

**Шифр «Рівність»**

**СТАН ТА АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ  
ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ  
В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ**

## АНОТАЦІЯ

наукової роботи під шифром “Рівність”

Актуальність теми. Роль жінок і чоловіків у суспільстві дуже змінилася в українському суспільстві в останні десятиліття. За даними Державного комітету статистики станом на 1 січня 2018 року майже 53,7 % населення України – це представниці жіночої статі, 51% з яких працюють, і, на жаль, лише 42,2 % населення становлять чоловіки. Демографічна ситуація змушує жінок до зайняття традиційних «чоловічих» позицій у суспільстві, а розвиток техніки – чоловіків справлятися по дому. Наразі жінки активно проявляють себе у соціальній, політичній, економічній сферах життя.

Метою роботи є дослідження аспектів гендерної рівності в сфері публічного управління, оцінка перспектив подолання гендерної нерівності та розробка на цій основі практичних рекомендацій щодо становлення гендерної демократії в Україні.

Для досягнення мети було поставлено такі завдання:

- узагальнити поняття «гендер», «гендерні стереотипи», «гендерна рівність», «гендерна демократія»;
- дослідити жіноче лідерство у світовій традиції;
- охарактеризувати вітчизняні реалії жіночого лідерства в практиці управління;
- провести аналіз впливу гендерних стереотипів на управління, а також оцінити перспективи подолання гендерної нерівності в сфері публічного управління;
- внести пропозиції для подолання гендерної нерівності та становлення гендерної демократії в Україні.

Об’єктом даного дослідження є сфера публічного управління, а предметом – стан гендерної рівності в публічному управлінні.

Методами дослідження: аналіз наукової літератури з питань гендерної рівності, а також нормативно-правових документів, які визначають загальні принципи гендерної політики в Україні; узагальнення та оцінка статистичних даних стосовно реалізації державної політики щодо жінок.

Загальна характеристика наукової роботи. Робота містить: вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел. Кількість сторінок – 36; кількість використаних наукових джерел – 30.

Ключові слова: публічне управління, гендер, гендерний розрив, гендерна демократія, гендерна рівність, стереотипи, квотування.

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	3
РОЗДІЛ 1. ОСНОВИ ВИЯВЛЕННЯ ҐЕНДЕРУ .....	5
1.1. Аналіз поняття ґендеру в управлінській сфері.....	5
1.2. Ґендерні стереотипи: позитивні та негативні сторони.....	8
РОЗДІЛ 2. ВПЛИВ ҐЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ НА СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ .....	12
2.1. Ґендерні аспекти публічного управління: досвід за кордоном.....	12
2.2. Ґендерні аспекти управління в Україні .....	16
РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ ПОДОЛАННЯ ҐЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ .....	20
3.1. Характерні риси жінок і чоловіків в управлінні .....	20
3.2. Пропозиції для подолання ґендерної нерівності.....	24
ВИСНОВКИ .....	26
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	28

## ВСТУП

Роль жінок у суспільстві дуже змінилася в останні десятиліття. Раніше жінку сприймали як дружину, яка повинна готувати, прибирати і піклуватися про дітей. Жінки були неспроможні заробляти гроші на сім'ю, оскільки ця відповідальність була залишена чоловікам. Жінкам не дозволялося брати участь у голосуванні та працювати за межами будинку, а чоловіки працювали та сплачували рахунки.

Актуальність даної теми полягає в тому, що наразі жінки активно проявляють себе у соціальній, політичній, економічній сферах життя. Тому, не дивно, що за останні роки участь жінок в управлінні та суспільному житті значно зросла. За даними Державного комітету статистики станом на 1 січня 2018 року майже 53,7 % населення України – це представниці жіночої статі, 51% з яких працюють, і, на жаль, лише 42,2 % населення становлять чоловіки. Демографічна ситуація змушує жінок до зайняття традиційних «чоловічих» позицій у суспільстві, а розвиток техніки – чоловіків справлятися по дому.

Майже 90% жінок працездатного віку вчать або працюють. Однак, хоча Україна посідає одне з провідних місць у світі за рівнем освіти населення, існують певні обмеження у доступі до політичної та економічної влади для жінок, що пов'язано з питанням лідерства представниць жіночої статі та вмінням приймати рішення державного та адміністративного рівня. Тому дослідження питання жіночого аспекту гендерної проблеми, зокрема жіночого політичного лідерства, є актуальним. Воно передбачає дослідження можливості займати вищі керівні посади у політичних організаціях жінками та прийняття ними управлінських рішень.

Актуальність вищеназваних проблем, недостатня увага й вивчення їх з боку науки публічне управління обумовили тему даної роботи, визначили її мету та завдання.

Метою роботи є дослідження аспектів гендерної рівності в сфері публічного управління, оцінка перспектив подолання гендерної нерівності та розробка на цій основі практичних рекомендацій щодо становлення гендерної демократії в Україні.

Для досягнення мети було поставлено такі завдання:

- узагальнити поняття «гендер», «гендерні стереотипи», «гендерна рівність», «гендерна демократія»;
- дослідити жіноче лідерство у світовій традиції;
- вивчити вітчизняні особливості жіночого лідерства в практиці публічного управління;
- проаналізувати вплив гендерних стереотипів на управління, а також оцінити перспективи подолання гендерної нерівності в сфері публічного управління;
- внести пропозиції для подолання гендерної нерівності та становлення гендерної демократії в Україні.

Об'єктом даного дослідження є сфера публічного управління, а предметом – стан гендерної рівності в публічному управлінні.

Методами дослідження: аналіз наукової літератури з питань гендерної рівності, а також нормативно-правової бази, які формує державну гендерну політику в Україні; також метод узагальнення статистичних даних для аргументації положень державної політики щодо гендерного питання.

## РОЗДІЛ 1

### ОСНОВИ ВИЯВЛЕННЯ ГЕНДЕРУ

#### 1.1. Аналіз поняття гендеру в управлінській сфері

Сьогодні у світі велика увага приділяється створенню рівних умов та прав для чоловіків і жінок для реалізації їхньої людської сутності. Важливим завданням для зміни гендерної культури є зміна ментальності серед населення. Для зміни суспільних стереотипів щодо гендерного питання в першу чергу необхідно врахувати світобачення та розуміння актуальності для працівників ЗМІ, працівників публічного управління та політиків. Жінки зможуть до кінця усвідомити суспільні проблеми, коли зможуть брати участь в управлінні державними справами на паритетних засадах з чоловіками, а ЗМІ не будуть пропагувати гендерно нейтральні взірці управління. Щоб визначити реальність здійснення цих умов, необхідно спочатку приділити увагу сутності поняттю «гендер».

Отже, гендер здебільшого розуміється як соціальна надбудова над біологічною статтю або як соціальна стать. Образно кажучи, це «культурна маска» статі, що визначається нашими соціокультурними уявленнями, гендер позначає рольові соціальні очікування представників жіночої і чоловічої статі. На відміну від поняття «стать», гендер стосується не суто фізіологічних властивостей, за якими різняться чоловіки і жінки, а соціально сформованих рис, притаманних «жіночості» (femininity) і «мужності» (masculinity).

Основні фемінінічні якості – покірність, залежність, турботливість, емоційність. Маскулінні якості – активність, домінантність, впевненість в собі, агресивність, логічність, мислення та ін [13].

Вочевидь, такий соціальний феномен як гендер, має суперечливий зміст, та включає значну кількість компонентів, які можна об'єднати у дві основні групи: гендер – як соціальний інститут і гендер – як індивідуальний статус.

Як соціальний інститут гендер складається з:

– гендерних статусів – соціальних і статевих ролей, норм, які визначені суспільством для чоловіків і жінок та закріплені у поведінці, емоціях, психології;

– гендерного розподілу праці – розподіл домашньої праці та суспільно-корисної роботи між чоловіками та жінками. Суспільно значима зайнятість в українському також має гендерний статус, Так, чоловіки, зазвичай, працюють на більш престижній і високооплачуваній роботі:

– гендерної родинної ролі, тобто прав та можливостей для кожної статі в родині. Статус в родині впливає на суспільний статус та підсилює значення і владу особи;

– гендерних біологічних особливостей поведінки – усталені типи сексуальних бажань й сексуальної поведінки, що відповідає гендерному статусу. Члени домінуючого гендеру мають більше сексуальних прерогативів, члени підлеглого гендера можуть бути сексуально експлуатованими;

– гендерних якостей особистості – характерні риси особистості, які змодельовані гендерними стереотипами і викликають певні почуття і відгук предстанків різних гендерних статей. Соціальні очікування людей підтримують ці суспільні ролі;

– гендерного соціального контролю – офіційна і неофіційна підтримка, як винагорода за певну поведінку і, відповідно, неповага, соціальна ізоляція, визнання хворобою конформістської поведінки;

– гендерної ідеології – що виправдовує існування гендерних статусів, оцінка суспільством різниці гендерної поведінки. Домінуюча ідеологія намагається придушити нетрадиційний прояв думок, нав'язуючи свої оцінки як природні;

– гендерних іміджів – образів, культурних зразків гендера в символічній мові і творах мистецтва. Культура – головна підтримуюча сила гендерної ідеології.

Сучасні гендерні дослідження головну увагу приділяють механізмам гендерної рівності та зосереджені на стосунках жінок і чоловіків у суспільстві.

Рівність жіночої і чоловічої статей розуміється як рівність їх соціальних статей та участь у всіх сферах приватного та публічного життя на основі самоусвідомлення особистісних ролей, потреб та інтересів. Існує потреба в доланні ієрархічності, яка історично склалася, за якої чоловіки розглядалися як вищі за статусом істоти, а їх діяльність більш суспільно значущою, ніж праця жінок. За міжнародними документами розуміння рівності жіночої і чоловічої статей передбачає: рівність обов'язків, рівність прав і свобод, рівність у можливості досягнення результатів та відповідальності.

Відповідно до формальної моделі рівності чоловіки і жінки однакові, тому з жінками слід поводитися як з чоловіками. Тому було введено поняття «гендерна демократія» – це система суспільних відносин, при якій жінки і чоловіки мають правовий і політичний статус як рівні між собою в правах, свободах, обов'язки, відповідальність і можливості, закріплених і реально забезпечених в політико-правових і моральних принципах, діях, створенні громадських і державних структур з урахуванням гендерних інтересів і потреб [1]. На законодавчому рівні повинна бути формалізована рівність прав, про яку йдеться у ст. 2 Загальної декларації прав людини: кожна особа має всі права та свободи без будь-якої відмінності стосовно раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних та релігійних переконань, національного та соціального походження, майнового, станового чи іншого становища. Серед недоліків офіційної моделі є: суспільна свідомість є доволі усталеним елементом суспільного життя, тому закріплення у юридичних документах рівності прав чоловіків та жінок не означає миттєву ліквідацію фактичної нерівності; порушення прав жінок, що вчиняються під егідою сім'ї, релігії та культурних традицій, залишаються невід'ємним правом на таємницю особистого та сімейного життя та виявляються безкарними; не



беруться до уваги біологічні відмінності між жінками і чоловіками, не розуміється необхідність існування додаткових гарантій для можливості реалізації жінками своїх прав, пов'язаних з репродуктивною функцією жінок.

Отже, одним із важливих досягнень є створення нормативно-правової бази з питань гендерної рівності, зокрема ухвалення Закону України “Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків”. 2012 р. слід вважати досить прогресивним в українському законотворенні, адже було ухвалено низку законів, спрямованих на подолання гендерної нерівності в суспільстві, зокрема Закон України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні” та Закон України “Про зайнятість населення”, який передбачає рівні можливості всіх громадян (у т. ч. незалежно від статі) на вільний вибір виду діяльності [19]. Отже, жінки та чоловіки повинні мати рівні права та можливості для самореалізації, користуватися вибором своїх соціальних ролей тощо.

## 1.2. Гендерні стереотипи: позитивні та негативні сторони

Стереотип – усталена думка соціуму про якості людей, яка може бути досить неточною і абстрактною. Користуючись цією усталеною думкою люди «ранжують» інших людей в залежності від їх належності до тієї чи іншої групи, страту, класу або за їх фізичними характеристиками (вік, стать, колір шкіри й т.ін.), наприклад молодь, жінки, чоловіки, бізнесмени, представники влади, безробітні й т.ін. Стереотипи, зокрема гендерні, породжують досить спрощене уявлення про соціум, формують установки по відношенню до інших, сприяють спрощеному сприйняттю навколишнього середовища, однак позбавляють окремих особистостей певних можливостей та вигод.

Стереотипи усвідомлюються й сприймаються кожною особою у ході соціалізації в соціум, до якого він входить (студентів, батьків, співробітників, посадовців, представників ЗМІ й т.ін.). Слід вказати, що навіть власні уявлення особи про себе в суспільстві можуть бути стереотипізованими.

Гендерні стереотипи – це сукупність загальноприйнятих уявлень, спрощених думок і суджень щодо ролі й місця жінок і чоловіків у суспільстві, норм їхньої поведінки, мотивів та потреб, що стають перепорою до змін стану справ у сфері гендерних відносин [1]. У суспільній свідомості гендерні стереотипи існують у вигляді стандартів, уявлень про риси характеру та певні моделі поведінки, що викликають асоціації «чоловік» чи «жінка». Дослідники виділяють три групи гендерних стереотипів.

Перша група гендерних стереотипів ґрунтується на певних уявленнях про психологічні властивості та якості чоловіків і жінок. Відповідно цих стереотипів чоловіки і жінки є антагоністичними особами, тобто чоловікам приписується активне, творче начало, здатність розв'язувати проблеми, застосовувати розвинене логічне мислення та власну компетентність; жіноче ж начало – природно-репродуктивне і тому жінка має бути покірною, залежною.

В основу виокремлення другої групи гендерних стереотипів покладені соціальні начала. Ця група стереотипів передбачає певні професійні можливості чоловіків і жінок. Жінка виконує головну роль в сімейному колі (дружина, мати, господарка), а чоловік – професійну роль.

Третя група гендерних стереотипів вчені відносять до стандартизованих уявлень, пов'язаних з особливостями змісту праці жінок і чоловіків. Тобто жінка вбачається українським суспільством як виконавець обслуговуючої праці, чоловіку відводиться інструментальна роль, тобто творча та керівна.

Всі три групи стереотипів взаємозалежні та взаємообумовлені й міцно укорінилися в суспільстві. Вплив стереотипів є прихованим і дуже важко його скоригувати. Якщо проаналізувати власний життєвий досвід, то виявиться, що далеко не всі жінки й чоловіки співвідносяться з цими стереотипами.

Переосмислення усталених ролей чоловіка і жінки зможе змінити традиційні уявлення та включати усвідомлення того, що не існує виключно чоловічої та жіночої ролей. Представникам різних статей притаманні сила та

слабкість, активність та пасивність, самостійність і залежність у відповідності до певних умов та ситуацій. Гендерні стереотипи можуть виступати бар'єром та негативно позначатися на самореалізації чоловіків і жінок.

Сьогодні ми можемо констатувати, що не реалізуються повністю в нашій країні прав жінок, зокрема: право її вільного вибору щодо вибору професії та можливості будувати своє життя. За допомогою суспільної думки підтримуються традиційні гендерні стереотипи, про те що призначенням жінки є подібатися чоловікам, виконувати материнську функцію, бути «берегинею» домашнього господарства, відповідати за всі домашні клопоти. Тобто у свідомості суспільства закладено, що жінка повинна відмовитися від роботи і кар'єри на користь сім'ї. Тобто закладені стереотипи диктують жінці вибір, який вона повинна зробити. Хоча вона як вільна людина у правовій державі має право виявити вибір, або поєднати в собі материнство і виховання дітей та прагнення зробити кар'єру. Такий вибір вона повинна робити самостійно. Однак суспільна думка постійно нав'язує стереотипи, що жінка може бути щасливою, тільки реалізувавши себе як мати, жінка не може бути гарним лідером, керівником, політиком. Тому, зазвичай, жінки мають більш низький соціальний статус, прибутків та менше влади. Вони мають нижчий рівень добробуту, їх діяльність є не такою престижною, вони мають менше особистої свободи. Таким чином, в суспільстві існує гендерна дискримінація жінок.

Гендерні стереотипи заважають їм ставати партнерами в сімейному житті, сприяють дискримінації чоловіків з боку жінок, а інколи спонукають їх до насильства. Застарілі погляди перешкоджають новому підходу до ролі чоловіка-батька біля домашнього вогнища.

Дотримання гендерних стереотипів дуже часто пов'язують з укоріненими механізмами підкорення, тобто самореалізація й самовираження неможливе, якщо діяльність здійснюється на підставі відчуття вини. В таких ситуаціях не враховуються інтереси особистості, втрачається почуття «Я»,

відчувається покiрність i залежність. Подiбний психологiчний стан й сприйняття оточуючого свiту робить самореалiзацiю та вiльний вибiр неможливими.

Але навіть iндивiд, що визнає свою незалежність вiд гендерних стереотипiв, може їх дотримуватись на несвiдомому рiвнi.

Гендерні стереотипи дуже повiльно змiнюються впродовж десятирiч, а iнодi й сторiч, є стiйкими утвореннями свiдомостi. Вони навіть сьогоднi, у XXI столiттi вiдображають звичаї та погляди, якi були властивi патрiархальнiй епосi. Отже, гендерні стереотипи не дають можливостi жiнкам i чоловiкам реалiзувати свiй потенцiал i сприяють гендернiй дискримiнацiї, тобто до порушення прав людини за статевою ознакою. Необхiдно мати велике бажання та докладати величезних зусиль для змiни гендерних стереотипiв, якi iснують у суспiльнiй свiдомостi.

Прибiчники швидкого досягнення гендерної збалансованостi головну причину недопредставленостi жiнок вбачають в їх дискримiнацiї та iзольованостi, якi можуть бути подоланi лише за допомогою позитивних дiй. Ця концепцiя виражає точку зору фемiнiсток, якi не згоднi чекати сiмдесят або вiсiмдесят рокiв, необхiдних для досягнення паритетної демократiї [2].

Важливе значення має аналiз рiвня пiдтримки респондентами стереотипу, який вiддзеркалює ставлення опитаних до проблеми так званої «гендерної близькостi», тобто схильностi людей голосувати за полiтиків-кандидатiв своєї статi [6].

Отже, щоб зрiвняти можливостi чоловiкiв i жiнок, необхiдно повнiстю позбутися всiх традицiйних суспiльних стереотипiв. Однак зробити це швидко неможливо, бо значна частина суспiльства використовує стереотипи минулого. Все ж, останнiм часом запроваджуються новi гендернi норми, цiнностi, установки, зокрема в поведiнцi та свiдомостi молодих людей. Тому питання гендерної рiвностi, глибоке вивчення гендерних стереотипiв будуть актуальними до того часу, доки суспiльство не змiнить традицiйнi погляди на роль чоловiкiв, жiнок у суспiльствi та взаємини мiж ними.

## РОЗДІЛ 2

### ВПЛИВ ГЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ НА СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ

#### 2.1. Гендерні аспекти публічного управління: досвід за кордоном

Лідерство – це вміння задавати напрям дій. «Лідер» направляє діяльність своєї команди заданому напрямку.

В країнах перехідної економіки жіноче підприємництво розвивається те тільки в складних економічних умовах трансформації економіки, а й закладених стереотипів суспільства про неуспішність бізнес-леді. Символ жінки-матері використовується чоловіками-політиками як інструмент національної політики, які підвищення народжуваності відображають як шлях до відродження суспільства.

Європейські муніципалітети намагаються забезпечити гендерну справедливість у різних сферах: освіта, професійна підготовка (перепідготовка), житло, транспорт, культура, відносин між містами, трудова зайнятість тощо [4].

Хоча в американському суспільстві як показали дослідження соціологічного інституту Геллапа, які були проведені в 1993 р. для програм «America today» і CNN, показали, що близько 50% опитаних чоловіків вважають, що стать керівника не має значення. А у дослідженні, проведеному в 1994 р. Національним центром Ропера серед понад тисячі осіб, які досягли повноліття, було запропоновано питання: «Якби ви шукали роботу і могли б вибрати собі керівника, то Ви віддали б перевагу чоловіку чи жінці?» 47% відповіли: «Все рівно. Це не має значення», 16% висловили бажання бачити керівником жінку, і 35% віддали перевагу керівнику-чоловіку [7].

Сьогодні жінки становлять від 37% до 45% в парламентах Данії, Фінляндії, Норвегії і Швеції. Перше місце серед європейських країн посідає Швеція: 43% жінок у парламенті, у той час як у середньому частка жінок у

парламентах демократичних країн світу складає лише 15%. Та, не зважаючи на політичну мобільність жінок, політика у північних країн є ієрархічною, структурованою і стратифікованою відповідно до статі. В політичній владі жінки недопредставлені. Хоча слід відмітити, що жінки набагато краще представлені у вищих коритодах влади, ніж у бізнесі.

Особливості подолання нерівності між статями в ЄС враховані у методиці визначення індексу гендерної рівності, розробленій групою науковців Європейського інституту гендерної рівності – Л. де Бонфілс, А. Л. Хамберт, В. Івашкайте-Тамошьюне, А. Манка та ін. Її суть базується на врахуванні шести головних індикаторів (робота – гендерний розрив в участі на ринку праці, трудовому стажі тощо; доходи – розрив у доходах і заробітку, а також відсутність ризику бідності; знання – розрив у вищій освіті та навчанні протягом життя; час, витрачений на неоплачувану роботу, а також культурну та благодійну діяльність, дозвілля; влада – відмінності між представленістю жінок та чоловіків у політичній та економічній сферах; здоров'я – гендерні відмінності в стані здоров'я, тривалості життя) та двох додаткових (насилля та суміжні нерівності) сфер і спрямована на відображення гендерного розриву, скоректованого на рівень досягнень представників чоловічої та жіночої статей. Значення індексу гендерної рівності варіюється в межах від 1 (повна нерівність) до 100 (повна рівність). Згідно останніх досліджень, значення цього індексу серед членів ЄС суттєво коливається, значно перевищуючи середнє значення – 54,0 – в Нідерландах (69,7), Фінляндії (73,4), Данії (73,6), Швеції (74,3) та, водночас, не досягаючи його в більш ніж 50% інших країн [7].

Дискусії щодо механізмів досягнення гендерної зачасту обмежуються питанням щодо кількості місць, виділених для жінок у представницьких органах влади, політичними партіями під час виборчого процесу, що отримали назву виборчих квот. Квотування є механізмом, який діє в ряді країн світу, зокрема Аргентині, Бразилії, Великобританії, Італії тощо.

Гендерні квоти в політиці – це один із формальних механізмів, який

використовується для того, щоб збільшити представництво жінок в парламенті та інших представницьких органах влади. Гендерні квоти бувають як законодавчі, так і добровільні партійні. На сьогодні гендерні квоти є доволі поширеними на політичній арені майже усіх країн ЄС [12]. Вибори до парламенту за пропорційним принципом дають можливість користуватися механізмом квотування і покращують жіноче представництво. Наприклад, так є у Європарламенті. Цьому сприятимуть рекомендації Комісії ООН щодо поліпшення становища жінок. Вони рекомендують запровадження квотування жіночого у політичній партії та у парламенті. Наприклад, Лейбористська партія Великобританії, яка нині знаходиться в опозиції, ввела квоту 40 % для жіночого представництва. Таким чином вона вирішила використати жіночий потенціал для підняття свого рейтингу.

У країнах, які є членами ООН у 182 з 191 держав діють парламенти. У 9 парламентах світу немає жодної жінки-депутата. Серед 173 країн, де жінки представлені в парламентах, у 83 застосовуються представницькі гендерні квоти. Ще в 15 країнах ці квоти або застосовувалися раніше, або пропонується їх запровадити [24]. Тобто в 50% парламентів світу застосовуються гендерні квоти на виборах до парламентів національних держав.

Слід зазначити, що в Україні відбулося прийняття планів дій і стратегій щодо забезпечення гендерної рівності (поправка до Закону «Про політичні партії», згідно з якою встановлюється мінімальна квота в розмірі 30 % для жінок-кандидатів у виборчих списках кандидатів у народні депутати від партії в загальнодержавному окрузі [22], а також прийняття прем'єр-міністром у жовтні 2016 року рішення заснувати в Кабінеті Міністрів посаду Уповноваженого щодо забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, прийняття тимчасових спеціальних заходів у приватному секторі, беручи до уваги триваючу реформу з децентралізації). Усе це є, безперечно, позитивним зрушенням у напрямку розбудови суспільства гендерної рівності [9].

Щодо України, встановлюючи норму гендерної квоти, законодавством передбачено, що вона не буде дотримуватися в обов'язковому порядку, а лише за бажанням політичних партій та їх соціальною поведінкою по відношенню до жіночої частини суспільства [5].

Отже, можемо стверджувати, що парламентські квоти є в різних країнах світу.

Причиною значного представництва жінок у парламентах країн Північної Європи є особливості виборчої системи, яка ґрунтується на пропорційній основі. Іншою важливою причиною є відкритість процедури висунення кандидатів. Важливими є соціально-економічні фактори: більшість в парламентах жінки складають у країнах з високим рівнем освіченості і зайнятості населення, де суспільство готове до впровадження соціальних проектів, які дозволяють жінкам поєднувати сімейні обов'язки з роботою. Хоча у Німеччині та Нідерландах представництво жінок у політиці є значним, рівень зайнятості жінок є досить низьким [15].

Скандинавські вчені вважають, що для включення жінок у політичне життя необхідним є поєднання бажання жінок з готовністю до цього суспільства. Необхідними є наявність сильного громадянського суспільства, яке включає жіночі організації феміністського спрямування та організації, які співпрацюють з політичними структурами. Досвід країн Північної Європи підтверджує, що існує ряд соціальних питань, зокрема догляд за дітьми протидія жорстокості і сексуальному насиллю над жінками, гендерні питання, що стали обговорюваними та прийнятими суспільством у результаті підвищення представництва жінок у парламенті.

Питання довкола гендеризації українського соціуму (зобов'язання щодо створення на теренах країни гендерно збалансованого соціуму Україна взяла на себе ще в далекому 1989 р., підписавши цілу низку відповідних міжнародних угод) не повинні увесь час зводитись до суперечок щодо головного призначення жінки – дітонародження та материнство [3].

Таким чином, для того щоб замислитися про потреби в змінах стосовно



гендерної нерівності, необхідно відчуті суспільну потребу в зміні статусу жінок та чоловіків. Однак, якщо не повідомляти населенню інформацію про гендерно нейтральні образи, які відкривають нові можливості та сприяють знищенню застарілих стереотипів, суспільство ще довгий час матиме гендерну нерівність.

## 2.2. Гендерні аспекти управління в Україні

Можливість доступу та участь в управлінні для жінок відмінні в різних країнах світу. Згідно статистики, спостерігається в останні десятиліття значний прогрес щодо участі жінок у національних парламентах різних країн.

Міжнародна організація Міжпарламентський союз, до якої входять 178 парламенти-члени і 12 асоційованих членів, та має штаб-квартиру в Женеві, оприлюднила рейтинг серед 193 країн за часткою жінок в парламентах світу відповідно до наданої національними парламентами інформації, станом на 1 вересня 2018 року [24].

За цими показниками в світі існує лише три країни, в яких переважаючою є частка жінок в парламентах. Найбільше жінок 61,3% в нижній палаті Руанди, хоча у верхній палаті цього парламенту – 38,5% жінок. На другому місці – Куба, де у однопалатному парламенті 53,2% жінок; на третьому – Болівія, де жінок в нижній палаті парламенту 53,1% та у верхній палаті парламенту 47,2% (Додаток А). В інших 190 країнах світу в парламентах переважають чоловіки, з них чотири країни, де жінки взагалі не представлені в парламентах [20].

Слід відмітити участь українських жінок у протестах на Євромайдані. Серед протестантів у грудні 2013 року налічувалося 44% жінок. Однак наприкінці протесаного руху частка чоловіків збільшилася до 88%. Протестний рух на Майдані надихнув українських жінок на пошук лідерських та керівних ролей у місцевій владі та національному уряді, а також керівних ролей інших соціально-економічних організаціях [9].

Ми можемо спостерігати значні зміни ставлення до жінки в українській політиці після Майдану на підставі статистичних даних місцевих виборів в Україні у жовтні 2015 року. Вперше в Україні вибори проводилися за гендерними квотами, що було передбачено у виборчому законодавстві. Квота була запроваджена одночасно зі змінами у виборчій системі. У 2014 році у Законі України «Про політичні партії» було внесено поправку про те, що не менше 30% від кандидатів виборчих списків партій повинні складати жінки [11, ст.8, п.10].

Слід звернути увагу на те, що Україна посіла 147 місце у рейтингу парламентів світу щодо кількості жінок (Додаток А). У Верховній Раді України восьмого скликання жінок було близько 12 %; у місцевих радах, які були обрані у 2015 році, їх стало трохи більше: міських – 29%, районних – 24%, в обласних радах – 15% (за даними Центрвиборчкому). Зауважимо, що практично усі політичні партії, що брали участь у місцевих виборах, діяли відповідно до норм закону, відповідно з яким у партійних списках жінки повинні складати не менше третини партійного складу. У селищні ради на виборах 2015 року було обрано 46% жінок, а у сільські – 56% [6, с. 20].

Хоча жінки становлять більшість виборців в Україні (майже 54% населення), однак представництво жінок в парламенті та державних органах влади залишається низьким. В 2000 році Україна приєдналася до Цілей розвитку тисячоліття ООН та зобов'язалась забезпечити до 2015 року щонайменше 15% жінок у представницьких органах [1].

Все ж гендерна квота є ефективним інструментом для вирішення питання щодо забезпечення участі жінок у певних структурах політики. Квота на реєстрацію партії стала прогресивним положенням, однак воно не мало значного впливу на формування виборчих списків. Як показала практика порушення цього положення закону не було підставою для відмови у реєстрації списків партійних кандидатів.

Водночас в Україні ми спостерігаємо тенденцію: чим вищим є рівень представницького органу, тим менше жінок в депутатському корпусі.

Серед 214 жінок-депутатів міських рад, які були обрані у 2015 році, тільки 13 (або 6%) були серед лідерів партійних списків кандидатів. З 252 жінок, обраних депутатами обласних рад, до числа лідерів партійних списків входило тільки 15 (або 6%). Серед 5552 жінок-кандидатів у різні міські ради тільки 58 жінок-лідерів (близько 1%) були у списках кандидатів. Серед 5425 жінок, які прагнули стати депутатами обласних рад, у списках було 28 (0,5%) жінок-лідерів [23; 20].

Вищевикладене підтверджує, що включення жінок у партійні списки має позитивні результати у виборах до місцевих рад. Однак, 94% жінок, що обрані депутатами, стали ними за мажоритарною системою, а не через включення до партійних списків. Значить, в суспільстві є потенціал для обрання жінок до депутатського корпусу.

В ментальності українського населення закладено шанобливе ставлення до жінки, а чинне національне законодавство не має ніяких дискримінацій відносно рівних можливостей жінок і чоловіків. На думку експертів, воно є здебільшого гендерно інтегрованим до європейських стандартів, частково гендерно нейтральним, подекуди гендерно чутливим.

Обмежена участь жінок у політичному процесі та процесах прийняття управлінських рішень несе в собі додатковий виклик демократії. Міра представництва жінок на управлінських посадах та рівень їх політичної участі в країні визначається рядом факторів. До них відносяться такі: позитивна тенденція у досягненні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у громадській та політичній сферах; функціонування виборчих систем, рівень прозорості прийняття політичних рішень.

З кожним роком спостерігається, збільшення жіночої активності на усіх рівнях управління, від міських рад до губернаторів у регіонах. Можна виокремити кілька головних перешкод на шляху до гендерної рівності та забезпечення участі жінок в політичній діяльності в Україні, серед них такі:

– краще сприйняття громадськістю чоловіків-лідерів у політиці та громадському житті;

– неактивність з боку громадянського суспільства щодо посилення політичної участі жінок та фрагментарність їх заходів щодо рівності між чоловіками та жінками, участь в ній лише представниць жіночої статі;

– відсутність поінформованості та зацікавленості суспільства щодо важливості гендерних питань [20].

Отже, можна назвати дві основні проблеми, які перешкоджають гендерній рівності в Україні: незадовільна політична партійна система та наявність гендерних стереотипів в українському суспільстві.

Аналіз досвіду розвинутих демократичних країн дозволяє назвати поширені спеціальні заходи із запровадження гендерної демократії, які ефективно використовуються за кордоном і відповідають формальним стандартам ЄС, зокрема: навчання та розширення можливостей; надання певних преференцій («preferential treatment»); політичні виборчі квоти; застосування позитивних спеціальних заходів в органах виконавчої влади; в соціальному захисті та забезпеченні. Нерівноправність жіночої і чоловічої статей в доступі до політичних і економічних владних інститутів та лідерства є проявом гендерного дисбалансу. Ця проблема знижує ефективність державного управління та є проявом недостатньої соціальної політики в державі. Дана соціальна проблема вимагає вирішення та отримала назву назву «гендерний паритет в управлінні».

Отже, гендерний паритет в управлінні проявлятися у гендерно збалансованій участі різних статей у процесах управління суспільним розвитком. Це передбачає не тільки однакову кількість жінок і чоловіків в управлінських структурах, а й якість цієї участі, або активну свідому діяльність представників обох статей у процесах прийняття управлінських рішень. Це передбачає взаємну повагу до різних думок і поглядів, а також розумінні гендерних відмінностей та потреб жіночої та чоловічої статей. Аргументами на користь досягнення гендерного паритету в публічному управлінні є забезпечення справедливості в доступі до роботи в органах влади, формування позитивного іміджу жінки-керівника.

## РОЗДІЛ 3

### ПЕРСПЕКТИВИ ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ

#### 3.1. Характерні риси жінок і чоловіків в управлінні

З розширенням можливостей участі жінок в економічній та соціальній діяльності виникає гостра потреба подолання певних перешкод у просуванні важливих соціально-економічних рішень. Активний громадський жіночий рух дозволив змінити ситуацію.

Цікавими є результати порівняння думки жінок і чоловіків з приводу того, які саме фактори забезпечують успіх у житті для кожної статі. Отримані результати допомагають дійти висновку про існування традиційних гендерних стереотипів (рис. 3.1.).

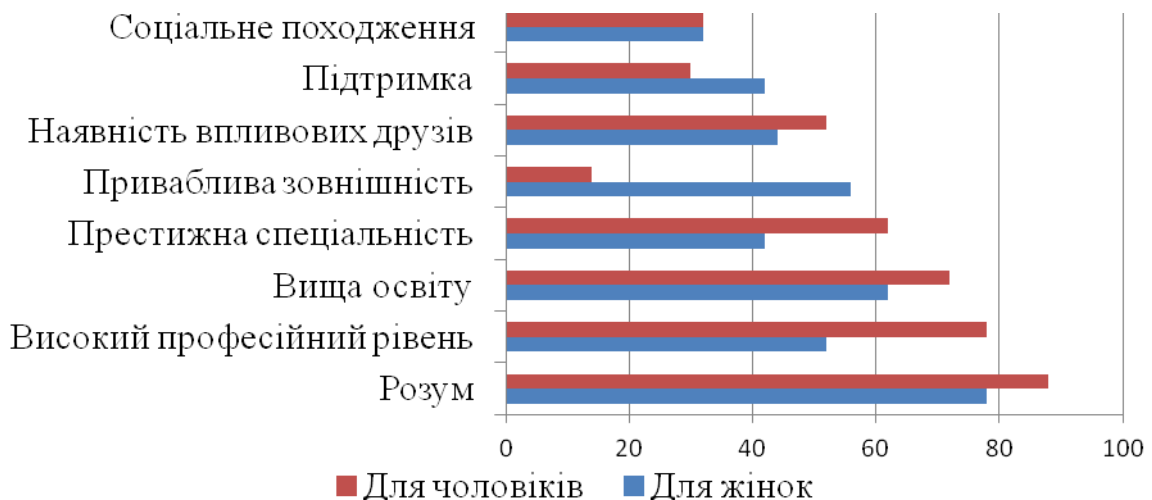


Рис. 3.1 Фактори, які впливають на кар'єрне зростання, у рамках гендерного підходу, %

На думку обох статей, для чоловіків більш важливим для досягнення успіху є розум, затребувана спеціальність, вища освіта, високий професійний рівень, також наявність впливових знайомих, друзів, членів родичів. При цьому різні думки в оцінках здобуття необхідної професії є найбільш суттєвими.

Думка представників чоловічої та жіночої статей відносно критеріїв успіху в житті для кожної статі також підтверджує наявність патріархальних стереотипів: для жінки це у першу чергу – сім'я та діти, а для чоловіків – високі доходи і фінансова незалежність.

По ряду досліджуваних параметрів ділових та психологічних якостей жінки і чоловіки є ряд відмінностей. На основі досліджень представлені обґрунтовані висновки, про те, що жінки мають якості, які сприяють можливостям для ефективної управлінської діяльності. Ці результати у загальному вигляді представлені в таб. 3.1.

Таблиця 3.1

### Гендерні відмінності в управлінській діяльності

Характеристики	Чоловіки	Жінки
Орієнтованість на проблеми	Перспективна	Поточна
Спосіб подолання перешкод	Інтелект, сила	Хитрість, спритність
Потреба в емоційних стимулах	Знижена	Підвищена
Основа рішень	Розсудливість	Чуттєвість
Характер	Замкнутий	Відкритий
Ставлення до оточуючого світу	Реалістичне	Ідеалізоване
Ставлення до інших людей	Прямолінійне	Гнучке
Поведінка	Стримана	Емоційна
Вплив словесного заохочення	Розслаблююча	Збудлива
Об'єкт уваги	Зміст	Форма
Переважаючий тип мислення	Соромно-логічний	Наглядно-дієвий
Орієнтованість	Ділова	Особиста
Спостережливість	Знижені	Підвищені
Реакція на критику	Агресивна	Спокійна

Думка представників чоловічої та жіночої статей характерні різні стилі здійснення діяльності, зокрема управлінської. Для жінок більш характерним у використанні є демократичний стиль керівництва. Жінки-менеджери орієнтовані на колектив, для них характерна контактність, уміння спілкуватися, делегувати повноваження. Жінка-лідер уміє змотивувати підлеглих на наддосягнення, вміє сформувати у працівників самоповагу як до професіонала. Чоловіки як керівники більше використовують авторитарний спосіб керівництва, владність, директивність.

Причиною диференціації у стилях управління є відмінність у характерах лідерства у чоловіків і жінок. Результати досліджень демонструють, що чоловіки більше використовують ділову модель лідерства (домінування, прагнення до влади, стратегічний розвиток), а жінки – соціальну (взаємодія, спрямованість на спілкування, врегулювання міжособистісних відносин). Все ж, можна констатувати, що гендерні відмінності свідомо поступаються індивідуальним.

Слід констатувати, що в Україні сьогодні існує явище гендерної нерівності. Воно розуміється як непропорційне представлення статей в різних сферах суспільного життя: різниця в оплаті праці жінок і чоловіків, існування стійких гендерних стереотипів, які є патріархальними, прояви дискримінації за статевою ознакою, що відстороню осіб однієї певної статі доступ до джерел доходу та ресурсів. Про це йдеться у висновку Міжнародної правозахисної організації Human Rights Watch, який був оприлюднений ще в лютому 2006 року: «Жінки в Україні не мають рівного права для влаштування на роботу, що є результатом дискримінаційного ставлення як з боку державних, так і з боку приватних роботодавців» [8]. У відповідності зі змістом доповіді Human Rights Watch, чоловіки мають значну кількість керівних та адміністративних посад та отримують значно більшу оплату за працю, ніж жінки, що займають такі ж посади. Розмір заробітної плати жінок у середньому складає 73% від розміру оплати праці чоловіків. Об'єктивними є причини, які не залежать від волі жінок, а пов'язані з біологічними особливостями, усунути які неможливо. Серед таких причин можна назвати: нижчі фізичні можливості; виконання функцій дітонародження та материнства, які вимагають значних затрат часу та є не вигідними роботодавцю, оскільки в період декретних відпусток жінка може втратити свої професійні уміння та навички. Окрім того, втрачається частина робочого часу та лікарняний та заходи для дітей, які організуються в дитячих садках для батьків. Жінки більш емоційні та чутливі до стресів, ніж чоловіки [13]. Тому жінки в Україні погоджуються на низькооплачувану

роботу або змушені залишатися безробітними.

Для держави гендерна нерівність небезпечна, так як може спричинити втрату людського капіталу та не повне використання трудового потенціалу, що негативно вплине на розвиток економіки та сприятиме посиленню соціальної напруги в суспільстві. Дослідження різних соціальних організацій показують, що економічний розвиток українського суспільства суттєво пов'язаний з соціально-культурними та гендерними факторами [16].

Впровадження гендерної рівності останнім часом набуває особливого політичного відтінку в соціально-економічних та політичних процесах, що відбуваються у нашій державі. Стратегічна мета України – досягти європейських стандартів у всіх сферах життя суспільства: соціальній, економічній, політичній, у тому числі досягнення гендерної рівності.

Згідно з Указом Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012 «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки», на сьогоднішні в Україні діє третій етап впровадження стратегії (враховуючи гендерні аспекти), а саме:

- удосконалення системи прогнозування розвитку кадрового потенціалу;
- врахування результатів прогнозів під час розроблення щорічних планів заходів щодо забезпечення реалізації Стратегії;
- впровадження системи моніторингу державної кадрової політики;
- створення механізму залучення інвестицій у розвиток кадрового потенціалу [17].

Гендерну дискримінацію неможливо виправдати. Однак гендерна нерівність підтримується в суспільстві певними тонкими механізмами, можливо, найвідомішими з них є саме статеві дискримінація або сегрегація .

Отже, гендерну рівність розглядають в Україні з точки зору захисту прав людини та потреби в прийнятті політичних рішень, а й значно більш широко, та не тільки в інтересах жінок, а й в інтересах чоловіків, тобто всього суспільства вцілому.



### 3.2. Пропозиції для подолання гендерної нерівності

Українське суспільство відчуває потребу у збільшенні внеску жінок у вирішення суспільних проблем. Виникла потреба у більш ширшому залученню жінок до всіх форм соціальної, економічної, громадської та політичної активності. З цією метою пропонуються такі заходи:

1. Сприяти полегшенню побуту через поліпшення матеріального становища сімей, що сприятиме зменшенню побутової завантаженості обох статей, у першу чергу жінок, оскільки вони сьогодні витримують основний тягар домашніх проблем).

2. Вирішення соціальних питань, зокрема удосконалення системи охорони здоров'я, покращення соціальних форм виховання і догляду за дітьми у дитячих садках, вдосконалення освітнього та виховного процесу в школах сприятиме покращенню становища жінок.

3. Необхідно поступово долати усталені стереотипи патріархального суспільства щодо розподілу функцій в сім'ї та суспільстві, різних видів творчої та повсякденної побутової роботи; сприяти запровадженню рівного розподілу сімейних обов'язків між подружжям, що стане нормою суспільного життя. Враховуючи, що зміна культурних стереотипів є довготривалою справою, слід запроваджувати зміни в процесі соціалізації особи – починаючи з сім'ї та закінчуючи професійний, громадським та політичним середовищем.

4. Ліквідувати будь-які форми дискримінації жінок – в трудовій діяльності, в побуті, в політиці; використовуючи організаційно-правові заходи з метою забезпечення рівного доступу жінок та чоловіків до процесу прийняття рішень. В конституціях усіх демократичних держав йде мова про створення рівних можливостей для самореалізації в усіх сферах життя кожної особи, незалежно від статі, віку, класової, етнічної чи іншої групової приналежності. Ініціатива повинна йти від самих громадян. Це питання повинно стати предметом не лише жіночих, а й усіх громадських організацій.

Для цього існують такі канали впливу:

- формування громадської думки через засоби масової інформації;
- запровадження законодавчих змін через лобістські групи, представників у парламенті, або через масові акції протесту;
- вплив на управлінські структури органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

Важливо пам'ятати, що гендерна нерівність – це проблема взаємовідносин жінок і чоловіків, і цієї нерівності неможливо позбутися, якщо робити спробу вирішити проблему лише однієї статі. Необхідно запровадити підхід, який би зосередився на перегляді практик і норм, які сприяють збереженню нерівності. У першу чергу це стосується доступу до ресурсів, розподілу праці та контролю, а також можливості брати участь у прийнятті різних рішень. Через це перегляд гендерних ролей і відносин між статями можливий тільки за умови участі у ньому представників обох статей. Практика показала, що вирішення проблем однієї статі не вирішує загальних соціальних проблем, а, навіть, призводить до дискримінації іншої.

Отже, принцип рівності повинен поєднувати в собі й право на відмінність, враховувати риси, які характерні як для жінок, так і чоловіків. Ці відмінності не повинні негативно позначатися на умовах життя та праці жінок і чоловіків та сприяти дискримінації. Навпаки, ці відмінності мають враховуватися відповідним чином, та мати своє відображення у рівному поділі соціальних, економічних та політичних можливостей.

## ВИСНОВКИ

На основі дослідження аспектів гендерної рівності в сфері публічного управління, оцінки перспектив подолання гендерної нерівності розроблено практичні рекомендації щодо становлення гендерної демократії в Україні. Результати проведеної роботи дозволили сформулювати такі висновки і рекомендації:

1. Гендер здебільшого розуміється як соціальна надбудова над біологічною статтю або як соціальна стать, це «культурна маска» статі, що визначається нашими уявленнями. Гендерні стереотипи – це сукупність загальноприйнятих уявлень, спрощених думок і суджень щодо ролі й місця жінок і чоловіків у суспільстві, норм їхньої поведінки, мотивів та потреб, що стають перепорою до змін гендерних відносин. Під рівністю жіночої і чоловічої статей розуміється рівність соціального статусу та загальна участь у житті суспільства, у державних справах та приватному житті на базі усвідомлення особистих потреб та інтересів, додання патріархальних традицій, за якими чоловіки історично розглядаються як істоти вищі, а їх діяльність та її результати більш суспільно значущими, ніж досягнення жінок. Гендерна демократія – це система суспільних відносин, при якій жінки і чоловіки мають правовий і політичний статус як рівні між собою в правах, свободах, обов'язки, відповідальність і можливості, закріплених і реально забезпечених в політико-правових і моральних принципах, діях, створенні громадських і державних структур з урахуванням гендерних інтересів і потреб.

2. В країнах світу можливість участі жінок в управлінні та доступ до управлінських структур відбувається по-різному. В останній час ми спостерігаємо прогрес щодо присутності жінок у парламентах країн світу. В світі існує лише три країни, в яких переважаючою є частка жінок в парламентах. В інших 190 країнах світу в парламентах переважають чоловіки, з них чотири країни, де жінки взагалі не представлені в

парламентах. Нерівноправність жіночої і чоловічої статей в доступі до політичних і економічних владних інститутів та лідерства є проявом гендерного дисбалансу. Це є соціальна проблема, яка вимагає вирішення.

3. Серед заходів для просування гендерної демократії в розвинених країнах виділяють такі: тренінги для жінок та чоловіків з метою розширення можливостей; квотування в політиці; надання певних преференцій («preferential treatment»); запровадження спеціальних заходів в сфері соціального захисту та суспільного забезпечення.

4. В Україні сьогодні існує явище гендерної нерівності, що є проявом непропорційного представлення жінок і чоловіків в різних сферах життя, різниці в заробітній праці жінок і чоловіків на різнозначних посадах, в існуванні усталених гендерних стереотипів, що мають патріархальне підґрунтя, проявах упередженого ставлення за статевою ознакою, що затруднює особам певної статі доступ до ресурсів або джерел доходу.

5. Недопредставлення жінок у вищих владних ешелонах не тільки не відповідає принципам паритетної демократії, а й знижує ефективність публічного управління, приділяє недостатню увагу до проблем соціальної політики. Щоб зрівняти положення чоловіків і жінок, потрібно повністю змінити традиційні стереотипи, що закладені в суспільній свідомості.

6. Щоб поступово викоренити гендерну нерівність необхідно:

– домогтися поліпшення матеріального становища сімей, що сприятиме полегшенню побуту;

– поетапно долати патріархальні стереотипи в суспільстві з метою паритетного розподілу сімейних функцій та суспільних ролей, різних видів творчої та повсякденної побутової роботи за статевими ознаками;

– усувати будь-які форми дискримінації жінок та чоловіків на роботі, в побуті, в політичному житті; використовувати організаційно-правові заходи для забезпечення рівного доступу жінок та чоловіків до процесу прийняття рішень.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бельская Т. Гендерная демократия как важное направление общественных отношений XXI в. / Т. Бельская, М. Челидзе // WORLD AND GENDER—4 : International Scientific Conference Proceedings. – TBILISI, 2017– С.150–154.
2. Георгізова І. Л. Жінка як суб'єкт політики в Україні: гендерний аспект / І. Л. Георгізова // Вісник Черкаського університету. Серія : Історичні науки. – 2017. – № 1. – С. 58–62. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchuI\\_2017\\_1\\_9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchuI_2017_1_9)
3. Грабовська І. М. Євростандарти та українська гендерна політика: точки перетину / І. М. Грабовська // Молодий вчений. – 2018. – № 7(2). – С. 474–478. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv\\_2018\\_7%282%29\\_\\_40](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_7%282%29__40)
4. Грицай І. О. Принцип гендерної рівності у соціально-економічній сфері на місцевому рівні: вітчизняний та зарубіжний досвід / І. О. Грицай // Приватне та публічне право. – 2018. – № 2. – С. 3–7. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/prpulaw\\_2018\\_2\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/prpulaw_2018_2_3).
5. Грицай І. Теоретико-правові проблеми реалізації норми Закону України «Про місцеві вибори» щодо гендерної квоти / І. Грицай // Evropsky politicky a pravni diskurz. – 2018. – Vol. 5, Iss. 2. – С. 88–94. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/evrpol\\_2018\\_5\\_2\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/evrpol_2018_5_2_14).
6. Дзюба Н. В. Гендерні стереотипи як чинник, що впливає на мотивацію поведінки виборців та прийняття ними електоральних рішень / Н. В. Дзюба // Грані. – 2018. – Т. 21, № 3. – С. 18–24. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani\\_2018\\_21\\_3\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani_2018_21_3_5).
7. Куцмус Н. М. Гендерна нерівність на сільських територіях: оцінка, передумови та наслідки / Н. М. Куцмус // Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка. – 2014. – Т. 19, Вип. 3(1). – С. 174–179. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu\\_econ\\_2014\\_19\\_3\(1\)\\_\\_40](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_econ_2014_19_3(1)__40).

8. Кушнір Н. В. Гендерна експертиза трудового законодавства та стан її реалізації в Україні / Н. В. Кушнір // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки. – 2016. – Вип. 6(1). – С. 170–173. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu\\_jur\\_2016\\_6%281%29\\_\\_44](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_jur_2016_6%281%29__44)
9. Лясота А. Проблема мінімальної участі жінок у прийнятті політичних рішень: гендерна експертиза законодавства України / А. Лясота // Вісник Львівського університету. Серія філософсько-політологічні студії. – 2018. – Вип. 17. – С. 209–214.
10. Марценюк Т. Гендерна соціологія майдану: роль жінок у протестах / Тамара Марценюк [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/3511/Martseniuk\\_Gendern\\_a\\_sotsiolohiia\\_Maidanu.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/3511/Martseniuk_Gendern_a_sotsiolohiia_Maidanu.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
11. Про політичні партії в Україні : Закон України від 05 квітня 2001 р. № 2365-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2365-14>
12. Семке Н. М. Гендерний розрив при формуванні Верховної Ради України / Н. М. Семке // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія : Політичні науки. – 2016. – № 1. – С. 73–78. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu\\_2016\\_1\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2016_1_14)
13. Синякова В. Б. Гендерні аспекти кар'єри / В. Б. Синякова // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11 : Соціальна робота. Соціальна педагогіка. – 2018. – Вип. 24(2). – С. 231–236.
14. Смачило В. В. Моніторинг гендерної асиметрії оплати праці / В. В. Смачило, М. Я. Кулієвич // Економічний форум. – 2018. – № 2. – С. 355–361. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor\\_2018\\_2\\_56](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2018_2_56)
15. Спільнота кращих державних службовців. – Режим доступу : <http://www.kds.org.ua/>
16. Ставицький Н. Ю. Гендерні чинники соціально-економічного

розвитку країни / Н. Ю. Кочкіна, А. В. Ставицький // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. – 2016. – Вип. 7. – С. 14–20. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU\\_Ekon\\_2016\\_7\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_Ekon_2016_7_4)

17. Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 роки : схвалено Указом Президента України від 1 лют. 2012 р. № 45/2012. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.

18. Табанова А. Економічні інструменти регулювання гендерного паритету України / А. Табанова, В. Беспалов, Л. Беляєв // Науковий вісник [Одеського національного економічного університету]. – 2017. – № 6. – С. 131–157. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nv\\_2017\\_6\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nv_2017_6_14)

19. Телуха С. До питання гендеру в українській дипломатії / С. Телуха // *Ucraina magna*. – 2017. – Vol. 2. – С. 328–335. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ucrmag\\_2017\\_2\\_23](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ucrmag_2017_2_23)

20. Тимченко Н. С. Актуальні проблеми гендерної рівності в публічному управлінні // Міжнародний науковий журнал "Інтернаука" / Т. В. Бельська. – 2018. – №17. – Режим доступу : <https://www.inter-nauka.com/issues/2018/17/4241>

21. Gender Inequality Women In Politics Politics Essay. – Режим доступу : <https://www.ukessays.com/essays/politics/gender-inequality-women-in-politics-politics-essay.php>

22. Gender Equality and Political Participation in Ukraine. – Режим доступу: [http://paperroom.ipsa.org/papers/paper\\_64761.pdf](http://paperroom.ipsa.org/papers/paper_64761.pdf)

23. Polegkyi O. Gender Equality and Political Participation in Ukraine / Oleksii Polegkyi // Paper for 24th World Congress of Political Science (IPSA) Poznań, July 23-28, 2016. – Mode of access : [http://paperroom.ipsa.org/papers/paper\\_64761.pdf](http://paperroom.ipsa.org/papers/paper_64761.pdf)

24. Women in national parliaments (Situation as of 1st September 2018) / Inter-Parliamentary Union. – Mode of access : <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

## ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця 1

Частка жінок в парламентах держав світу (станом на 01.09.2018)

№ з/п	Країна	Нижня палата		Верхня палата	
		Вибори	% жінок	Вибори	% жінок
1.	Руанда	16.09.2013	61,3%	26.09.2011	38,5%
2.	Куба	11.03.2018	53,2%		
3.	Болівія	12.10.2014	53,1%	12.10.2014	47,2%
4.	Мексика	01.07.2018	48,2%	01.07.2018	49,2%
5...	Гренада	13.03.2018	46,7%	27.04.2018	30,8%
9...	Швеція	14.09.2014	43,6%		
11...	Фінляндія	19.04.2015	42,0%		
14...	Франція	11.06.2017	39,6%	24.09.2017	29,3%
37...	Швейцарія	18.10.2015	32,5%	23.10.2011	15,2%
46...	Німеччина	24.09.2017	30,7%		39,1%
53...	Польща	25.10.2015	28,0%		
71...	Китай	05.03.2018	24,9%		
81...	Об'єднані Арабські Емірати	03.10.2015	22,5%		
103..	Сполучені Штати Америки	08.11.2016	19,6%	08.11.2016	23,2%
126..	Латвія	04.10.2014	16,0%		
147..	Україна	26.10.2014	12,3%		
190..	Папуа - Новая Гвінея	24.06.2017	0,0%		

\*за матеріалами Міжпарламентського союзу [24]