

РЕАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

ТЕРЕМЕЦЬКИЙ Владислав Іванович - доктор юридичних наук, професор, Академія праці, соціальних відносин і туризму (м. Київ), кафедра конституційного, адміністративного та фінансового права (завідувач);

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2667-5167>,

ЛИТВИН Наталія Анатоліївна - доктор юридичних наук, професор, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, кафедра службового та медичного права (професор);

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4199-1413>,

САМЛІК Людмила Олексіївна - кандидат юридичних наук, доцент, Державний податковий університет (м. Ірпінь), кафедра приватного права (доцент);

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8912-9147>,

УДК 351.84

DOI 10.32782/LAW.UA.2022.3.5

Визначено сутність гендерної політики в органах публічної влади, а також найдієвіші інструменти гендерного інтегрування, якими є гендерна статистика, гендерний аналіз і гендерне бюджетування. Доведено, що ключову роль у процесі публічного управління відіграють емоційний інтелект, соціальна компетентність і суміжні здібності. Розглянуто стратегії, що використовуються різними державами з метою подолання нерівності між чоловіками та жінками, а також заходи, що є дієвими в цьому напрямі. Визначено основні напрями ефективної реалізації гендерної політики, що можуть привнести новий стиль управління в органи публічної влади.

Ключові слова: гендерна політика, гендерна рівність, гендерна політика в системі державної служби, публічне управління, принцип рівності, захист прав людини.

Постановка проблеми

Забезпечення гендерної рівності в органах публічної влади є важливим чинником реалізації таких важливих принципів, як: 1) соціальна справедливість, оскільки створюються умови для надання жінкам такого ж обсягу прав та можливостей, що й чолові-

кам; 2) результативність, що полягає в підвищенні показників результатів роботи; 3) ефективність, що безпосередньо залежить від різноманітності суб'єктів командної роботи, зокрема з точки зору статі.

Однак залишаються невирішеними чимало проблем реалізації гендерної політики, що ґрунтуються на традиційному уявленні щодо чоловічого домінування у владних структурах, значущості соціальних ролей залежно від статі, психологічних характеристик та якостей особистості тощо. Саме тому питання формування та реалізації дієвої гендерної політики в органах публічної влади наразі є актуальними та потребують вдосконалення з урахуванням кращого досвіду провідних іноземних держав.

Стан дослідження проблеми

Проблеми гендерної рівності досліджувались у працях Л. Дмитрієвої, О. Костюкової, Т. Мельник, А. Олійника, А. Погорєлової, М. Попова, З. Ромовської, Л. Трофіменко, Н. Шведова, О. Ярош та ін. Однак потребує більш ґрунтовного дослідження міжнародний контекст гендерної політики в органах публічної влади.

Нами використано дані доповіді країн Всесвітнього економічного форуму «Індекс глобального гендерного розриву», моніторингову інформацію Державної служби статистики України, Міністерства соціальної політики України, Національного агентства України з питань державної служби, результати опитування державних службовців та інших респондентів. Також здійснено комплексний аналіз чинного національного і зарубіжного законодавства, аналітичних матеріалів із метою визначення особливостей та недоліків правового регулювання у цій сфері.

Мета і завдання дослідження

Мета статті полягає в комплексному вивченні проблем реалізації гендерної політики в органах публічної влади, виявленні основних тенденцій забезпечення реалізації в окремих зарубіжних країнах та особливостей застосування в Україні. Основними завданнями статті є: з'ясувати ефективність реалізації гендерної політики в органах публічної влади в зарубіжних країнах, визначити закономірність впливу гендерної рівності на публічні процеси та результативність діяльності органів публічної влади, виявити недоліки реалізації, а також сформулювати пропозиції щодо їх усунення з урахуванням позитивного зарубіжного досвіду.

Наукова новизна дослідження

Сформульовано пропозиції щодо основних напрямів реалізації гендерної політики в органах публічної влади, а також авторське визначення гендерної політики у сфері органів публічної влади. Виокремлено аспекти гендерної рівності: формальний (юридично задекларований правовий припис рівності), умовний (створення можливостей для чоловіків і жінок та сприятливих умов їх реалізації), результативний (фактичне втілення засад гендерної рівності). Визначено найдієвіші інструменти гендерного інтегрування, якими є гендерна статистика, гендерний аналіз і гендерне бюджетування. Виділено ключові чинники в процесі публічного управління (емоційний інтелект, соціальна компетентність, суміжні

здібності) й охарактеризовано їх вплив на управлінський процес.

Виклад основного матеріалу

У багатьох державах ефективно діють різноманітні структури, до повноважень яких віднесено забезпечення гендерної рівності в різних сферах суспільного життя, зокрема у сфері публічного управління. Така ситуація свідчить про пріоритетність гендерного компоненту в міжнародній спільноті, демонструє принципи побудови гендерної політики та їх дієвість.

Гендерну політику на міжнародному рівні закладено в основу норм Загальної декларації прав людини, Конвенції про політичні права жінок, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та інших документів у розумінні не виняткової прерогативи прав жінок, а рівності та збалансованої участі чоловіків і жінок у суспільному житті задля спільної мети – покращення умов життя всіх громадян. Кожна держава має розуміти значущість гендерної рівності для досягнення сталого розвитку країни та необхідність практичного застосування зазначених приписів.

Л. Воронько зазначає, що гендерна політика в системі державного управління – це складова державної гендерної політики, спрямована на утвердження гендерної рівності в органах державної влади шляхом реалізації гендерної паритетності у владних структурах і досягнення гендерно-збалансованої участі у прийнятті управлінських рішень на національному, регіональному та місцевому рівнях [1, с. 7].

Є. Ярошенко розуміє поняття «гендерна паритетність у публічному управлінні» як зрівноважене, рівноправне представництво чоловіків і жінок в установах публічної влади – державної та органів місцевого самоврядування, а також гарантування однакової доступності громадян до органів публічної служби згідно з кваліфікацією та професійною підготовкою кандидата, незалежно від статі та з усуненням при призначенні на таку службу гендерної нерівності й недопущення дискримінації за ознаками статі під час її проходження [2, с. 14].

Гендерна політика в органах публічної влади – це формування й оптимізація гарантій рівних можливостей жінок і чоловіків реалізувати свої права та інтереси в публічній сфері, забезпечення їх соціального статусу відповідно до особистих та професійних якостей, освіти, інтелектуального потенціалу і практичних навичок.

Гендерну рівність можна розглядати в різних аспектах: як формальну (юридично задекларований правовий припис рівності), як умовну (створення можливостей для чоловіків і жінок та сприятливих умов їх реалізації) та як результативну (фактичне втілення засад гендерної рівності). Тільки в комплексі цих аспектів можна оцінювати забезпеченість гендерної рівності в різних сферах суспільного життя.

Україна з-поміж європейських держав характеризується дуже низькими індексами економічного та політичного залучення жіночої частини населення у сферу діяльності органів публічної влади. Зокрема, незначною є кількість жінок-депутатів (12 % у національному парламенті та локальних представницьких органах, на вищих посадах у виконавчій системі або в місцевих управлінських структурах) [2, с. 148]. Станом на початок 2021 р. Україна втратила 15 позицій у глобальному індексі гендерного розриву (*Global Gender Gap Index*) країн Всесвітнього економічного форуму. Україна посідає в рейтингу 74 місце із 156. Одразу за нею Польща, Боснія та Герцеговина, Словаччина та Чехія. Зберігає лідерство у рейтингу Ісландія, далі Фінляндія, Норвегія, Нова Зеландія та Швеція. Останнє місце посідає Афганістан. Найбільша нерівність спостерігається в категорії «Розширення прав та можливостей у політиці». У 156 країнах, які представлені в дослідженні, жінки мають 26,1 % парламентських мандатів із близько 35 500 і займають 22,6 % з понад 3 400 міністерських крісел. У 81 країні жінка ніколи не була главою держави [3].

Наприклад, Бразилія має один із найгірших показників офіційного представництва жінок в Америці. Хоча середній показник по регіону становить 28,5 % для жінок у верхній і нижній палатах парламенту, жінки становлять менше 10 % бразильських

депутатів. Не на багато краща ситуація і на інших рівнях чи гілках влади [4]. Очевидно, що проблематика гендерної нерівності є визнаною на всесвітньому рівні, оскільки присутність жінок у публічному просторі обмежується в багатьох країнах. Методика управління, що витісняє гендерну перспективу з програмного та правового регулювання, сприяє формуванню думки в суспільстві щодо такого стану як норми, що тягне за собою негативні наслідки.

Підтримуючи проголошені Резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25 вересня 2015 року № 70/1 глобальні цілі сталого розвитку до 2030 року та результати їх адаптації з урахуванням специфіки розвитку України, одним із пріоритетних напрямів визначено забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат [5]. Аналізуючи поточний прогрес у розрізі цілей та завдань, зазначимо, що потребує прискорення виконання завдання щодо забезпечення рівних можливостей представництва на вищих рівнях прийняття рішень у політичному та суспільному житті. Так, за даними Державної служби статистики за 2019–2020 рр., частка жінок серед депутатів Верховної Ради України становила 20 %, серед депутатів обласних рад та місцевих рад міст обласного значення – 25 %, на державній службі категорії посад «А» – 29 % [6]. Прогрес порівняно з попередніми роками є, але він надзвичайно низький, враховуючи показник кількісного домінування жінок над чоловіками в суспільстві. Відповідно, вплив жінок на формування внутрішньої та зовнішньої політики несуттєвий. Наразі існує значний розрив у трьох гендерних вимірах у сфері органів публічної влади: наявність, заробітна плата, стаж. Аналіз статистичних даних дає підстави стверджувати про низький відсоток представництва жінок в управлінських органах, заробітна плата жінок за однакових умов (у тій самій сфері та за наявності однакової кваліфікації) є стабільно нижчою, ніж у чоловіків, стаж роботи жінки на одному місці є порівняно нижчим, ніж у чоловіка, що може свідчити про потребу у зміні роботи [7].

Існує чимало підтверджень думки Дж. Батлера про те, що суспільство є гендерно структурованим. Зрозуміло, що маскулінна культура заохочує розвиток таких якостей, як енергійність, прагнення до влади, домінування раціонального над емоційним, агресивність. Саме тому фемінізм виникає як протиставлення маскулінній культурі. Причому він розвиває та утворює ідеологію і практику формування нової свідомості, зорієнтованої не на агресію/протистояння, а на взаємозацікавлену співпрацю, яка унеможлиблює пригнічення особистості [8, с. 31].

Хибною є позиція оцінювати гендерні можливості з точки зору домінування тієї чи іншої статі, односторонніх переваг, конкуренції тощо. Однак майже кожен п'ятий чоловік (16,3 %) та кожна десята жінка (10,8 %) схильні вважати, що розширення прав жінок означатиме обмеження прав чоловіків [9]. Правильне розуміння гендерної рівності полягає у збалансованості прав чоловіків та жінок, їх рівному впливі на публічні процеси та можливості соціальної реалізації.

Маючи на меті довести обґрунтовану рівність чоловіків та жінок, вважаємо за необхідне наголосити на характеристиках сучасного управління, що притаманні певною мірою жінкам і ставлять їх на конкурентоспроможний рівень. Так, ключову роль у процесі публічного управління відіграють:

1) емоційний інтелект – здатність управляти емоціями прямо пов'язана з результативністю працівника; є багато досліджень, які підтверджують, що жінки краще працюють у вимірах емоційного інтелекту [10];

2) соціальна компетентність – важлива роль публічної роботи полягає в ефективному використанні міжособистісних навичок із метою налагодження зв'язків і комунікації;

3) суміжні здібності – для жінки характерною ознакою є зосередженість одночасно на різних завданнях і в різних напрямках [11].

Чинниками, що уповільнюють процес приросту гендерної рівності в органах публічної влади, варто вважати відсутність

комплексної системи реалізації гендерної політики на різних рівнях і структурах, недостатнє програмне планування цього напрямку, відсутність аналітичної та статистичної інформації щодо окремих аспектів гендерної політики. Підхід Європейського Союзу до гендерів відображає три основні концепції рівності: 1) рівне ставлення та забезпечення юридичної рівності у правах; 2) рівні можливості, що забезпечують диференціальний статус через позитивні дії; 3) рівний результат, що вимагає уваги до всіх аспектів і процесів, пов'язаних із повторним виникненням нерівності та здійсненням їх трансформації, наприклад шляхом упровадження принципів інтеграції [12].

Щоб подолати нерівність між чоловіками та жінками, держави працюють над певними заходами. Так, у Швеції запроваджено окрему інституцію – Агентство з питань гендерної рівності. Ефективну реалізацію гендерної політики Ісландії забезпечує гендерний механізм, який складається з Міністерства соціального забезпечення Ісландії, Ради з питань гендерної рівності та відповідних структурних підрозділів, що існують в інших міністерствах. Гендерний механізм Норвегії складається з Міністерства культури, а також Омбудсмена з питань рівності та антидискримінації і спеціального Антидискримінаційного трибуналу, що уповноважений приймати рішення в разі порушення антидискримінаційного законодавства. До національного гендерного механізму Руанди належать Міністерство з просування гендеру та сім'ї, Національна жіноча рада, Офіс моніторингу гендерних питань та Парламентський форум жінок Руанди [13].

Багато країн, у яких жінки суттєво представлені на вищому рівні влади, послуговуються квотним принципом. Найкраще ілюструє таку стратегію приклад Норвегії. Світова практика сповнена й іншими доволі вдалимими прикладами використання квот. У державах Скандинавії регулювання представництва кожної статі на будь-якому владному рівні визначається співвідношенням не менше 40 %, однак не понад 60 % [14].

Для подолання гендерних упереджень понад 110 країн світу в тій чи іншій формі практикують гендерні квоти. Однак крити-

ки зауважують, що такі заходи створюють загрозу приведення на посади осіб, які не мають необхідної кваліфікації і якими потім легко маніпулювати [15].

Дієвим механізмом забезпечення гендерної рівності в іноземних державах є існування інституту омбудсмена з рівності в правах і можливостях між жінками та чоловіками. До повноважень такого омбудсмена належать заходи зі створення рівних можливостей реалізації прав та інтересів різних категорій громадян, превентивна діяльність, що полягає в недопущенні порушень гендерних прав, а також здійснення заходів з їх захисту. Орієнтуючись на досвід передових держав, в Україні у 2017 р. також було запроваджено інститут омбудсмена з гендерної рівності. Хоча за роки діяльності Урядового уповноваженого з питань гендерної політики не спостерігається позитивна динаміка змін щодо гендерного розподілу в органах публічної влади, дієвих гендерно орієнтованих державних і місцевих програм та інших показників діяльності. Вочевидь мають бути задіяні й інші суб'єкти, зокрема органи державної влади та місцевого самоврядування, громадські об'єднання, засоби масової інформації тощо.

У Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 рр. визначено, що дії Ради Європи в цьому аспекті повинні бути спрямовані на визначення та підтримку заходів і позитивних практик, що сприяють гендерній рівності стосовно: виборчих систем, підготовки осіб, які приймають рішення як у державних організаціях, так і в політичних партіях, гендерно чутливого функціонування керівних органів, встановлення паритетних бар'єрів, ухвалення ефективних законодавчих квот і добровільних партійних квот, а також регулювання діяльності політичних партій, зокрема державного фінансування, спільно з відповідними органами Ради Європи та з розрахунком на досягнення гендерного балансу в процесі прийняття рішень, боротьбу з гендерними стереотипами та підвищення гендерної чутливості у середовищах прийняття рішень [16].

Вважаємо, що найбільш дієвими інструментами гендерного інтегрування є:

– гендерна статистика, дані якої допомагають виявити проблемні моменти та напрями, що потребують втручання. Наразі можна констатувати недостатність статистичних досліджень щодо гендерної політики окремих сфер. Дієвим механізмом вирішення проблеми може бути застосування автоматизованих статистичних систем для проведення додаткових досліджень;

– гендерний аналіз, який дає змогу оцінити вплив і результативність правового регулювання, наявних програм та конкретних заходів, що реалізуються з метою гендерного забезпечення рівності;

– гендерне бюджетування, тобто розподіл бюджетних коштів з урахуванням гендерного принципу. Ефективне впровадження гендерного бюджетування має потенціал для покращення гендерної рівності, забезпечення почуття справедливості та сприяння інклюзивному економічному зростанню [17].

Складовою процесу бюджетування є гендерний аудит. Термін «гендерний аудит» не означає державні бюджети, розділені на чоловіків і жінок, а скоріше аналіз державного бюджету для визначення різного впливу бюджету на жінок і чоловіків, а також на різні групи жінок і чоловіків. Гендерна підзвітність дає можливість підвищити прозорість, ефективність і дієвість політики і звітів [18]. Австралія була першою країною, яка розробила гендерно-чутливий бюджет, а федеральний уряд опублікував у 1984 р. перший комплексний аудит державного бюджету щодо його впливу на жінок і дівчат [19].

Механізми реалізації публічної гендерної політики як засоби вирішення суперечностей у суспільстві через послідовну реалізацію дій, використовуючи ефективні методи управління, підсистеми, важелі, інструменти, фактори, інтереси, ресурсне забезпечення (матеріальні, фінансові, організаційні, інформаційні ресурси управління), передбачають наявність комплексної системи взаємопов'язаних діючих державних інститутів, діяльність яких направлена на втілення гендерних стратегій. Основними механізмами, які забезпечують реалізацію публічної гендерної політики, є організа-

ційний, економічний, правовий, кадровий, інфраструктурний, політичний [20].

Суттєвим недоліком у процесі інтегрування рівності є те, що попри чітке закріплення її засад в українському законодавстві інституційні механізми не здійснювали моніторинг практичного застосування закріплених приписів.

Зауважимо, що в умовах реалізації широкомасштабної реформи державного управління важливим завданням є упровадження стандартів гендерної рівності в діяльність усіх органів державної влади. Одним із найбільш пріоритетних завдань реалізації державної гендерної політики на сучасному етапі є розбудова інституційної спроможності органів державної влади та органів місцевого самоврядування на всіх рівнях публічної влади [21, с. 147]. Функціонування організаційного механізму забезпечення гендерної політики повинно ґрунтуватись на високому рівні координації внутрішньовідомчих та міжвідомчих суб'єктів державної влади.

Не слід недооцінювати просвітницькі заходи (підвищення обізнаності) з імплементації гендерної політики, а також освітні заходи, особливо ті, що стосуються впровадження гендерної складової в навчальний процес підготовки фахівців у сфері публічного управління та адміністрування. Такий системний підхід формує в майбутніх управлінців гендерну компетентність, тобто правильне сприйняття та врахування збалансованого гендерного підходу в процесі прийняття рішень відповідно до міжнародних норм та стандартів щодо гендерної рівності. У словнику гендерних термінів поняття «гендерної компетентності» розглядається як соціально-психологічна характеристика людини, що дозволяє їй бути ефективною в системі міжстатевої взаємодії. Гендерна компетентність особистості враховує:

- знання про існуючі ситуації гендерної нерівності, фактори й умови, що їх викликають;
- вміння помічати й адекватно оцінювати ситуації гендерної нерівності в різних сферах життєдіяльності;
- здатність не виявляти у своїй поведінці гендерно-дискримінаційних практик;
- здатність вирішувати свої гендерні проблеми, якщо вони виникають [22].

Заходи, пов'язані з роз'ясненням та масовим інформуванням із питань гендерної рівності та урівноваження прав і можливостей їх реалізації чоловіками і жінками у сфері публічної влади, повинні впливати на розуміння, позитивне сприйняття та усвідомлення важливості дотримання таких засад у суспільстві.

Висновки

Отже, враховуючи функціонал у публічних органах, аналізуючи постаті відомих жінок при владі як в Україні, так і в інших країнах, можна підсумувати, що найбільша ефективність праці жінок спостерігається у сферах соціального захисту, охорони здоров'я, освіти та екології.

Однозначно збільшується результативність у гендерно-збалансованому колективі, що полягає в підвищенні показників роботи, ефективності, «двоїстості» підходу до вирішення проблем. Із цього приводу Аристотель писав: «Державу варто вважати поділеною на дві частини – чоловіче і жіноче населення. При тому державному ладі, де погано налагоджена справа зі становищем жінок, половина держави неминуче виявляється беззаконною» [23].

Водночас проаналізовані механізми гендерної рівності передових країн свідчать, що достатнє представництво жінок у публічних органах влади демонструє зрілість громадянського суспільства та забезпечує певною мірою сталий розвиток держави, а державна політика характеризується гуманністю та стабільністю. Однак в Україні, як і у багатьох інших країнах, попри позитивні зміни спостерігається суттєвий дисбаланс гендерного представництва в органах публічної влади.

З огляду на це вважаємо, що гендерна політика в органах публічної влади повинна реалізовуватися за такими основними напрямками:

- створення умов для рівних можливостей у користуванні правами та свободами;
- гендерно-урівноважений кадровий склад;
- збалансоване врахування інтересів жінок та чоловіків при здійсненні держав-

но-владних повноважень, зокрема в процесах розробки програм та проєктів;

– гендерно-збалансована впливовість при ухваленні рішень управлінського характеру в національних, регіональних та місцевих масштабах;

– справедливі вимоги до результативності роботи незалежно від статі;

– рівний доступ до розподілу ресурсів;

– створення рівних умов для розвитку (особистого, професійного) та самореалізації в різних сферах суспільного життя;

– здійснення повноважень на началах партнерських відносин, а не конкуренції із протилежною статтю.

Держава, проголошуючи права людини найвищою соціальною цінністю та дбаючи про їх забезпечення, повинна визначити гендерну рівність невід'ємною частиною своєї державної політики. Тільки збалансоване поєднання в одній команді чоловіків та жінок надає конкурентні переваги. Ефективна реалізація гендерної політики може привнести новий стиль управління в органах публічної влади, у якому такі характеристики, як емоційний інтелект, соціальна компетентність і суміжні здібності, будуть відігравати значну роль.

Література

1. Воронько Л. О. Гендерна політика в системі державної служби: поняття і сутність. *Державне управління: теорія та практика*. 2012. № 2. С. 3–9. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Dutp_2012_2_10.pdf (дата звернення: 02.09.2022).

2. Ярошенко Є. В. Формування та реалізація державної політики з гендерної паритетності у сфері публічного управління: дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Київ, 2020. 234 с.

3. Глобальний індекс гендерного розриву: Україна втратила 15 позицій // Радіо Свобода : сайт. 31.03.2021. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/news-global-gender-gap-index/31179599.html> (дата звернення: 02.09.2022).

4. Biroli F. Violence against Women and Reactions to Gender Equality in Politics. *Politics & Gender*. 2018. No. 14 (4). Pp. 681–685.

5. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019 // База даних «Законодавств України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019> (дата звернення: 02.09.2022).

6. Цілі сталого розвитку Україна 2020: моніторинговий звіт // Державна служба статистики України : офіц. сайт. URL: https://ukrstat.gov.ua/csr_prezent/2020/ukr/st_rozv/publ/SDGs%20Ukraine%202020%20Monitoring_12.2020ukr.pdf (дата звернення: 02.09.2022).

7. Державна служба статистики України : офіц. сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 02.09.2022).

8. Баласинович Н. О. Гендерна демократія: особливості становлення в Україні. *Політикус*. 2020. № 5. С. 29–34.

9. Чернявський С. Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України : аналіт. доп. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 98 с.

10. Mandell B., Pherwani S. Relationship between emotional intelligence and transformational leadership style. *Journal of Business and Psychology*. 2003. No. 17 (3). Pp. 387–404.

11. Samilyk L., Teremetskyi V., Milevska A., Lytvyn N., Artemenko O., Kondratyuk-Antonova T. Implementation of gender policy in the public authorities Implementation of gender policy in the public authorities. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*. 2021. Vol. 24, Spec. Iss. 6. URL: <https://www.abacademies.org/articles/implementation-of-gender-policy-in-the-public-authorities.pdf> (дата звернення: 02.09.2022).

12. Rees T. Reflections on the uneven development of gender mainstreaming in Europe. *International Feminist Journal of Politics*. 2005. No. 7 (4). Pp. 555–574.

13. Функціональний аналіз обсягу та розподілу повноважень на загальнодержавному, регіональному та місцевому інституціональних рівнях для реалізації гендерної політики : проєкт. Серпень 2019 // Лабораторія законодавчих ініціатив : сайт. URL: https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2019/09/gender_final1.pdf (дата звернення: 02.09.2022).

14. Гидденс Э. Социология. М. : Едиториал, 2012. 532 с.

15. Demir D. The impact of electoral gender quotas on women's representation in legislative decision-making bodies. 2019 // OpenUCT : сайт. URL: <http://hdl.handle.net/11427/31594> (дата звернення: 02.09.2022).

16. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 рр. // Council of Europe : офіц. сайт. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4> (дата звернення: 02.09.2022).

17. Downes R., Nicol S. Designing and implementing gender budgeting – a path to action. *OECD Journal on Budgeting*. 2020. Vol. 20, Iss. 2. Pp. 67–96. DOI: <https://doi.org/10.1787/689198fa-en>.

18. Biancone P., Secinaro S., Brescia V. The Popular Financial Reporting and Gender Accountability, the Integrated Approach in Municipalities and Public Bodies. *American International Journal of Contemporary Research*. 2017. Vol. 7. Pp. 91–101. URL: <http://hdl.handle.net/2318/1652047> (дата звернення: 02.09.2022).

19. Ankita G. Women Representation in Local Bodies and Gender Sensitive Budget. *Journal of Commerce and Management Thought*. 2017. Vol. 8, Iss. 4. Pp. 703–714. DOI: <https://doi.org/10.5958/0976-478X.2017.00042.8>.

20. Задоєнко К. О. Удосконалення організаційного механізму формування і реалізації гендерної політики в Україні. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2019. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Patp_2019_1_9.pdf (дата звернення: 02.09.2021).

21. Щербак Н. В. Інституційне забезпечення реалізації державної гендерної політики в умовах реформування державного управління. *Право та державне управління*. 2020. № 3. С. 141–149. DOI: <https://doi.org/10.32840/pdu.2020.3.21>.

22. Гендерна компетентність // Словник гендерних термінів : сайт. URL: <http://a-z-gender.net/ua/genderna-kompetentnist.html> (дата звернення: 02.09.2022).

23. Філософія : навч. посіб. / Ю. М. Вільчинський, Л. В. Северин-Мрачковська, О. Б. Гаєвська та ін. Київ : КНЕУ, 2019. 368 с.

List of References

1. Voronko L.O., 2012. Gender policy in the civil service system: concept and essence [Henderna polityka v systemi derzhavnoi sluzhby: poniattia i sutnist]. *Derzhavne upravlinnia: teoriia ta praktyka*, [online] No. 2, pp. 3–9. Available at http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Dutp_2012_2_10.pdf [Accessed 2 September 2022].

2. Yaroshenko E.V., 2020. *Formation and implementation of state policy on gender parity in the field of public administration [Formuvannia ta realizatsiia derzhavnoi polityky z hendernoii parytetnosti u sferi publicлноho upravlinnia]*. Ph.D. dissertation. State Employment Service of Ukraine Training Institute.

3. Global gender gap index: Ukraine lost 15 positions [Hlobalnyi indeks hendernoho rozryvu: Ukraina vtratyla 15 pozytsii]. *Radiosvoboda*: website, [online] Available at <https://www.radiosvoboda.org/a/news-global-gender-gap-index/31179599.html> [Accessed 2 September 2022].

4. Biroli F., 2018. Violence against Women and Reactions to Gender Equality in Politics. *Politics & Gender*, No. 14, pp. 681–685.

5. About the Sustainable Development Goals of Ukraine for the period until 2030 [Pro Tsili staloho rozvytku Ukrainy na period do 2030 roku]: Decree of the President of Ukraine dated September 30, 2019 No 722/2019 [Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 30.09.2019 No 722/2019], [online] Available at <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019> [Accessed 2 September 2022].

6. Sustainable development goals Ukraine 2020: monitoring report [Tsili staloho rozvytku Ukraina 2020 : monitorynhovyi zvit]. State Statistics Service of Ukraine: official website [Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy: ofits. sait]. Available at https://ukrstat.gov.ua/csr_prezent/2020/ukr/st_rozv/publ/SDGs%20Ukraine%202020%20Monitoring_12.2020ukr.pdf [Accessed 2 September 2022].

7. State Statistics Service of Ukraine: official website [Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy : ofits. sait], [online] Available at <http://www.ukrstat.gov.ua> [Accessed 2 September 2022].

8. Balasynovych N.O., 2020. Gender democracy: features of formation in Ukraine

[Henderna demokratiia: osoblyvosti stanovleniia v Ukraini]. *Politikus*, No. 5, pp. 29-34.

9. Cherniavskiy S., 2020. *Understanding masculinity and gender equality in the security sector of Ukraine [Rozuminnia maskulinnosti ta hendernoї rıvnosti v sektori bezpeky Ukrainy]*. Kyiv: Natsionalna akademiia vnutrishnikh sprav.

10. Mandell B. and Pherwani S., 2003. Relationship between emotional intelligence and transformational leadership style. *Journal of Business and Psychology*, No. 17, pp. 387-404.

11. Samilyk L., Teremetskyi V., Milevska A., Lytvyn N., Artemenko O. and Kondratyuk-Antonova T., 2021. Implementation of gender policy in the public authorities. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, [online] Vol. 24, Spec. Iss. 6. Available at <https://www.abacademies.org/articles/implementation-of-gender-policy-in-the-public-authorities.pdf> [Accessed 2 September 2022].

12. Rees T., 2005. Reflections on the uneven development of gender mainstreaming in Europe. *International Feminist Journal of Politics*, No. 7, pp. 555-574.

13. Functional analysis of the scope and distribution of powers at the national, regional and local institutional levels for the implementation of gender policy: проєкт [Funktsionalnyi analiz obsiahu ta rozpodilu povnovazhen na zahalnoderzhavnomu, rehionalnomu ta mistsevomu instytutsionalnykh rivniakh dlia realizatsii hendernoї polityky]. August 2019. Laboratory of legislative initiatives: website [Laboratoriia zakonodavchyykh initsiatyv: sait]. Available at https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2019/09/gender_final1.pdf [Accessed 2 September 2022].

14. Giddens E., 2012. *Sociology [Sotsiologiya]*. Moscow: Editorial.

15. Demir D., 2019. *The impact of electoral gender quotas on women's representation in legislative decision-making bodies*. [online] OpenUCT. Available at <http://hdl.handle.net/11427/31594> [Accessed 2 September].

16. Gender Equality Strategy of the Council of Europe for 2018–2023 [Stratehiia hendernoї rıvnosti Rady Yevropy na 2018–2023 rr.].

Council of Europe: official website. Available at <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4> [Accessed 2 September].

17. Downes R. and Nicol S., 2020. Designing and implementing gender budgeting – a path to action. *OECD Journal on Budgeting*, Vol. 20, Iss. 2, pp. 67-96. <https://doi.org/10.1787/689198fa-en>.

18. Biancone P., Secinaro S. and Brescia V., 2017. The Popular Financial Reporting and Gender Accountability, the Integrated Approach in Municipalities and Public Bodies. *American International Journal of Contemporary Research*, [online] Vol. 7, pp. 91-101. Available at <http://hdl.handle.net/2318/1652047> [Accessed 2 September 2022].

19. Ankita G., 2017. Women Representation in Local Bodies and Gender Sensitive Budget. *Journal of Commerce and Management Thought*, Vol. 8, Iss. 4, pp. 703-714. <https://doi.org/10.5958/0976-478X.2017.00042.8>.

20. Zadoienko K.O., 2019. Improving the organizational mechanism for the formation and implementation of gender policy in Ukraine [Udoskonalennia orhanizatsiinoho mekhanizmu formuvannia i realizatsii hendernoї polityky v Ukraini]. *Publichne administruvannia: teoriia ta praktyka*, [online] No. 2. Available at http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Patp_2019_1_9.pdf [Accessed 2 September 2022].

21. Scherbak N.V., 2020. Institutional support for the implementation of state gender policy in the context of public administration reform [Instytutsiine zabezpechennia realizatsii derzhavnoї hendernoї polityky v umovakh reformuvannia derzhavnoho upravlinnia]. *Pravo ta derzhavne upravlinnâ – Law and Public Administration*, No. 3, pp. 141-149. <https://doi.org/10.32840/pdu.2020.3.21>.

22. Gender competence [Genderna kompetentnist]. Dictionary of gender terms: website. Available at <http://a-z-gender.net/ua/genderna-kompetentnist.html> [Accessed 2 September 2022].

23. Vilchynskiy Yu.M., Severin-Mrachkovska L.V., Haievska O.B. et al., 2019. *Philosophy [Filosofia]*. Kyiv: KNEU.

V. I. Teremetskyi,

*Doctor of Juridical Sciences, Professor,
Academy of Labour, Social Relations and
Tourism (Kyiv), Constitutional, Administrative and
Financial Law Department (head),
e-mail: vladvokat333@ukr.net;*

N. A. Lytvyn,

*Doctor of Juridical Sciences, Professor,
Taras Shevchenko National University of Kyiv,
Department of Service and Medical Law
(professor), e-mail: Lna_70@ukr.net;*

L. O. Samilyk,

*Candidate (Ph.D.) of Juridical Sciences,
Docent, State Tax University (Irpin),
Department of Private Law (associate
professor), e-mail: sa4345@ukr.net*

IMPLEMENTATION OF GENDER POLICY IN PUBLIC AUTHORITIES

It is indicated that the issue of gender inequality is recognized at the global level, as the presence of women in public space is limited in many countries. The factors that slow down the process of increasing gender equality in public authorities are identified, which are the lack of a comprehensive system of implementation of gender policy at various levels and structures, insufficient program planning in this area and lack of analytical and statistical information on certain aspects of gender policy. It was noted that there is currently a significant gap in three gender dimensions in the field of public authorities: availability, salary, seniority.

Based on the analysis of gender policy and gender parity in public administration, the es-

sence of gender policy in the sphere of public authorities has been determined, the need for its formation and implementation has been substantiated. The most effective tools of gender integration, such as gender statistics, gender analysis, and gender budgeting, have been identified. The characteristics of a modern manager, which are characteristic to a certain extent of women and put them on a competitive level, have been highlighted. It has been proven that emotional intelligence, social competence and related abilities play a key role in the process of public management.

Strategies used by various states to overcome inequality between men and women and effective measures in this direction, such as gender quotas, the existence of an ombudsman institute for equality in rights and opportunities between women and men, etc., have been considered. The main directions of effective implementation of gender policy, which can bring a new style of management in the sphere of public authorities, have been substantiated. Attention is focused on the importance of educational measures on the implementation of gender policy, especially those related to the introduction of a gender component into the educational process of training specialists in the field of public management and administration.

Key words: *gender policy, gender equality, gender policy in the civil service system, principle of equality, public administration, protection of human rights.*