotas in public administration bodies and, in particular, the establishment of strict sanctions for non-compliance with quotas in state authorities and local self-government bodies in Ukraine. It is worth paying attention to increasing the gender literacy of public servants by introducing mandatory training measures on gender parity in public administration. And it is also worth investigating the positive experience of not only European countries, but also other countries of the world, in particular New Zealand, Nicaragua and Namibia, which are included in the list of countries with the largest number of gender equal conditions in the world, in the following scientific investigations.

Key words: *state gender policy, gender equality, public administration, world experience, decentralization, gender parity.*

Постановка проблеми. Сьогодні світ зіткнувся з багатьма викликами сучасності. Це пов'язано із природніми, техногенними та іншими катастрофами, війнами, кризами, стрімкою комп'ютеризацією та технологізацією усіх процесів життєдіяльності людини тощо. Демократичні, соціально орієнтовані держави намагаються бути гнучкими та адаптивними, наприклад, проводячи ряд реформ в різних сферах, таких як: політичній, правовій, медичній, соціальній, культурній, економічній, медичній, освітній, і, звичайно, гендерній.

Основна стратегічна ціль України – стати повноправним членом Європейського Союзу. Для її досягнення українська держава повинна провести ряд реформ у всіх сферах суспільного життя, що відповідатимуть європейським цінностям та стандартам. Так як, саме гендерна політика виступає однією з головних засад формування громадянського суспільства, проведення вдалих реформ децентралізації, досягнення консенсусу між органами публічного управління та населенням і зумовило актуальність досліджуваної нами тематики.

В сучасних умовах децентралізації, коли стрімко розвивається лідерство в органах публічної влади, зокрема в органах місцевого самоврядування, постає нагальне питання в аналізі та оцінці гендерної рівності у сфері управління.

Сьогодні ми спостерігаємо тенденцію змін щодо гендерного паритету в Україні в кращу сторону. У 2023 році за індексом глобального гендерного розриву (Global Gender Gap Index), Україна посіла 66 місце серед 146 країн світу [6], у порівнянні з 2022 роком, де Україна посіла лише 81 місце, ситуація значно покращилася [5]. І, хоча Україна досягла значних успіхів в цьому питанні, у порівнянні з попередніми роками, проблема порушення прав жінок в управлінні залишається актуальною і потребує нагального вирішення [11, с. 450].

Як бачимо зі звіту Global Gender Gap Index, у 2023 році країною з найбільшою кількістю гендерно рівних умов була Ісландія. Загалом країни Північної Європи складають чотири з п'яти найбільш гендерно рівних країн у світі. Це такі країни як Норвегія, Фінляндія, Швеція і, звичайно, Ісландія, відомі своїм високим рівнем гендерної рівності [13]. В першу десятку входять також Литва, Бельгія, Німеччина, Нова Зеландія, Нікарагуа та Намібія.

Так як, гендерні стереотипи досить глибоко вкорінені в менталітеті українського суспільства, тому для успішного проведення реформ в країні

та наближення до європейських цінностей та стандартів влади, державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування, представникам громадянського суспільства необхідно як скоріш осмислити, зрозуміти та знайти шляхи запобігання і вирішення гендерних проблем. Тому, вважаємо за доцільне розглянути позитивний досвід проведення державної гендерної політики, зокрема гендерної рівності в публічному управлінні в деяких з вищезазначених країн, які продемонстрували значний прогрес в цьому питанні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню особливостям становлення та розвитку гендерної політики, присвячено велику кількість наукових праць. Вивченню питань, що стосується реалізації державної гендерної політики присвячено праці багатьох науковців, зокрема Лазор О.Д., Лазор О.Я., Юник І.Г. [10] тощо. Вивчення питання гендерної рівності в світі, займаються такі науковці, як Аніщук Н.В. [1; 2], Білоскурська О. [3], Ярош О.Б. [14] та багато інших. Однак, питання щодо зарубіжного досвіду гендерної рівності саме в органах публічного управління, розкрито недостатньо повно.

Мета. Метою дослідження є аналіз розвитку та проведення державної гендерної політики в зарубіжних країнах, вивчення позитивного досвіду щодо забезпечення гендерної рівності в органах публічного управління.

Матеріали і методи. Матеріалами дослідження є: 1) нормативно-правове забезпечення щодо регулювання питання гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства; 2) праці вітчизняних та зарубіжних авторів, що провадять свої науково-практичні дослідження у галузі державної гендерної політики та вивчають основні аспекти гендерного паритету в публічному управлінні; 3) офіційні статистичні дані, що стосуються питання гендерної рівності як в Україні, так і в інших країнах світу.

В процесі здійснення дослідження було використано наступні наукові методи: метод системного та порівняльного аналізу (для вивчення концептуальних засад та принципів державної гендерної політики в зарубіжних країнах та порівняння з вітчизняною практикою), метод дедукції (для формулювання висновків щодо здійснення державної гендерної політики в зарубіжних країнах), логічного узагальнення результатів (для формулювання висновків), метод прогнозування (для формулювання рекомендацій щодо подальших наукових розвідок в даному напрямі).

Виклад основного матеріалу. В Україні сьогодні проводяться активно реформи децентралізації і тут важливим аспектом є впровадження гендерної демократії – система волевиявлення двох статей – жінок і чоловіків у органах публічного управління як рівних у правах і можливостях, що законодавчо закріплені й реально забезпечені в усвідомленні політико-правових принципів, діях, розбудові суспільних і державних структур з урахуванням гендерних інтересів і потреб [4, с. 14].

Популяризуючи ідеї гендерної рівності та ролі жінок у політиці та публічному управлінні, підтримці прав жінок та рівних можливостей, матиме позитивний вплив, в першу чергу, на розвиток соціальної сфери в країні [3, с. 131].

Ісландія. Ісландія має одні з найбільш прогресивних у світі політик щодо гендерної рівності, в тому числі і в публічному управлінні. Ця країна стабільно очолює рейтинг Індексу глобального гендерного розриву протягом останніх 14 років. Саме Ісландія стала першою демократичною країною у світі, яка обрала жінку на пост президента – Вігдіс Фіннбогадоттір, яка стала главою держави у 1980 році. Вона є однією з небагатьох жінок на планеті, які протягом багатьох років очолювали країну – пані Фіннбогадоттір займала посаду президента впродовж чотирьох каденцій – до 1996 року [8].

В Ісландії активно працює спеціалізований Центр з питань рівності чоловіків і жінок. Головне завдання цієї установи полягає у наданні консультацій населенню країни з питань рівності статей, також його співробітники займаються просвітою громадян щодо проблематики рівноправності [8]. Цікавим є досвід запровадження чіткої квотної моделі для виконавчих комітетів усіх державних організацій.

Швеція. Державна гендерна політика Швеції зосереджена на забезпеченні рівних можливостей та представництва для жінок і чоловіків на всіх рівнях державного сектору та місцевого самоврядування.

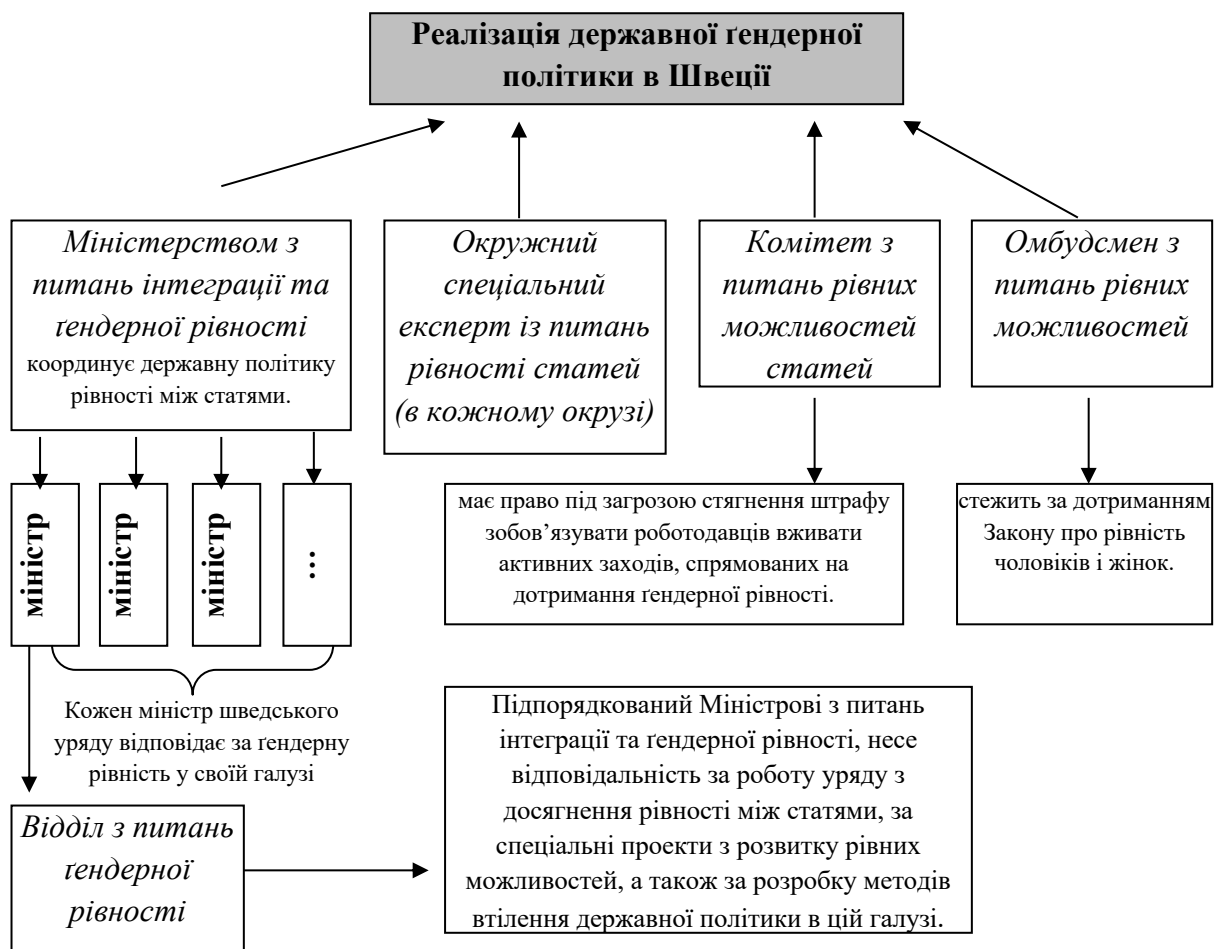


Рис. 1. Реалізації державної гендерної політики в Швеції

Джерело: узагальнено авторами на основі [4, с. 53-54]

Швеція належить до країн із найвищим ступенем рівності між чоловіками і жінками. У більшості органів публічної управління обидві

статі представлені майже однаково. Частка зайнятості жінок складає 79 % і є однією з найвищих у світі.

Причиною такої позитивної тенденції є добре розвинута система соціального забезпечення, що дозволяє жінкам легше поєднувати роботу з родинними обов'язками. Головна мета шведської політики гендерної рівності полягає в тому, щоб чоловіки і жінки мали однакове право на формування суспільства і влаштування свого власного життя [4, с. 55].

Для того щоб це уможливити, в Швеції існує ціла низка державних органів що активно координують, контролюють і реалізують державну політику рівності між статями (див. рис. 1).

Норвегія. Сучасна Норвегія докладно зусиль щодо проведення гендерно-правових реформ у різних сферах життєдіяльності норвезького суспільства. Пов'язане це з тим, що одним з пріоритетів внутрішньої і зовнішньої політики Норвегії є гендерна рівність. У сучасній Норвегії жінки посідають високі посади на державному рівні. Наприклад, Норвегія стала першою серед скандинавських країн, де на посаду прем'єр-міністра було обрано жінку – Гру Гарлем Брундтланд у 1981 році вперше очолила уряд країни [2, с. 272].

Шлях Норвегії до вдалого проведення державної гендерної політики розпочався із прийняття Закону про рівноправність статей в 1978-х році, у період піднесення жіночого руху, який масштабно визначив мету гендерної діяльності держави – встановлення рівного статусу між особами різної статі. При цьому враховується становище жінок як більш дискримінованої групи й ставиться наголос на необхідності особливої концентрації уваги на поліпшенні її становища, не відходячи від загальної стратегічної лінії – рівності статей [4, с. 12]. У 1981 році в закон про рівноправність статей були внесені поправки щодо підтримки гендерного балансу в державних комітетах та інших організаціях. У 2018 році законодавство щодо гендерної рівності було в черговий раз переглянуто і було прийнято Закон

про рівність та боротьбу з дискримінацією. В законі окрема увага концентрується на економічних аспектах рівності між чоловіками та жінками стосовно рівних прав на ринку праці та рівноцінної оплати за однакову роботу. Цей закон стимулює роботодавців щодо просування гендерної рівності та надає механізми для ліквідації випадків дискримінації [2, с. 273]. Тобто бачимо, що в Норвегії були проведені одні з найдієвих гендерно-правових реформ у світі.

Також, дієвим механізмом становлення гендерної рівності став процес збільшення представництва жінок в парламенті.

Фінляндія. У Фінляндії, так як і в Швеції, запроваджено посаду омбудсмена з питань гендерної рівності, який може надавати рекомендації, але не має право застосовувати санкції.

Цікавим є досвід щодо запобігання дискримінації за статтю в усіх сферах, зокрема і в публічному управлінні: у 1986 році вступив у дію Акт про гендерну рівність. Ним заборонено дискримінацію за ознакою статі, на підставі якого особа може пред'явити зиск, якщо вона вважає, що відносно неї проявлена дискримінація, наприклад, під час призначення на ту чи іншу посаду. Роботодавець, який припустив порушення, зобов'язаний сплатити компенсацію постраждалій стороні [4, с. 56].

На виконання визначених гендерних стратегій запроваджено систему квот у політичній і адміністративній сферах. Плани з досягнення рівності застосовуються на ринку праці. Правило квоти у Фінляндії свідчить, що до складу будь-якого урядового комітету повинно входити не менше 40 % осіб недостатньо представленої статі. Проте, дана система квот не розповсюджується на вибори, тобто «жіночих квот» під час виборів до законодавчих органів не існує. Плани щодо досягнення рівності означають, що на ринку праці кожне підприємство, на якому працює більше п'ятдесяти працівників, повинно скласти план щодо досягнення рівності, тобто пояснити, як передбачається досягнути і підтримати гендерну

рівність. Внесені зміни до Акту про рівність у 1995 році вимагають від роботодавця прийняття активних заходів щодо забезпечення гендерної рівності [4, с. 56].

Як зазначає Ярош О.Б., вивчення досвіду гендерної політики Норвегії, Швеції та Фінляндії дає можливість зробити наступні висновки:

- політичними суб'єктами гендерних перетворень у Скандинавських країнах виступають: держава, політичні партії, громадські організації, ЗМІ, органи місцевого самоврядування, судова система;

- зрушення гендерної ситуації в Скандинавських країнах відбулися під впливом потужного солідаризованого жіночого руху;

- ефективним засобом досягнення гендерної рівності було запровадження інституту гендерного квотування;

- створення жіночих секцій у політичних партіях стало невід'ємною складовою частиною політичної культури Скандинавських країн;

- у Швеції, Норвегії, Фінляндії напрацьований системний механізм впровадження гендерної рівності у всі сфери суспільства, зокрема і в сферу публічного управління [14, с. 318].

Також, на нашу думку, цікавим є досвід створення відповідного міністерства та контролюючих органів, зокрема Інституту омбудсмена щодо забезпечення гендерної рівності.

Німеччина. У Німеччині ще з 1970-х років проводиться так звана політика рівноправності, головною метою якої є забезпечення повного втілення проголошеної на законодавчому рівні рівності між чоловіками і жінками в реальне життя.

Нагадаємо, що 3 стаття німецької Конституції проголошує рівні права для всіх людей, незалежно від статі [12].

В Німеччині досить розвинений правовий механізм щодо реалізації рівності статей в усіх сферах суспільного життя:

- Закон про встановлення рівності жінок і чоловіків (30 листопада 2001 р.) – особлива увага приділена забезпеченню юридичних можливостей для жінки, яка найбільше потерпає від нерівності статей. І водночас зауважується, що «кількість жінок тоді вважається недостатньою, коли вони становлять менше 50 % від загалу працюючих» [4, с. 10];

- Закон про рівне ставлення (2006 р.) – запобігання дискримінації за ознакою статі стосовно кандидатів на роботу;

- Закон щодо усунення гендерного розриву в оплаті праці – він забороняє дискримінацію в оплаті праці за ознакою статі та дає працівникам право запитувати про те, як їх зарплата порівнюється із середньою зарплатою колеги іншої статі з такою ж або еквівалентною роботою [12].

- Національна стратегія (2020 р.) – для всіх урядових структур чітко визначені цілі, включаючи скорочення гендерного розриву в оплаті праці та збільшення частки жінок в бізнесі і політиці [12].

Німеччина, так як і Скандинавські країни, впровадила політику квотування. Але, на відміну від вищезгаданих країн, така політика «трудова квота для жінок», яка була покликана попередити можливу дискримінацію жінки, яка прагне обійняти керівну посаду, на жаль, не була ефективною. Організації не дотримуються принципу квотного розподілу посад між жінками та чоловіками, оскільки ніякої відповідальності у вигляді покарання не несуть [12].

В нині діючому уряді Олафа Шольца на посадах міністрів працює вісім жінок та дев'ять чоловіків – взагалі-то в німецькій політиці діють квоти на представництво жінок у партіях. Наприклад, у Партії зелених з моменту створення була відразу передбачена норма, що у виборчих списках повинна бути рівна кількість чоловіків та жінок [12].

Литва. Литовська Республіка ставить за мету забезпечення можливостей для рівності статей, посилаючись на вимоги Конституції, і

детально регламентує діяльність, що сприятиме утвердженню такої рівності [4, с. 14].

Литва втілює у практику всі рекомендації Європейського Союзу, адаптуючи своє законодавство до його вимог. З 1 березня 1999 року набув чинності Закон про рівні можливості жінок і чоловіків, призначення якого забезпечити здійснення закріплених у Конституції Литовської республіки гендерних можливостей для всіх.

Для ефективного виконання цього Закону запроваджена з 20 квітня 1999 року служба Контролера з рівних можливостей жінок і чоловіків і затверджено положення про цю службу і її регламент. Просуванням жінок у всі сфери життєдіяльності суспільства займаються громадські організації Литви [4, с. 57-58].

Бельгія. Сьогодні Бельгія демонструє суперечливі, на наш погляд, гендерно-правові реформи в країні.

Однак, необхідно зазначити, що саме у Бельгії жінки посідають високі посади на державному рівні. Так, у 2020 р. було сформовано новий федеральний уряд, який складається з десяти чоловіків-міністрів та десяти жінок-міністерок [1, с. 331]. Це приклад одного з найбільш гендерних урядів у світі. Відмітимо, що уряд Нової Зеландії також досяг абсолютної гендерної рівності.

Гендерна політика є одним із пріоритетних напрямів діяльності держави, оскільки проблеми паритетних прав і можливостей чоловіків і жінок є актуальними сьогодні [10, с. 37]. Незважаючи на досить розвинену нормативно-правову базу України та координацію дій держави з питань гендерної рівності інститутами ООН, створення посади Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, прийняття відповідних стратегій та концепцій, у країні поглиблюється проблема системної гендерної нерівності, зокрема в органах публічного управління та політиці.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Для того, щоб стати європейською, демократичною, соціальною державою, необхідно проводити ефективну державну гендерну політику, а особливо звертати увагу на рівність можливостей чоловіків і жінок та їх представництво в органах публічного управління. Це сприятиме підвищенню довіри у процесі прийняття управлінських рішень з боку суспільства, зміцненню демократії та розвитку соціально-правової держави.

Як бачимо з досвіду зарубіжних країн, що вони пройшли досить довгий шлях до ефективного забезпечення гендерної рівності в органах публічного управління та політиці, зокрема. І як зазначають експерти, що навіть країни з найкращою практикою у цьому питанні, мають ряд недоліків і не досягнули повної рівності статі в усіх сферах суспільного життя.

Для України була б цікава практика Норвегії, Швеції та Фінляндії щодо впровадження гендерних квот в органах публічного управління, що викоринювало б поступово гендерну дискримінацію.

Варто зацентувати увагу на досить потужний інституційний механізм забезпечення гендерної рівності у Швеції. Цікавим є досвід Литви щодо створення служби Контролера з рівних можливостей жінок і чоловіків, який би зміг контролювати гендерну дискримінацію на всіх рівнях публічного управління.

Було б доцільно схвалити Концепцію впровадження гендерної рівності в органах публічного управління. І взяти приклад з Бельгії та Нової Зеландії, де існує гендерний паритет на високих посадах в публічному управлінні.

В подальших наукових дослідженнях пропонується зосередити увагу на гендерне квотування в органах публічного управління і, зокрема, встановлення жорстких санкцій при недотриманні квот в органах державної влади та органах місцевого самоврядування в Україні. Варто

звернути увагу на підвищення гендерної грамотності публічних службовців, шляхом введення обов'язкових навчальних заходів з питань гендерного паритету в органах публічного управління. А також варто в наступних наукових розвідках дослідити позитивний досвід не лише європейських країн, але і інших країн світу, зокрема Нової Зеландії, Нікарагау та Намібії, які входять до списку країн з найбільшою кількістю гендерно рівних умов у світі.

Література

1. Аніщук Н.В. Гендерно-правові реформи у Бельгії. *Держава та регіони. Серія: Право.* 2023. № 1 (79). С. 331-334. URL: http://www.law.stateandregions.zp.ua/archive/1_2023/54.pdf (дата звернення: 10.04.2024).
2. Аніщук Н.В. Гендерно-правові реформи у Норвегії. *Право та державне управління.* 2023. № 1. С. 272-276. URL: http://pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/1_2023/40.pdf (дата звернення: 24.04.2024).
3. Білоскурська О.В. Утвердження гендерної рівності в парламентах світу та України. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО.* 2023. Вип. 79. Ч. 1. С. 128-132. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2023/10/23.pdf> (дата звернення: 17.04.2024).
4. Гендерна політика в системі державного управління : підручник / за заг. ред. М. М. Білинської. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 132 с.
5. Global Gender Gap Report 2022: Insight report. *World Economic Forum.* July 2022. URL: https://hromady.org/wp-content/uploads/2022/08/WEF_GGGR_2022.pdf (дата звернення: 15.04.2024).

6. Global Gender Gap Report 2023: Insight report. *World Economic Forum*. 20 June 2023. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf (дата звернення: 15.04.2024).

7. Гончарук. Т. Права жінок у Німеччині: дискримінація на ринку праці. *Deutsche Welle*. 2017. URL: <https://www.dw.com/uk> (дата звернення: 16.04.2024).

8. Ісландія та гендерна рівність. *Україна до НАТО*. 2022. URL: <https://ukrainetonato.com.ua/henderna-polityka/islandiia-ta-henderna-rivnist/> (дата звернення: 24.04.2024).

9. Костюк Н., Антонюк О. Гендерна рівність. *Аспекти публічного управління*. 2020. Т. 8, № 3. С. 25-37. URL: <https://aspects.org.ua/index.php/journal/article/view/786/761> (дата звернення: 23.04.2024).

10. Лазор О.Д., Лазор О.Я., Юник І.Г. Трансформація правового механізму формування та реалізації гендерної політики в Україні. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2023. № 2. С. 36-43. URL: <https://chasopys-ppp.dp.ua/index.php/chasopys/article/view/393/347> (дата звернення: 24.04.2024).

11. Назаренко М.О., Юник І.Г. Гендерні аспекти лідерства в публічному управлінні в умовах децентралізації. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2024. № 4 (22). С. 450-460. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/sn/article/view/10603/10661> (дата звернення: 20.04.2024).

12. Німеччина та гендерна рівність. *Ukraine to NATO*. 2024. <https://ukrainetonato.com.ua/henderna-polityka/nimechchyna-ta-henderna-rivnist/> (дата звернення: 24.04.2024).

13. Dyvik E. H. The global gender gap index 2023. *Statista*. 2023. URL: <https://www.statista.com/statistics/244387/the-global-gender-gap-index>. (дата звернення: 15.04.2024).

14. Ярош О.Б. Гендерна політика Скандинавських країн: суб'єкти гендерних перетворень. *Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї*. К., 2009. Вип. 17. С. 312-319. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/26644/41-Yarosh.pdf?sequence=1> (дата звернення: 24.04.2024).

References

1. Anishchuk N.V. (2023). Henderno-pravovi reformy u Bel'hiyi. *Derzhava ta rehiony. Seriya: Pravo*. 1 (79), 331-334. URL: http://www.law.stateandregions.zp.ua/archive/1_2023/54.pdf [in Ukrainian].

2. Anishchuk N.V. (2023). Henderno-pravovi reformy u Norvehiyi. *Pravo ta derzhavne upravlinnya*. 1, 272-276. URL: http://pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/1_2023/40.pdf [in Ukrainian].

3. Biloskurs'ka O.V. (2023). Utverdzhennya hendernoyi rivnosti v parlamentakh svitu ta Ukrayiny. *Naukovyy visnyk Uzhhorods'koho Natsional'noho Universytetu. Seriya PRAVO*. 79 (1), 128-132. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2023/10/23.pdf> [in Ukrainian].

4. Genderna polityka v systemi derzhavnoho upravlinnya: pidruchnyk / za zah. red. M. M. Bilyns'koyi. (2011). Zaporizhzhya: Drukars'kyi svit [in Ukrainian].

5. Global Gender Gap Report 2022: Insight report. (2022). *World Economic Forum*. URL: https://hromady.org/wp-content/uploads/2022/08/WEF_GGGR_2022.pdf.

6. Global Gender Gap Report 2023: Insight report. (2022). *World Economic Forum*. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf.
7. Honcharuk. T. (2017). Prava zhinok u Nimechchyni: dyskryminatsiya na rynku pratsi. *Deutsche Welle*. URL: <https://www.dw.com/uk> [in Ukrainian].
8. Islandiya ta henderna rivnist. (2022). *Ukrayina do NATO*. URL: <https://ukrainetonato.com.ua/henderna-polityka/islandiia-ta-henderna-rivnist/> [in Ukrainian].
9. Kostyuk N., Antonyuk O. (2022). Genderna rivnist. *Aspekty publichnoho upravlinnya*. 8 (3), 25-37. URL: <https://aspects.org.ua/index.php/journal/article/view/786/761> [in Ukrainian].
10. Lazor O.D., Lazor O.YA., Yunyk I.H. (2023). Transformatsiya pravovoho mekhanizmu formuvannya ta realizatsiyi gendernoyi polityky v Ukrayini. *Dniprovs'kyi naukovyy chasopys publichnoho upravlinnya, psykholohiyi, prava*. 2, 36-43. Retrieved from <https://chasopys-ppp.dp.ua/index.php/chasopys/article/view/393/347> [in Ukrainian].
11. Nazarenko M.O., Yunyk I.H. (2024). Genderni aspekty liderstva v publichnomu upravlinni v umovakh detsentralizatsiyi. *Aktual'ni pytannya u suchasniy nausti*. 4 (22), 450-460. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/sn/article/view/10603/10661> [in Ukrainian].
12. Nimechchyna ta henderna rivnist. (2024). *Ukraine to NATO*. <https://ukrainetonato.com.ua/henderna-polityka/nimechchyna-ta-henderna-rivnist/> [in Ukrainian].
13. Dyvik E. H. The global gender gap index 2023. (2023). *Statista*. URL: <https://www.statista.com/statistics/244387/the-global-gender-gap-index>.
14. Yarosh O.B. (2009). Henderna polityka Skandynavs'kykh krayin: subyekty hendernykh peretvoren. *Suchasna ukrainska polityka. Polityky i politolohy pro nei*. 17, 312-319. URL:

<http://dspace.nbuiv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/26644/41-Yarosh.pdf?sequence=1> [in Ukrainian].