

Концептуальні засади державної служби

УДК 316.346.2(07)

Задосенко Катерина Олегівна

*аспірантка кафедри соціальної і гуманітарної політики
Національної академії державного управління при Президентові України*

Задоеенко Екатерина Олеговна

*аспирантка кафедры социальной и гуманитарной политики
Национальной академии государственного управления
при Президенте Украины*

Zadoyenko Kateryna

*Postgraduate Student of the
Department of Social and Humanities policy of the
National Academy of State Office under the President of Ukraine*

**ГЕНДЕРНИЙ ПАРИТЕТ ТА ГЕНДЕРНІ КВОТИ В СИСТЕМІ
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА
УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ**

**ГЕНДЕРНЫЙ ПАРИТЕТ И ГЕНДЕРНЫЕ КВОТЫ В СИСТЕМЕ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ
ОПЫТ И УКРАИНСКИЕ РЕАЛИИ**

**GENDER PARENTS AND GENDER QUOTAS IN PUBLIC
GOVERNANCE: INTERNATIONAL EXPERIENCE AND UKRAINIAN
REALITIES**

Анотація. У статті досліджено особливості забезпечення гендерного паритету та можливостей впровадження гендерних квот в системі державного управління зарубіжних країн. Оцінено стан забезпечення гендерного паритету в Україні та можливості й перспективи використання гендерних квот. Обґрунтовано, що Україна,

яка прагне вступити до ЄС та досягти відповідного гендерного паритету, має провести сукупність організаційно-економічних, інституційних, нормативно-правових та інших заходів у цьому напрямку. Цілісний підхід забезпечення гендерного паритету у системі державного управління притаманний Франції, Швеції, Литви, Ісландії. Досвід країн, які використовували гендерні квоти (Скандинавські країни) свідчить, що це забезпечує принципи гендерної рівності та значно прискорює проходження жінок у систему державного управління. Для запровадження гендерних квот необхідно передбачити санкції за їх невиконання або ж нагороди, як результату позитивного використання. Встановлено, що в Україні відсутня загальнодержавна модель механізму реалізації публічної політики гендерної рівності. Запропоновано концептуальний підхід до використання інструментів публічної політики регулювання гендерної рівності в Україні на основі позитивного міжнародного досвіду. Такий підхід включає інструменти та методи прямого (адміністративні) й опосередкованого (соціально-економічні) впливу.

Ключові слова: публічна політика, гендерний паритет, гендерні квоти, міжнародний досвід, державне управління, інструменти.

Анотація. В статье исследованы особенности обеспечения гендерного паритета и возможностей внедрения гендерных квот в систему государственного управления зарубежных стран. Оценено состояние обеспечения гендерного паритета в Украине, возможности и перспективы использования гендерных квот. Обосновано, что Украина, которая стремится вступить в ЕС и достичь соответствующего гендерного паритета, должна провести совокупность организационно-экономических, институциональных, нормативно-правовых и других мероприятий в этом направлении. Целостный подход обеспечения

гендерного паритета в системе государственного управления присущ Франции, Швеции, Литвы, Исландии. Опыт стран, которые использовали гендерные квоты (Скандинавские страны) свидетельствует, что это обеспечивает принципы гендерного равенства и значительно ускоряет прохождение женщин в систему государственного управления. Для внедрения гендерных квот необходимо предусмотреть санкции за их невыполнение или награды, как результата положительного использования. Установлено, что в Украине отсутствует общегосударственная модель механизма реализации публичной политики гендерного равенства. Предложен концептуальный подход к использованию инструментов публичной политики регулирования гендерного равенства в Украине на основе положительного международного опыта. Такой подход включает инструменты и методы прямого (административные) и косвенного (социально-экономические) воздействия.

Ключевые слова: публичная политика, гендерный паритет, гендерные квоты, международный опыт, государственное управление, инструменты.

Summary. The features of gender parity and possibilities of implementing gender quotas in the system of public administration of foreign countries are investigated in the article. The status of gender parity in Ukraine and the opportunities and prospects of using gender quotas were evaluated. It is substantiated that Ukraine, aspiring to join the EU and achieve the relevant gender parity, should undertake a set of organizational, economic, institutional, regulatory and other measures in this direction. A holistic approach to ensuring gender parity in the public administration is inherent in France, Sweden, Lithuania, and Iceland. The experience of countries that have used gender quotas (Scandinavian countries) shows that this provides for the principles of

gender equality and significantly accelerates the passage of women into the public administration. To introduce gender quotas, sanctions should be provided for non-compliance or rewards as a result of positive use. It is established that in Ukraine there is no national model of the mechanism of implementation of public policy of gender equality. A conceptual approach to the use of public policy instruments to regulate gender equality in Ukraine based on positive international experience is proposed. This approach includes tools and methods of direct (administrative) and indirect (socio-economic) influence.

***Key words:** public policy, gender parity, gender quotas, international experience, public administration, tools.*

Постановка проблеми. Регулювання гендерних відносин задля досягнення гендерного паритету становить важливу компоненту демократичного устрою багатьох суспільств. Для виявлення та усунення проявів гендерної нерівності прийнято низку нормативно-правових актів на міжнародному рівні та в низці країн проведено реформи на державному рівні. Незважаючи на всі зусилля міжнародних організацій, багато країн усе ще залишаються такими, що не можуть задовольнити потребу в наданні рівних прав чоловікам і жінкам. Для забезпечення гендерного паритету в системі державного управління України необхідним є вивчення передового міжнародного досвіду у даній сфері. Особливої актуальності набувають питання впровадження гендерних квот, як тимчасових дієвих інструментів нейтралізації гендерної дискримінації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На особливу увагу заслуговують наукові доробки з питань формування гендерної політики таких вітчизняних науковців, як: І. Богословська, Ю. Галустьян, Г. Герасименко, О. Карчевська, Л. Літвін, М. Орлик, А. Пашко, Р. Рубань, С. Станік, Н. Чухим, Н. Шпак та ін. Особливостям законодавчого

забезпечення політики гендерної рівності присвятили свої роботи О. Вороніна, О. Дашковська, Н. Грицяк, А. Заїка, К. Клім, А. Колодій, М. Костенко, І. Лавринчук, М. Ларіна, Т. Марценюк, І. Новак, А. Karam, M. Leijenaar [6; 7; 11; 13; 14] та ін.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження науково-прикладних засад оцінки сучасного стану забезпечення гендерного паритету, використання гендерних квот в системі державного управління України та аналіз міжнародного досвіду у контексті його адаптації до вітчизняних реалій.

Виклад основного матеріалу. Публічна політика забезпечення гендерної рівності за усіма сферами життєдіяльності на сьогодні ґрунтується на основі відповідних міжнародних актів, які ратифіковані Україною, Конституції й діючих нормативно-правових актах. Конституцією України визначаються спеціальні заходи щодо охорони праці та здоров'я жінок, насамперед встановлення пенсійних пільг, формування умов праці для жінок з дітьми, правовий захист, матеріальна та моральна підтримка материнства і дитинства, оплачувані відпустки та інші пільги вагітним жінкам та матерям [1]. Тобто Конституція України відповідає європейським стандартам та проголошує рівність чоловіків та жінок. Однак, положенням Конституції не закріплено відповідні процедури та механізми щодо забезпечення оптимальних гендерних пропорцій. У свою чергу, Пекінська платформа 1995 р. зобов'язує необхідність забезпечення гендерного паритету в процесі прийняття управлінських рішень у всіх сферах життя суспільства «13. Розширення можливостей жінок, їх всебічна участь на основі рівності у всіх сферах життя суспільства, враховуючи участь в процесі прийняття рішень та доступ до відповідних рівнів влади, мають основоположне значення для досягнення цілей рівності, розвитку та миру» [2, с. 36].

Саме Пекінська платформа дій безпосередньо орієнтована на досягнення 50-відсоткового балансу в усіх сферах життя суспільства, а

аналіз, який міститься в ній, надає першочергову важливість забезпечення всебічної участі жінок в процесі прийняття рішень у системі державного управління. Це є одним із найважливіших міжнародних та національних зобов'язань щодо збільшення відсоткової частки жінок у важливих форумах прийняття управлінських рішень. Такою платформою було заявлено, що публічна політика повинна формуватися за участі жінок, а її результатом повинні бути програми, які сприяють розширенню можливостей жінок та підвищенню їх ролі в державному управлінні. Саме гендерна паритетність у процесі прийняття рішень у системі державного управління є основною вимогою представлених рекомендацій, які містяться в Пекінській платформі дій [3].

Рада Європи, до якої входить 47 держав, прагне сприяти демократії й розглядає рівноправність як основне право кожної людини, що спонукало до розробки концепції паритетної демократії. Стратегічним завданням Ради Європи є стимулювання своїх членів до діяльності у сфері забезпечення ефективної рівноправності між чоловіками та жінками.

Україна, яка прагне вступити до ЄС та досягти відповідного гендерного паритету, має провести сукупність організаційно-економічних, інституційних, нормативно-правових та інших заходів у цьому напрямку. Позитивним є те, що ми можемо проаналізувати, оцінити й адаптувати існуючий міжнародний досвід, який вже має певні досягнення у напрямку подолання гендерного дисбалансу.

Оцінюючи результати досвіду інших країн варто розуміти, що не існує єдиного «найкращого» варіанту для забезпечення гендерного паритету у всіх сферах суспільного життя. Адже позитивне рішення проблеми в одній сфері або в одній країні може обернутися проблемою в інших умовах. Однак використовувати досвід інших країн варто із урахування особливостей кожної країни. Аналізуючи управлінський

аспект, вважаємо за необхідне дослідити приклади забезпечення паритетності та квотування провідних країн світу.

Наочним та переконливим прикладом того, як може виглядати гендерна збалансованість є Паритетний парламент Португалії, у роботі якого брали участь рівна кількість чоловіків та жінок з усіх політичних партій країни. Саме завдяки функціонуванню «Паритетного парламенту», почало використовуватись поняття «паритетної демократії». «Паритетний парламент» є виваженим прикладом для використання міжпартійного активізму, а саме проведення тиску на самі партії з метою визнання своїх кандидатів-жінок як потенційних парламентарів.

Позитивний досвід щодо забезпечення гендерної паритетності прослідковується у практиці Швеції, Литви, Ісландії шляхом створення жіночої партії. Тим паче, якщо партія й не проходить до парламенту на виборах, вона активізує проблему та актуалізує заходи щодо врегулювання гендерного питання.

Цілісний підхід забезпечення гендерного паритету у системі державного управління притаманний Франції. У цій країні ідея паритету представлена в її конституції та у прийнятті урядом Франції конкретних заходів щодо забезпечення доступу жінок на різні посади вищого рівня в державному управлінні. До таких заходів належать:

- визначення та затвердження мінімального відсотка жінок у складі комісій по відбору на професії (професійні конкурсні іспити);
- висування адміністрацією однакового числа жінок та чоловіків у спільні органи;
- встановлення прогресивних цільових установок для кожного з рівнів управління щодо забезпечення збалансованого представництва жінок та чоловіків на управлінських посадах [4].

Визнаним у міжнародній практиці методом досягнення гендерної паритетності у системі державного управління є гендерне квотування.

Прихильники гендерних квот акцентують увагу на тому, що такий механізм варто розглядати як тимчасовий, перехідний засіб з метою підготовки громадської думки щодо усвідомлення важливості й результативності ширшого представництва жінок у різних сферах управлінської діяльності. Представляється певна закономірність, що «гендерні квоти» у державному управлінні фактично є «квотами для жінок». Адже для більшості країн світу залишається актуальною проблема збільшення рівня представництва жінок в органах влади. Міжнародною практикою визнаний критичний рівень представництва у парламенті кожної статі, який становить не менше 30%. Такий підхід дає можливість долати асиметричність гендерних питань, впливати на формування й прийняття рішень, адже саме 30% прихильників відповідної ідеї можуть змінити ситуацію у відповідному напрямку.

Успішний досвід щодо впровадження гендерних квот мають Скандинавські країни. Доведено на практиці, що при 10% представництва певної групи, можна виносити питання на розгляд, а лише при 40% їх можна приймати й вирішувати [5].

Механізм запровадження квотування не відразу мала позитивне сприйняття серед громадськості. Противники такого підходу стверджували, що саме введення квот призведе до значного зниження професійного рівня державних управлінців, адже якість їх буде визначатися за статтю а не професійними якостями. Однак, поступове інформування населення та розвиток жіночих рухів сприяли до більш глибокого розуміння збалансованості за ознакою статі.

Що стосується обов'язкових форм гендерних квот, то відношення до них у різних країнах Скандинавії різне. Найбільшого використання вони отримали у Норвегії, сферою успішного застосування є політичні партії як при внутрішньопартійних виборах та призначеннях, так й під час просування кандидатів до парламенту [6].

Більш широкого використання отримали так звані «м'які квоти», які передбачають обов'язкову участь у конкурсі на певне місце представників чоловічої та жіночої статі. Так у Швеції «м'яке квотування» є обов'язковим під час проведення конкурсів на керівні посади не лише в політичних, а й у підприємницьких структурах [7].

Встановлено, що позитивні сторони досягнення гендерної паритетності в Скандинавських країнах пов'язано перш за все з тим, що держави в таких країнах розглядають гендерну проблему, як одну з найважливіших проблем всього суспільства.

Як результат проведеного дослідження виявлено, що науковці класифікують гендерні квоти за такими групами, як: законодавчі та добровільні [8]. Відповідно, законодавчі поділяють на попередньо зарезервовані місця (тобто держава визначає необхідну кількість місць у виборному органі для жінок шляхом створення окремого списку жінок-кандидаток, які конкурують між собою) й законодавчі кандидатські квоти. Законодавчі квоти активно використовуються такими країнами, як: Руанда (57%), Афганістан (28%), Ірак (27%), Бангладеш (20%). Саме тому у таких країнах відсоток жінок у державному управлінні порівняно великий, адже це чітко встановлені (жорсткі) квоти. Гендерні квоти можна також прописати у Конституції (Афганістан, Гаїті, Еквадор, Сербія, Франція тощо) або ж у законі про вибори (Бельгія, ПАР, Киргизстан, Узбекистан, Панама, Португалія, Корея та ін.). Також, законодавчі квоти використовуються у таких країнах ЄС, як: Бельгія, Греція, Ірландія, Іспанія, Італія, Польща, Португалія, Словенія та Франція.

Найбільш поширеним типом квот у світі є добровільні партійні квоти, які були запроваджені у 1970-х роках партіями Західної Європи. Добровільні партійні квоти були ініційовані жіночим рухом у Скандинавських країнах. Для забезпечення розвитку добровільних партійних квот необхідно на рівні партій сформувати гендерні цінності.

Саме партії добровільно використовують такі квоти у країнах-членах ЄС: Австрія, Велика Британія, Іспанія, Кіпр, Литва, Мальта, Нідерланди, Німеччина, Словаччина, Угорщина, Франція, Чехія, Швеція та ін.

Із встановленням гендерних квот важливу увагу приділяють їх розмірам [9], (20%, 40% або ж 50%) та місцю у прохідній частині списку. Однак, визначена законодавством квота також не завжди є дієвим інструментом, адже важливу роль відіграє саме механізм її використання. Тобто для запровадження гендерних квот необхідно передбачити санкції за їх невиконання або ж нагороди, як результату позитивного використання. Тобто досвід країн, які використовували квоти (а таких значна кількість у світі) свідчить, що це забезпечує принципи гендерної рівності та значно прискорює проходження жінок у систему державного управління.

Національною Доповіддю про Цілі Розвитку Тисячоліття в Україні визнано, що публічна політика гендерної рівності та рівних можливостей в українському суспільстві неможливі без певних змін у вітчизняному законодавстві. Важливими умовами для цього є прийняття комплексу законодавчих актів у сфері: 1) державного гарантування рівних прав жінок й чоловіків, а також умов та можливостей для їх реалізації; 2) встановлення гендерної паритетності щодо представництва жінок й чоловіків у виборчих структурах усіх рівнів державного управління; 3) встановлення за необхідності обґрунтованих добровільних гендерних квот у процесі оголошення конкурсу на керівні посади в органах державного управління до досягнення так званої «критичної» маси представників кожної з статей [10].

Науковцем у сфері гендерних проблем Г. Герасименко були обґрунтовані ключові заходи публічної політики, які повинні сприяти наближенню до відповідного гендерного паритету на різних рівнях державного управління:

- розробка нормативно-правового та інституційного механізму щодо сприяння гендерної паритетності, насамперед через впровадження гендерних квот;
- активізація механізму постійного проведення гендерної експертизи існуючих нормативно-правових актів, програм та заходів публічної політики;
- розробка освітніх програм, орієнтованих на зміну гендерних стереотипів, формування механізмів для забезпечення гендерної паритетності у різних сферах державного управління;
- активізація діяльності засобів масової інформації у напрямку залучення громадськості до проблем забезпечення гендерної паритетності у державному управлінні [11, с.132].

Законом України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” визначено термін “позитивні дії” [12] (як “спеціальні тимчасові заходи, орієнтовані на усунення асиметричності між можливостями жінок та чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією та законами України”); зазначається, що “державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків орієнтована на використання позитивних дій”; позитивні дії не вважаються дискримінацією за ознакою статі; окрім того, “дозволяється застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців” [12].

У свою чергу, в даному Законі не представлений зміст й механізм використання таких позитивних дій, а також відповідальність у разі їх відсутності, що свідчить про декларативний характер такого Закону. У 2013р. в Україні була запроваджена 30% гендерна квота для виборів народних депутатів [13]. У відповідності до цього були внесені зміни до Закону України про “Політичні партії України”, у відповідності до яких

мінімальний рівень представництва жінок та чоловіків у виборчому списку кандидатів у народні депутати України від певної партії у загальнодержавному окрузі повинна становити не менше 30% від загальної кількості кандидатів у виборчому списку.

Тобто, законом передбачено, що партії повинні включати гендерні квоти до своїх статутів, однак не містить відповідних положень, які мають забезпечувати дотримання встановлених норм на практиці. Відповідно, Закон України “Про вибори народних депутатів України” (2011 р.) не містить положень про гендерні квоти. Також Конституція України не містить норм щодо закріплення положень гендерної паритетності, що юридично не зобов'язує дотримуватися норм щодо гендерних квот, а також не зобов'язує до вживання заходів, щодо відхилення партійного списку або ж повернення його на доопрацювання, і тому не є достатньою для забезпечення гендерного балансу.

У свою чергу, представлені положення про гендерні квоти передбачають необхідність врахування норм гендерного квотування в статутах партій, а не у виборчому законодавстві, яке регулює фактичні списки партій, що юридично не зобов'язує виконувати такі вимоги. Партії не мають жодних юридичних наслідків в разі недотримання таких положень у своїх статутах, адже жодних санкцій у даній сфері не передбачено. Лише 9 із 29 політичних партій вирішили дотриматись положень законодавства висунувши 30% жінок за партійними списками на парламентських виборах 2014 р., та лише одна партія забезпечила обрання щонайменше 30% жінок. На позачергових парламентських виборах 2019 р. аналіз списків 10 політичних партій, які мали найбільшу підтримку в усіх регіонах продемонстрував, що аж 6 із цих 10 партій висунули принаймні 30% жінок у своїх партійних списках [14]. Однак у більшій кількості партій, не менше 30% жінок до парламенту було обрано лише за списками двох партій. Це перш за все пов'язано з розміщенням жінок на нижчих

позиціях у партійних списках, що звичайно зменшує ймовірність бути обраними. Так питання розміщення в списках підкреслює й інші проблеми та недоліки використання гендерних квот. Навіть за умови впровадження в практику таких квот, вони містять прогалини, які суттєво знижують їх результативність. Насамперед, законом не передбачено жодних конкретних правил щодо розміщення кандидатів у списках партій, тобто партії можуть дотриматись такої квоти, поставивши всіх жінок-кандидаток у нижній частині списку на так званих «непрохідних» місцях.

Все це відбувається у зв'язку з відсутністю комплексної єдиної загальнодержавної моделі інституційного механізму в Україні щодо реалізації політики гендерної рівності, враховуючи можливі впливи прийнятих політичних курсів та розроблених державних програм гендерного паритету. Кожна країна, з огляду на сформовану систему державного управління, рівень уваги до гендерних проблем, формує свій власний механізм. Тим паче, неможливо розробити такий механізм раз і назавжди. Адже залежно від певної ситуації, структура органів, або ж їх повноваження можуть змінюватися. У країнах з позитивним досвідом формування демократичних інститутів функціонують найбільш дієві структури-міністерства, управління, комітети експертів тощо у сфері реалізації гендерної політики. Вони діють на всіх рівнях державного управління (національному, регіональному та місцевому). Так наприклад, у Фінляндії такими інститутами є: Міністр з питань гендерної рівності, Комісія з питань рівного статусу, Рада з питань рівності, Інститут Омбудсмена з питань рівності; Швеція: Міністр з питань гендерної рівності, Інститут Омбудсмена з питань рівних можливостей; Норвегія: Міністр у справах дитини та сім'ї, Інститут Омбудсмена з питань гендерної рівності, Апеляційна комісія з питань рівного статусу.

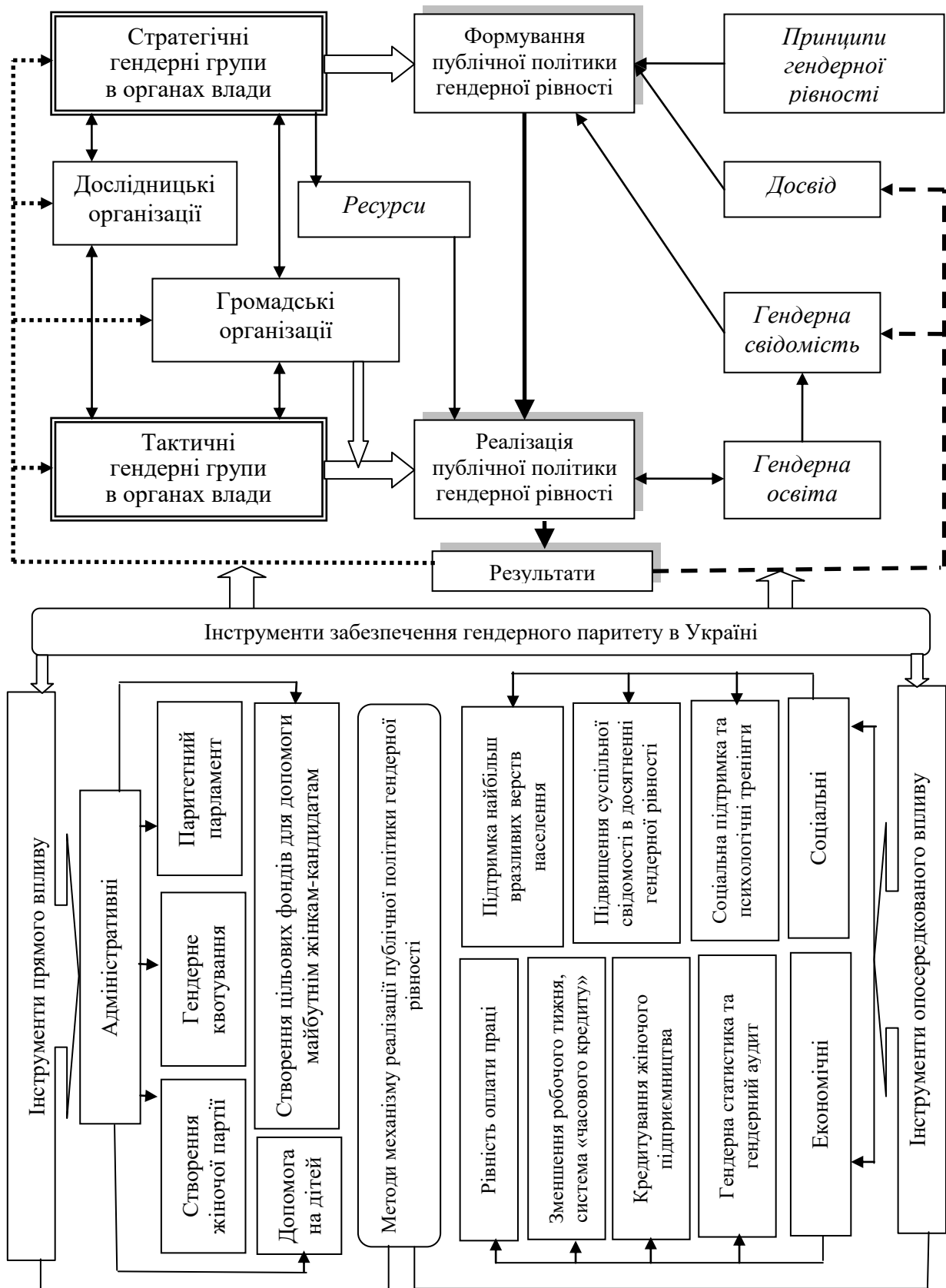


Рис. 1. Концептуалізація системи інструментів публічної політики регулювання гендерної рівності у контексті адаптації міжнародного досвіду

Проведений аналіз міжнародного досвіду в сфері забезпечення гендерного паритету та впровадження гендерних квот дозволяє нам запропонувати авторський концептуальний підхід до використання інструментів публічної політики регулювання гендерної рівності в Україні, який представлено на рис.1.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, розглянувши досвід провідних країн світу щодо забезпечення гендерної паритетності можемо стверджувати, що лідерами в сфері політики гендерної рівності є Скандинавські країни. Тому доцільним є використання саме скандинавської моделі, враховуючи специфічні особливості нашої країни. Для досягнення гендерного паритету й ефективності використання гендерних квот в Україні необхідною є подальша наукова розробка проблем гендерної політики, дослідження міжнародного досвіду застосування паритетної демократії, проведення постійного моніторингу змін у свідомості громадськості та позитивних дій щодо запровадження гендерних квот в Україні.

Література

1. Конституція України – Основний Закон суспільства, держави, людини / кол. авт. під кер. проф. І.Ф. Надольного. К.: Вид-во УАДУ. 1998. 224 с.
2. Україна: П'ять років після Пекіну: звіт про виконання в Україні положень Пекінської декларації та Платформи дій, схвалених Четвертою Всесвітньою конференцією із становища жінок (1995-2000) / ПРООН. К.: ЛОГОС, 2001. 111 с.
3. The Beijing Platform for Action Turns: Women in Power and Decision-making. URL: <http://beijing20.unwomen.org/en/in-focus/decision-making>

4. Colmou Anne-Marie. L'encadrement supérieur de la fonction publique vers l'égalité entre les hommes et les femmes. Paris: La Documentation Française. 1999.
5. Women in parliament: beyond numbers. Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA). Stockholm: Institute for Democracy and Electoral Assistance. 1998.
6. Karam A. Women in parliament: beyond numbers. Stockholm: International Institute for Democracy and Electoral Assistance. 1998.
7. Leijenaar M. How to create a gender balance in political decisionmaking. a guide to implementing policies for increasing the participation of women in political decision-making. Brussels: European Commission (DG-V). 1997.
8. Global Database of Quotas for Women, Inter-Parliamentary Union. Quota Project, <http://www.quotaproject.org/aboutQuotas.cfm>.
9. Dahlerup D. Using Quotas to Increase Women's Political Representation. Women in Parliament: beyond Numbers [ed. by A.Karam], Stockholm: International IDEA. 1998. P. 91-109.
10. Цілі Розвитку Тисячоліття Україна 2000–2015. URL: <http://www.idss.org.ua/monografii/2015%20MDG%20Ukr%20Report%20DRAFT.pdf>
11. Герасименко Г.В. Досягнення гендерної рівності як напрям соціально-економічного розвитку України. Продуктивні сили і регіональна економіка: зб. наук. пр. У 2 ч. / РВПС України НАН України. К.: РВПС України НАН України, 2003. Ч. 2. С. 130-136.
12. Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 8 вересня 2005 р.
13. Марценюк Т. Залученість жінок у політику: країни ЄС і Україна. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Київ, 2016. С. 235-244. URL: <http://lib.rada.gov.ua/LibRada/static/about/text/Gender-FINAL-S.pdf>

14. Галустьян Ю.М. Функціонування національного механізму реалізації гендерної політики. Аналітичний звіт за результатами проведення інтерв'ю з експертами у галузі гендерної політики (за підтримки Фонду народонаселення ООН в Україні). 2014. с.11. URL: http://mlsp.kmu.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat_id=166710.

References

1. Konstytutsiia Ukrainy – Osnovnyj Zakon suspil'stva, derzhavy, liudyny [The Constitution of Ukraine is the Basic Law of a society, a state, a person] / kol. avt. pid ker. prof. I.F. Nadol'noho. K.: Vyd-vo UADU. 1998. 224 s.
2. Ukraina: P'iat' rokiv pislia Pekinu: [Ukraine: Five years after Beijing] zvit pro vykonannia v Ukraini polozhen' Pekins'koi deklaratsii ta Platformy dij, skhvalenykh Chetvertoiu Vsesvitrnoiu konferentsiieiu iz stanovyscha zhinok (1995-2000) / PROON. K.: LOHOS, 2001. 111 s.
3. The Beijing Platform for Action Turns: Women in Power and Decision-making. URL: <http://beijing20.unwomen.org/en/in-focus/decision-making>
4. Colmou Anne-Marie (1999) L'encadrement supérieur de la fonction publique vers l'égalité entre les hommes et les femmes. Paris: La Documentation Française.
5. Women in parliament: beyond numbers. Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA). Stockholm: Institute for Democracy and Electoral Assistance. 1998.
6. Karam A. (1998) Women in parliament: beyond numbers. Stockholm: International Institute for Democracy and Electoral Assistance.
7. Leijenaar M. (1997) How to create a gender balance in political decisionmaking. a guide to implementing policies for increasing the

- participation of women in political decision-making. Brussels: European Commission (DG-V).
8. Global Database of Quotas for Women, Inter-Parliamentary Union. Quota Project, <http://www.quotaproject.org/aboutQuotas.cfm>.
 9. Dahlerup D. (1998) Using Quotas to Increase Women's Political Representation. Women in Parliament: beyond Numbers [ed. by A.Karam], Stockholm: International IDEA. P. 91-109.
 10. Tsili Rozvytku Tysiacholittia Ukraina 2000–2015. [Millennium Development Goals Ukraine 2000–2015]. URL: <http://www.idss.org.ua/monografii/2015%20MDG%20Ukr%20Report%20DRAFT.pdf>.
 11. Herasymenko H.V. (2003) Dosiahnennia hendernoi rivnosti iak napriam sotsial'no-ekonomichnoho rozvytku Ukrainy [Achievement of gender equality as a direction of social and economic development of Ukraine]. Produktivni syly i rehional'na ekonomika: zb. nauk. pr. U 2 ch. / RVPS Ukrainy NAN Ukrainy. K.: RVPS Ukrainy NAN Ukrainy, Ch. 2. S. 130-136.
 12. Zakonu Ukrainy (2005) "Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostej zhinok i cholovikiv" [On Equal Rights and Opportunities for Women and Men] vid 8 veresnia.
 13. Martseniuk T. (2016) Zaluchenist' zhinok u polityku: krainy YeS i Ukraina [Involvement of women in politics: EU countries and Ukraine]. Henderna rivnist' i rozvytok: pohliad u konteksti ievropejs'koi stratehii Ukrainy. Kyiv, S. 235-244. URL: <http://lib.rada.gov.ua/LibRada/static/about/text/Gender-FINAL-S.pdf>
 14. Halustian Yu.M. (2014) Funktsionuvannia natsional'noho mekhanizmu realizatsii hendernoi polityky [Functioning of the national mechanism for implementation of gender policy]. Analitychnyj zvit za rezul'tatamy provedennia interv'iu z ekspertamy u haluzi hendernoi polityky (za

pidtrymky Fondu narodonaselennia OON v Ukraini). s.11. URL:
http://mlsp.kmu.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat_id=166710.