

О. І. Яременко,
к. держ. упр., доцент, доцент кафедри публічного управління та адміністрування,
Вінницький державний педагогічний університет імені М. Коцюбинського
ORCID ID: 0000-0002-3053-2257

Ю. І. Намазова,
аспірант кафедри публічного управління та адміністрування,
Вінницький державний педагогічний університет імені М. Коцюбинського
ORCID ID: 0000-0003-0466-6005

DOI: 10.32702/2306-6814.2022.5—6.76

АНАЛІЗ СУЧАСНИХ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ДО ПРОБЛЕМ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ

О. Yaremenko,
PhD in Public Administration, Associate Professor of the Department of Public Administration,
Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynsky State Pedagogical University
Yu. Namazova,
Postgraduate student of the Department of Public Administration,
Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynsky State Pedagogical University

ANALYSIS OF MODERN SCIENTIFIC APPROACHES TO THE PROBLEMS OF GENDER POLICY IN THE SYSTEM OF PUBLIC ADMINISTRATION OF UKRAINE

У статті здійснено ретроспективний аналіз змістовного наповнення терміну "гендер" та базових положень гендерної теорії, у результаті чого запропоновано авторське розуміння даного предикатую як ідеологічно нейтральну форму існування статі у соціумі, яка структурується в умовах соціально-культурного впливу та детермінує суспільно-рольову модальність жінок і чоловіків.

На основі критичного аналізу доводів науковців актуалізовано релевантність гендерної політики у системі публічного управління України, як первинний засіб побудови відносин влади, що сигніфікує і легітимізує владні відносини у суспільстві. Здійснено аналіз нормативно-правових актів державного та міжнародного права на предмет регулювання гендерної політики у сфері публічного управління, у результаті чого зроблено висновок про формальне законне збалансування гендерного паритету рівноправністю участі жінок та чоловіків у процесах державного управління.

Акцентується увага на певних проявах гендерних стереотипів, які перешкоджають статевій паритетності на керівних посадах публічного управління. Систематизовано ряд домінуючих гендерних дискримінант, присутніх у суспільних та політичних відносинах. Презентовано авторське бачення атрибутів гендерної дискримінації у системі публічного управління України, яке згенеровано на основі критичного аналізу доктринальних наукових підходів до цього питання.

Викладено пропозиції здійснити гендерно-інституційну трансформацію політики у сфері публічного управління України за допомогою державного механізму забезпечення гендерної рівності.

The article presents a retrospective analysis of the content of the term "gender" and the basic provisions of gender theory. As a result, it is determined that its essence determines the content of socio-gender characteristics of the individual, separating them from genetic-morphological, anatomical and physiological, with their inherent stereotypes of lifestyle, behavior. The author's understanding of this predicate as an ideologically neutral form of gender existence in society, which is structured in terms of socio-cultural influence and determines the socio-role modality of women and men.

Based on a critical analysis of scholars' arguments, the relevance of gender policy in the system of public administration in Ukraine is updated. It is recognized as the primary means of building power relations, which signifies and legitimizes power relations in society. The paradigm of gender equality policy in public administration is positioned as an element of the general principle of equality, which directly correlates with the legal status of man and citizen as the basis for the establishment of the institution of law.

The article analyzes the legal acts of state and international law on the regulation of gender policy in the field of public administration. As a result, a conclusion was made on the formal legal balancing of gender parity with equal participation of women and men in public administration processes. Emphasis is placed on certain manifestations of gender stereotypes that hinder gender parity in senior public administration positions. Gender stereotypes are defined by historical anachronism formed in a patriarchal society. A number of dominant gender discriminators present in social and political relations have been systematized. The author's vision of the attribute of gender discrimination in the system of public administration of Ukraine, which is generated on the basis of a critical analysis of doctrinal scientific approaches to this issue, is presented.

Proposals for gender-institutional transformation of public administration policy in Ukraine with the help of the state mechanism for ensuring gender equality are presented.

Ключові слова: гендер, гендерна теорія, гендерна політика, гендерна дискримінація, публічне управління, державне управління.

Key words: gender, genderna teoriya, genderna polityka, genderna dyskryminatsiya, publichne upravlinnya, derzhavne upravlinnya.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Гендерна теорія передбачає зміну соціального устрою з метою забезпечення гендерної рівності. Інтеграція політики даного підходу в діяльність системи публічного управління України передбачає збалансовану присутність у процесах управління паритетної кількості жінок і чоловіків, а також їх свідому діяльність, основу на забезпеченні прав і свобод людини і громадянина. Гендерна політика є пріоритетом серед міжнародних практик реалізації стратегії державного управління, які будуються на принципах рівності, партнерства, паритетності, відкритості, гармонійності і прозорості. При цьому, система інститутів державно-управлінського механізму формування гендерної політики публічного управління України на сучасному етапі державотворення досліджені недостатньо, що актуалізує необхідність наукового дослідження процесів формування гендерної політики та визначення перспектив її удосконалення.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблематиці гендерного підходу та рівності присвячена значна кількість наукових праць. Гендерні аспекти забезпечення основних прав і свобод досліджували Грицай І.О., Наливайко Л.Р., Боброва Ю.Ю., Вен-

гер О.М., Іващенко О.В., Лободинська О.М. Проблематиці інтеграції гендерного підходу у системі публічного управління присвятили свої праці Бабак М.М., Гаращенко С.В., Зайцева О.В., Була С.П., Клим Л.В. та ін.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є дослідження наукових підходів до інституційних аспектів гендерної політики і особливостей її реалізації в органах публічного управління.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Вітчизняні учені акцентують увагу на важливості формування та реалізації гендерної політики у процесі державного управління, насамперед, шляхом створення дієвих механізмів забезпечення гендерної рівності [2]. Прослідковуючи історію формування гендерної теорії, вчені дійшли думки, що формулювання "гендер" вперше виникло у Великій Британії, маючи семантичний зміст як "граматичний рід". Тобто вперше "гендер" демонстрував приналежність чого-небудь до чоловічого, жіночого або середнього роду. Надалі це поняття еволюціонувало до значення соціостатевих характеристик індивіда, препаруючи їх від генетико-морфологічних, анатомічних та фізіологічних, із притаманними їм стереотипами способу життя, поведінки та ін. [17]. Вважається, що у сферу наукових досліджень поняття "ген-

дер" вперше було інтегровано американським ученим Р. Столлером у 1968 р., його публікацією "Стать та гендер: про розвиток мужності та жіночості". Даний пре-дикат було трактовано як "поняття, що ґрунтується на психологічних та культурних поясненнях, досить неза-лежних від тих, що тлумачать біологічна стать" [20]. Тим самим учений вперше піддав сумніву статеві стереоти-пи протиставивши їх соціальносконструйованій ролі індивідів. Продовжила даний науковий вектор амери-канка Енн Оклі у своїй книзі "Sex, Gender and Society" ("Стать, соціальна стать і суспільство") [21], наводячи аргументи у підтримку не природного характеру розпо-ділу праці, а психологічних відмінностей між чоловіком і жінкою, та притримувалась переконання, що гендер базується на природній статевій дихотомії.

У дослідженнях питання проєкції гендерного підхо-ду у сферу публічного управління, нам імпонує тверд-ження Дж. Скотта, який у своїх працях охарактеризу-вав "гендер" як "первинний засіб побудови відносин влади, що сигніфікує і легітимізує владні відносини у суспільстві" [22]. Цю думку пролонгувала українська вчена О.М. Венгер, наголошуючи на тому, що "гендер-ний підхід у публічному управлінні передбачає ілюстру-вання образів чоловіка і жінки, у відповідних межах правил поведінки та норм відхилення, що дозволяє полі-тичним інститутам формувати гендерну свідомість гро-мадян" [5]. Оперуючи даними доводами, актуалізуємо релевантність гендерної політики у системі публічного управління України.

Погоджуємось із переконанням учених Іващенко О.В. та Лободинської О.М., які вважають гендерні стереоти-пи історичним анахронізмом сформованим в умовах патріархального суспільства. При цьому, базуючись на статево-му поділі праці, вони виступають суттєвою пе-решкодою на шляху демократизації та соціально-еко-номічного розвитку суспільства та державної влади [13]. Можна стверджувати, що на даний час зламати патріар-хальний устрій дозволили прогресуючі процеси ліберал-ізації, забезпечивши розвиток емансипативного руху. Такий тренд забезпечив жінкам у суспільстві законне підґрунтя паритетності прав і можливостей із чоловіками, визначаючи їх обов'язки на основі гендеру а не статі.

Вважаємо за необхідне диференціювати поняття "стать" та "гендер". Погоджуємось із позицією Венгер О.М., яка стверджує, що статеві відмінності носять природній характер, гендерні ж детермінуються соціально-куль-турними, а не природніми факторами. Тобто, гендер, на відміну від статевої приналежності, не обмежується вик-лючно біологічними чи фізіологічними ознаками чо-ловіка чи жінки, а є наслідком соціально-привитих рис "жіночості" (фемінність) та "мужності" (маскулінність) [5]. У ширшому розумінні гендер можна визначити як згенеровану суспільством та підтримувану соціальними інститутами систему цінностей, норм і характеристик чо-ловічої й жіночої поведінки, стилю життя, способу мис-лення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями у процесі соціалізації. Отже, узагаль-нивши судження учених, резюмуємо, що поняття "ген-дер" варто розуміти як ідеологічно нейтральну форму існування статі у соціумі, яка структурується в умовах соціально-культурного впливу та детермінує суспільно-рольову модальність жінок і чоловіків.

Можемо припустити, що ідеологія гендерноорієн-тованої політики бере свій початок із онтологічних по-стуллатів рівності людей у соціумі, що у громадському житті наділяє їх правами свободи та справедливості як матеріального, так і соціального характеру. Отже, па-радигму політики гендерної рівності у публічному уп-равлінні можна вважати елементом загального принци-пу рівності, який безпосередньо корелює з правовим статусом людини і громадянина як основи становлення інституту права. Дану теорію варто підкріпити наявні-стю низки фундаментальних міжнародних документів, до підписання яких долучився і Український уряд, зоб-ов'язавшись перебудувати нормативно-правову базу у відповідності до принципів свободи, рівності, толеран-тності та гендерної паритетності. У 2000 р. Україна ра-тифікувала Декларацію тисячоліття ООН, в якій "забез-печення гендерної рівності" було визначено головною метою у політиці публічного управління. Досягнення зазначеного в Україні розпочалося із забезпечення ген-дерного співвідношення у органах державної влади на рівні не менше 30:70 жінок і чоловіків [6]. Також, у ст. 21 Загальної декларації прав людини (1948 р.) [7], за-значено, що "кожна людина має право рівного доступу до державної служби у своїй країні"; у Міжнародному пакті про громадянські і політичні права (ст. 25) сказа-но, що "кожний громадянин без будь-якої дискримінації та необґрунтованих обмежень має право і можливість допускатися в своїй країні на загальних умовах рівності до державної служби" [16].

Дотримання умов зазначених документів знайшло відображення у Конституції України, де закріплено ба-зові права, свободи і громадян, які покликані подолати усі прояви дискримінації. Так, у ст. 24 визначено, що "громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та со-ціального походження, майнового стану, місця прожи-вання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-полі-тичній і культурній діяльності..." [15]. Отже, головним Законом держави передбачено гендерну паритетність у суспільстві.

Акцентуючи увагу на гендерній політиці у публічно-му управлінні, звернемо увагу на ст. 38 Конституції, де зазначено, що "громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби, а також до служби в орга-нах місцевого самоврядування" [15]. У ст. 4 Закону Ук-раїни "Про державну службу" визначено базові прин-ципи публічного управління серед яких — "забезпечен-ня рівного доступу до державної служби" який перед-бачає "заборону всіх форм і проявів дискримінації, відсутності необґрунтованих переваг певним категорі-ям громадян під час вступу на державну службу". Ст. 5 Закону визначає, що "право на службу в органах місце-вого самоврядування мають всі громадяни незалежно від статі" [10]. Отже, можемо зробити висновок, що формально гендерний паритет у публічному управлінні України законно збалансовано рівноправністю участі жінок та чоловіків у процесах державного управління. Однак, як свідчать результати наукових досліджень уче-

них, на практиці жінки у публічному управлінні здебільшого мають доступ до посад нижчого чи середнього рівнів. Про це свідчить скорочення представництва жінок на вищих керівних посадах державного управління. Відповідно, Україна у рейтингу за рівнем представництва жінок у законодавчому органі серед 193 країн світу посідає 146 місце [2]. Грицай І. О. пояснює дану тенденцію гендерним стереотипом про те, що жінка не спроможна якісно здійснювати службові повноваження та приймати складні рішення [1]. В.Ф. Загурська-Антонюк підтверджує також наявність суспільного кліше щодо відмінності фізичних та психологічних якостей жінок і чоловіків, тим самим обмежує доступ жіночої статі до прийняття управлінських рішень, викликає нерівності у побуті; породжує гендерний розподіл праці; провокує насильство над жінками та інші прояви гендерної дискримінації [8].

Перспективи провадження гендерної політики, яка б виправила зазначену проблематику, потребує обґрунтування поняття гендерної рівності. Дану дефініцію охарактеризовано у Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018—2023 рр. як "рівність прав жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також їх однакову значущість, можливість, обов'язки та участь у всіх сферах суспільного й особистого життя" [19]. Це формулювання можна трактувати як рівноцінну статусність жінок і чоловіків в очах суспільства, що автоматично нівелює дискримінаційні прояви у доступі до посад публічного управління будь-якого рівня.

Із вищесказаного випливає, що сфера публічного управління у питанні гендерної дискримінації не є винятком. Серед найпоширеніших її проявів можна виділити обмеження можливостей професійного зростання жінок та їх участі в політичній, бізнесовій, матеріальній мережах; низький рівень гендерного паритету в суспільній свідомості та жіночої солідарності; незадовільне залучення соціально і професійно-активних жінок, які здобули сучасну освіту та володіють більш ефективними підходами до вирішення політичних питань і державного управління; відсутність суспільної стратегії, ідеології та культури, правил рівної конкуренції щодо залучення жінок у політику та державне управління; подолання суспільної невіри в покращення становища в державі у випадку збільшення жінок на найвищих державних посадах та в парламенті [4].

У Конвенції ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок" дискримінацію визначено як "будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій сфері". У ст. 7 та 8 цього документа, жінкам гарантуються право голосу і можливості обіймати державні посади, виконувати державні функції та представляти свою країну на міжнародному рівні [14].

У Конвенції Міжнародної організація праці "Про дискримінацію в галузі праці й занять" (1958) дискримінація трактується як "нерівні можливості на ринку праці групи працівників, виділених за певною ознакою,

що мають однакову продуктивність праці з іншими працівниками (групова дискримінація), або нерівні можливості окремих працівників у порівнянні з працівниками, що мають аналогічні характеристики якості робочої сили (індивідуальна дискримінація)" [18]. Згідно ст. 1 Закону України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні" дискримінація характеризується ситуацією, за якої особа та (або) група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, що були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами у будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [9].

Вважаємо за необхідне на конкретизувати основні проаналізовані доктринальні наукових підходів атрибутів гендерної дискримінації у системі публічного управління України як розрізнення, виключення, обмеження або будь-яка інша дія на основі гендерних дискримінант у сфері публічного управління що має наслідком необґрунтовані обмеження свободи праці, кар'єрного зростання, позбавлення або нерівність привілеїв чи винагород, а також погіршення або зведення нанівець професійних досягнень, що ставлять у невідгядне становище певну статеву групу. До спектру гендерних дискримінант варто віднести категорію статі, гендерні стереотипи, статусні переконання та упередженість, гендерні атрибути традиційні гендерні ієрархії і т.п.

Антиподом до гендерної дискримінації варто розглядати гендерну рівність. Дане поняття розглядається вітчизняними ученими як "процес справедливого ставлення до жінок і чоловіків, тобто це рівні права та можливості для жінок і чоловіків у суспільстві, рівні умови для реалізації прав людини, участі в національному, політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку; отримання рівних винагород за результатами участі" [17]. Боброва Ю.Ю. трактує гендерну рівність як "структурний елемент всеосяжного принципу рівності громадян, що не може бути виключена із загального процесу розвитку суспільства" [3]. Законом України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" поняття "гендерна рівність" визначено як "рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства" [11]. Питання гендерної рівності потрібно інтегрувати на всіх етапах формування державної політики. Управлінські рішення повинні базуватися на фактах, що допомагають розумінню проблем, з якими стикаються різні групи жінок, чоловіків, дівчат і хлопців. Інтеграція гендерного підходу у публічному управлінні не тільки підвищує ефективність нормативно-правових актів, але і є основою справді інклюзивного розвитку [2]. Даний напрям можна реалізувати за допомогою державного механізму забезпечення гендерної рівності — упорядкованої системи міжнародних,

національних, регіональних і місцевих організаційних структур, діяльність яких спрямовано на утвердження принципів гендерної рівності в різних сферах суспільного життя та гарантування здійснення вироблених ними гендерних стратегій і відповідної до них державної гендерної політики. Гендерну політику у діяльності системи публічного управління варто структурувати у необхідності постановки основних завдань:

1. Удосконалення державного механізму забезпечення гендерної рівності.

2. Забезпечення рівних прав доступу до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.

3. Досягнення балансу в доступі жінок і чоловіків до прийняття державно-публічних управлінських рішень.

4. Виховання гендерної нейтральності у реалізації професійної діяльності державного службовця яка має ґрунтується на толерантності поглядів і позицій до відмінностей і потреб представників кожної статі.

5. Інтеграція гендерних компетентностей у освітні програми здобувачів освіти публічного управління та адміністрування.

Реалізація зазначених кроків дозволить здійснити гендерно-інституційну трансформацію політики у сфері публічного управління України.

ВИСНОВКИ

Узагальнивши отримані результати досліджень, варто зазначити, що правову основу гендерної політики у сфері публічного управління в Україні становлять Конституція, Закони України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків"; "Про запобігання та протидію домашньому насильству"; "Про заходи запобігання та протидії дискримінації" та інші нормативно-правові акти. Окрім цього даний вектор політики у державному управлінні варто направити у площину інституційного регулювання відповідно до міжнародних норма права, регламентованих у фундаментальних нормативних актах, таких як Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018—2023 роки, Конвенція ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок". Для цього в процесі організаційного розвитку виникає потреба коригування внутрішніх механізмів державного управління. Необхідним є структурування основних завдань на етапі розробки гендерної політики у діяльності системи публічного управління, що сприятиме інтеграції гендерної паритетності у звичайних правила етики державного службовця та процедурної практики діяльності публічних органів влади, а успішне впровадження гендерної політики сприятиме інституційній трансформації організаційної культури державної служби загалом.

Література:

1. Грицай І.О. Гендерні аспекти забезпечення основних прав і свобод людини й громадянина в Україні: теоретико-правовий аспект. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2018. № 1. С. 47—54.

2. Бабак М.М., Гаращенко С.В., Зайцева О.В. Посібник для державних службовців щодо інструментів впровадження гендерного підходу: Посібник. Київ, 2021. 80 с.

3. Боброва Ю.Ю. Правовий принцип гендерної рівності суддів: сучасний погляд. Юридичний бюлетень. № 7. 2018. С. 15—21.

4. Була С., Клим Л. Основні шляхи вдосконалення гендерної політики у системі державного управління в Україні. Історико-політичні проблеми сучасного світу, 2019. № 40, С. 153—159.

5. Венгер О.М. Напрями удосконалення гендерної політики в умовах цифрового суспільства. Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2019. № 77. С. 23—27.

6. Декларація тисячоліття ООН: Міжнародний договір від 08.09.2000 р. 995621. URL: <https://digitallibrary.un.org/record/422015?ln=ru>

7. Загальна декларація прав людини. URL: <https://www.un.org/en>

8. Загурська-Антонюк В.Ф. Гендерне питання у державному управлінні. Інвестиції: практика та досвід. 2019. № 23. С. 115—120.

9. Закон України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні". URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

10. Закон України "Про державну службу". URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>

11. Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків". URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

12. Закон України "Про службу в органах місцевого самоврядування". URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text>

13. Іващенко О.В., Лободинська О.М. Гендерна сегрегація чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричне проявлення при працевлаштуванні в Україні. Український соціум. 2013. № 1. С. 43—62.

14. Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: URL: <https://www.ohchr.org/en>

15. Конституції України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>

16. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. URL: <https://www.ohchr.org/en/>

17. Основи теорії гендеру: юридичні, політологічні, філософські, педагогічні, лінгвістичні та культурологічні засади: монографія / кол. авт.; ред. Наливайко Л.Р., Грицай І.О. К.: "Хай-Тек Прес", 2018. 348 с.

18. Офіційний веб-сайт Європейського інституту гендерної рівності. URL: <https://eige.europa.eu/>

19. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018—2023 рр. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023>

20. Mead M. Male and Female: A study of the sexes in a changing society. N.Y., 1963. 244.

21. Oakley, Ann. Sex, gender, and society. San Francisco, Harper and Row. 1972. P. 255.

22. Scott J. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. American Historical Review. 1986. № 91/5. P. 422.

References:

1. Hrytsaj, I. O. (2018), "Gender aspects of ensuring the fundamental rights and freedoms of man and citizen in

Ukraine: theoretical and legal aspect", Scientific Bulletin of the Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs, vol. 1, pp. 47—54.

2. Babak, M. M., Haraschenko, S. V. and Zajtseva, O. V. (2021), Posibnyk dlia derzhavnykh sluzhbovtiv schodo instrumentiv vprovadzhennia gendernoho pidkhodu [Handbook for civil servants on tools for implementing a gender approach], Kyiv, Ukraine.

3. Bobrova, Yu. Yu. (2018), "The legal principle of gender equality of judges: a modern view", Law Bulletin, vol. 7, pp. 15—21.

4. Bula, S. and Klym, L. (2019), "The main ways to improve gender policy in public administration in Ukraine", Modern Historical and Political Issues, vol. 40, pp. 153—159.

5. Venher, O. M. (2019), "Directions for improving gender policy in the digital society", Humanities Bulletin of Zaporizhzhie State Engineering Academy, vol. 77, pp. 23—27.

6. UN. General Assembly (2000), "United Nations Millennium Declaration", available at: <https://digitalibrary.un.org/record/422015> (Accessed 24 January 2022).

7. UN General Assembly (1948), "The Universal Declaration of Human Rights", available at: <https://www.un.org/en> (Accessed 24 January 2022).

8. Zahurska-Antoniuk, V. F. (2019), "Gender in public administration", Investytsii: praktyka ta dosvid, vol. 23, pp. 115—120.

9. The Verkhovna Rada of Ukraine (2012), The Law of Ukraine "On Principles of Preventing and Combating Discrimination in Ukraine", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/lavs/show/5207-17#Text> (Accessed 24 January 2022).

10. The Verkhovna Rada of Ukraine (2015), The Law of Ukraine "On Civil Service", available at: <http://zakon.rada.gov.ua/> (Accessed 4 February 2022).

11. The Verkhovna Rada of Ukraine (2005), The Law of Ukraine "On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/> (Accessed 4 February 2022).

12. The Verkhovna Rada of Ukraine (2001), The Law of Ukraine "On Service in Local Self-Government Bodies", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/lavs/show/2493-14> (Accessed 5 February 2022).

13. Ivaschenko, O. V. and Lobodyns'ka, O. M. (2013), "Gender segregation or gender asymmetry in the labor market: theoretical principles and empirical manifestations of employment in Ukraine", Ukrainian society, vol. 1, pp. 43—62.

14. General Assembly UNHR (1979), "UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women", available at: <https://www.ohchr.org/en> (Accessed 24 January 2022)

15. The Verkhovna Rada of Ukraine (1996), "Constitution of Ukraine", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/lavs/show/254k/96-vr#Tekht> (Accessed 28 January 2022).

16. General Assembly UNHR (1966), "International Covenant on Civil and Political Rights", available at: <https://www.ohchr.org/en/> (Accessed 29 January 2022).

17. Nalyvajko, L. R. and Hrytsaj, I. O. (2018), Osnovy teorii genderu: iurydychni, politolohichni, filosofski,

pedahohichni, linhvistychni ta kulturolohichni zasady [Fundamentals of gender theory: legal, political, philosophical, pedagogical, linguistic and cultural principles], Khaj-Tek Pres, Kyiv, Ukraine.

18. The official site of European Institute for Gender Equality (2022), available at: <https://eige.europa.eu/> (Accessed 30 January 2022).

19. Council of Europe (2018), "Strategy of Gender Equality of the Council of Europe for 2018—2023", available at: <https://rm.tsoe.int/prems-041318-gbr-gender-equality> (Accessed 30 January 2022)

20. Mead, M. (1963), Male and Female: A study of the sexes in a changing society, N.Y., US.

21. Oakley, Ann. (1972), Sex, gender, and society. San Fransisco, Harper and Rov, US.

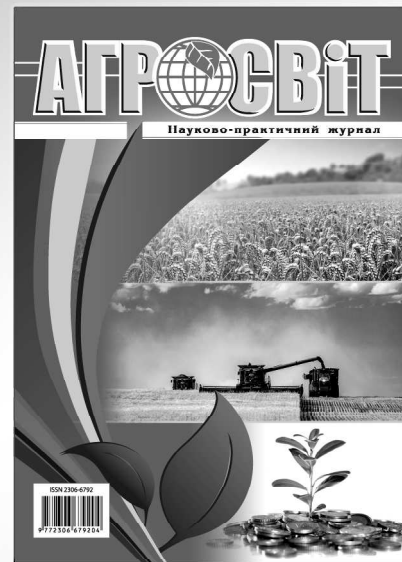
22. Stsott, J. (1986), Gender: A Useful Tsategory of Historitsal Analysis, Ameritsan Historitsal Reviev, vol. 91/5.

Стаття надійшла до редакції 18.02.2022 р.

АГРОСВІТ

www.agrosvit.info

Передплатний індекс: 23847



Виходить 24 рази на рік

Журнал включено до переліку наукових фахових видань України з ЕКОНОМІЧНИХ НАУК (Категорія «Б»)

Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292