

Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Міністерство освіти і науки України
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Міністерство освіти і науки України

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

МАХНО ВЛАДИСЛАВ АНАТОЛІЙОВИЧ

Прим. № _____
УДК 342.98

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ В СИСТЕМІ
ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ**

Спеціальність 081 «Право»

Галузь знань 08 «Право»

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії в галузі права

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ В. А. Махно

Науковий керівник:
Мацелюх Іванна Андріївна,
доктор юридичних наук, професор

Київ – 2026

АНОТАЦІЯ

Махно В.А. Правове регулювання гендерного паритету в системі публічної служби. - Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 081 – «Право» (галузь знань 08 – «Право»). Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2026.

Дисертація присвячена дослідженню правового регулювання гендерного паритету в системі публічної служби.

У рамках дисертаційного дослідження було здійснено всесторонній аналіз теоретико-правових засад забезпечення гендерного паритету в системі публічної служби України та окремих іноземних держав, розбір інституційних механізмів забезпечення реалізації гендерної політики та напрямів удосконалення правового регулювання сфери гендерного паритету в умовах сучасності.

Визначено поточний стан наукового опрацювання питання забезпечення гендерного паритету в системі публічної служби України та окремих країн світу. Проаналізовано та узагальнено джерельну базу, предметом дослідження якої є гендерна рівність загалом та в системі публічної служби в особливості. Встановлено, що через швидкі темпи розвитку та зміни уявлень про місце та роль чоловіків та жінок в суспільстві виникає потреба постійного оновлення та здійснення наукових досліджень на відповідну тематику.

Окрему увагу приділено питанню дослідження ретроспективи становлення ролі жінки у політичному житті держави. Зокрема, автором здійснено періодизацію еволюції становлення принципу гендерного паритету у сфері публічної служби залежно від правового статусу жінки в тогочасному суспільстві та можливості займати керівні посади у сфері публічної служби. Доведено, що становлення гендерного паритету в публічній службі можна поділити на шість історичних етапів. Прослідковано за етапами зародження та еволюції ідей паритетної гендерної участі чоловіків та жінок в системі публічної служби, їх нормативним закріпленням та фактичною реалізацією на практиці. Встановлено ключові аспекти, які мали значний

вплив на процеси формування норм, які закріплюють правовий статус жінок та чоловіків у суспільстві та доступ обох до посад публічної служби. Визначено історичні події, що відігравали провідну роль у процесі становлення ідей гендерного паритету, в особливості у сфері прийняття рішень.

Здійснено аналіз понятійно-категоріального апарату та надано відповідні пропозиції. Визначено та узагальнено сутність і зміст таких категорій, як «гендерний паритет», «гендерна рівність», «гендерний баланс» та «гендерна справедливість» та визначено контекстні випадки, в яких ці визначення застосовуються в науковій літературі та законодавстві. Встановлено відсутність єдиного та уніфікованого підходу до визначення цих термінів. Наголошено на доцільності застосування терміну «гендерний паритет». З'ясовано правову природу поняття «гендерний паритет в системі публічної служби». Автором надано власне визначення цього поняття як справедливого, недискримінаційного та неупередженого ставлення до представників всіх гендерів та небінарних особистостей у сфері діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування та інших структур, що можна кваліфікувати як частину публічної служби.

Проаналізовано досвід впровадження політики гендерного паритету в систему публічної служби в окремих країнах світу. Ці держави поділено на три умовні регіони, які об'єднані спільним територіальним розташуванням. В рамках аналізу першого регіону було досліджено нормативно-правову базу та інституційне забезпечення гендерного паритету в Європейському Союзі та його окремих країнах-членах, таких як Швеція, Фінляндія, Бельгія, Німеччина, Литва та Польща. Встановлено, що частина країн-членів Європейського Союзу застосовує систему гендерного квотування. З'ясовано, що гендерні квоти не завжди спричиняють однакові результати, а на їх ефективність впливають повнота та системність комунікації інституцій держави, місцевого самоврядування, представників науки та громадянського суспільства.

У межах аналізу другого регіону було досліджено нормативно-правову базу та інституційне забезпечення гендерного паритету в країнах Північної та Центральної

Америци, а саме Канаді, Сполучених Штатах Америци, Кубі, республіці Ель-Сальвадор, Гватемалі та Панамі. Доведено, що прямої закономірності між відсотковим представництвом жінок та чоловіків в окремих органах публічної служби та показниками гендерного паритету в державі не існує. Доведено факт того, що застосування добровільних партій квот є більш ефективним доцільним з огляду на факт того, що запровадження законодавчо закріплених квот юридично або політично є неможливим в окремих країнах.

В ході аналізу третього регіону було досліджено процес формування та впровадження політики гендерного паритету в систему публічної служби в країнах Західної Азії та Африки. Аналіз досвіду так держав, як Ісламська Республіка Іран, Об'єднані Арабські Емірати, Ізраїль, Грузія, Туреччина, Руанда, Нігер, Нігерія, Кенія, Ангола та Алжир, доводить відсутність безапеляційного виконання всіма країнами задекларованих приписів у сфері гендерного паритету. Наголошено на необхідності забезпечення реалізації приписів законодавства, щоб вони були дієвими, а не фіктивними, декларативними.

У дисертації проаналізовано нормативно-правове регулювання гендерного паритету в системі публічної служби та встановлено відсутність детальних норм, що регулюють питання представництва жінок та чоловіків в органах публічної служби. Автором запропоновано власну систему класифікації нормативно-правових актів, що регулюють питання рівності жінок і чоловіків у сфері публічної служби, які поділяються за критерієм закріплення в них норм, що регулюють питання гендерного паритету у сфері публічної служби, а саме: акти, які не містять норми, які прямо або опосередковано встановлюють норми щодо рівності чоловіків та жінок; акти, які опосередковано встановлюють рівність між представниками обох статей через використання нейтральних термінів; акти, які наголошують на безпосередній необхідності дотримання рівності та недопущення дискримінації за гендерною ознакою; акти, які безпосередньо прописують норми щодо прав жінок та чоловіків, маючи безпосередню прив'язку до статі, де в рамках двох останніх видів актів також додатково виділяємо ще дві підкатегорії: акти, які регулюють сферу

гендерного паритету при доступі до конкретних посад публічної служби; акти, які регулюють питання гендерного паритету в інших сферах.

Проаналізовано сучасний стан реалізації національної політики гендерного паритету в системі публічної служби в Україні та встановлено факт трансформації рівня її реалізації, а також постійний розвиток. Порівняння гендерних показників України та інших країн вказують на недостатній рівень темпів розвитку на національному рівні.

У висновках запропоновано систему законодавчих змін, які покликані покращити нормативно-правове регулювання гендерного паритету в системі публічної служби, забезпечити дієву реалізацію національної гендерної політики, розробити багаторівневу систему позитивних дій та не допустити дискримінацію за ознакою статі. Рекомендовано доповнити окремі нормативно-правові акти положеннями про заборону дискримінації за ознакою статі та обов'язок рівного ставлення до представників обох статей при доступі до відповідних посад публічної служби, а також під час здійснення ними своєї трудової діяльності, доповнити нормою, яка б закріпила принцип рівних обов'язків представників обох статей, деталізувати повноваження органів публічної служби, що стосуються забезпечення гендерного паритету в державі, доповнити приписами, які б надали чітке визначення та ознаки позитивних дій у сфері гендерного паритету. Також важливо розробити та зафіксувати в законодавстві основи застосування позитивних дій в сфері гендерного паритету в системі публічної служби України. Наголошено на необхідності використання гендерно нейтральної термінології.

Практичне значення дисертаційного дослідження полягає в тому, що запропоновані висновки та рекомендації мають не тільки теоретичну цінність, але й можуть бути застосовані на практиці, а саме у процесі правотворчості (під час внесення змін до законодавства України у сфері гендерного паритету в системі публічної служби), науково-дослідній сфері (під час проведення подальших наукових та аналітичних робіт у вказаній сфері) та під час навчального процесу.

Наукова новизна результатів, одержаних в ході проведення дослідження полягає в тому, що цю дисертацію можна вважати одним із перших

комплексних досліджень нормативно-правового регулювання гендерного паритету в системі публічної служби, який враховує умови, що виникли через повномасштабне вторгнення 2022 року.

Ключові слова: публічна служба, службове право, гендерний паритет, гендерна рівність, державна служба, гендерна політика, гендерний дисбаланс, антидискримінаційне законодавство, забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, парламент, уряд, судова гілка влади, військова служба, гармонізація законодавства, стандарти Європейського Союзу.

ABSTRACT

Makhno V.A. Legal regulation of gender parity in the public service system. -

Qualification scientific work on the rights of the manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in the speciality 081 «Law» (08 – «Law»). Taras Shevchenko National University of Kyiv. Kyiv, 2026.

The dissertation is devoted to the study of legal regulation of gender parity in the public service system.

As part of the dissertation research, a comprehensive analysis of the theoretical and legal foundations for ensuring gender parity in the public service system of Ukraine and certain foreign countries was carried out, along with an analysis of institutional mechanisms for ensuring the implementation of gender policy and directions for improving the legal regulation of gender parity in the modern world.

The current state of scientific research on the issue of ensuring gender parity in the public service system of Ukraine and certain countries of the world has been determined. The source base, the subject of which is gender equality in general and in the public service system in particular, has been analyzed and summarized. It has been established that due to the rapid pace of development and changes in perceptions of the place and role of men and women in society, there is a need for constant updating and conducting scientific research on the relevant topics.

Particular attention is paid to the retrospective study of the formation of the role of women in the political life of the state. In particular, the author periodizes the evolution of the principle of gender parity in the public service depending on the legal status of women in contemporary society and their ability to hold leadership positions in the public service. It has been proven that the establishment of gender parity in public service can be divided into six historical stages. The stages of the emergence and evolution of ideas of equal gender participation of men and women in the public service system, their normative consolidation, and actual implementation in practice have been traced. Key aspects that had a significant impact on the processes of forming norms that enshrine the legal status of women and men in society and the access of both to public service positions have been

identified. Historical events that played a leading role in the process of establishing the ideas of gender parity, especially in the field of decision-making, have been identified.

An analysis of the conceptual and categorical apparatus was carried out and relevant proposals were made. The essence and content of the categories «gender parity,» «gender equality,» «gender balance,» and «gender justice» were defined and generalized, and contextual cases in which these definitions are used in scientific literature and legislation were identified. The absence of a single, unified approach to defining these terms has been established. The expediency of using the term «gender parity» has been emphasized. The legal nature of the concept of «gender parity in the public service system» has been clarified. The author provides his own definition of this concept as fair, non-discriminatory, and unbiased treatment of representatives of all genders and non-binary individuals in the sphere of activity of state authorities, local self-government bodies, and other structures that can be classified as part of the public service.

The experience of implementing gender parity policies in the public service system in selected countries around the world is analyzed. These countries are divided into three conditional regions, which are united by their common territorial location. As part of the analysis of the first region, the regulatory and legal framework and institutional support for gender parity in the European Union and its individual member states, such as Sweden, Finland, Belgium, Germany, Lithuania, and Poland, were examined. It was found that some member states of the European Union apply a system of gender quotas. It was established that gender quotas do not always produce the same results, and their effectiveness is influenced by the completeness and consistency of communication between state institutions, local self-government, representatives of science, and civil society.

As part of the analysis of the second region, the regulatory and legal framework and institutional support for gender parity in the countries of North and Central America, namely Canada, the United States of America, Cuba, the Republic of El Salvador, Guatemala, and Panama, were examined. It has been proven that there is no direct correlation between the percentage of women and men in individual public service bodies and gender parity indicators in the state. It has been proven that the use of voluntary party

quotas is more effective and expedient, given that the introduction of legally enshrined quotas is legally or politically impossible in certain countries.

As part of the analysis of the third region, the process of forming and implementing gender parity policies in the public service system in Western Asia and Africa was studied. An analysis of the experience of countries such as the Islamic Republic of Iran, the United Arab Emirates, Israel, Georgia, Turkey, Rwanda, Niger, Nigeria, Kenya, Angola, and Algeria proves that not all countries are unequivocally implementing the declared provisions in the field of gender parity. The need to ensure the implementation of legislative provisions so that they are effective and not fictitious or declarative is emphasized.

The dissertation analyzes the regulatory and legal regulation of gender parity in the public service system and establishes the absence of detailed rules governing the representation of women and men in public service bodies. The author proposes his own system of classification of regulatory and legal acts governing the issue of equality between women and men in the public service, divided according to the criterion of the norms they enshrine that regulate the issue of gender parity in the public service, namely: acts that do not contain provisions that directly or indirectly establish norms regarding equality between men and women; acts that indirectly establish equality between representatives of both genders through the use of gender-neutral terms; acts that emphasize the immediate necessity of upholding equality and preventing gender-based discrimination; acts that directly prescribe provisions regarding the rights of women and men, with a direct link to gender, where, within the framework of the last two types of acts, we additionally identify two subcategories: acts that regulate the sphere of gender parity in access to specific public service positions; acts that regulate issues of gender parity in other spheres

The current state of implementation of the national gender parity policy in the public service system in Ukraine has been analyzed, and the fact of transformation of its implementation level, as well as its continuous development, has been established. A comparison of gender indicators in Ukraine and other countries indicates an insufficient rate of development at the national level.

Based on the conclusions, a system of legislative changes has been developed and proposed, which are designed to improve the regulatory and legal regulation of gender parity in the public service system, ensure the effective implementation of national gender policy, develop a multi-level system of positive actions, and prevent discrimination on the basis of sex. It is recommended to supplement certain regulatory and legal acts with provisions prohibiting discrimination on the basis of sex and requiring equal treatment of representatives of both sexes in access to relevant public service positions, as well as in the performance of their work activities, to supplement the norm that would enshrine the principle of equal responsibilities of representatives of both sexes, to detail the powers of public service bodies regarding the achievement of gender parity in the state, and to supplement them with provisions that would provide a clear definition and characteristics of positive actions in the field of gender parity. It is also important to develop and enshrine in legislation the basis for the application of positive action in the field of gender parity in the Ukrainian public service system. The need to use gender-neutral terminology is emphasized.

The practical significance of the dissertation research lies in the fact that the proposed conclusions and recommendations are not only of theoretical value but can also be applied in practice, namely in the process of law-making (when amending Ukrainian legislation in the field of gender parity in the public service system), in the field of scientific research (when conducting further scientific and analytical work in this field), and in the educational process.

The scientific novelty of the findings obtained during this study lies in the fact that this dissertation can be considered one of the first comprehensive studies of the legal regulation of gender parity in the civil service system, taking into account the circumstances arising from the full-scale invasion of 2022.

Keywords: *public service, service law, gender parity, gender equality, civil service, gender policy, gender imbalance, anti-discrimination legislation, ensuring equal rights and opportunities for women and men, parliament, government, judiciary, military service, harmonization of legislation, European Union standards.*

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Наукові праці, в яких опубліковано основні результати дисертації:

1. Махно В.А. Гендерні квоти у сфері публічної служби: оцінка впливу на розвиток інститутів демократії, рівень якості життя та економічну сферу. *Правові новели*. 2024. № 23/2024. С.137-144. URL: http://www.legalnovels.in.ua/journal/23_2024/21.pdf
2. Makhno V. Gender parity policy in the public service system in North America. *Нове українське право*. 2024. Випуск 1. С. 151-156. URL: <http://newukrainianlaw.in.ua/index.php/journal/article/view/574/522>
3. Махно В.А. Нормативно-правове регулювання сфери гендерного паритету у системі публічної служби держав-членів Європейського Союзу. *Право і суспільство*. 2025. № 2. С. 271-277. URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2025/2_2025/2_2025.pdf
4. Махно В.А. Нормативно-правове регулювання гендерного паритету в системі публічної служби в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2025. № 1. С. 95-101. URL: http://apnl.dnu.in.ua/1_2025/17.pdf

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Махно В. Застосування гендрених квот при доступі до публічної служби: Pro et Contra. *Українська державність: від витоків до сьогодення: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 07 грудня 2022р). Київ, 2022. С. 209–211. URL: https://fpmv.kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/1_kpp/Materialy_naukovykh_zakhodiv/Zbirnyk_mizhnarodnoi_konferentsii_Shevchenka_hruden_2022.pdf
2. Махно В. А. Комунікація органів публічної адміністрації з громадськістю щодо питань гендерної рівності. *Актуальні питання розвитку юридичної науки і практики в умовах воєнного стану та мирної розбудови: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції* (5 травня 2023 року): ел. збірник. Київ: Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2023. С. 710–711.

3. Махно В. А. До проблеми дискримінації чоловіків в окремих приписах законодавства у сфері публічної служби в Україні. *Актуальні виклики розвитку юридичної науки і практики в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції* (2 травня 2024 року): ел. збірник. Київ; видавництво Людмила, 2024. С. 455-457. URL: <https://drive.google.com/drive/folders/1aeyibFVuiAtzJ-ENGSl6WK7aO293JUSc>

4. Махно В. А. Нормативно-правове забезпечення функціонування механізму реалізації національної гендерної політики при формуванні парламенту. *Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «PROКиїв»* (м. Київ, 3–4 грудня 2024 року). Київ, 2024. С. 696–699. URL: <https://ndirom.org/wp-content/uploads/2025/01/TEZY4.pdf>

5. Махно В. А. Ретроспектива становлення нормативно-правового регулювання гендерного паритету в системі публічної служби в Україні. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права: матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції* (м.Кременчук, 5–7 грудня 2024 року). Кременчук, 2024. С. 234–237. URL: <http://catalog.liha-pres.eu/index.php/liha-pres/catalog/view/347/10349/30396-1>

6. Махно В. Цифрові технології як елемент гендерно орієнтованого управління у сфері публічної служби. *Публічне управління в Україні: історичний досвід та перспективи розвитку : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф.* (Київ, 18 лют. 2025 р.) / за заг. ред. Л. Г. Комахи, Н. М. Корчак, Л. В. Гонюкової. Київ: ННПУДС КНУ імені Тараса Шевченка, 2025. С. 125–126. URL: <https://ipacs.knu.ua/pages/osn/2/news/2166/files/a002efe4-576d-4b0b-bef1-0df7379b2e0d.pdf>

7. Махно В. Досвід окремих країн Африки у впровадженні гендерного паритету в систему публічної служби. *Юридична наука та освіта: минуле, сучасне і майбутнє : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 1 травня 2025 р.) / упоряд. М. О. Денисюк. Київ: «Видавництво Людмила», 2025. С. 454–455. URL: https://drive.google.com/drive/folders/1NjAnt8ryz_l5ZNeTvqcPcUaMaN0kZcgB

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	15
ВСТУП.....	17
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ТА ІСТОРИЧНІ ЗАСАДИ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ	30
1.1. Стан наукового опрацювання проблеми, джерельна база та методологія дослідження.	30
1.2. Історико-правові засади становлення гендерного паритету в системі публічної служби.	40
1.3. Доктринальні підходи до визначення сутності гендерного паритету в системі публічної служби.	65
Висновки до розділу 1	81
РОЗДІЛ 2. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ В СИСТЕМУ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ.....	83
2.1. Досвід впровадження гендерного паритету в систему публічної служби країн-членів Європейського Союзу.....	83
2.2. Політика гендерного паритету в системі публічної служби в країнах Північної та Центральної Америки.	106
2.3. Формування та впровадження гендерного паритету в систему публічної служби в країнах Західної Азії та Африки.....	124
Висновки до розділу 2	143
РОЗДІЛ 3. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ	144
3.1. Нормативно-правові засади гендерного паритету в системі публічної служби в Україні.	144
3.2. Сучасний стан реалізації політики гендерного паритету в системі публічної служби в Україні.....	162
3.3. Напрямки удосконалення вітчизняного законодавства щодо нормативно-правового забезпечення гендерного паритету в системі публічної служби.	175

Висновки до розділу 3	186
ВИСНОВКИ	188
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	195

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВЕФ	–	Всесвітній економічний форум
ДПК	–	добровільні партійні квоти
ДСАУ	–	Державна судова адміністрація України
ЕСКЗА	–	Економічне співтовариство країн Західної Африки
ЄЕС	–	Європейська економічна спільнота
ЄС	–	Європейський Союз
ЄСВС	–	Європейська спільнота з вугілля й сталі
ЗСУ	–	Збройні Сили України
КАС України	–	Кодекс адміністративного судочинства України
КЗпП України	–	Кодекс законів про працю України
КМУ	–	Кабінет Міністрів України
КНУ	–	Київський національний університет
МКГ	–	міжвідомча координаційна група
МУОР	–	Міжурядовий орган з розвитку
НАТО	–	Організація Північноатлантичного договору
НДП	–	Нова демократична партія
ННІ	–	навчально-науковий інстит
НПА	–	нормативно-правовий акт
ОАЕ	–	Об'єднані Арабські Емірати
ОВВ	–	органи виконавчої влади
ООН	–	Організація Об'єднаних Націй
ПАСР	–	Південноафриканське співтовариство розвитку
ПРООН	–	Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй
РРФСР	–	Російська Радянська Федеративна Соціалістична Республіка
РСР	–	Радянська Соціалістична Республіка
СРСР	–	Союз Радянських Соціалістичних Республік
США	–	Сполучені Штати Америки

УНР	–	Українська Народна Республіка
УРСР	–	Українська Радянська Соціалістична Республіка
УСРР	–	Українська Соціалістична Радянська Республіка
ХДС	–	Християнсько-демократичний союз
ЦБК	–	Центральна виборча комісія
ADS	–	Antidiskriminierungsstelle
BMFSFJ	–	Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend
BPfA	–	Beijing Platform for Action
ECCAS	–	Economic Community of Central African States
ECOWAS	–	Economic Community of West African States
EiE	–	Education in Emergencies
EIGE	–	The European Institute for Gender Equality
EWL	–	European Women's Lobby
FMLN	–	Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional
FNC	–	Federal National Council
GBA+	–	Gender-based Analysis Plus
IGAD	–	Intergovernmental Authority on Development
PZ	–	Partia Zieloni
SADC	–	Southern African Development Community
SIGI	–	Social institutions and gender index
UN	–	United Nations
UNE	–	Unidad Nacional de Esperanza
URNG	–	Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca
USAID	–	United States Agency for International Development

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Аналіз сфери гендерного паритету в системі публічної служби є надзвичайно важливим, оскільки безпосередньо впливає на якість державного управління в Україні, соціальну справедливість та демократичний розвиток країни й суспільства в цілому. Сучасні умови існування нашої держави підносять актуальність цього дослідження на винятково новий рівень. Повномасштабне вторгнення російської федерації в Україну 24 лютого 2022 року стало переломним моментом в історії нашої держави, який кардинально трансформував як процеси діяльності публічної служби, так і суспільну свідомість. Воєнний стан продемонстрував критичну важливість забезпечення гендерного паритету в усіх ланках державного управління. Активна участь жінок-представниць органів державної служби, місцевого самоврядування, судової системи, військової служби та їх доступ до важелів здійснення реальної професійної публічної діяльності виявилися не просто бажаними, а життєво необхідними в умовах екзистенційної загрози для української державності. Воєнний час довів, що гендерний паритет - це питання національної безпеки та ефективності державного управління під час кризи.

Майбутня повоєнна відбудова України потребуватиме мобілізації всього людського потенціалу країни, включаючи максимальне залучення як чоловічого, так і жіночого професійного ресурсу до процесів відновлення державних інститутів та економіки. Досвід воєнного часу, коли представники обох статей взяли на себе значну частину відповідальності за функціонування державного апарату, має стати основою для формування нової моделі гендерно збалансованої публічної служби. Відбудова інфраструктури, соціальних послуг, економічних систем та державних інститутів вимагатиме інноваційних підходів до управління, де гендерно недискримінаційне середовище стане ключовим фактором успіху та сталого розвитку.

Подальша та безперервна європейська інтеграція України в умовах воєнного та повоєнного періоду ставить перед нами посилені завдання щодо належного забезпечення нормативно-правового регулювання та реалізації якісної гендерної

політики. Адаптація до високих стандартів Європейського Союзу в сфері гендерного паритету стає не просто технічною вимогою євроінтеграції, а стратегічною необхідністю для зміцнення української державності та підвищення її конкурентоспроможності. Воєнний досвід України та демонстрація ефективності жіночого та чоловічого лідерства на всіх рівнях може стати унікальним внеском у європейську практику гендерної політики.

Наукова актуальність дослідження полягає в тому, що традиційні підходи до вивчення гендерного паритету в публічній службі потребують переосмислення через призму воєнного досвіду та викликів повоєнної відбудови. Існуючі дослідження часто мають політизований характер або характеризуються упередженістю, тоді як сучасні суспільні відносини у цій сфері зазнають революційних змін під впливом воєнних реалій. Трансформація ролі жінок та чоловіків у державному управлінні під час війни, зміна суспільних стереотипів та необхідність максимально ефективного використання людського капіталу в умовах повоєнної відбудови створюють унікальне середовище для наукового аналізу та розробки інноваційних механізмів забезпечення гендерного паритету.

Теоретичну основу дисертаційного дослідження становлять праці вітчизняних науковців: А.І. Берlach, І.Й. Бойко, Н.А. Буковинська, Л.О. Воронько, А.А. Грибовська, І.О. Грицай, В.Г. Гриценко, К.Б. Левченко, Н.А. Литвин, Л.Ю. Малюга, Т.О. Марценюк, І.А. Мацелюх, А.А. Мельник, О.В. Оніщенко, О.С. Проневич, В.В. Черняхівська та інші.

Також основу дисертаційного дослідження становлять праці іноземних науковців: П. Аренс, М. Ванеллі, Дж. Гілл, П. Зетерберг, Дж. Кантола, М. Картрайд, М. Кьокнет, А. Лінтведт, Е. Ломбарло, С. Маєль, Т. Манон, М. Мелані, С. Палмієрі, С. Пруїт, К. Роуз, Л. Свіс, М. Стантон, К. Фалон, Л. Хант та інші.

Дослідження як вітчизняних, так і іноземних науковців-теоретиків та юристів-практиків містять опис, аналіз та висновки щодо тих чи інших аспектів правового регулювання забезпечення гендерного паритету в системі публічної служби. Така багата доктринальна база, яка включає в себе дослідження з усього світу, свідчить про безапеляційну важливість цієї теми. В той же час, як було

зазначено раніше, швидкі темпи зміни та еволюції суспільних відносин в сфері гендерного паритету зумовлюють необхідність постійного оновлення та переосмислення певних категорій, що вказує на доцільність проведення подальших досліджень із вказаної тематики. Це важливо для своєчасної адаптації як держави, так і суспільства до нових викликів. Розробка та впровадження інноваційних рішень у сфері гендерного паритету, особливо у системі публічної служби, є сучасним імперативом. Як результат, у держави та громадянського суспільства постійно існує запит на проведення відповідних досліджень та аналітичних матеріалів. Таким чином, тема гендерного паритету в системі публічної служби потребує більш ґрунтовного дослідження та висвітлення.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано у згоді з пріоритетними напрямками наукових досліджень Київського національного університету імені Тараса Шевченка в межах таких наукових тем: «Стратегічні напрями розвитку службового та медичного права в умовах євроінтеграції України» (державний реєстраційний номер: 0125U000926). Тема дисертаційного дослідження має безпосередній зв'язок з її актуальністю. Дисертаційне дослідження відповідає вимогам національного законодавства, а саме: Закону України «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки» №2623-III від 11.07.2001 р., Національної стратегії у сфері прав людини, задекларованої Указом Президента України від 24 березня 2021 р. № 119/2021, Національної стратегії сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021–2026 рр., задекларованої Указом Президента України від 27.09.2021 р. № 487/2021, Цілей сталого розвитку України, задекларованих Указом Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019. Тема дисертації затверджена вченою радою Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка (протокол №7 від 25.11.2022).

Мета й завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є аналіз історико-правових джерел, наукових напрацювань вітчизняних та зарубіжних вчених, вивчення нормативно-правової бази України та ряду зарубіжних країн, а також судової практики виявлення наявних проблем у сфері гендерного паритету в

системі публічної служби та розроблення системи дієвих рекомендацій, що покликані належним чином врегулювати суспільні відносини у означеній сфері.

Відповідно до мети визначено такі завдання:

- *з'ясувати* стан сучасного наукового опрацювання проблеми гендерного паритету в системі публічної служби, узагальнити її джерельну базу та методологію дослідження;

- *здійснити* періодизацію еволюції становлення принципу гендерного паритету у сфері публічної служби залежно від правового статусу жінки в тогочасному суспільстві та можливості займати керівні посади у сфері публічної служби;

- *дослідити* еволюцію політико-правової думки щодо зародження концепту гендерного паритету в системі публічної служби, а з часом його нормативно-правового закріплення;

- *визначити* сутність категорій «гендерний паритет», «гендерна рівність», «гендерний баланс» та «гендерна справедливість», простежити за підходами до їх інтерпретації, з'ясувати правову природу поняття «гендерний паритет в системі публічної служби» та сформулювати його зміст;

- *проаналізувати* досвід впровадження політики гендерного паритету в систему публічної служби Європейського Союзу та окремих країн-членів, окреслити наслідки запровадження різних видів гендерних квот та їх вплив;

- *ідентифікувати* ключові елементи політики гендерного паритету в системі публічної служби в таких країнах Північної та Центральної Америки;

- *проаналізувати* генезу формування та впровадження політики гендерного паритету в систему публічної служби в країнах Західної Азії та Африки;

- *узагальнити* нормативно-правову базу забезпечення політики гендерного паритету в системі публічної служби в незалежній Україні, здійснити класифікацію нормативно-правових актів, що регулюють питання рівності жінок і чоловіків у сфері публічної служби за критерієм закріплення в них норм, які регулюють питання гендерного паритету у сфері публічної служби;

- *визначити* поточний стан реалізації політики гендерного паритету в системі публічної служби в Україні: здійснити моніторинг трансформації рівня реалізації

національної гендерної політики, порівняти темпи його трансформації з іншими державами світу, визначити основні закономірності стану реалізації політики гендерного паритету в системі публічної служби в Україні;

- *розробити* систему рекомендацій, які спрямовані на удосконалення вітчизняного законодавства щодо нормативно-правового забезпечення гендерного паритету в системі публічної служби України.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у процесі правового забезпечення гендерного паритету в системі публічної служби України в умовах воєнного стану, повоєнної відбудови та європейської інтеграції.

Предметом дослідження є правове регулювання гендерного паритету в системі публічної служби.

Методи дослідження. Методологічну основу дослідження складає комплекс взаємопов'язаних загальнофілософських, загальнонаукових та спеціальних методів наукового пізнання, які забезпечують всебічне та об'єктивне вивчення правового регулювання гендерного паритету в системі публічної служби України. Основу методологічного апарату дослідження становлять загальнофілософські методи, які забезпечують світоглядну та гносеологічну базу для всебічного аналізу проблематики гендерного паритету в публічній службі. Діалектичний метод становить фундаментальну основу методологічного апарату дослідження, оскільки дозволяє розглядати гендерний паритет у публічній службі як складне динамічне явище, що перебуває в постійному розвитку через взаємодію протилежних тенденцій та суперечностей у суспільних відносинах. Застосування цього методу дає можливість проаналізувати, як традиційні уявлення про ролі жінок і чоловіків у державному управлінні вступають у протиріччя із сучасними демократичними принципами рівності та справедливості, особливо в контексті воєнних викликів та євроінтеграційних процесів. Діалектичний підхід також дозволяє осмислити, яким чином кризові ситуації, зокрема воєнний стан, стають каталізаторами прискореної трансформації гендерних стереотипів та традиційних моделей організації публічної служби.

Метод системного аналізу застосовується для комплексного дослідження системи публічної служби як цілісного утворення, де гендерний паритет виступає не ізольованою характеристикою, а інтегральною якістю, що пронизує всі рівні та підсистеми державного управління. Цей метод дозволяє виявити системні зв'язки між різними елементами публічної служби – від центральних органів виконавчої влади до органів місцевого самоврядування – та проаналізувати, яким чином забезпечення гендерного паритету на одному рівні впливає на функціонування інших ланок системи. Системний підхід також сприяє розумінню того, як зовнішні фактори – воєнні дії, міжнародні зобов'язання, соціальні трансформації – впливають на внутрішню структуру та динаміку гендерних відносин у публічній службі.

Важливими у реалізації поставлених дослідницьких завдань виявилися загальнонаукові методи, які дозволяють забезпечити емпіричну основу дослідження та здійснити комплексний аналіз фактологічного матеріалу. Історико-правовий метод відіграє ключову роль у дослідженні генези та еволюції правового регулювання гендерного паритету в системі публічної служби. Його застосування дозволяє простежити трансформацію правового статусу жінок у різні історичні епохи, починаючи від традиційних суспільств із жорсткою гендерною стратифікацією до сучасних демократичних держав, які проголошують принципи гендерної рівності. Особливої ваги набуває аналіз того, як воєнні конфлікти та кризові ситуації в історії різних країн впливали на зміну гендерних ролей у державному управлінні, що надає цінний контекст для розуміння сучасних процесів в Україні. Цей метод також дає можливість виявити історичні закономірності та тенденції у розвитку гендерної політики, що є важливим для прогнозування майбутніх змін та розробки ефективних стратегій (підрозділ 1.2).

Методи класифікації та групування застосовуються для систематизації та упорядкування великого масиву емпіричного матеріалу, що стосується правового регулювання гендерного паритету. Ці методи дозволяють структурувати концепції еволюції правового статусу жінки та її доступу до посад публічної служби за різними критеріями – хронологічним, географічним, галузевим тощо. Особливе значення має класифікація нормативно-правових актів за ступенем та характером

закріплення в них норм, які регулюють питання гендерного паритету у сфері публічної служби. Така систематизація дозволяє виявити прогалини в правовому регулюванні, визначити найбільш та найменш врегульовані аспекти гендерних відносин, а також порівняти різні підходи до правового забезпечення гендерної рівності (підрозділи 1.2, 3.1).

Логіко-семантичний метод використовується для ретельного аналізу понятійно-категоріального апарату дослідження, що є особливо важливим з огляду на міждисциплінарний характер проблематики гендерного паритету. Цей метод дозволяє з'ясувати етимологію, семантичне навантаження та еволюцію ключових понять дослідження, таких як "гендерний паритет", "гендер", "публічна служба" тощо. Особлива увага приділяється аналізу того, як зміст цих понять трансформувалася під впливом соціальних, політичних та правових змін, зокрема в умовах воєнного стану та процесів європейської інтеграції. Логіко-семантичний аналіз також сприяє виявленню термінологічних неузгодженостей у законодавстві та наукових джерелах, що є важливим для формування чіткого та несуперечливого понятійного апарату (підрозділ 1.3).

Компаративний метод застосовується для проведення порівняльного аналізу різних правових систем та моделей регулювання гендерного паритету в публічній службі. Цей метод дозволяє зіставити вітчизняний досвід із практикою зарубіжних країн, особливо членів Європейського Союзу, виявити найкращі практики та успішні моделі забезпечення гендерного паритету. Особливої уваги заслуговує порівняльний аналіз досвіду країн, які пережили воєнні конфлікти або перехідні періоди, оскільки такий досвід може бути особливо релевантним для України. Компаративний аналіз також дозволяє оцінити ступінь відповідності українського законодавства міжнародним стандартам та визначити напрями його гармонізації з європейським правом (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2).

Статистичний метод використовується для кількісного аналізу стану гендерного представництва в різних ланках публічної служби України. Цей метод дає можливість об'єктивно оцінити масштаби гендерної нерівності, виявити сфери та рівні управління з найбільшими диспропорціями, а також простежити динаміку

змін у гендерному складі публічної служби протягом певного періоду, особливо в умовах воєнного стану. Статистичний аналіз також дозволяє перевірити ефективність запроваджених заходів щодо забезпечення гендерного паритету та обґрунтувати необхідність додаткових інтервенцій у цій сфері.

Особливого значення для досягнення цілей дослідження набули спеціальні (спеціально-юридичні) методи, які забезпечують глибинний аналіз правових явищ та процесів у сфері регулювання гендерного паритету. Формально-догматичний метод становить основу юридико-технічного аналізу нормативно-правових актів, що регулюють питання гендерного паритету в публічній службі. Цей метод передбачає детальне вивчення структури правових норм, їх змісту, форми викладення та взаємозв'язків у системі законодавства. Формально-догматичний аналіз дозволяє виявити недоліки юридичної техніки, неточності формулювань, суперечності між різними нормативними актами, а також прогалини в правовому регулюванні. Особливе значення цей метод має для аналізу того, наскільки чітко та недвозначно сформульовані норми щодо гендерного паритету, чи не містять вони дискримінаційних положень або можливостей для різного тлумачення.

Системний метод правового аналізу застосовується для дослідження правового регулювання гендерного паритету як цілісної системи взаємопов'язаних правових норм, принципів та інститутів. Цей метод дозволяє розглянути норми різних галузей права – конституційного, адміністративного, трудового, міжнародного – в їх системному взаємозв'язку та взаємодії. Системний аналіз також сприяє виявленню ієрархії правових актів у сфері гендерного паритету, визначенню місця та ролі кожного елемента в загальній системі правового регулювання, а також оцінці збалансованості та внутрішньої узгодженості всієї системи.

Спеціально-юридичний метод використовується для комплексного дослідження правових механізмів забезпечення гендерного паритету, включаючи аналіз правових прогалин, колізій та недоліків у системі правового регулювання. Даний метод дозволяє не лише констатувати наявність проблем у законодавстві, але й проаналізувати їх причини, наслідки та можливі шляхи вирішення. Особливої уваги заслуговує аналіз ефективності існуючих правових механізмів забезпечення

гендерного паритету та їх адаптованості до сучасних викликів, зокрема умов воєнного стану та процесів повоєнної відбудови (підрозділи 3.1, 3.2).

Метод правового моделювання застосовується для розробки науково обґрунтованих пропозицій щодо удосконалення законодавства та створення нових правових механізмів забезпечення гендерного паритету. Зазначений метод передбачає створення теоретичних моделей правового регулювання, які враховують як наявні проблеми та недоліки, так і сучасні виклики та перспективи розвитку. Особливе значення має моделювання правових механізмів, адаптованих до умов повоєнної відбудови та вимог європейської інтеграції.

Метод юридичної техніки використовується для аналізу якості правових актів з точки зору відповідності принципам законодавчої техніки, ясності та доступності правових формулювань, а також їх відповідності принципам гендерного паритету та стандартам європейського права. Наведений метод дозволяє оцінити, наскільки ефективно правові норми можуть досягти поставлених цілей щодо забезпечення гендерного паритету та чи не створюють вони додаткових перешкод для реалізації принципу гендерної рівності. Комплексне застосування зазначених методів забезпечує всебічність та об'єктивність дослідження, дозволяє розглянути проблематику гендерного паритету в публічній службі з різних ракурсів та на різних рівнях аналізу, що є необхідною умовою для формулювання науково обґрунтованих висновків та практичних рекомендацій.

Нормативною основою дослідження є Конституція України, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Виборчий кодекс України, Закон України «Про статус народного депутата України», Закон України «Про Кабінет Міністрів України» та інші нормативно-правові акти України та окремих країн Європи, Північної та Центральної Америки, Азії та Африки, міжнародні угоди, директиви тощо, які містять норми, що регулюють суспільні відносини у сфері гендерного паритету в системі публічної служби.

Емпіричну базу дослідження склали аналіз та узагальнення аналітичних матеріалів, досліджень неурядових національних та міжнародних організацій, баз

статистичних даних, судова практика українських судів та політико-правові публіцистичні доробки.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дана дисертація є одним із перших українських досліджень гендерного паритету в системі публічної служби, що враховує умови, які виникли в нашій державі після повномасштабного вторгнення 24 лютого 2022 року. У дослідженні надано обґрунтування концепцій, висновків та пропозицій, які відповідають критерію наукової новизни:

Уперше:

- здійснено періодизацію еволюції становлення принципу гендерного паритету у сфері публічної служби залежно від правового статусу жінки в тогочасному суспільстві та можливості займати керівні посади у сфері публічної служби, який пройшов етап свого зародження в античний період (IX ст. до н.е. - V ст. н.е.), зазнав ідеологічного формування під впливом патріархальної церкви, яку Руська держава запозичила у Візантії (V ст. - XVI ст.), почав власну трансформацію в період, коли окремі жінки Великого Князівства Литовського та Української гетьманської держави отримали реальну владу (XVI ст. - кінець XVIII ст.), пройшов етап повного переосмислення в період боротьби французьких та англійських жінок за свої права (1789 р. - початок XX ст.), вступив у еру свого активного закріплення в законодавстві низки країн (1918 р. - 1991 р.) та цілісно сформувався як один із основоположних принципів сучасної демократичної держави (1991 р. - понині).

- обґрунтовано доцільність використання в системі службових відносин поняття «гендерний паритет в системі публічної служби», в яке вкладається справедливе, недискримінаційне та неупереджене ставлення до представників всіх гендерів та небінарних особистостей у сфері діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування та інших структур, що можна кваліфікувати як частину публічної служби.

- здійснено порівняння та аналіз основ нормативно-правового регулювання гендерного паритету та національної гендерної політики окремих країн-членів Європейського Союзу, держав Північної, Центральної Америки, Західної Азії та

Африки в об'ємах, що дає можливість встановити основні закономірності та наслідки впровадження відповідного правового регулювання гендерної політики;

- класифіковано нормативно-правові акти, що регулюють питання рівності жінок і чоловіків у сфері публічної служби за критерієм закріплення в них норм, які регулюють питання гендерного паритету у сфері публічної служби: акти, які не містять норми, які прямо або опосередковано встановлюють норми щодо рівності чоловіків та жінок; акти, які опосередковано встановлюють рівність між представниками обох статей через використання нейтральних термінів; акти, які наголошують на безпосередній необхідності дотримання рівності та недопущення дискримінації за гендерною ознакою; акти, які безпосередньо прописують норми щодо прав жінок та чоловіків, маючи безпосередню прив'язку до статі, де в рамках двох останніх видів актів також додатково виділяємо ще дві підкатегорії: акти, які регулюють сферу гендерного паритету при доступі до конкретних посад публічної служби; акти, які регулюють питання гендерного паритету в інших сферах.

Удосконалено:

- існуючу концепцію еволюції становлення та зміни правового статусу жінки та її доступу до посад публічної служби, яку запропоновано класифікувати за критерієм правового статусу жінки в тогочасному суспільстві та можливості займати керівні посади у сфері публічної служби.

- визначення окремих понять, зокрема: гендерний паритет - це рівноцінне ставлення до представників усіх статей, в основі якого лежить ідея людиноцентризму та визначення кожної особи однаково важливою; гендерна рівність - однакове, ідентичне ставлення до представників усіх статей, що характеризується відсутністю гнучкості у фіксації прав, обов'язків та можливостей представників кожної статі, а їхній правовий статус є повністю тотожним; гендерний баланс - це математичне, кількісне співвідношення представників усіх гендерів у певному колективі, організації, спільноті тощо; гендерна справедливість - шляхетне, чесне, базоване в першу чергу на моральних уявленнях ставлення до представників усіх статей.

- позиції щодо запровадження та реалізації національної гендерної політики в Руанді, які полягають у тому, що номінальне збільшення відсотка жінок в органах публічної служби не обов'язково є проявом демократичної держави, а може мати лише зовнішній косметичний характер;

- концепцію щодо чіткості та детальності закріплення гендерних квот в національному законодавстві, які регулюють питання доступу до посад публічної служби та її безпосереднє проходження.

Дістали подальшого розвитку:

- висновки, щодо наслідків запровадження системи гендерного квотування в окремих країнах-членах Європейського Союзу, Західної Азії та Африки, які можуть фіксувати різні показники в частині дотримання гендерного балансу в публічній службі незалежно від фіксування однакових систем квотування;

- узагальнення щодо рівня реалізації національної гендерної політики в системі публічної служби України, доведено її поступове покращення, а рейтингові позиції України на світовому рівні зросли в останні роки;

- положення щодо основних закономірностей та детермінантів стану реалізації політики гендерного паритету в системі публічної служби в Україні, де різні категорії публічної служби мають неоднаковий стан та тенденції реалізації національної гендерної політики.

- система рекомендацій, які б стосувались змін та нововведень у національне законодавство України щодо покращення національної гендерної політики в системі публічної служби, запропоновано внести зміни в закони України, які регулюють права, обов'язки, повноваження та правовий статус окремих категорій публічних службовців, Виборчий кодекс, Закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 09.08.2005 року, «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 року, запропоновано розробити та прийняти Закон України «Про позитивні дії».

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що запропоновані в дисертаційному дослідженні висновки та рекомендації мають не тільки теоретичну цінність, але й можуть бути застосовані на практиці, в особливості у:

- правотворчій діяльності – для внесення відповідних змін до законодавства України у сфері гендерного паритету в системі публічної служби;
- правозастосовній діяльності – для вдосконалення механізму забезпечення гендерного паритету в системі публічної служби;
- науково-дослідній сфері – для проведення подальших наукових та аналітичних робіт, які вивчають гендерний паритет, в особливості у системі публічної служби;
- навчальній діяльності – під час викладання курсів «Державна служба в Україні», «Гендерна рівність в системі публічної служби», «Принцип гендерної рівності: проблеми теорії та практики».

Апробація результатів дисертації. Основні положення дослідження було висвітлено та обговорено у доповідях на 5 наукових міжнародних та всеукраїнських конференціях: «Українська державність: від витоків до сьогодення» (7 грудня 2022 року, м. Київ); «Актуальні питання розвитку юридичної науки та практики в умовах воєнного стану та мирної розбудови» (05 травня 2023 року, м. Київ); «Сучасні виклики розвитку юридичної науки і практики в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови» (02 травня 2024 року, м. Київ); «ПРОКиїв» (3–4 грудня 2024 року, м. Київ); «Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права» (5–7 грудня 2024 року, м. Кременчук).

Публікації. Результати дисертаційного дослідження відображені в 11 наукових працях: 4 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях та 7 тез доповідей, висвітлених на наукових міжнародних та вітчизняних конференціях.

Структура та обсяг дисертації зумовлені метою та завданнями дослідження. Дисертація складається з анотації, вступу, трьох розділів, що включають дев'ять підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації складає 227 сторінок, з них основного тексту - 179 сторінок. Список використаних джерел становить 295 найменувань, що займають 33 сторінки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ТА ІСТОРИЧНІ ЗАСАДИ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

1.1. Стан наукового опрацювання проблеми, джерельна база та методологія дослідження.

Якісна методологічна та теоретична база є об'єктивно необхідною під час проведення всебічного правового наукового дослідження. Належна комбінація цих складових дає можливість встановити необхідні дані та розробити систему рекомендацій.

Методологічну базу нашого дослідження складають загальні та спеціальні методи наукового пізнання. Застосування саме цих методів, опис яких надано нижче, пояснюється необхідністю системного та послідовного аналізу відповідних матеріалів.

Логіко-семантичний та формально-догматичний методи були застосовані з метою визначення понять «гендерний паритет у системі публічної служби», «гендер», «гендерний паритет» та «публічна служба». У межах першого, логіко-семантичного методу, досліджувані матеріали аналізувалися як система символів, що в сукупності реалізує функцію позначення когось або чогось [1]. Формально-догматичний метод є основою будь-якого правового дослідження, адже він дає можливість провести аналіз певного правового явища через призму догматичного сприйняття даних, які складають змістовну основу акта [2, с. 115, 125].

Для класифікації та групування нормативно-правових актів за критерієм закріплення в них норм, що регулюють питання гендерного паритету у сфері публічної служби, були застосовані методи класифікації та групування, а також для класифікації концепції еволюції становлення та зміни правового статусу жінки та її доступу до посад публічної служби за критерієм правового статусу жінки в тогочасному суспільстві та можливості займати керівні посади у сфері публічної служби. Вищенаведені методи застосовуються для того, щоб провести аналітичні

операції, за результатами яких певна хаотична та несистематизована сукупність явищ упорядковується за чітким критерієм [2, с. 118].

Компаративний метод застосовувався для проведення порівняльного аналізу нормативно-правових актів як національного законодавства, так і нормативно-правової бази іноземних держав та їх об'єднань щодо наявності або відсутності в них норм, які належним чином врегульовують питання гендерного паритету як у системі публічної служби, так і в суспільстві загалом. Цей метод застосовується з метою співставлення певних об'єктів на предмет наявності спільних або відмінних характеристик [2, с. 119].

За допомогою системного та спеціально-юридичних методів було проведено всестороннє дослідження національного законодавства, а також аналіз правових прогалин у забезпеченні гендерного паритету в системі публічної служби України. Ці методи також дали можливість розробити систему рекомендацій, які покликані вирішити низку проблем у цій сфері. Системний метод аналізує певні явища як складові елементи певної структури, що перебувають у постійній взаємодії [2, с. 122].

Історико-правові методи було застосовано з метою вивчення ретроспективи становлення гендерного паритету в системі публічної служби в різні історичні періоди як на території сучасної України, так і інших держав по всьому світу. Аналіз історичного контексту запровадження гендерного паритету, боротьби окремих представників суспільства за рівність прав та можливостей чоловіків і жінок, а також історичних детермінантів, які стояли на заваді досягненню вищенаведених цілей, дав можливість встановити низку причинно-наслідкових зв'язків щодо питань гендерного паритету в системі публічної служби [3].

Аналіз вітчизняної та іноземної наукової літератури дає можливість зробити висновок, що дослідження питання гендерного паритету, в особливості у сфері прийняття рішень, набирають дедалі більшої популярності. Чимала кількість українських та закордонних науковців і науковиць займалися дослідженнями вищенаведених питань. Темою гендерного паритету стали наукові праці таких вітчизняних дослідників і дослідниць, як А. І. Берлач, І. Й. Бойко, Н. А. Буковинська,

Л. О. Воронько, А. А. Грибовська, І. О. Грицай, В. Г. Гриценко, К. Б. Левченко, Н. А. Литвин, Т. О. Марценюк, І. А. Мацелюх, О. С. Проневич, В. В. Черняхівська та інших. Пропонуємо детальніше зупинитися на описі досліджень окремих представників і представниць національної гендерної науки.

Дослідження Мацелюх Іванни Андріївни присвячені вивченню історичного аспекту процесу становлення гендерного паритету в системі публічної служби. Увагу науковиця приділила вивченню правового статусу жінки та її ролі в суспільстві у різні історичні періоди. Іванна Андріївна здійснила порівняльний аналіз становища представниць тогочасного суспільства на території сучасної України та інших країн Європи. Науковиця акцентує увагу на змінах прав та суспільної ролі жінки в різні історичні періоди становлення нашої країни. Дослідниця приділяє особливу увагу нормативно-правовим актам, які безпосередньо або опосередковано регулювали правовий статус жінки в тогочасному суспільстві.

Дослідження Левченко Катерини Борисівни мають широкий та всеохоплюючий характер. Науковиця приділила знану увагу вивченню філософського та історико-правового аспекту гендерного паритету. Левченко описує мейнстрімінг не як окремий захід, а як стратегію, яка означає інтеграцію гендерного підходу на кожному етапі: від планування бюджету до розробки законодавства. В її роботах доводиться, що будь-яке рішення влади має різний вплив на чоловіків та жінок, і цей вплив треба враховувати заздалегідь. Дослідниця також вивчала питання адаптації вітчизняного гендерного законодавства до високих європейських стандартів, що є обов'язковим елементом євроінтеграційного вектору розвитку.

Черняхівська Вікторія Валеріївна у своїх наукових дослідженнях також описує генезу історичного становлення та розвитку гендерного паритету на території сучасної України. Її наукові напрацювання містять інформацію компаративного характеру щодо ролі жінки в різні історичні епохи на різних посадах системи публічної служби, а також їх порівняння з іншими країнами Західної Європи. Дослідниця аналізує вклад окремих діячів та діячок у процес боротьби за гендерні права. Наукові напрацювання В. В. Черняхівської також описують питання залученості жінок до сфери прийняття рішень у різні історичні епохи. Окрім

історичного аспекту, дослідниця приділила увагу вивченню питання необхідності збільшення представництва жінок у системі публічної служби України та потенційних позитивних результатів, які можуть настати у випадку реалізації вищенаведеної тези.

Грибовська Ауріка Анатоліївна провела дослідження різних складових елементів гендерного паритету в цілому та прав жінок зокрема через призму аналізу нормативно-правової бази України та міжнародних стандартів. Її наукові дослідження описують законодавчі ініціативи та національні політики, метою яких було покращити стан гендерного паритету в Україні. Науковиця досліджувала імплементацію міжнародних норм, стандартів та нормативно-правових актів у національну гендерну політику України як спосіб досягнення паритетного становища жінок та чоловіків. Дослідницею також було проведено аналіз генези та історичного контексту виникнення й зміни наукової, державної та суспільної дискусії щодо питання гендерного паритету в Україні.

Дослідження Грицай Ірини Олегівни присвячені питанню розуміння категорії гендерного паритету. Науковиця у своїх працях акцентує увагу на значенні належного гендерного управління в Україні, а також на потенційних можливостях застосування провідного міжнародного досвіду. І.О. Грицай приділила значну увагу дослідженню та аналізу нормативно-правових актів і доктринальних джерел, що висвітлюють гендерне питання. Як і попередні науковиці, Ірина Олегівна приділила увагу історичній складовій дослідження становлення та розвитку гендерного паритету, а також питанням боротьби за впровадження рівних та недискримінаційних національних політик, які б забезпечили рівні права та можливості для представників обох статей. Дослідниця аналізувала способи впровадження вищенаведених приписів та варіанти їх реалізації в сучасну суспільно-правову реальність.

Воронько Людмила Олександрівна у своїх наукових дослідженнях аналізує питання гендерного паритету через призму ролі жінки в системі публічної служби та її можливості здійснювати реальну владу. Дослідниця приділила увагу дослідженню питань впливу гендерних стереотипів на можливість представників обох статей

реалізовувати задекларовані в нормативно-правових актах права. Також науковицею наголошено на ряді негативних наслідків для всієї держави, які тягне за собою стереотипна та дискримінаційна гендерна політика. Л.О. Воронько також заглибилася в суть та значення терміна «гендер». У своїх наукових працях авторка також аналізувала історичний аспект появи проблеми гендерного паритету в державному управлінні та публічній службі. Дослідницею проведено критичний аналіз розподілу гендерних ролей не лише в суспільстві, а й у сфері прийняття рішень. Людмила Олександрівна приділила увагу також дослідженню необхідності належної фіксації та реалізації якісної гендерної політики, яка б мала вплив як на культурну чи соціальну сферу, так і на сферу прийняття рішень.

Дослідження Марценюк Тамари Олегівни, присвячені гендерному паритету, мають комплексний характер і охоплюють такі питання, як соціальна структура суспільства, гендерні відносини та гендерна політика. Науковиця також проаналізувала питання забезпечення гендерного паритету в Європейському Союзі через реалізацію політики, спрямованої на забезпечення рівних прав та можливостей для представників обох статей. Зокрема, досліджено такі нормативно-правові акти ЄС, як договори та угоди, що стали основою сучасної європейської гендерної політики. Т. О. Марценюк приділила увагу досвіду окремих країн-членів Європейського Союзу щодо запровадження паритетного та недискримінаційного законодавства, яке дає можливість чоловікам і жінкам безперешкодно реалізовувати свої права у всіх сферах суспільного, державного та політичного життя. Крім того, дослідження Тамари Олегівни спрямовані на встановлення наслідків незалучення жінок до процесу прийняття рішень.

Питанням забезпечення та реалізації гендерного паритету, зокрема в системі публічної служби, приділили увагу також низка іноземних науковців та науковиць. Суспільно-політична реальність, законодавство, історичні, релігійні та культурні передумови зробили суспільні відносини у сфері гендерного паритету в кожному регіоні унікальними. Як результат, на сьогодні сформовано значну доктринальну базу унікальних та порівняльних досліджень. Цими питаннями займалися такі дослідники та дослідниці, як А. Лінтведт, Е. Ломбарло, Л. Хант, К. Роуз,

М. Картрайд, М. Ванеллі, М. Стантон, Дж. Кантола, Т. Манон, С. Маель, С. Пруїт, М. Кьокнет, М. Мелані, Дж. Гілл, П. Аренс, П. Зетерберг, С. Палмієрі, Л. Свіс, К. Фалон та інші. Пропонуємо детальніше зупинитися на описі праць окремих представників та представниць іноземної гендерної науки.

Лінтведт Ен займалася дослідженнями історичного характеру, вивчала ретроспективу становлення гендерного паритету. В її наукових матеріалах можна знайти опис та аналіз ролі і статусу жінки у період середньовіччя на теренах Західної Європи. Науковиця досліджувала вплив різних релігій на права тогочасних жінок, включаючи християнство та юдаїзм. Особливу увагу Лінтведт приділила опису впливу католицької церкви на становлення та укріплення на території окремих країн Європи патріархату, який з часом став значною частиною повсякденного життя представників тогочасного європейського суспільства і, як результат, впливає на світоглядні уявлення окремих категорій населення і досьогодні. Науковиця провела дослідження, яке встановило закономірності між вищенаведеним явищем та кількістю жінок у системі публічної служби. У своїх дослідженнях науковиця приділяє особливу увагу складній соціальній структурі побудови відносин, а також упередженим очікуванням, що базувалися на гендерній приналежності. Дослідниця аналізує вплив цих явищ на формування системи стереотипних уявлень про належний спосіб життя тогочасних жінок.

Лін Хант також присвятила свої наукові праці дослідженню історичного аспекту становлення тотожних прав жінок та боротьби за рівні можливості для представників обох статей обіймати посади в системі публічної служби та здійснювати реальну владу. Одним із ключових дослідницьких матеріалів науковиці є вивчення впливу Французької революції 1789–1799 років на процеси закріплення в соціально-політичній догмі ідей рівних прав чоловіків та жінок, в особливості у сфері прийняття рішень. Науковиця досліджувала участь жінок у різноманітних політичних активностях, акціях та організаціях, основними векторами діяльності яких була боротьба за політичні права. Лін Хант описала також вклад окремих представників та представниць Французької революції у боротьбу за рівні права та можливості. Дослідницею також були вивчені довгострокові наслідки цього руху не

лише в рамках Франції чи окремих країн Західної Європи, але й інших країн по всьому світу.

Сфера наукових досліджень Емануели Ломбардо стосується створення, запровадження та розвитку гендерної політики в Європейському Союзі. Дослідниця у своїх аналітичних матеріалах акцентує увагу на гендерному мейнстрімінгу в Європі. Окремими елементами її досліджень є вивчення способів інтеграції гендерно недискримінаційних політик в усі сфери суспільного, державного та політичного життя європейців. Науковиця зосередилася на аналізі нормативно-правової бази Європейського Союзу, впливу окремих актів законодавства на розбудову гендерно паритетних умов для збалансованого розвитку представників обох статей, зокрема в системі публічної служби. Дослідження Емануели Ломбардо зорієнтовані на вивчення та аналіз взаємодії різних політик Європейського Союзу, які в комбінації мають прямий або опосередкований вплив на реалізацію представниками обох статей своїх прав. Науковицею встановлені закономірності розвитку суспільних відносин у країнах-членах Європейського Союзу в залежності від розвитку системи законодавства цього об'єднання і, як результат, здійснено широкий аналіз способів покращення поточного нормативно-правового регулювання сфери гендерного паритету.

Кейко Роуз зосредила свою увагу на дослідженні питання становлення гендерного паритету на території Куби. Безпосереднім предметом її досліджень стали розбіжності між висновками міжнародних організацій щодо рівня гендерного паритету в цій країні та суперечливою реальністю, яку можна було помітити неозброєним оком. Аналітичні матеріали науковиці базуються на дослідженні змісту нормативно-правової бази Куби та суспільних відносин, які виникли в результаті застосування цих приписів. Особливе місце в портфоліо Кейко Роуз займає дослідження ретроспективи Кубинської революції 1953–1959 років та її впливу на побудову гендерно недискримінаційного громадянського суспільства. Окрім цього, науковиця пропонує аналізувати реальне становище жінок у кубинському суспільстві не через призму загальноприйнятих індикаторів та показників, якими

користуються міжнародні організації, а через призму економічних та соціальних можливостей жінок.

Таким чином, ми можемо стверджувати, що дослідженням питання становлення та розвитку гендерного паритету, в особливості в системі публічної служби, займалася низка науковців та науковиць по всьому світу. На основі вищенаведеного можемо констатувати, що різноманітність нормативно-правового регулювання, історичних, релігійних, суспільних та політичних передумов створює унікальні умови для розвитку гендерних правовідносин у кожній конкретній групі. Це дає можливість всебічно та максимально повно дослідити вплив тих чи інших чинників на конкретні правовідносини та на основі зробленого аналізу визначити найбільш вдалі механізми забезпечення гендерного паритету в системі публічної служби для України. Наголошуємо, що компаративні дослідження провідного іноземного досвіду та української нормативно-правової та суспільної реальності можуть мати найбільш позитивний вплив на розбудову системи якісних рекомендацій щодо покращення стану гендерного паритету в системі публічної служби нашої держави.

Джерельна база дослідження є основою будь-якого наукового аналізу у сфері права. Вивчення сфери гендерного паритету в системі публічної служби потребує належного опрацювання законодавства України для виявлення потенційно дискримінаційних норм та боротьби з ними. Джерельну базу нашого дослідження складають Конституція України як основоположний акт, профільні нормативно-правові акти, які регулюють питання гендерного паритету в державі, а також закони, які містять норми щодо діяльності посадових осіб у системі публічної служби.

Важливо почати із Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 09.08.2005 року — профільного акта у сфері забезпечення рівних прав представників обох статей. Цей закон регулює основні питання, що пов'язані з гендером; значна частина акта декларує ряд уповноважених суб'єктів та їх обов'язки, що спрямовані на забезпечення гендерного паритету в Україні. Цей акт покликаний забезпечити якісну правову основу в сфері забезпечення гендерного паритету, встановити ряд превентивних заходів для

недопущення дискримінації та забезпечення якісної реакції на порушення вищенаведених приписів [4].

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 року, як зрозуміло з назви, зосереджує свою увагу на врегулюванні антидискримінаційних питань у широкому розумінні. Акт наголошує на об'єктивній необхідності належного забезпечення рівних прав та можливостей абсолютно для всіх осіб, зокрема чоловіків та жінок. Акт містить визначення базових термінів та загальні норми правового регулювання протидії дискримінації за ознакою статі [5].

Законодавство України містить низку актів, які регулюють правовий статус посадових осіб у системі публічної служби. Наприклад, Закон України «Про статус народного депутата України» від 17.11.1992 року декларує повноваження та гарантії українських парламентарів. Акт акцентує увагу саме на забезпеченні діяльності народних депутатів загалом, проте існують окремі норми, які врегульовують гендерні питання. Акт дозволяє чоловікам та жінкам здійснювати реальну владу через законодавчі ініціативи та рівні можливості в парламенті [6]. Закон України «Про Кабінет Міністрів України» від 27.02.2014 року, подібно до попереднього акту, також у своїй основі зорієнтований на опис прав та обов'язків посадових осіб в уряді України. Акт декларує норми, що регулюють процедуру призначення та звільнення з відповідних посад, та є правовою основою для діяльності Кабінету Міністрів України загалом [7]. Закон України «Про місцеві державні адміністрації» від 09.04.1999 року у своєму змісті фіксує норми, які закріплюють правовий статус окремих посадових осіб у цих адміністраціях [8]. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 року, закономірно, є нормативно-правовою основою забезпечення прав та закріплення обов'язків окремих працівників у судовій системі. Він містить ряд норм, які прямо або опосередковано впливають на забезпечення прав як чоловіків, так і жінок [9]. Закон України «Про прокуратуру» від 14.10.2012 року регулює правовий статус іншої категорії посадових осіб, які є дотичними до сфери правосуддя, — працівників органів прокуратури. Акт декларує базові принципи, якими керуються вищенаведені суб'єкти у власній діяльності. Закон захищає права як чоловіків, так і жінок через ряд відповідних норм [10].

Нормативно-правові акти, як-от Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 року, регулюють правовий статус широкого кола суб'єктів, яких можна назвати державними службовцями. Оскільки акт акцентує увагу на об'єктивній необхідності професіоналізму та неупередженості державної служби, ці принципи є надійною базою для забезпечення гендерного паритету в цій сфері [11].

Виборчий кодекс України від 19.12.2019 року є правовою основою для забезпечення рівних і недискримінаційних процедур обрання окремих посадових осіб публічної служби. Він є надійним базисом, що дозволяє чоловікам та жінкам на рівних умовах обіймати керівні посади та брати активну участь у політичному, економічному та соціальному житті держави [12].

Враховуючи євроінтеграційний вектор розвитку України, важливо також проаналізувати основи гендерного законодавства Європейського Союзу. Нами було досліджено ключові акти цього об'єднання, такі як угоди, директиви, рекомендації тощо.

Для проведення всебічного та повного дослідження нами було проаналізовано низку актів законодавства не лише України, а й іноземних держав. Серед них можна назвати як конституції відповідних країн, так і профільні нормативно-правові акти, які становлять юридичну основу врегулювання гендерних питань у системі публічної служби.

Детальніший аналіз усіх вищенаведених актів буде представлено в наступних підрозділах дисертаційного дослідження.

1.2. Історико-правові засади становлення гендерного паритету в системі публічної служби.

Природа, причини зародження та розвитку ідеї гендерного паритету в системі публічної служби становлять багатогранний і складний процес, пов'язаний із суспільно-політичними обставинами. Відтак необхідно розглянути основні суспільно-політичні події, які вплинули на еволюцію гендерного паритету в системі публічної служби. Означений процес не відбувався миттєво і був доволі тривалим. Тому в науковій літературі зустрічаються різні підходи до аналізу еволюції гендерного паритету.

Вітчизняна науковиця Л. Заграй вважає, що історію фемінізму необхідно відраховувати з часу виникнення ідей англійського філософа і економіста Джона Стюарта Мілля (1806–1873), якого називають «феміністом», бо саме він одним із перших висунув концепцію «повної рівності» або «абсолютної рівності» чоловіка та жінки. Для нього та інших лібералів «рівність» означала насамперед саме юридичну рівність, що виключає будь-які зовнішні перешкоди на шляху людини до реалізації своїх прав та обов'язків [13, с. 8].

Позиції Л. Заграй заперечувала вітчизняна дослідниця права І. К. Полховська, яка стверджує, що все почалося ще з принципу таліону та міфологічного зображення ваг правосуддя, де закладалася ідея рівної відповідальності [14, с. 30]. Інші дослідники стверджують, що в патріархальному суспільстві при племінному устрої існувало колективне господарство на принципах рівної участі в праці та в розподілі здобутого. Раціональною є також позиція вітчизняного юриста-науковця І. Й. Бойка, який вважає, що ідея гендерного паритету як правової категорії не є результатом виключно феміністичних рухів та сучасного нормативно-правового регулювання, а має глибше коріння, яке сягає пізнього Середньовіччя та раннього Відродження [15].

Вітчизняна дослідниця державного управління В. В. Черняхівська за критерієм форм державного правління в Україні запропонувала виокремлювати ранньофеодальний, станово-представницький, імперський, національно-республіканський, радянський та сучасний періоди [16].

Оскільки вищевказана історична періодизація базується на критерії форми державного правління, а не на характері правового статусу жінки та її доступу до можливостей здійснення безпосередньої влади як суб'єкта публічної служби, вважаємо цю періодизацію такою, що не позбавлена недоліків. Відтак, вважаємо за доцільне запропонувати авторську періодизацію залежно від правового статусу жінки в тогочасному суспільстві та можливості займати керівні посади у сфері публічної служби. Перший період тривав впродовж античної епохи до падіння Західної Римської імперії (IX ст. до н.е. — V ст. н.е.). Другий етап розпочався в часи зародження феодалізму, утвердження християнства в статусі державної церкви та формування патріархального суспільства і тривав до завершення Пізнього Середньовіччя (V ст. — XVI ст.). Третій період розпочався в ранньомодерну епоху і характеризувався процесами, які ознаменували початок безпосередньої участі окремих жінок у політичному житті певних держав. Завершився цей період із закінченням «Раннього нового періоду» (XVI ст. — кінець XVIII ст.). Четвертий етап тривав протягом так званого довгого XIX століття і пов'язаний із зародженням феміністичних рухів загалом, суфражистського зокрема. У цей час відбувається формування ідей гендерного паритету як політичного гасла (1789 р. — початок XX ст.). П'ятий період розпочався після завершення Першої світової війни, коли в ході революційних процесів у Європі жінки та чоловіки отримали юридичну рівність. Означений етап тривав упродовж усього XX століття, завершився з розпадом Радянського Союзу і характеризувався зародженням сучасних уявлень про паритетність осіб обох статей у всіх сферах суспільного та політичного життя (1918 р. — 1991 р.). Останній етап — сьогодення, яке можна охарактеризувати бурхливим розвитком вчення та уявлень про гендер та рівність осіб усіх статей (1991 р. — понині).

Поняття «рівність» сформувалося в античні часи, які стали плацдармом для зародження раціоналістичного вчення про право та державу [17, с. 60]. Вважаємо цей період початком першого історичного етапу становлення ідей гендерного паритету в публічній службі. Відтак пропонуємо зануритися в епоху Римської імперії та простежити за правовим статусом жінки. Американська вчена з гендерних

питань І. Дабл у своєму дослідженні «Жінки та їхня роль у ранньому християнстві» стверджує, що у ранніх християнських громадах жінки виконували важливі ролі та обов'язки, які мали ключове значення для поширення цієї релігії. Вони часто були першими, хто навертався до цієї віри у своїх громадах. Перш за все, жінки часто проводили збори християн у власних домівках, які слугували місцями для поклоніння. Такі «домашні церкви» були важливими для ранньої християнської громади, особливо тоді, коли збори в публічних місцях заборонялися. Також жінки відігравали провідну роль у процесах прозелітизму або навернення. Наприклад, якщо у жінки-християнки був чоловік-язичник, вона часто ставала причиною того, що він також змінював релігію на християнську. Надалі вони виховували своїх дітей за християнськими традиціями. По-друге, деякі жінки виступали як релігійні та духовні авторитети. Авторка дослідження стверджує, що окремі жінки виконували роль священнослужителів, що вказує на обіймання ними владних посад у церкві. По-третє, християнки часто чинили опір суспільним нормам, що домінували в тогочасному суспільстві, — наприклад, очікуванню того, що жінка має повторно вийти заміж після смерті чоловіка. Вирішивши не пов'язувати себе шлюбом повторно, вони зберігали певний рівень автономії. Загалом активна участь жінок у ранньому християнстві не лише допомогла заснувати та розширити християнську спільноту, а й забезпечила контркультурний виклик суспільним нормам того часу, тим самим сприяючи поширенню християнства [18]. Оскільки важливо наголосити на тому, що християнізація також принесла у суспільні відносини власні патріархальні норми, говорити про те, що популяризація та широке впровадження моральних норм цієї релігії призвели до покращення правового та соціального статусу жінки, не є доцільним.

Продовження втілення ідей християнства прослідковується в історичних джерелах Візантійської імперії. Вона довгий час була не лише одним із ключових політичних центрів середньовіччя, а й вагомим центром розвитку та поширення християнства. Вважаємо цей період початком другого історичного етапу становлення ідей гендерного паритету в публічній службі. Враховуючи

безпосередній вплив релігійних норм Східної Римської імперії на інші держави Європи, вважаємо за необхідне дослідити правовий статус жінки в цій державі.

Важливо зазначити, що, на нашу думку, історичні джерела не дають однозначної та єдиної відповіді на те, яким був правовий статус жінки в той час. Англійський дослідник історії політики М. Картрайт вважає, що тогочасні історичні джерела, зокрема ті, які описували правовий статус жінки, були замовними, а отже не відображали реальної картини тогочасних правових відносин. Науковець стверджує, що історичних джерел і того, що залишається вивчати сучасним історикам, вкрай недостатньо для всебічної реконструкції таких рис візантійської історії, як класові відносини та сімейне життя [19]. Тогочасна література характеризується упередженістю, яка виникла через суспільно-політичні обставини та умови, в яких з'являлися ці джерела, однак з огляду на цю літературу та нормативно-правові акти спробуємо прослідкувати правовий статус жінки у Візантійській імперії.

Як і в більшості феодальних держав, жінки, про яких ми знаємо найбільше у Візантії, — це ті, хто належав до вищих класів. Однак однією з подій, яка сильно вплинула на правовий статус жінок у візантійському суспільстві, було зростання популярності християнства протягом століть. Аристократичні жінки у Візантійській імперії, як і в попередній Західній Римській імперії, в основному мали виходити заміж, народжувати дітей, а потім піклуватися про них. Жінки також дбали про сімейний дім — зокрема, про його майно та слуг. Дівчата, якщо вони взагалі отримували освіту, здобували її вдома. Їх навчали прядінню і ткацтву, вони вивчали Біблію і життя святих. Жінка не могла виконувати жодних суддівських обов'язків або будь-яких важливих релігійних функцій у церкві, за окремими винятками [19]. Релігійна спільнота відкрито стояла на тій точці зору, що жінка є менш цінною частиною спільноти, оскільки повинна підкорятися чоловікові. Жінки нижчих верств населення мали наглядати за сімейним життям, будинком і виховувати дітей. Лише одиниці працювали в промисловості та освіті, що давало їм можливість заробляти на життя самостійно. В. В. Черняхівська стверджує, що церковні твори і проповіді почали містити все більше ідей про неповноцінність жінки. Такі погляди

на правовий статус жінки у візантійському суспільстві принижували її значення в сім'ї і закріплювали ідеї нерівноправності [16].

З часом візантійські релігійні норми та традиції почали виходити за кордони Східної Римської імперії та ставати частиною суспільних відносин інших держав середньовіччя, однією з яких була Руська держава. Оскільки Русь хрестили за візантійським зразком, то і значна частина цих релігійних норм стала елементом суспільного життя та почала впливати на правовий статус і роль руських жінок.

Статус жінки в Руській державі був особливим. Так княгиня Ольга, яка перебувала у статусі регента при малолітньому князю Святославу, здійснювала фактичне управління країною. Іншою жіночою постаттю, яка мала помітний вплив на державні справи, була дружина Володимира Великого Анна. Вона, зокрема, сприяла християнізації Русі, підтриманню союзницьких відносин між Руссю та Візантією, а також виступала радником князя [17, с.68].

Автори «Української енциклопедії» М. Кобринська, С. Павличко, Н. Полонська-Василенко та О. Трофимовська стверджують, що Руська Правда містила окремі правові норми, які регулювали становище жінки в тогочасному суспільстві, шлюб і сім'ю. Відповідно до цього документа, наприклад, вбивця жінки мав бути засуджений і покараний так само, як і вбивця чоловіка. На відміну від правових норм тогочасних країн Західної Європи, норми Русі розмежовували статус і привілеї жінки. Вдова не мала законного опікуна, як в інших середньовічних державах. Він призначався лише її дітям і тільки в разі повторного заміжжя. Після того як сімейне майно було розділено, мати залишала собі свою частку та розпоряджалася нею. Однак вона не могла передати його комусь поза родиною. Гірша ситуація була з дочками: вони були відсторонені від батьківської спадщини і мали право лише на посаг. Натомість материнське майно ділили порівну [20]. При цьому важливо наголосити, що суспільство в Руській державі все ще залишалося патріархальним, а концепція повного гендерного паритету в його сучасному вигляді не передбачалася. Про це зазначає І. Й. Бойко, уточнюючи, що у тогочасних джерелах права можна помітити норми та приписи, які можна вважати прототипами сучасної правової гендерної політики [21].

Відтак, порівнюючи правовий статус жінки у Візантійській імперії та Руській державі, слід зазначити, що вони мали ряд подібних ознак, які характеризували правовий статус та роль жінки в суспільствах цих держав. Візантійська християнська традиція почала проникати у суспільне та релігійне життя русичів. У зв'язку з цим виникає потреба у деталізації окремих аспектів правового статусу жінки у Візантійській імперії, що дасть змогу краще зрозуміти вплив останньої на Руську державу.

У цей же час країни Західної Європи почали поширювати ідеї гендерного паритету в суспільстві. Прихильниками ідеї рівності в епоху Середньовіччя можна назвати таких мислителів, як М. Падуанський, Г. Бректон, Ф. де Бомануар, Е. фон Ріпков. Останній у своїй праці «Саксонське дзеркало» виступив проти рабства та використання примусової робочої сили: «Бог створив людину за власною подобою та власними пристрастями, звільнив одного так само, як і іншого» [22, с. 275]. Це формулювання настановляє на думку про рівність та паритетність усіх людей незалежно від будь-яких ознак, зокрема і за гендерною належністю.

Співзасновник і директор «Енциклопедії всесвітньої історії» професор філософії Джошуа Дж. Марк стверджував, що в період Середньовіччя деякі жінки змогли піднятися до найвищих щаблів політичної влади. Вони ставали королевами і правили королівствами [23]. Деякі з них мали статус регентів та керували від імені неповнолітніх дітей. Незалежно від того, була жінка королевою чи регентом, правлячи тимчасово чи постійно, її повноваження не відрізнялися від повноважень правителя-чоловіка. Він наголошував, що ця рівність повноважень існувала лише тому, що середньовічна політика була династичною. Іншими словами, повноваження глави держави передавалися від батьків до синів, тому за відсутності законного спадкоємця чоловічої статі влада могла потрапити в руки жінки.

Середньовічні жінки могли здійснювати реальну владу, незважаючи на принцип майорату (спадщина, яка передавалася старшому синові). Більше того, внесок політично активних дворянок часто применшувався після смерті. Їх посмертно відзначали за нібито відповідність так званим «сумісним» гендерним ролям, а не за їхню справжню політичну доблесть. Як правило, похоронні

пам'ятники королівських осіб (включаючи епітафії, гробниці та меморіальні пам'ятники) підкреслювали владу померлих та їхній зв'язок зі справжнім монархом. На королівських гробницях намагалися проілюструвати, що, незважаючи на смерть короля чи королеви, династична спадкоємність лінії престолонаслідування продовжується в особі нового монарха-чоловіка. Особливо це стосувалося гробниць середньовічних королев. Королівських жінок хвалили в основному за їхню здатність зберігати династичну лінію престолонаслідування через народження законних синів. Майже повністю ігнорувалися їхні власні політичні тріумфи та досягнення. Наприклад, королева Англії та дружина короля Едуарда I Е. Кастильська (1241-1290 рр.) є саме тією жінкою, чиє поховання стерло її політичну спадщину. Елеонора мала велику політичну владу. Вона займалася як внутрішніми, так і міжнародними справами, мала вплив на політику та значні повноваження, незважаючи на те, що була дружиною короля. В історичному листі, написаному архієпископом Печамом до Елеонори, екзарх заявив, що «вона надихнула свого чоловіка встановити справедливість закону, а не демонструвала стереотипні жіночі характеристики, такі як співчуття та жалість» [24].

Інші науковці, серед яких американський дослідник Ф. Дейлідер, стверджували, що жінки в середньовічній Європі взагалі не були представлені на публічних політичних ролях. Свою позицію вчений пояснив тим, що середньовічні міста дотримувалися більш республіканської форми правління, за якої посадові особи обиралися та служили впродовж встановленого терміну, тому жінка не могла успадкувати політичну посаду [25].

Американська дослідниця історії Е. Лінтведт розкриває правовий статус жінки у середньовічній Європі. Остання була власністю свого чоловіка, а в разі його відсутності — найближчого родича чоловічої статі, наприклад, батька чи сина. Соціальний статус жінок залежав від походження батька або чоловіка. Дворянки та аристократки жили у великих сільських маєтках і мали певний доступ до освіти, яку їм надавали приватні репетитори. Їхнім основним обов'язком було вести домашнє господарство та мати багато дітей, переважно синів. Важливо наголосити на тому, що відносно невеликий відсоток жінок у середньовічній західній Європі були

заможними або мали середні статки. Переважна більшість були селянками або представницями робітничого класу. Авторка стверджує, що вони в переважній більшості лише працювали фізично [26].

Вектор розвитку європейських ідей щодо місця жінки в суспільстві також можна побачити на прикладі позицій французької феміністки та філософіні К. де Пізани, яка у своїй праці «Книга про місто жінок» писала, що «придушення» жінок засноване на ірраціональних забобонах, вказуючи на численні досягнення в суспільстві, що, ймовірно, були створені жінками [27].

Протилежні тенденції спостерігалися в українських землях, які увійшли до складу Великого Князівства Литовського. Вони проникали у ході поширення загальноєвропейських норм права. Вважаємо цей період початком третього історичного етапу становлення ідей гендерного паритету в публічній службі. Так, у цей час правовий статус жінки характеризувала вітчизняна історикиня Н. Стенгач, яка стверджувала, що на відміну від країн Західної Європи, соціальний статус жінок у період XVI–XVII століть залежав не від статусу чоловіка, а від того майна, яким жінка володіла. Науковиця зазначає, що деякі жінки іноді мали значний суспільний авторитет у своїх землях. «Татарські і московські жінки не мають чоловічих прав, а наші жінки керують багатьма чоловіками; — стверджує вчена, — вони керують волостями, містами та маєтками, фортецями, що має бути довірено лише людям з великою відвагою». Така характеристика може свідчити про наявність у окремих тогочасних жінок певних повноважень, які нагадують сучасну сферу публічної служби. Із цитованого уривка наукової статті особливо виокремлюється сфера безпеки, оборони та повноваження щодо безпосереднього керівництва. Загалом правовий статус жінки визначався Литовськими статутами, де закріплювався принцип рівності чоловіків та жінок [28, с. 87].

Так, у Другому і Третьому Литовських статутах гарантії шляхтянок були посилені обіцянкою суверена захищати свободи жінок «як вільних людей». Шлюб не надавав жодних особливих прав чоловікові стосовно дружини. Насильство між членами подружжя розглядалося як злочин, вчинений за обтяжуючих обставин, а покарання було однаковим як для чоловіків, так і для жінок. «Коли б через взаємну

ненависть або нелюбов, як чоловік, так і дружина, будучи в сварці з якихось причин, один би іншого вбив, замучив або отруїв, — мовилося в статті 6 розділу XI Литовського статуту, — такий убивця без жалю має бути покараний смертю в той спосіб, як якби батька чи матір убив». Литовська правознавиця, екссуддя Конституційного суду Литви Т. Бірмонтене стверджує, що хоча Литовські статuti не надавали рівних прав чоловікам і жінкам, окремі норми гарантували рівні права успадкування та право на землю шляхтичам і шляхтянкам. Приписи статті 14 розділу IV Литовського статуту фіксували: «Всяке майно материнське без письмового розпорядження належного від померлої [...] все повинно йти в рівний розподіл між усіма дітьми, як синами, так і доньками» [29, с. 26; 40].

Литовські статuti також містять інформацію про порівняння обов'язків чоловіків та окремої категорії жінок щодо несення військової служби. Так, у статті 1 розділу II «Про оборону земську» зазначено: «Установлюємо також з дозволу наших рад [...] підданих наших панування Великого Князівства Литовського, і всі маєтності духовенства і мирян, князів, панів, зброєносців [...] шляхтичів і вдів [...] будуть винні своїми особами служити на війні і бути покликаними на військову службу» [30].

Правовий статус жінки в Українській Гетьманській Державі неможливо простежити в нормативних джерелах через їх відсутність, однак з огляду на історичну дійсність жінки брали активну участь у житті держави. Наприклад, шляхтичка, волинська княжна А. Борзобагата-Красенська завідувала скарбницею та здійснювала військові набіги на маєтки. Шляхтичка М. Осташкова та її дочка Софія також організували збройний напад на маєтності сусідів. Означені приклади свідчать про залученість жінок до військової справи на противагу стереотипним уявленням про їхню роль у тогочасному суспільстві [28, с. 88].

Жінки із родин козацької старшини відігравали важливу роль у суспільно-політичному житті. Наприклад, Ганна, дружина гетьмана Б. Хмельницького, була впливовою жінкою в суспільстві. Вітчизняні науковці стверджують, що вона мала широкий спектр важелів політичного впливу і навіть видавала універсали. Гетьман І. Мазепа часто звертався за порадою до своєї матері Марини Мазеви, а дружина

Семена Палія фактично командувала Білоцерківським полком під час відсутності чоловіка [20]. Українська історикиня Н. Стенгач також наголошує на тому, що деякі жінки-магнатки в козацьку добу брали активну участь і відігравали важливу роль у справах місцевого самоврядування, а їхній вплив на політичне життя був реальним та відчутним: »Вони брали участь у обговореннях, нарадах, сеймах, з'їздах, [брали участь] у судах [...] іншими словами, вони відіграють провідну роль» [28, с. 89]. Такі факти свідчать про значний політичний вплив жінок в Українській Гетьманській державі та про високий статус, який визначало звичаєве право.

Знищення Української Гетьманської держави та поширення норм загальноросійського права кардинально змінили правовий статус жінки. В. В. Черняхівська зазначає, що в цей час почало зникати політичне гендерне рівноправ'я. Такий процес пояснюється тим, що українська православна митрополія почала підпорядковуватися російському патріархату. Оскільки основи поведінки жінки були наведені у так званому «Домострої», який суперечив українській традиції, наше суспільство мало підпорядковуватися правилам, які, як зазначає В. В. Черняхівська, «...суперечили не тільки історичній традиції, але і здоровому глузду...» [16].

Тим часом у країнах Західної Європи відбуваються суттєві трансформації. Однією із подій, яка мала ключове значення у процесі становлення сучасної системи політичних прав людини та доступу громадян до посад публічної служби, є Французька революція 1789–1799 років. Вона також посідає особливе місце в боротьбі за гендерний паритет та участь жінок у соціальному та політичному житті країни. Багато науковців, серед яких і американська дослідниця сучасної історії Л. Гант, вважають цей період відправною точкою, з якої беруть свій початок політичні права громадян. Вважаємо цей період початком четвертого історичного етапу становлення ідей гендерного паритету в публічній службі. Як результат, з цього періоду необхідно починати відлік рівних прав щодо доступу до влади та посад органів публічної служби [31, с.13-15].

Жінки-протестувальниці під час Французької революції зіткнулися зі своєрідною дилемою. Мало того, що концепції політичного фемінізму майже не

існувало, так ще й активістки руху зіткнулися з парадоксальними перешкодами: у той час як французьке суспільство прагнуло свободи, рівності та братерства, прихильники Французької революції за іронією долі забули включити всіх громадян у свої так звані «невід'ємні права людини». Особливо примітно, що новостворені Національні збори забули про жінок. Хоча сучасний фемінізм офіційно виникне лише на початку XIX століття, дебати щодо ролі жінок у суспільстві були помітною темою протягом усієї Французької революції, зокрема коли питання, пов'язані з роллю жінки в домашньому господарстві, сім'ї та політиці, опинилися в центрі уваги політиків. З'явилися більш наполегливі феміністичні вимоги у формі памфлетів, п'єс та інших творів. У той час як революціонери боролися де-факто за невід'ємні права чоловіків, ранні французькі феміністки розпочали власну «літературну» боротьбу за невід'ємні права жінок. Одна з таких декларацій жіночої емансипації з'явилася в 1791 році з-під пера французької письменниці О. де Гуж, чия «Декларація прав жінки і громадянки» була дзеркальним відображенням «Декларації прав людини і громадянина», опублікованої кількома роками раніше, в 1789 році, щоб підкреслити нездатність революції визнати гендерну нерівність у новому французькому суспільстві, що зароджувалося [32].

Жінки Парижа брали активну участь у революції; їхні переконання охоплювали весь політичний спектр, залежно від позицій у суспільстві. Заможні жінки аристократичного і буржуазного класів часто працювали в тандемі зі своїми чоловіками. Це не означає, що мало хто з них брав участь у вуличних демонстраціях. Також це не означає, що жінки робітничого класу були єдиною незмінною рушійною силою боротьби за жіночі права. Жінки ніколи не діяли як одна монолітна група, і Французька революція не стала винятком. Між суспільними групами була певна спільність, але в цілому вищий клас мав дуже мало спільного з вуличними робітниками. Навіть серед жінок робітничого класу існували різні ідеологічні відмінності між більш радикальними революціонерками, такими як П. Леон, засновниця Товариства революційних республіканок, і звичайними жінками-працівницями, які не мали політичного запалу [33].

Попри відсутність єдності та згуртованості, представниці жіночої статі брали активну участь у Французькій революції. Так, вони були надзвичайно незадоволені тим фактом, що ті права, які за доктриною Руссо мали належати людині та громадянину (оскільки у формулюванні понять «людина» і «громадянин» відсутня вказівка на стать), фактично належали лише чоловікам [18, с. 56].

Таким чином, феміністичні спроби змінити світогляд у новому суспільстві, яке було створене революцією, парадоксальним чином майже ні до чого не призвели. Більше того, окремі джерела стверджують, що вся революційна діяльність мала протилежний результат. Оскільки Французька революція і вивела жінок із домашньої сфери, надавши їм можливість озвучувати свої вимоги та брати участь у політичних протестах, такі можливості були нетривалими. Намагаючись вгамувати жіночі вимоги рівності, революційні лідери стверджували, що жіноче прагнення вирватися з домашньої сфери й увійти в публічну сферу як громадянки загрожує створенню нової республіки, заснованої на моральних чеснотах [34].

Окремо необхідно звернути увагу на таке явище, як суфражизм (суфражистський рух). Цілі суфражистів називають основними ідеями кінця XIX — XX століття. Наприклад, у 1869 році Дж. Стюарт Мілль, британський філософ та теоретик протофемінізму, опублікував есе про рівність статей «Поневолення жінок», де зазначав, що і чоловіки, і жінки повинні мати рівні права, але аргументи, наведені філософом у вищезазначеній роботі, не були переконливими на думку представників влади. Суфражистський рух має ряд досягнень, серед яких, наприклад, можна назвати проведення першої конференції щодо виборчого права (права голосу) для жінок, де було проголошено заклик надати жінкам рівні виборчі права з чоловіками. Вітчизняні юристи-науковці А. І. Берлач, Н. А. Литвин та І. А. Мацелюх стверджують, що діяльність представників суфражистського руху відігравала важливу роль у процесах становлення та утвердження ідей гендерного паритету в системі публічної служби в їхній сучасній інтерпретації [35].

Відразу привертає увагу факт того, що велася активна політика зі зрівняння жіночих виборчих прав із чоловічими. Це можна пояснити тим, що через рівне виборче право у жінок з'явилася реальна можливість зробити свій внесок у обрання

органів влади, які представлятимуть погляди певної групи суспільства. Надалі ця позиція щодо представлення інтересів жінок в органах влади переросла в ідею прямого представлення, але тепер не через активне виборче право (право голосу), а через пасивне — право бути обраним на певні керівні посади і мати прямий вплив на можливості щодо зміни політики держави та лобіювання інтересів певної групи громадян (у нашому випадку — жінок).

Зазвичай активістки суфражистського руху намагалися виборювати політичну рівність і виборчі права мирним способом шляхом подання петицій та проведення демонстрацій, однак було засновано і радикальне крило цього руху. Його очолила Е. Панкхерст, заснувавши у 1903 році Жіночий суспільно-політичний союз (WSPU). Ця група займалася провокативними діями: вони переривали виступи парламентарів, критикуючи їх, пошкоджували майно, приковували себе ланцюгами тощо. Такі дії викликали стурбованість та нерозуміння з боку суспільства, внаслідок чого суфражистки зазнали образ з боку ЗМІ та активного фізичного спротиву з боку представників органів правопорядку [36].

У цей час на території сучасної України також проходили окремі рухи, які своєю метою ставили врегулювання питань гендерного дисбалансу та правового становища жінки в тогочасному суспільстві. Оскільки значні території сучасної України входили до складу Російської імперії, вважаємо за необхідне простежити та дослідити правовий статус жінки цього періоду. На теренах Російської імперії з'являється новий тип жінок-активісток, які були готові брати активну участь у житті суспільства. Наприклад, графині М. Г. Разумовська, А. К. Воронцова, Є. Р. Дашкова та інші. Поява жінок-письменниць і поетес, таких як Є. А. Княжніна, Е. А. Вельяшева-Волинцева та Є. С. Менипікова, свідчила про зростання жіночої самосвідомості в тогочасному суспільстві. У 1812 р. було створено «Жіноче патріотичне суспільство» (або громаду), яке стало першою на теренах Російської імперії організацією, що ставила своїм головним завданням досягнення цілей публічного характеру. Ця організація започаткувала історію організованої жіночої політичної активності в Російській імперії [16].

На початку 50-х рр. XIX ст. на теренах Російської імперії представники інтелігенції вже були ознайомлені з активністю феміністичних рухів за кордоном. У 60–70-х рр. того ж століття були проведені реформи, які характеризувалися своєю радикальністю, але при цьому фіктивністю та непослідовністю. Передусім гендерний паритет мав знайти свої прояви у сфері виборчого права. Як зазначає В. В. Черняхівська, «...саме у цій сфері жінки фактично були віднесені до категорії політично неправоздатних громадян. Вони не мали пасивного виборчого права і були позбавлені можливості брати участь у державному управлінні та місцевому самоврядуванні. Все це спонукало жінок до активної боротьби за отримання політичних прав...» [16].

Таким чином, порівняно з Російською імперією, у Франції та Англії наприкінці XVIII століття рух за права жінок був більш масовим та відчутним. У той час як у росії боротьба за рівні права обмежувалася окремими локальними проявами, у Франції жінки були вагомою частиною революції. Вони активно просували ідеї рівних політичних прав жінок і чоловіків, тоді як у росії такої масовості не спостерігалось.

Поки європейські жінки у XVIII–XIX століттях виборювали власні політичні права, на американському континенті зародився рух під назвою шейкери. Релігійні спільноти завжди відігравали провідну роль у питаннях розподілу соціальних ролей у суспільстві. Як зазначалося раніше, християнська церква будувалася на ідеях патріархату, проте у світовій історії можна знайти й винятки з цього правила. Своєрідною релігійною спільнотою, що виступала за гендерний паритет, були шейкери — євангелічна група, що практикувала поділ за статтю та суворий цілібат. Шейкери вважали, що нуклеарна сім'я за своєю суттю ґрунтується на чоловічій «власності» на жінок, що робить шлюб загрозою рівності та благочестя. У 1788 році Дж. Мічем, духовний лідер шейкерів, усвідомив духовну істину про те, що представники всіх статей повинні бути рівними. Згодом він призначив Л. Райт своєю колегою в міністерстві. Мічем і Райт створили керівні команди, в яких кожен старійшина, що опікувався духовним добробутом чоловіків, працював у парі зі старійшиною, яка виконувала ті самі функції для жінок. Чоловіки наглядали за

чоловіками, жінки — за жінками. У суспільстві шейкерів жінка не повинна була перебувати під контролем чи належати чоловікові. Після смерті Мічема у 1796 році Райт стала главою служіння шейкерів, доки не померла у 1821 році [37].

Шейкери також сприяли рівності, працюючи разом з іншими борцями за права жінок. У 1859 році старійшина шейкерів Ф. Еванс рішуче виклав їхні переконання, написавши, що шейкери були «першими, хто вивів жінку зі стану васалітету, в який її поставили всі інші релігійні системи, і забезпечив їй ті справедливі та рівні права з чоловіком, яких, з її схожості з ним за устроєм і здібностями, вимагають і Бог, і природа» [38, с. 34].

Деякі джерела зазначають, що шейкери були не просто радикальною релігійною спільнотою, а першими, хто реалізував паритетність статей на практиці. Вони продемонстрували, що гендерна рівність та доступ жінок до керівних посад — це не ілюзія, а досяжна мета. Більше того, вони на практиці показали, як саме її досягти [39, с. 73]. Згідно з доктриною шейкерів, для досягнення цієї мети необхідно подолати як почуття переваги та власництва чоловіків, так і почуття неповноцінності та покірності жінок.

Повертаючись до Європейського континенту, слід зупинитися на епосі початку ХХ століття. Вважаємо цей період початком п'ятого історичного етапу становлення ідей гендерного паритету в публічній службі. Саме він приніс після Першої світової війни початок національно-визвольних рухів. Означений процес не оминув і Україну: на її теренах розпочалася активна стадія революційних процесів. Так, кандидатка історичних наук Т. Швидченко вважає, що участь жінок в активних бойових діях під час революції 1917–1921 років недостатньо досліджена і потребує подальшого вивчення. Сучасні наукові напрацювання на цю тему вона називає фрагментарними і стверджує, що комплексного сучасного дослідження цього питання досі немає [40, с. 9].

Разом з тим, історикиня О. Оніщенко стверджувала, що в той період жінки максимально повно та потужно долучалися до військової справи. Вони були представлені як на урядовому рівні, так і на рівні виконання різної адміністративної роботи в українських арміях. Науковиця особливо наголошувала на

безпосередньому внеску жінок таких професій, як депутатка, делегатка, секретарка, друкарка, перекладачка, стенографістка, телефоністка тощо [41, с. 160–184]. Оскільки більшість жінок проходили службу в санітарних частинах, а не виконували бойові завдання, як це робили чоловіки, науковиця зазначає, що зазвичай жінки в армії виконували допоміжні завдання, а роль стрільця була їм непритаманною: «жінки мусили вдавати чоловіків, обстригаючи коси та одягаючи чоловічий одяг» [40, с. 10]. Така мотивація та активна участь жінок у військовій сфері демонструють їхню здатність бути активною та впливовою частиною національної оборони, що є важливим елементом публічної служби.

Одним із ключових елементів суверенної держави, яка пропагує свободу та незалежність свого населення, є Конституція. УНР прийняла такий акт у 1918 році та закріпила в ньому низку новел, що регулювали питання доступу жінок до посад публічної служби. Рівність усіх громадян, зокрема в політичних правах, закладалася саме цим актом. Стаття 12 Конституції стверджує, що «громадяни в УНР рівні в своїх громадянських і політичних правах». У 20-й статті декларується, що «лише громадяни УНР користуються з усієї повноти громадянських і політичних прав, беруть участь в орудуванні державним і місцевим життям через активну і пасивну участь у виборах до законодавчих установ і органів місцевого самоврядування». Безпосередні вимоги до кандидатів були зафіксовані в статті 21 Конституції. Відповідно до цих норм, активне і пасивне право участі у виборах як до законодавчих органів УНР, так і до всіх виборчих органів місцевого і громадянського самоврядування мають усі громадяни УНР. Акт встановлював віковий ценз щодо вищезгаданого права: особа мала досягти двадцятирічного віку. Виняток становили особи, визнані законом «безумними або божевільними» та ті, над ким встановлено опіку. Конституція УНР також стверджувала, що «ніяких інших обмежень виборчого права не може бути» [42]. Аналіз положень Конституції УНР демонструє факт того, що де-юре жінки та чоловіки були рівними в доступі до керівних посад. І. Й. Бойко наголошує, що УНР була однією з перших країн Європейського простору, яка на законодавчому рівні закріпила загальне виборче

право як для чоловіків, так і для жінок [43]. На жаль, втілити закріплені конституцією норми не вдалося через більшовицьку окупацію.

У період боротьби українського народу за свій суверенітет почала зміцнювати власні позиції більшовицька влада, яка поширилася на значні території. Вона принесла та поширювала ідеї соціалізму, який був основою марксистської теорії, що сповідувала так званий «марксистський фемінізм», основою якого був твір «Походження сім'ї, приватної власності і держави» Ф. Енгельса. Марксистський фемінізм — це напрям феміністичної теорії, який стверджує, що головною причиною пригнічення жінок є капіталізм. Маркс описував, як капіталізм зміг вирости завдяки експлуатації праці. Прихильники марксистського фемінізму вважають, що класовість, а не сексизм, є основною причиною пригнічення жінок. Марксистки акцентували увагу на ідеї гендерної структуризації виробництва в капіталізмі і стверджували, що жінки експлуатуються капіталістичним суспільством. Ідеї Маркса та Енгельса були підтримані активістками. Їхня основна думка полягала в тому, що традиційна нуклеарна сім'я з'явилася лише з капіталізмом. Традиційна роль домогосподарки, яка не має оплачуваної роботи і сидить удома, виконуючи домашні обов'язки, підтримує капіталізм. Марксистські феміністки, такі як А. Девіс, стверджували, що в той час, як пролетаріат пригнічений капіталістичною системою, жінки зазнають подвійного гноблення — через капіталізм і через нуклеарну сім'ю. Вони вважають, що пригнічення жінок підтримує капіталізм кількома способами. По-перше, у капіталістичному суспільстві від жінок очікують, що вони народжуватимуть дітей, які стануть наступним поколінням робітників і матерів. По-друге, жінки здійснюють безоплатну домашню працю, що зорієнтована на «обслуговування» робітників. Марксистські феміністки стверджували, що між чоловіками і жінками існує розподіл праці. У капіталістичному суспільстві більше значення надається виробництву матеріальних благ чоловіками. Марксистські феміністки пояснювали, що неоплачувана праця жінок — це спосіб їхньої експлуатації. По-третє, жінки — резерв дешевої робочої сили. Оскільки основна роль жінок у капіталістичному суспільстві полягає в неоплачуваній хатній праці, їх

зазвичай не допускали до оплачуваної роботи. Однак жінок використовують як резерв, щоб тимчасово залучати до роботи [44].

В результаті примусового насадження ідей комунізму, марксизму та ленінізму на території сучасної України, росії та інших країн-сусідів відбулося закріплення норм цієї ідеології у низці нормативно-правових актів, основними з яких були конституції. Важливо наголосити на тому, що оскільки з 1919 по 1991 рік Україна перебувала під радянською окупацією і де-факто не могла вести власну національну політику, то і зміст норм її конституцій майже повністю дублював норми, які фіксувалися в Основному акті радянської держави.

Першими актами після більшовицької окупації, в яких були закріплені норми щодо правового статусу жінок, були Конституція РРФСР 1918 року та Конституція УСРР 1919 року. У цих актах опосередковано було зафіксовано конституційно-правовий принцип рівності. Важливо наголосити, що жодних формулювань щодо рівності осіб за ознакою статі в цих Конституціях немає. Наприклад, стаття 22 Конституції УСРР 1919 року закріплювала норми про повноту політичних прав її громадян і декларувала, що «для повного проведення основ диктатури пролетаріату і біднішого селянства У.С.Р.Р. надає працюючим масам всі права і можливості в області громадянського і політичного життя». Ця стаття надає політичні права всім «працюючим масам», що наділяло жінок і чоловіків однаковими правами. Стаття 20 означеного документа наводить більш детальний перелік критеріїв, щодо яких не може бути обмежень під час здійснення активного або пасивного виборчого права: «Право вибору мають незалежно від релігії, народності, осілості, стану і т.п.». Вказана норма не містить згадки про рівність представників усіх статей, проте перелік не є вичерпним, а формулювання «і т.п.» вказує на інші ознаки, які прямо не заборонені законом. Рівність прав також декларується у статті 32, де зазначається, що «У.С.Р.Р. визнає рівність прав за працюючими, незалежно від їх раси і національності» [45]. На основі проаналізованих актів можемо констатувати факт того, що Конституція РРФСР 1918 та Конституція УСРР 1919 року хоч і фіксують рівність громадян при доступі до посад публічної служби, проте не звертають окремої уваги на критерій статі.

Після I з'їзду рад 30 грудня 1922 року було створено Радянський Союз, який продовжив підтримувати ідеологію марксизму, ленінізму та поширював свою владу на низку держав, серед яких була і Україна. Закріплення, еволюція та впровадження цих ідей знайшли своє відображення в Основних актах СРСР 1924 року та УРСР 1929 року. Важливо наголосити, що Конституція СРСР 1924 року не містила норм, які б врегульовували питання правового статусу жінки в радянському суспільстві, рівності пасивних виборчих прав чи паритетності при доступі до інших політичних прав, проте цей акт акцентував свою увагу на ідеологічній комуністичній складовій [46]. Водночас Конституція УРСР 1929 року була більш прогресивною та детальною, адже в її змісті можна знайти норми, які опосередковано врегульовували питання прав жінок саме в Українській Радянській Республіці. Наприклад, стаття 19 декларувала, що УСРР визнає, що права громадян не залежать від їх расової й національної належності. Уже в статтях 5 та 66 фіксуються згадки про рівність громадян і за гендерною ознакою: «республіка забезпечує політичні права для трудящих мас, без різниці статі», «право обирати й бути обраним до рад мають, незалежно від статі» [47]. З огляду на фіксацію гендерного критерію як обов'язкового елементу принципу рівності, вважаємо, що Конституція УРСР 1929 року мала переваги порівняно з Конституцією СРСР 1924 року, яка лише містить загальні норми та ідеологічні комуністичні гасла.

Подальше впровадження ідей комунізму знайшло своє відображення в Конституціях СРСР 1936 року та УРСР 1937 року, в яких з'явилися норми, що безпосередньо врегульовують питання правового статусу жінки в Радянському Союзі, а слово «жінка» вперше було вписане в основні акти. Важливо наголосити, що на відміну від попередніх Конституцій 1924 та 1929 років, ці акти врегульовують питання виборчих прав та правового статусу жінок ідентично [48, 45]. Стаття 102 Конституції УРСР 1937 року декларує, що жінці в Українській РСР надаються рівні права з чоловіком в усіх галузях господарського, державного, культурного і громадсько-політичного життя. Статті 115–117 присвячені рівному активному та пасивному виборчому праву і стверджують, що вибори депутатів є загальними, а всі громадяни Української РСР, незалежно від «расової і національної приналежності,

статі» та інших ознак, мають право брати участь у виборах депутатів і бути обраними. Подібні норми задекларовані і щодо виборів депутатів Верховної Ради Української РСР: ним/нею «може бути обраний кожний громадянин Української РСР, [...] незалежно від расової і національної приналежності, статі» та інших критеріїв. У статті 116 закріплено рівне активне виборче право. Стаття 117 додатково наголошує на тому, що жінки користуються правом обирати і бути обраними нарівні з чоловіками [49]. Положення вищезгаданих двох актів містять більш прогресивні та чіткі формулювання, ніж їхні попередники.

Останні зміни Основного Закону радянського періоду були втілені в 70-х роках XX століття. Подібно до згаданих раніше актів, Конституція СРСР 1977 року та Конституція УРСР 1978 року врегульовують питання гендерного паритету та правового статусу жінки ідентично. Ці акти декларували, що рівноправність громадян СРСР та УРСР забезпечується в усіх галузях економічного, політичного, соціального і культурного життя. Стаття 33 Основного Закону УРСР 1978 року стверджує, що жінки і чоловіки мають в Україні рівні права, а здійснення цих прав забезпечується наданням жінкам рівних можливостей у просуванні, наприклад, у громадсько-політичній діяльності [50, 51]. Вважаємо, що загалом ці Конституції не внесли кардинальних змін у правове регулювання питань щодо гендерного паритету, правового статусу жінки чи її доступу до посад публічної служби, а правове регулювання цих питань де-факто залишилося майже незмінним.

Основна критика марксистського фемінізму, яку в статті «Марксистська теорія фемінізму» описує американська науковиця О. Гай-Еванс, полягає в думці про те, що пригнічення жінок було поширеним у сімейній системі ще до появи капіталізму. Сексизм і пригнічення жінок все ще можна знайти в комуністичних політичних партіях, профспілках та інших структурах. Окрім того, більшість положень, якими критикують капіталістичну систему в питаннях гендерного паритету, можуть також застосовуватися і до комуністичної ідеології. Особливо в аспектах використання дешевої чи безкоштовної робочої сили та репродуктивної ролі жінки в народженні майбутніх працівників. Таким чином, розгляд марксизму як умови звільнення жінок ігнорує сексизм в цілому. Марксистський фемінізм також можуть критикувати за те,

що він не є актуальним у сучасному суспільстві. Оскільки все більше жінок мають можливість працювати і мають вибір, вони не обов'язково обмежуються традиційною роллю домогосподарки, якщо тільки це не є їхнім вибором [44]. Більше того, вважаємо, що впровадження ідей рівних прав між чоловіками та жінками в радянських конституціях мало виключно декларативний характер, адже базовою ціллю отримання політичних прав є реальна можливість здійснювати вплив на державну політику, мати реальну владу. Де-факто вся влада в Радянському Союзі була в руках обмеженого кола осіб, тому закріплення рівних пасивних виборчих прав не мало реального значення, а кількість жінок у парламенті УРСР була фікцією, адже ці депутатки не могли висловлювати власні ідеї та пропозиції, які були б протилежними або відмінними від позицій єдиної правлячої партії.

У період існування Радянського Союзу та закріплення в конституціях його республік норм, які номінально декларують політику гендерного паритету, у правовому полі зарубіжних держав по всьому світу починають з'являтися реальні досягнення у цій сфері. Наприклад, у 1918 році в Австрії, Німеччині та Польщі жінкам надали рівні виборчі права. Швеція запровадила такі ж норми в 1921 р. Цікавим фактом є те, що в тому ж 1928 р. у Великій Британії також було надано виборчі права, але не всім жінкам, а лише тим, які досягли 30 років. Також рівні виборчі права стали частиною національної правової доктрини Іспанії (1931 р.), Франції (1944 р.), Індії (1950 р.), Малайзії та Зімбабве (1957 р.). Жінкам було надано рівні виборчі права в Ірані та Марокко (1962 р.), Швейцарії (1971 р.), Намібії (1989 р.) [36]. Окремо необхідно звернути увагу на розвиток уявлень про гендерний паритет у сфері публічної служби низки країн-членів Європейської спільноти з вугілля й сталі та Європейської економічної спільноти. Ці питання будуть більш детально описані в наступних розділах дослідження.

Після розпаду Радянського Союзу та відновлення незалежності окремими його суб'єктами і територіями цих держав стали можливі зміни у розумінні ролі жінки та регулюванні її правового статусу. Наприклад, у Казахстані та Молдові в 1993 році жінки отримали реальні, а не декларативні рівні виборчі права з чоловіками [36]. Вважаємо цей період початком шостого історичного етапу становлення ідей

гендерного паритету в публічній службі. У період перебування цих та інших республік під радянською окупацією запровадження подібних нововведень було неможливим. Внесення таких відчутних новел у законодавство цих країн супроводжувалося змінами в їхніх національних нормативно-правових актах.

З огляду на кардинальні зміни не лише в державному устрої, але і в ідеології, вважаємо, що роль жінок в управлінні державою в пострадянській Україні суттєво зросла. Позитивні зрушення щодо ролі жінок в управлінні державою пов'язані з низкою факторів. Серед них можна виділити демократизацію суспільства, економічний розвиток та зростання обізнаності про права жінок. Однак все ще існує низка викликів, з якими жінки стикаються в сфері публічної служби. Найчастіше називають гендерну дискримінацію та сексизм. Для достовірності констатації цих фактів вважаємо за необхідне провести низку наукових та статистичних досліджень. Лише після проведення ґрунтовних аналітичних робіт ми зможемо констатувати, що ці підстави є реальними причинами поточного становища жінок у сусільному суспільстві.

Незважаючи на ці виклики, жінки відіграють все більш важливу роль в українському суспільстві та державі. Вони є активними учасниками політичного процесу та громадського життя. Їхній внесок є цінним і необхідним для розвитку України.

Щодо сучасного етапу розвитку гендерного питання в період незалежної України, то позиції представників науки відрізняються. Загальнопоширена точка зору зводиться до того, що сучасні тенденції дають чи не найширші можливості для вирішення питання гендерного паритету, а також можливість знайти компроміс та баланс у цьому питанні. Інші ж представники, серед яких і вітчизняна науковиця В. Черняхівська, зазначають, що після розпаду СРСР та відновлення Україною незалежності, «попри всі структурні та соціальні зміни й виникнення нових гендерних практик, трансформація гендерних відносин супроводжувалася поверненням до патріархатних уявлень про ролеві статуси чоловіків та жінок у суспільстві» [16].

Спочатку фемінізм не був популярним серед українців. Українська науковиця в галузі гендерних студій О. Кіс стверджує, що спотворені комуністичною пропагандою та дискредитовані радянською практикою, феміністичні ідеї навряд чи знаходили відгук у свідомості пересічних українців. Десятиліттями ізольовані від міжнародного жіночого руху, активістки новостворених жіночих організацій мали недостатньо знань про фемінізм. Науковиця виділяє три покоління жінок-активісток, які зробили свій внесок у розвиток жіночого руху в сучасній Україні. За її дослідженнями, у 1989–1999 роках більшості жінок-активісток було приблизно сорок-п'ятдесят років (народжених у 1940–50-х роках), а їхні політичні погляди ґрунтувалися або на комуністичних ідеях (оскільки багато з них були колишніми членами комуністичної партії та обіймали високі посади в радянських органах влади), або на націоналістичних ідеях (ті, хто брав участь у дисидентському русі та роками протистояв комуністичному режиму). У 1999–2009 роках лідерство в українському жіночому русі взяли на себе жінки тридцяти-сорока років (народжені в 1960–70-х роках). На момент розпаду СРСР ця група була досить молодого і відкритою до нових ідеологій. Починаючи з 2009 року, на арену вийшло нове покоління активісток, роки дорослішання яких збіглися зі здобуттям Україною незалежності, що кардинально змінило обличчя українського жіночого руху. Вони не поділяють радянської спадщини і не мають прямого зв'язку з комуністичними чи націоналістичними ідеями [52, с.2-4]. Внесок усіх вищенаведених осіб у розвиток національної гендерної політики є відчутним, оскільки представники органів публічної служби часто дослуховуються до їхніх позицій та ініціатив.

Із другої половини ХХ століття і до сьогодні питання гендерного паритету, правового статусу жінок та їхнього доступу до посад у сфері публічної служби набули особливої актуальності. З того часу цими питаннями займається низка національних та міжнародних організацій. Наприклад, гендерний паритет є однією з цілей Загальної декларації прав людини ООН [53]. У доповіді ООН щодо Цілей розвитку на тисячоліття йдеться про те, що їхньою метою є «досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок». Організація Об'єднаних Націй прагне просувати гендерний паритет, а також сприяти створенню стійкого

середовища для всіх країн. Значна кількість сучасних європейських інституцій орієнтована на покращення ситуації щодо представництва жінок в органах влади та подолання дискримінаційного мислення населення. Європейський інститут гендерної рівності (EIGE) — експертний комітет, що консультує з питань політики гендерного паритету на рівні ЄС, Європейське жіноче лобі (EWL), Парламентська асамблея Ради Європи та дослідження, проведені для Європейського парламенту, пропагують цілісний підхід і визначили низку передових практик та кроків, які законодавці, уряди, парламенти, політичні партії та громадянське суспільство можуть вжити для поліпшення гендерного балансу в політичному представництві. Вони варіюються від «жорстких» заходів, таких як зміна виборчих систем та законодавче закріплення гендерних квот, до «м'яких», як-от запровадження добровільних партійних квот, надання навчання, наставництва, фінансування та іншої підтримки жінкам-кандидаткам [54, с. 8]. Детальніше це питання розглянемо в наступних розділах цього дослідження.

Окрім інституцій на наднаціональному рівні існує низка суб'єктів локального або загальнодержавного рівня, які покликані забезпечувати та реалізовувати відповідну державну гендерну політику. Іншим важливим елементом гендерного паритету є наявність нормативних гарантій, які через фіксацію окремих правил поведінки в законодавчих актах можуть впливати на суспільні відносини у відповідній сфері. Особливу увагу необхідно звернути на систему гендерного квотування при доступі до посад публічної служби, адже вона є надзвичайно поширеною практикою в Європі. Бриф Європейського парламенту «Жінки в політиці ЄС» наводить інформацію про те, що висновки щодо впливу квот були неоднозначними, але їх застосування позитивно вплинуло на шанси жінок бути обраними. Ці результати дали підстави рекомендувати європейським політичним партіям використовувати свій вплив для заохочення партій-членів до запровадження квот, а жіночим громадським організаціям та іншим прихильникам квотування — демонструвати переваги використання цих систем. У брифі підкреслювалося, що, оскільки на європейських виборах є менше місць, ніж на національних, політичні партії відіграють особливо важливу роль у просуванні кандидатів, закликаючи їх

розглянути списки, які покращать гендерний баланс у наступному парламенті [54, с. 9]. Оскільки питання гендерного квотування потребує більш детального огляду та осмислення, розглянемо його в наступних розділах.

Отже, правовий статус жінки та її роль в управлінні державою історично завжди були обмеженими. Незважаючи на те, що історія містить окремі згадки про жінок, які керували державами або мали вплив на локальному рівні, такі випадки не мали масового характеру. Це можна пояснити як особливостями тогочасної культури, так і розподілом соціальних ролей, які часто диктували релігійні норми. З часом роль жінки в управлінні стала зростати, вони почали отримувати рівні права з чоловіками. Збільшення ролі жінок у керівництві державою було пов'язано з низкою факторів, зокрема з розвитком фемінізму та демократизацією суспільства. Провідну роль у забезпеченні рівних можливостей щодо доступу жінок до посад публічної служби відіграла активна боротьба за рівні виборчі права. Жінки стали активнішими учасницями громадського та політичного життя своєї країни. З часом вони почали брати участь у політичних процесах, займати державні та обіймати керівні посади.

1.3. Доктринальні підходи до визначення сутності гендерного паритету в системі публічної служби.

Гендерний паритет в системі публічної служби вважається ключовим кроком до розширення прав і можливостей жінок у суспільному житті та побудови представницьких, справедливих та ефективних інституцій. Перш за все необхідно ознайомитись із доктринальними підходами до визначення поняття «гендерного паритету в системі публічної служби», базуючись на дослідженнях представників національної та зарубіжної науки, законодавства та позицій неурядових організацій.

З'ясування змісту поняття гендерного паритету в системі публічної служби важливе з кількох причин. По-перше, гендерний паритет є ключовим елементом у будівництві рівного та справедливого суспільства, де чоловіки та жінки мають однакові можливості, їх оцінюють на основі здібностей, навичок та особистих показників, а не за статевою належністю.

По-друге, постійна представниця Програми розвитку ООН в Україні Дафіна Герчева, та заступниця Голови Верховної Ради України Олена Кондратюк, вважають, що гендерний паритет є економічно доцільним. В статті «Чи стане Парламент прикладом для покоління рівності?» вони зазначають, що колективи, де є гендерний паритет та активна жіноча участь, зазвичай досягають кращих результатів у галузі інновацій та прибутків і, як результат, вся країна отримує безпосередню користь від цього [55].

Також не викликає сумнівів той факт, що існує велика кількість синонімічних рядів, які використовуються до поняття «гендерний паритет». Серед них зустрічаємо такі як «гендерна рівність», «гендерний баланс», «гендерна справедливість» та інші. Переконані. Що всі вищенаведені категорії мають різний зміст, тому необхідно дати чітке визначення кожному з них і обрати саме те, яке б найкраще відображало сутність нашого дослідження.

Першочергову увагу хочемо зосередити на висвітленні змісту категорії «гендер». Відповідно до словника гендерних термінів, за редакцією З. Шевченко, «гендер» або «гендер» це «соціокультурна, символічна конструкція статі, що

покликана визначати конкретний асоціативний зв'язок, забезпечувати повноцінну комунікацію та підтримувати соціальний порядок» [56]. Іншими словами, гендер – це «змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та стосунків жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі» [57, с.60].

Поняття «гендер» не обійшли увагою вчені-філософи. Так, Л. О. Воронько визначає його як складний соціокультурний конструкт, який відбиває розбіжності у ролях, поведінці, ментальних і психологічних якостях чоловіка і жінки та вважається системою міжособистісних взаємодій, що утворює, підтримує і відтворює уявлення про чоловіче і жіноче як категорії соціального життя. Розглядаючи означену категорію через призму юридичної науки, вчений характеризує гендер як впорядковану модель соціокультурних відносин, що допускає рівність суспільних та юридичних ймовірностей, які не залежать від особистості [58, с. 3-4].

Дефініція поняття «гендер» знайшла своє відображення в навчальному посібнику «Захист прав жінок: юридичні інструменти забезпечення гендерної рівності в Україні» за авторства вітчизняних дослідників-юристів О. О. Уварової, К. К. Дайнеко. Під категорією «гендер» вони називають «соціальні атрибути та можливості, що асоціюються із чоловічим та жіночим, і стосунки між жінками та чоловіками та між дівчатами та хлопцями, як і стосунки між жінками та між чоловіками». Дослідниці стверджують, що ці атрибути, можливості і стосунки залежать від певних змінних, таких як час та контекст виникнення відповідних суспільних відносин: «Гендер визначає, що ми очікуємо, вважаємо прийнятним та цінним у жінці або в чоловіку у визначеному контексті» [59, с.8].

Як бачимо, серед юристів і науковців немає єдиного підходу до трактування поняття «гендер», відтак вимушені звернутись до міжнародних документів. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому

наси́льству та боротьбу із цими явищами або Стамбульська конвенція від 11.05.2011, яку Україна ратифікувала 20.06.2022, визначає гендер як «соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків» [60, с.5].

Відтак, як бачимо, у передових суспільних та гуманітарних дослідницьких роботах та міжнародних документах поняття «гендер» не має єдиного універсального визначення, хоча така необхідність існує в реаліях сучасного прогресивного суспільства. Більше того, така витребуваність росте з кожним роком, саме тому ми вважаємо, що гендер є певним комплексним поняттям, багатогранною категорією, що характеризується сукупністю відносин та процесів у суспільному житті.

Проаналізувавши поняття «гендер», вважаємо за доцільне простежити за розумінням змісту категорії «гендерний паритет». Для цього звертаємось до Академічного тлумачного словника. Однак, довідкове видання не розкриває означеної дефініції, натомість наводить поняття іншого терміну - «паритет», який визначає як «принцип рівності, рівноправності сторін у чому-небудь» [61]. Зауважимо, категорія «паритет» має римське походження і з латинської мови перекладається як «paritas», «paritatis» - рівність, а термін «par» - рівний, однаковий [62].

Юридична енциклопедія за редакції Ю. С. Шемшученка вбачає в категорії «паритет» два змістові наповнення. У першому йдеться про рівність або ж рівноправність (щодо тотожності останніх маємо ряд зауваг, які розглянемо нижче, - авт.). У другому значення під паритетом розуміється рівноцінність двох або кількох цілей, засобів, факторів, прав і зобов'язань, платежів, рівність становища на ринку різних економічних суб'єктів [62].

На відміну від попередніх джерел Велика Українська Енциклопедія визначає поняття «гендерний паритет» як «принцип симетричного та рівноважного представлення чоловіків і жінок у всіх сферах суспільного життя, зокрема економіці, науці, освіті, політиці» [63]. Дефініція хоч і не розлога, але чітко та лаконічно демонструє основні аспекти даного принципу.

Вітчизняна юристка-дослідниця Т. В. Гаман стверджує, що під категорією «гендерний паритет» потрібно розуміти принцип рівної представленості жінок та чоловіків, а також рівності та рівноправності в усіх сферах суспільного життя [64, с.419]. Інших дефініцій українські науковці не дають, хоча в науковій літературі можна неодноразово зустріти використання категорії «гендерний паритет».

Проаналізувавши підходи, що знайшли своє відображення в наукових публікаціях та дослідженнях національних вчених, вважаємо необхідним простежити за європейськими підходами, які існують в науковій літературі та в документах провідних європейських організацій. Так, Європейський інститут з гендерної рівності, (The European Institute for Gender Equality (EIGE)) визначає поняття «гендер» не через співвідношення прав, можливостей чи обов'язків, а на основі чисельного показника. «Гендерний паритет у своєму змісті складається лише із чисельних даних, декларує агенція ЄС, - він вказує на показник рівності, оперуючи кількісними та пропорційними значеннями і часто розраховується як співвідношення жінок і чоловіків, дівчат та хлопців. Воно вважає, що гендерний паритет - це «числове поняття, пов'язане з гендерною рівністю. Гендерний паритет стосується відносної рівності з точки зору кількості та пропорцій жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, і часто розраховується як співвідношення жіночих і чоловічих значень певного показника» [65]. Наведену позицію поділяє аналітичний центр New America, який зазначає, що гендерний паритет - це «статистичні дані, які порівнюють певний показник серед жінок, наприклад, середній дохід, з аналогічним показником серед чоловіків» [66].

Такий підхід агенства ЄС та аналітичного центру New America враховує лише кількісні, статистичні показники, що, на нашу думку, є не зовсім виправдано, адже ґрунтується на математичному підході, нехтуючи при цьому якісними показниками. Він також суперечить науковим підходам, які базуються на основі «рівноцінності», яка містить якісні характеристики, тому, вважаємо, що визначення, яке надає EIGE потрібно розглядати як таке, що виражає лише один із аспектів поняття «гендерний паритет».

Таким чином, поняття «гендерний паритет» за своїм змістом має два значення. Рівноцінності, яка трактується через призму однаковості з ким-, чим-небудь за своїми якостями, властивостями, значенням, роллю і т. ін. Друге значення полягає в статистичному вимірі, яке проявляється в чисельності представників того чи іншого гендеру в різних сферах суспільного, державного та політичного життя.

Окремо необхідно приділити увагу такому словосполученню як «гендерна рівність», визначивши його зміст, особливості та ознаки. Причин цьому декілька. Причин цьому декілька. По-перше, воно є найпоширенішим серед усього синонімічного ряду і використовується більшістю науковців та представниками профільних неурядових організацій. По-друге, поняття переважно використовується в широкому значення, що розмиває його реальний зміст, наділяючи чужорідними властивостями. По-третє, в переважній більшості випадків дефініція не відповідає лексичному навантаженню поняття. По-четверте, сам термін «гендерна рівність» може мати різне тлумачення в різних країнах та культурах, що може призводити до різних розумінь того, що саме означає це поняття та як воно повинно бути реалізоване.

Відповідно до академічного тлумачного словника, слово «рівність» означає «рівне становище людей у суспільстві, що виражається в однаковому відношенні до засобів виробництва і в користуванні одними і тими ж політичними та громадянськими правами» [67].

Над проблемою осмислення змісту категорії «гендерна рівність» працюють як представники юридичних шкіл, так і науковці сфери державного управління та філософи. Серед останніх на особливу увагу заслуговують праці М.І. Крочук, яка зазначає, що гендерна рівність це не окремий чи самостійний принцип, а «складник загального принципу рівності, який: охоплює рівність прав, рівність можливостей, забезпечення рівних умов для реалізації прав та можливостей, гендерну симетрію; визначає однаковий правовий статус особи в суспільстві; стверджує основні права особи-жінки та особи-чоловіка» [68, с.470].

На думку науковиці, категорія «гендерна рівність» має велику кількість аспектів. Насамперед рівність прав – це законодавче наділення подібними правами

осіб чоловічої та жіночої статі у всіх сферах життя. По-друге, рівність можливостей – забезпечення (гарантія) практично рівних умов та здатності для застосування політичних, фінансових, громадських і культурних цінностей, що виключають дискримінацію і обмеження будь-якої статі, якщо це негативно впливає на життєдіяльність і самовираження. По-третє, - забезпечення рівних умов реалізації прав та повноважень. По-четверте, «гендерна симетрія» – становище, у якому діє принцип рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків [68, с.470].

Означений підхід, з першого погляду, є обґрунтованим, однак ми не можемо беззастережно погодитись з ним, адже дослідниця, наділяючи чоловіків і жінок однаковими правами та можливостями утримується від проблеми розподілу обов'язків. Переконані, неможливо говорити про «рівність», якщо у двох умовних суб'єктів однакова кількість прав та можливостей для їх реалізації, але різна кількість зобов'язань. Єдина умова, при якій може існувати такий підхід, - це відхід від кількісного методу підрахунку категорії «рівність» до якісного, що, своєю чергою, відсилає нас до дефініцій «рівноцінності» та «гендерного паритету».

Юридичним змістом категорію «гендерна рівність» спробувала наповнити вітчизняна правниця Ю. В. Івченко. На її думку, означене поняття асоціюється із правами і свободами людини, які мають бути визнані стандартом та основою у політичній, фінансовій, громадській та культурній сферах. Дані основи сформульовані в Конституції України, в міжнародних документах і підлягають обов'язковому виконанню. Вони мають формуватися і реалізовуватись країнами, які ратифікували міжнародно-правові договори і визнали права людини як основоположні аспекти державної політики та правотворчості. Другий підхід полягає у визначенні категорії «гендерна рівність» через призму «прав людини і прав жінки» та унеможливлення дискримінації, що призводить до порушення жіночих прав. Третім аспектом є те, що права та обов'язки вважаються провідними елементами правового становища особистості в соціумі. Отже, саме вони визначають стандарти та базисні основи рівності у Конституції України та законодавчих актах. Останній аспект вказує на те, що рівні права і свободи є

важливою складовою гендерної рівності. Вони, на думку вченої, відображають рівень гарантії рівностей та можливість їх реалізації [69, с.52-58].

На думку Ю.В. Івченко, гендерна рівність також не є окремим принципом, а являється лише одним з основних аспектів загальнолюдського принципу рівності, що «безпосередньо пов'язаний із правовим статусом людини та громадянина як з центральним інститутом права» [69, с.59].

Іншої позиції щодо правової природи категорії «гендерна рівність» притримується І.О. Грицай, яка зазначає, що це «правове становище, гарантування будь-яким особам незалежно від статі можливості однакової реалізації своїх прав, бажань, задумів, утілення ідей, учинення дій, отримання гендерно незалежних результатів праці, професійної, громадської, політичної діяльності тощо» [70, с. 14]. Означене формулювання, на нашу думку, має раціональне значення, так як в своєму змісті не містить згадки про привалююче право чи необхідність у «позитивній дискримінації» представника того чи іншого гендера, що вказує на об'єктивність та безсторонність.

Дещо іншу позицію висловлює Л.О. Воронько, яка зазначає, що «під рівністю жіночої і чоловічої статей розуміється рівність їхнього соціального статусу та загальна участь у всіх сферах суспільного, державного та приватного життя на основі самоусвідомлення особистісних потреб та інтересів, додання елемента ієрархічності, за якої історично чоловіки розглядались як істоти вищі, а їхня діяльність та її результати більш суспільно значущими, ніж досягнення жінок». Науковиця під рівністю жіночої та чоловічої статей має на увазі рівність їх соціального статусу і суцільну участь у всіх сферах соціального, державного та приватного життя на основі самоусвідомлення особистих потреб та інтересів, подолання історичної ієрархічності: «рівність жінок та чоловіків, яка зафіксована у міжнародних документах передбачає: рівність у правах і свободах, у зобов'язаннях, у відповідальності, здібностях, шансах, досягненні результатів» [58, с. 3, 4].

Означений науковий підхід, як бачимо, ґрунтується на ідеї «позитивної дискримінації» на основі історичного пригнічення та несправедливості, яка зрештую має бути подолана і, як наслідок, жінкам та чоловікам повинні бути надані рівні

права, однакові можливості та передумови для самореалізації, які ґрунтуються на особистинсо-соціальної ролі тощо.

Проаналізувавши наукові підходи, які містяться у вітчизняній літературі, вважаємо за доцільне простежити за думками та концепціями, що містяться в іноземній літературі та джерелах. Так, автори Кембріджського словника зазначають, що «гендерна рівність не означає, що жінки та чоловіки однакові, але припускає, що вони мають рівну цінність і до них має бути однакове ставлення» [71]. Наведена позиція, на нашу думку, є достатньо вдалою. Вона імпонує представникам багатьох зарубіжних юридичних шкіл, які використовують її у своїх розвідках, деталізуючи певні елементи.

Інший погляд на проблему має Європейський інститут з гендерної рівності, який визначає поняття «гендерна рівність» через співставлення таких категорій як «фактична рівність»/ «ідентичність» та «рівноправність». «Рівність не означає того факту, що жінки та чоловіки стануть однаковими, проте їх права, обов'язки та можливості мають бути рівні, - декларує Інститут, - гендерна рівність передбачає врахування потреб, інтересів, та пріоритетів як жінок, так і чоловіків, тим самим визнаючи різноманітність різних груп, відходячи винятково від жіночого питання» [72]. Окрім того, Інститут розглядає питання гендерної рівності жінок та чоловіків не тільки як питання прав людини, а і як умова та показник сталого розвитку суспільства.

Міжнародна платформа Human Rights Careers зазначає, що гендерна рівність означає факт того, що представники всіх статей можуть вільно займатися будь-якою кар'єрою, вибирати спосіб життя та виявляти здібності без дискримінації. Їхні права, можливості та доступ до суспільства не відрізняються залежно від статі. Гендерна рівність не обов'язково означає, що до всіх необхідно ставитись однаково, але різні потреби та мрії осіб цінуються однаково. «Суспільство так довго віддавало перевагу чоловікам, вони мають багато переваг, - зазначають представники міжнародної платформи, - а рівність покликана виправити цей дисбаланс, щоб стати реальністю» [73]. На нашу думку, означений підхід є виправданим, адже в таких умовах поняття «гендерна рівність» резонує з категорією «рівноцінність» та «гендерний паритет».

Організація Об'єднаних Націй з питань гендерної рівності UN Women зазначає, що гендер відноситься до соціальних атрибутів і можливостей, пов'язаних з приналежністю до чоловічої та жіночої статі, і відносин між чоловіками та жінками у соціальній сфері, які не регулюються нормативними актами, та у професійній сфері, які підпадають під державне регулювання. Означені відносини можуть змінюватись залежно від розвитку суспільства. Відтак категорія «гендер» не лише вказує на цінність жінки чи чоловіка в конкретному соціумі, а й може трансформуватись залежно від його розвитку [74].

Інформаційна платформа ACE Electoral Knowledge Network надає своє розуміння поняття «гендер» та «гендерна рівність». На відміну від всіх вищенаведених дефініцій, дане джерело є більш прогресивним з огляду на останні гендерні тенденції. Зазначається, що гендер можна розуміти як «ролі, поведінка, діяльність та атрибути, які в конкретному суспільстві у конкретний час є належними для чоловіків і жінок». Означені реалії соціально конструюються та засвоюються у процесі соціалізації. Хоча традиційні форми гендерної ідентичності засновані на бінарній класифікації чоловіків та жінок, гендерні реалії різноманітні та мінливі, постійно розвиваються, і «бінарна логіка може обмежувати свободу та можливості людини, особливо трансгендерів, інтерсексуалів та гендерно неконформних людей» [75]. Представники ACE визнають, що жінки та чоловіки не є однакові, проте гендерна рівність означає наявність рівних можливостей, прав та обов'язків, незалежно від того, народилися вони чи відносять себе до жіночої, чи чоловічої статі, враховуючи при цьому інтереси, потреби та пріоритети.

Таким чином, проаналізувавши вищенаведені підходи до розуміння поняття «гендерна рівність» приходимо до висновку про відсутність єдиної позиції щодо розуміння сутності і змісту. Кожен із авторів демонструє власне широке бачення, що унеможливорює загалом з'ясувати істину, природу. На нашу думку, слід застосувати вузький підхід до визначення змісту поняття «гендерна рівність», під яким слід розуміти «однаковість» та «ідентичність». Така концепція дозволить уникнути непорозумінь, подвійних трактувань, що для нашого дослідження має велике значення.

Нормативне закріплення поняття «гендерна рівність» знаходимо в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005, де гендерна рівність визначається 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» [76].

Окрему увагу, переконані, слід приділити іншій категорії, яка використовується в іноземних наукових дослідженнях з гендерної рівності. Натомість вітчизняні вчені її майже не застосовують. Йдеться про теоретико-правовий зміст категорії «гендерний баланс». Його ігнорування вітчизняними дослідниками, переконані, пов'язане із особливістю використання термінології в українському правовому полі. Український контекст зазвичай більше фокусується на досягненні паритетних умов або ж фактичної рівності між чоловіками та жінками, ніж на ідеї досягнення «балансу» між ними.

Відповідно до Академічного тлумачного словника термін «баланс» означає співвідношення між взаємозв'язаними частинами, сторонами чого-небудь, між тим, що надходить і що витрачається [77]. Однак визначення поняття «гендерний баланс» у вітчизняній літературі нам знайти не вдалось. Означений термін використовувався лише у якості синоніма до категорії «гендерна рівність». Відтак, вважаємо за доцільне звернутися до зарубіжних джерел.

Нігерійський вчений Бабатунде Джошуа Омотошо в «Енциклопедії корпоративної соціальної відповідальності» зазначає, що «під гендерним балансом ми розуміємо ситуацію, коли чоловіки і жінки мають рівні можливості та доступ до вирішення питань у всіх інститутах суспільства, а саме: релігії, економіці, освіті, культурі та політиці». Вчений наполягає на хибності уявлень про гендер як про виключно жіночу сферу, розглядаючи його як соціальний конструкт, що визначає відносини, очікування та ролі чоловіків і жінок у конкретному суспільстві» [78]. На нашу думку, наведена автором дефініція має широкий підхід зіставляючи категорію «баланс» із «рівним правами», однак доробок автора містить і переваги, не зводячи гендер до виключно жіночого питання.

Математичний підхід до визначення категорії «гендерний баланс» застосовує міжвідомча мережа освіти EiE Glossary. «Гендерний баланс визначається як приблизно рівна кількість чоловіків і жінок, хлопчиків і дівчаток, які працюють в органах управління освітою, а також у міжнародних і національних установах, беруть участь в діяльності та ухваленні рішень, щоб забезпечити врахування та захист власних інтересів як чоловіків, так і жінок, - йдеться на освітній платформі, - баланс чоловіків і жінок на всіх рівнях створює більше можливостей для обговорення та вирішення різних впливів політики і програм на чоловіків і жінок, хлопчиків і дівчаток» [79].

Подібної думки дотримується і The European Institute for Gender Equality (EIGE). Агенція зазначає, що «гендерний баланс це людські ресурси та рівна участь жінок і чоловіків у всіх сферах роботи, проектах і програмах» [80]. Відповідно до такої концепції гендерний баланс передбачає участь приблизно рівної кількості жінок та чоловіків у діяльності чи організації роботи. Прикладом може бути рівна кількість жінок та чоловіків в органах державної влади, місцевому самоврядуванні чи штатному розписі організації.

Означений підхід, на нашу думку, є не зовсім коректним, адже розглядати людину через зміст ресурсу може покликати порушення принципів людиноцентризму та верховенства права. Окрім того, така концепція ґрунтується лише на математичних та кількісних показниках ігноруючи при цьому якісні сенси. Переконані, рівність захисту прав жінок чи чоловіків не залежить від гендерного складу органу, який відповідає за ці питання, а від професіоналізму та особистих якостей конкретного суб'єкта, який приймає відповідні рішення. Окрім того, штучне зрівняння кількості чоловіків та жінок в штаті працівників може призвести до негативних наслідків, зокрема у сфері складних робіт, де неможливо залучити однакову кількість жінок і чоловіків.

Таким чином, на нашу думку категорія «гендерний баланс» означає математичну рівність чоловіків та жінок. Відтак її слід використовувати чи застосовувати лише при потребі такого позначення.

Аналізуючи доктринальні підходи до суті визначення «гендерного паритету» ми зіштовхнулися із категорією «справедливість», яка, подекуди, використовується для позначення соціальної значущості ролей чоловіка та жінки.

Про справедливість розмірковували ще давньогрецькі філософи. Так, за словами Демокріта, тільки ті люди любі богам, яким ненависна несправедливість. Своєю чергою Платон вважав несправедливість найбільшим злом, яке тільки може містити душа, а справедливість – найбільшим благом, предметом, ціннішим за золото» [81]. З того часу інтерес до визначення сутності і змісту категорії «справедливість» не зник. Так, в академічному тлумачному словнику під «справедливістю» називає «правильне, об'єктивне, неупереджене ставлення до кого-, чого-небудь; людські відносини, дії, вчинки, які відповідають морально-етичним і правовим нормам» [82].

Доволі широкий підхід щодо визначення поняття «справедливість» демонструє вітчизняний дослідник М. Г. Тофтул в «Сучасному словнику з етики». На його думку, справедливість – це «загальне співвідношення цінностей, благ між собою і конкретний розподіл їх між індивідами, належний порядок людського співжиття, який відповідає уявленням про сутність людини і її невід'ємні права [81].

Про справедливість як один із складових елементів права зазначав П. М. Рабінович у праці «Верховенство права в інтерпретації Конституційного Суду України»: «Справедливість – одна із основних засад права, є вирішальною у визначенні його як регулятора суспільних відносин, одним із загальнолюдських вимірів права» [83].

Філософське осмислення справедливості український правник, доктор юридичних наук, професор, академік М. В. Костицький у науковому доробку «Філософські та психологічні проблеми юриспруденції», де зазначив, що це «фундаментальні принципи, що впливають із загальних законів (справедливість, рівність, свобода людини)» [84, с.43-44].

Таким чином, підходи до визначення категорії «справедливість» є різні. Спільним залишається певний підхід, що ґрунтується на окресленні чеснот чи форм позитивної поведінки. Разом з тим, слід погодитись, що справедливість не має чітко

виражених ознак, на основі яких можна було б її встановити. Причина полягає в тому, що кожна людина має свій власний життєвий досвід, упереджені чи суб'єктивні судження які впливають на її уявлення про те, що є справедливим. Йдеться про культурні та релігійні переконання, досвід, соціальний статус та інші фактори. Для певних осіб, наприклад, справедливість може означати дотримання правил і законів, незалежно від обставин, тоді як для інших це може залежати від обставин. Більше того, в деяких випадках невиконання або порушення закону і буде справедливим. Для деяких "справедливість" означає рівність усіх перед законом, а для інших - диференційований підхід до людей в залежності від їх потреб і можливостей.

Широкий підхід до розуміння змісту категорії «справедливість» унеможливили використання у вітчизняній науковій літературі категорії «гендерна справедливість», однак у зарубіжних джерелах вона широко застосовується. Так, визначення поняття «гендерна справедливість» надає Global fund for women. Організація зазначає, що термін «гендерна справедливість» найкраще відображає їх міжсекторальний підхід, який фокусується на різноманітних потребах, досвіді та лідерстві людей, які найбільше потерпають від дискримінації та пригноблення. Означена концепція, на думку агенції, допомагає досягти як справедливості (рівного розподілу ресурсів, доступу та можливостей), так і рівності (рівних результатів для всіх) [85].

Фонд «Third Wave» розглядає поняття «гендерна справедливість» набагато ширше і, як результат, наділяє його більшою кількістю ознак. Фонд визначає гендерну справедливість як «феміністичний рух, спрямований на подолання патріархату, трансфобії та гомофобії і створення світу, вільного від мізогінії. Означений підхід забезпечить рівність та свободу трансгендерних людей, гендерно неконформних і небінарних особистостей, а також усіх жінок. Гендерна справедливість включає такі питання свободи трансгендерів і квір-людей, репродуктивне та сексуальне здоров'я, проблеми гендерного насильства, запобігання торгівлі людьми, гендерні аспекти економічної справедливості та багато іншого. Досягнення гендерної справедливості означатиме, що люди всіх гендерів мають реальне право на тілесну автономію, безпеку, здоров'я та можливості. Такий рух

працює над деконструкцією всіх правових, структурних і культурних бар'єрів на шляху до гендерної справедливості» [86]. На нашу думку, означений підхід є занадто широким та виходить за межі змісту категорії «справедливість» та сфери гендерної політики.

Через вектори та цілі власної діяльності гендерну справедливість розглядають і в Програмі розвитку ООН (United Nations Development Programme або UNDP). «Вона має фундаментальне значення для людського розвитку та побудови мирних, справедливих та інклюзивних суспільств, - йдеться в документах організації, - передбачає ліквідацію нерівності між чоловіками та жінками в законодавстві та на практиці, а також забезпечення відшкодування за таку нерівність». Для досягнення гендерної справедливості ПРООН застосовує цілісний підхід через підтримку наших національних партнерів у просуванні прав жінок шляхом проведення політичних і правових реформ, спрямованих на подолання дискримінаційних норм і шкідливих гендерних стереотипів, упереджень і практик; поширення інформації та знань, що сприяють зміні поведінки; сприяння доступу жінок до правосуддя та посилення їхньої безпеки; розширення прав і можливостей жінок як активних учасниць процесу трансформації гендерних і владних відносин та структур, що їх забезпечують; посилення відповідальності за сексуальне та гендерно-обумовлене насильство» [87].

Означений підхід містить позитивні ознаки і повністю вкладається в зміст категорії гендерної рівності, при цьому не демонструючи чітких особливостей, які слід зараховувати до поняття «гендерна справедливість».

Поняття «гендерна справедливість», так само як і «гендерний баланс», майже не зустрічається в українській науковій літературі. Більшість згадок можна знайти саме в іноземних джерелах. Особливо часто ним оперують профільні неурядові організації. Поняття «гендерна справедливість» відноситься до поняття гендерної рівності\паритету та може використовуватися як синонім до них. Проте, в українській науковій літературі використовуються переважно інші категорії, які наводилися вище.

Варто зауважити, що ні у вітчизняній, ні у зарубіжній літературі немає визначення поняття «гендерний паритет у сфері публічної служби». Такою дефініцією не може похвалитись і законодавча сфера. Однак нормотворець не обійшов своєю увагою поняття «публічна служба». Так, відповідно до п.17 ч.1 ст.4 Кодексу адміністративного судочинства України від 06.07.2005 № 2747-IV, публічна служба - це діяльність на державних політичних посадах, у державних колегіальних органах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба, альтернативна (невійськова) служба, інша державна служба, патронатна служба в державних органах, служба в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування [88]. Означене поняття, на нашу думку, не є досконалим, адже окрім переліку посад не розкриває ознак, сутності і змісту самого поняття, відтак вважаємо за доцільне звернутись до наукової літератури.

Визначення поняття «публічна служба» знаходимо у дослідженнях кандидата юридичних наук, доцента кафедри службового та медичного права ННІ права КНУ імені Тараса Шевченка О.О. Губанов в дисертації на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук «Юридична відповідальність публічних службовців: порівняльно-правове дослідження». Науковцем встановлено, що «публічна служба у функціональному значенні являє собою публічну, професійну (в тому числі політичну), інтелектуальну діяльність, яка здійснюється на платній основі особами, що обіймають посади в державних органах та органах місцевого самоврядування, та яка спрямована на здійснення суспільно-публічних функцій чи надання публічних послуг» [89]. Означений підхід дослідника є цілком виправданим і ми його беззастережно поділяємо.

Таким чином, проаналізувавши категорії «гендерний паритет», «гендерна рівність», «гендерний баланс» та «гендерна справедливість» дійшли висновку, що у вітчизняній та зарубіжній літературі відсутній єдиний підхід до визначення цих категорій, а дефініція «гендерний паритет в сфері публічної служби» не знайшов свого висвітлення в науковій літературі чи актах законодавства. Відтак, пропонуємо власне визначення гендерного паритету у сфері публічної служби - це справедливе, недискримінаційне та неупереджене ставлення до представників усіх гендерів та

небінарних особистостей у сфері діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування та інших структур публічної служби.

Висновки до розділу 1

Ознайомлення із науковою літературою, яка розкриває нашу проблематику, продемонструвало відсутність єдиної категорії, яка б застосовувалася в теоретико-правовому змісті. Натомість існують різні підходи вчених, які послуговуються такими поняттями як «гендерний паритет», «гендерна рівність», «гендерний баланс» та «гендерна справедливість», надаючи їм авторського розуміння.

По-перше, від «гендерним паритетом» вбачаємо рівноцінне ставлення до представників усіх статей, в основі якого лежить ідея людиноцентризму та визначення кожної особи однаково важливою. Вважаємо, що означена категорія найбільш вдало розкриває основну ідею гендерної політики у сфері публічної служби.

З огляду на зазначене вважаємо, що використовувати поняття "гендерний паритет у сфері публічної служби" є найбільш вдалим. Отже, на основі вище проаналізованих дефініцій та осмислення всіх згаданих категорій пропонуємо авторське визначення поняття «гендерного паритету у сфері публічної служби» як справедливого, недискримінаційного та неупередженого ставлення до представників всіх гендерів та небінарних особистостей у сфері діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування та інших структур, що можна кваліфікувати як частину публічної служби.

По-друге, вважаємо, що основними історичними етапами становлення гендерного паритету в публічній службі є: період зародження ідей про паритетність; етап формування патріархального суспільства; етап початку безпосередньої участі окремих жінок в політичному житті певних держав; етап активної боротьби за рівні права; етап реалізації принципу паритетності; сучасний етап.

По-третє, поняття «гендерний баланс» означає математичне, кількісне співвідношення представників усіх гендерів у певному колективі, організації, спільноті тощо. Ця категорія є менш поширеною в українській науковій літературі порівняно з терміном «гендерний паритет» чи «гендерна рівність». Ним слід послуговуватись при визначенні кількісної категорії, адже «баланс» порівнює особу з «людський ресурс». Таке трактування є недопустимими в контексті побудови

людиноцентристської правової держави. Однак, слід зауважити, що використання поняття «гендерний баланс» все ж можливе в українській науковій літературі, особливо якщо воно відповідає меті статті або дослідження.

По-четверте, під «гендерною справедливістю» вбачаємо шляхетне, чесне, базоване в першу чергу на моральних уявленнях ставлення до представників усіх статей. Означена категорія є надзвичайно широкою та наповнена філософського змісту, адже не існує чітких критеріїв, які б могли чітко вказати на наявність або відсутність справедливого. Справедливість - це поняття, яке залежить від індивідуального досвіду кожної людини. Варто зазначити, що термін «гендерна справедливість» все ж може використовуватися в окремих випадках, коли це відповідає меті дослідження або статті.

РОЗДІЛ 2. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ В СИСТЕМУ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

2.1. Досвід впровадження гендерного паритету в систему публічної служби країн-членів Європейського Союзу.

Питання національної гендерної політики є одним із основоположних та ключових аспектів належного нормативно-правового регулювання в будь-якій державі. Особлива увага приділяється уніфікованим та єдиним нормам, які регулюють гендерну сферу у кількох країнах, адже це мінімізує потенційні відмінності та підвищує стабільність правового регулювання. Досвід впровадження гендерного паритету в систему публічної служби країн-членів Європейського Союзу може бути корисним з декількох причин. По-перше, ці правила об'єднують всю Європу, що дасть змогу Україні уніфікувати власні погляди з європейськими. По-друге, оскільки вектор європейської інтеграції нашої країни закріплено в Конституції, то і наближення українського законодавства і її практик до європейських де-факто є не рекомендацією, а обов'язком.

Незважаючи на те що Європейський Союз в сучасному його вигляді сформувався лише в 1993 році, свій початок це об'єднання бере ще з 1957 року, коли були утворені Європейська спільнота з вугілля й сталі (ЄСВС) і Європейська економічна спільноти (ЄЕС). З того часу діяльність європейських інституцій окрім врегулювання питань економічної діяльності також вирішувала проблеми і правового характеру, серед яких можна знайти і сферу гендерного паритету. В подальшому діяльність цих органів почала зводитись до того, щоб уточнити, деталізувати, узгодити та уніфікувати свої позиції щодо даного питання. Закономірно, що в різні періоди існування Європейського Союзу, вектори його законотворчої діяльності у сфері гендерного паритету змінювались. Європейська Комісія в гайді «EQUAL: Guide on Gender Mainstreaming» виділила такі основні етапи формування гендерної політики в Європейському Союзі: 1) 1970-і

роки - період «індивідуальних прав»; 2) 1980-і роки - період «конкретних дій»; 3) 1990-і роки - період «актуалізації» [90, с.12].

З вищенаведеної періодизації можна зробити висновок, що у 70-і роки минулого століття Європейський Союз почав розробляти та впроваджувати власні політики щодо встановлення рівності між жінками та чоловіками. Позаяк Європейська Комісія наголошує, що перші підвалини для встановлення гендерного паритету були закладені в положеннях про рівну оплату праці ще у Римському договорі 1957 року. Подібної позиції дотримується і вітчизняна науковиця В. Філіпчук, яка зазначає, що думка щодо рівності прав та можливостей для чоловіків та жінок у актах Європейського Союзу знайшли своє відображення ще в 1957 році [91]. Погоджуємося з позицією Комісії і вважаємо, що ця норма лише фрагментарно закладала окрему позицію щодо рівності жінок та чоловіків у вказаному праві, тому вона не може вважатись початком запровадження фундаментальної гендерної політики Європейського Союзу.

Вважаємо, що Європейський Союз знайшов вдалий та найбільш раціональний спосіб впровадження гендерної політики в правову реальність країн-членів ЄС, а саме за допомогою Директив. У 1975 році було прийнято першу європейську директиву про рівність, яка стосувалася рівної оплати праці. Незабаром світ побачила і Директива 1976 року про рівне ставлення в доступі до зайнятості, навчання, просування по службі та умов праці. У 2002 році вищенаведений акт був покращений і розширений: в нього було включено офіційну заборону щодо сексуальних домагань. В подальшому система актів була доповнена й іншими НПА, які деталізували окремі аспекти гендерної політики [90, с.12]. Вважаємо, що такі впровадження дали змогу боротись із викликами, з якими стикались жінки та опосередковано забезпечували їм можливість належним чином реалізовувати свої права у трудовій сфері, в особливості у сфері публічної служби.

Автори гайду «EQUAL: Guide on Gender Mainstreaming» вважають, що всі акти про рівність та недискримінаційне ставлення були ефективні у боротьбі з явною дискримінацією, але недостатні для забезпечення тої паритетності, яка була саме тим завданням, що ставила перед собою європейська правова спільнота, бо, як

уже зазначалося раніше, відправною точкою було те, що ставлення до жінок і чоловіків має бути паритетним, рівноцінним. Була запропонована дещо інша позиція, яка полягала в тому, що жінки та чоловіки перебувають не в однаковому становищі та мають різні можливості і, як результат, рівне ставлення не завжди призводить до кінцевої паритетності (так звана «рівність результатів»). Новою ідеєю стало таке рівне ставлення до чоловіків та жінок, яке мало б завжди призводити до однакових результатів. Таким чином, Європейська Комісія дала проміжний висновок про те, що «нейтральна політика давала різні результати» [90, с.13]. Такий висновок нашою думкою є на думку про те, що така політика не була ефективною.

У 1980-х роках було вжито конкретних та позитивних заходів, які були спрямовані на усунення тих недоліків та проблем, які з тих чи інших причин не були належним чином врегульовані раніше. Суб'єкти нормотворчості фокусувалися на тому, чого жінкам бракує не тільки в правовому просторі, а і в соціальному житті. Європейська правова спільнота дійшла неочікуваного висновку, який полягає в тому, що проблема криється в самих жінках, і тому вони мають змінитися. Таким чином ЄС, визнаючи ті недоліки законодавства в сфері гендерного паритету, що заважають усуненню відмінностей між жінками та чоловіками, визначив конкретні дії та вектори розвитку для жінок. Особливу увагу було приділено сфері навчання. Також було прийнято низку рекомендацій ЄС та кодексів передової практики в таких галузях, як покращення доступу жінок до керівних посад та їх представництво в органах влади. Автори гайду наголошують на тому, що звіти про запровадження гендерного паритету продемонстрували, що всі вищенаведені дії також виявились не достатньо ефективними, а всі попередні нововведення «підготували жінок до роботи в культурі, де домінували чоловіки, але не кинули їй [культурі] виклик» [90, с.13]. На нашу думку це означало, що Європейський Союз де-факто не змінював несприятливе середовище, в якому жили тогочасні жінки, а просто вчив їх жити в цих умовах. Політика «пристосування до життя в негативному середовищі» не може бути дієвою, коли питання стоїть про основоположні права людини.

Всі вищезгадані події та їхні наслідки призвели до нового періоду - періоду гендерного мейнстрімінгу, коли акцент був перенесений на самі системи та

структури, на відносини між жінками та чоловіками. Цей підхід отримав всесвітнє визнання на четвертій Всесвітній конференції ООН з становища жінок у Пекіні у 1995 році. Гендерний підхід, який почали практикувати з 90-х років, визнає, що існуючі структури не є гендерно-нейтральними, а віддають перевагу тій чи іншій статі. В результаті гендерно-нейтральна політика не досягає своїх цілей. Більше того, члени Європейської Комісії вважають, що вона може посилювати вже існуючі відмінності і, отже, ставити жінок чи чоловіків у ще більш не вигідне становище. З впровадженням гендерного підходу виникла необхідність до розробки стратегії, що враховує різноманітність таких обставин, як вік, етнічне походження, фізичний стан, сексуальна орієнтація тощо [90, с.13].

Продовження ідей впровадження гендерного паритету в законодавство Європейського Союзу відбулося в 1992 році з прийняттям Маастрихтського договору. В статті 2 цього акту закріплені основні ідеї та цінності, серед яких можна побачити плюралізм, недискримінацію, терпимість, справедливість, солідарність та рівність жінок і чоловіків [92]. В. Філіпчук стверджує, що стаття 3 вищенаведеного договору фіксує факт того, що Європейський Союз «бореться із соціальною маргіналізацією і з дискримінацією, сприяє соціальній справедливості та соціальному захисту, рівності жінок і чоловіків» [93, с.44].

Через 5 років, в 1997, гендерне законодавство ЄС було доповнене. Прийнятий Амстердамський договір містив окремі норми, які регулювали питання рівних прав чоловіків та жінок. В статті 118 цього акту задекларовано факт необхідності введення і розвитку загальної ідеї паритетності чоловіків та жінок в їх можливостях на ринку праці. Ця норма регулювала питання як однакових можливостей при прийнятті на роботу, так і щодо рівного ставлення до представників обох статей вже безпосередньо під час виконання ними своїх трудових обов'язків. В статті 119 задекларовані вимоги щодо «рівного ставлення до чоловіків і жінок стосовно працевлаштування і зайнятості, включаючи принцип рівної оплати праці за однакову роботу», а також «забезпечення повної рівності між чоловіками і жінками у робочому житті» [93, с.45].

Серед всіх актів, які регулюють питання гендерного паритету в Європейському союзі на окремої уваги заслуговує Консолідована версія Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу 2010 року. Відповідно до статті 2 «[Європейський] Союз засновано на цінностях поваги до людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенства права та поваги до прав людини [...] Ці цінності є спільними для всіх держав-членів у суспільстві, де панує плюралізм, недискримінація, толерантність, правосуддя, солідарність та рівність жінок і чоловіків» [94]. Про загальні ідеї, цілі та вектори дій написано і в третій статті Договору. Враховуючи важливість гендерної політики, регулювання питань паритету жінок та чоловіків було віднесено до окремої статті (23), де зазначається, що рівність між представниками обох статей має бути у всіх сферах життя. В даній статті окремо наголошують на сфері трудових правовідносин, а саме на рівних можливостях для працевлаштування, виконання особою її трудових функцій та оплати праці. В цій статті також висловлюється думка щодо становлення ідеї кінцевого або так званого «сумарного» паритету, адже «принцип рівності не перешкоджає збереженню або ухваленню заходів, що передбачають окремі переваги на користь недостатньо представленої статі» [93, с.44]. Таким чином можна дійти висновку, що цей припис закладає ідею застосування позитивних дій для належного та компенсаційного врегулювання гендерних питань. Стаття 157 та 158 вищенаведеного акту регулюють питання паритетності чоловіків та жінок в публічній сфері, переважно увага звертається на сферу трудових відносин. Так в статті 157 зазначається про необхідність «рівності жінок та чоловіків щодо їхніх можливостей на ринку праці та ставлення на роботі» [94]. Європейський Парламент та Рада ухвалили низку заходів, основним завданням яких були забезпечення застосування на практиці принципів рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування та трудової зайнятості. В свою чергу принципи рівних можливостей та рівного ставлення включають в себе принцип рівної оплати праці за однакову роботу або за той об'єм роботи, що має оцінюватись як рівний. Вважаємо, що ці та інші норми, які врегульовують питання гендерного паритету у трудовій сфері, закріпили

можливість жінкам та чоловікам де-факто однаково реалізовувати себе у сфері трудових відносин, обмежити потенційні дискримінаційні чинники на представників обох статей. Це є ще один крок до забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків в органах публічної служби.

Для всестороннього та більш глибокого розуміння нормативного регулювання політики Європейського Союзу щодо забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок детальніше зупинимося на змісті найважливіших Директив ЄС у сфері гендерного паритету. Директива від 19 грудня 1978 року «Про поступову імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення» (№79/7/ЄЕС) вважається одним із тих актів, які заклали серйозне підґрунтя для врегулювання гендерних питань. В першій статті акту зазначається, що «Метою цієї Директиви є поступова імплементація принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення, надалі зазначеного як «принцип рівності у ставленні», та інших складових соціального забезпечення». Вважаємо, що саме завдяки подібному формулюванню основної цілі акту був заданий вектор нормативного розвитку ідеї гендерного паритету в європейському суспільстві. В статті 5 фіксується положення, що всі держави-члени зобов'язані вживати певних активних дій, спрямованих на забезпечення реалізації вищенаведених цілей щодо поступової імплементації принципу гендерного паритету. В особливості це стосується регулювання національного законодавства. Таким чином, всі закони, підзаконні нормативно-правові та інші акти, які суперечать або не відповідають цій меті, мають бути скасованими, або, якщо такі ще не прийняті - не мають вступити в законну силу, і навпаки, відповідно до статті 6, держави-члени мають імплементувати до національного законодавства норми, що встановлюють та регулюють питання рівності між чоловіками та жінками. Більше того, стаття 8 та 9 прямо встановлюють обов'язок цих держав щодо ухвалення необхідних нормативно-правових актів, які б стали авангардом в поширенні ідей паритетності та справедливості в гендерному питанні протягом 6 років з моменту ратифікації цієї Директиви та повинні повідомляти про це Європейську Комісію. Також держави-члени мають надавати Комісії всю необхідну інформацію з приводу імплементації

положень Директиви в національне законодавство для можливості подальшого аналізу та складення звітів щодо виконання поставлених цілей [95].

Оскільки жінок часто відносять до вразливої категорії осіб, законодавство Європейського Союзу також націлене на врегулювання цих питань. Наприклад, Директива від 19 жовтня 1992 року «Про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують» (№92/85/ЄЕС) містить чимало норм, які покликані належним чином врегулювати питання працевлаштування та регулювання трудових відносин вразливих категорій жінок. Основними цілями, які ставить перед собою Директива є, перш за все, фіксація в законодавчих актах положення щодо необхідності роботодавцем вжиття заходів щодо зміни та покращення робочих умов вразливих категорій жінок в тих ситуаціях, в яких виявлено або може бути виявлено ті чи інші ризики та небезпека для їх життя та здоров'я, а також негативний вплив на її плід або дитину. По-друге, цей акт встановлює заборони щодо примусової роботи в нічний період жінок, що перебувають у стані вагітності або в певний час після народження дитини. Також він врегульовує питання щодо декретних відпусток. Третьою ціллю цієї Директиви є встановлення заборони щодо звільнення жінок, що перебувають в стані вагітності та у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами. Цей акт також встановлює і ряд інших гарантій захисту прав жінок, що потребують додаткового правового захисту у зв'язку з підвищеною уразливістю та ринку праці [96].

Ідейним продовженням Директиви №79/7/ЄЕС можна вважати Директиву «Про реалізацію принципу рівних можливостей і рівноправного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами)» Європейського парламенту і Ради від 5 липня 2006 року (№2006/54/ЄС). В статті 1 цього акту зазначається, що його метою є «забезпечення реалізації принципу рівних можливостей і рівноправного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості». Серед новел цього акту можна знайти покращення умов щодо доступу до робочих місць, встановлення об'єктивної можливості до кар'єрного зростання, здатність жінок проходити

професійне навчання тощо. В цій директиві використовується поняття «механізми професійно-соціального забезпечення», під якими розуміються ті механізми, які не були охоплені змістом Директиви №79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року [97, с.23-36].

Вищенаведені директиви покликані належним чином врегулювати питання, які пов'язані з вразливими аспектами у трудовій діяльності жінок та забезпечити їхній захист. Вважаємо, що ці акти дали змогу жінкам належним чином реалізовувати свої трудові права та забезпечити захист їхніх трудових прав. Це має безпосередній позитивний вплив на представленість жінок в сфері публічної служби та забезпечити рівні можливості для представників обох статей.

На підтвердження реальності застосування положень всіх вищенаведених Директив можна знайти низку судових справ, що в своєму змісті та резолютивній частині містять посилення на ці акти та стали прецедентними. До прикладу, є рішення щодо справа про умови, за яких батько дитини має право на декретну відпустку (Рішення Суду від 19 вересня 2013 року у справі C-5/12). Також є показове рішення у справі про право особи, яка скористалася можливістю взяти декретну відпустку, повернутися на своє місце роботи (Рішення від 20 червня 2013 року у справі C-7/12). Іншими важливими судовими рішення є позиція суду щодо справи про тягар доведення в спорах про правомірність відмови в наймі на роботу (Рішення Суду від 19 квітня 2012 року у справі C-415/10), справі про право жінок пенсійного віку на працю (Рішення Суду від 18 листопада 2010 р. у справі C-356/09) та справі про декретну відпустку, що припала на період проходження професійного навчання, і погіршення умов праці у зв'язку із цим (Рішення Суду від 6 березня 2014 року у справі C-595/12) [98, с.68].

Таким чином можна прослідкувати генезу формування гендерного законодавства Європейського Союзу із самого початку і до сьогодення.

Окрім законодавчого врегулювання питань гендерного паритету на рівні законодавства Європейського Союзу як єдиного організму, існують й інші практики, які дозволяють покращити гендерну політику в окремо взятій державі. В своїй основі політика ЄС щодо гендерного паритету в основному асоціюється з вирішення питань у сфері трудових правовідносин між роботодавцем\трудова колективом та

жінками-працівниками. Поступово у питання еволюціонувало в інше – проблема гендерного паритету у сфері прийнятті важливих для держави рішень або питання представництва жінок в органах публічної служби [99, с.62-66]. В. Філіпчук зазначає, що цьому питанню почали приділяти достатню увагу лише з 2001 року, коли в резолюції ЄС «було зауважено про можливі дії стосовно збалансування участі жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень» [93, с.39]. В цьому акті окремо наголошувалося на необхідності ведення, збору та аналізу статистичних даних для того, щоб в подальшому можна було оцінити прогрес та планувати наступні кроки для покращення гендерної політики.

Одним із класичних показників, які демонструють досягнення національної гендерної політики є відсоток жінок в органах публічної служби. Найчастіше до уваги береться частка жінок в парламенті. Якщо оцінювати та аналізувати такі тенденції, то можна побачити, що частка жінок-парламентарів в країнах-членах Європейського Союзу кожного року зростає. Так станом на 2014-2015 роки середній показник складав близько 28% [100]. Станом на 2018 рік цей показник зріс до 30% [101]. Важливо наголосити, що в різних країнах-членах ЄС різні показники представлення жінок в органах публічної служби. Такі результати досягаються різними правовими методами. Так в деяких державах існують законодавчі квоти, в інших – добровільні партійні квоти. Зустрічають держави, що комбінують обидва види квот, а є і ті, в яких взагалі відсутня будь-яка система позитивних дій. Вітчизняні дослідники права В. Г. Гриценко та А. А. Мельник пропонують виокремлювати три базові моделі конституційного закріплення принципу гендерного паритету: загальна анти дискримінаційна та модель позитивних дій [102].

Для більш детальної та всесторонньої демонстрації правового регулювання гендерної політики в систему публічної служби держав-членів Європейського Союзу необхідно звернути увагу на ті країни, досвід яких є провідним, показовим та ілюстративним. Це дозволить оцінити та порівняти їхню національну гендерну політику з українською, встановити основні причинно наслідкові зв'язки та побудувати систему рекомендацій. Для аналізу застосовується показник індексу

гендерної рівності та система впровадження позитивних дій. При дослідженні добровільних партійних квот в конкретній державі до уваги брались лише ті політичні партії, які безпосередньо представлені в парламенті відповідної країни в певний період часу.

Відповідно до звітної інформації щодо відсотка жінок в органах влади, яку надавали країни протягом останніх десятиліть, лідируючою державою можна безапеляційно вважати Швецію, оскільки станом на 2015 рік політична складова індексу гендерної рівності становив 92 (враховуючи той факт, що середній по країнах-членах ЄС складає 50). Також не можна не відмітити стабільний вектор розвитку цієї країни щодо реалізації політики гендерного паритету в системі публічної служби. Так після виборів до парламенту в 2014 році частка жінок в ньому складала 44% [94, с.40]. Станом на 2018 рік відсоток жінок виріс до 47%, що є рекордом для Швеції [101]. Цей показник актуальний і станом на початок 2025 року. Частково дані показники можна пояснити тим, що в країні діють добровільні партійні квоти для жінок. Наприклад, Соціал-демократична партія (Socialdemokraterna) застосовує так звану систему «блискавок» з 1978 року, коли одна стаття чергує іншу в партійних списках. Де-факто це створює гендерну квоту в $50\% \pm 1$ представників кожної статі. Партія лівих (Vänsterpartiet) задекларувала партійну квоту в мінімум 50% для жінок у партійних списках. Ця квота також діє з 1978 року. Партія зелених (Miljöpartiet de Gröna) встановила, що має бути 50% гендерна квота в партійних списках $\pm$ одна особа. Поміркована партія (Moderaterna) також використовує ДПК [103].

Як можна побачити з дат запровадження квот в політичних партіях Швеції, ідея паритетного гендерного представництва має доволі давню історію. Ще у 1972 році Ліберальна партія запровадила політику, згідно з якою у внутрішніх радах та комітетах має бути не менше 40% представників обох статей. У 1984 році ця рекомендація була розширена і почала включати чергування списків на загальних виборах, коли одна стаття чергує іншу в партійних бюлетенях. У 1987 році Християнсько-демократична партія запровадила 40-відсоткову гендерно-нейтральну рекомендацію щодо виборчих бюлетенів. Консервативна партія та Центристська

партія прийняла рішення про рівне представництво у 1993 та 1996 роках відповідно. Партія зелених використовує принцип квот або «систему рівності», що передбачає наявність двох партійних лідерів (språkrör) для «забезпечення рівності» (Miljöpartiet) [103].

Іншою причиною такої позитивної ситуації щодо представлення жінок в парламенті Швеції можна пояснити тією стратегією розвитку, яку для себе обрала ця країна. Перш за все, до такого результату країна йшла десятиліттями і є представником так званого «поступального шляху» (incremental track), що характеризується покроковим розвитком та послідовним, еволюційним покращенням становища жінки. Вітчизняна науковиця Т. О. Марценюк зазначає, що для того, щоб досягнути такого результату Швеції знадобилося близько 70 років [104, с.153-166].

В. Філіпчук наголошує на іншій причині таких високих показників. «Швеція має довгу традицію регулювання гендерних відносин у країні, якій завдячує, в першу чергу, активному жіночому рухові» - зазначає науковиця. Вона вважає, що він зумів підняв питання гендерного паритету на вищий політичний рівень і зміг винести питання приватного характеру у публічний простір [93, с.40]. Більше того, Т. О. Марценюк стверджує, що в цій країні існує цілісна, систематизована трирівнева модель регулювання, збору інформації та її аналізу. Перший елемент – прийняття відповідних рішень представниками влади, або так звана «дія зверху». Другий елемент – громадські ініціативи, які можуть впливати на ухвалення важливих рішень або лобіювати свої інтереси («дія знизу»). Третій елемент – це належним чином розвинута система дослідження та аналізу гендерних відносин у суспільстві на освітньому рівні та на рівні конкретних інституцій [105, с.103]. Вважаємо, що лише належна взаємодія та синергія між вказаними вище елементами може призвести до належної та високоякісної державної гендерної політики, адже вивчення та врахування позицій з різних сфер дасть можливість всесторонньо дослідити та зрозуміти поточний стан реалізації прав представників обох статей.

Іншою країною, яка змогла досягнути високих показників у досягненні гендерного паритету є Фінляндія, адже так само як і Швеція, вона займає лідируючі

позиції по представленню жінок в органах влади. До прикладу, станом на 2011 рік в фінському парламенті нараховувалось 43% жінок, а в 2019 році – вже 47% [106]. Також орієнтуючись на статистику можна побачити, що індекс гендерної рівності становив 86, але на відміну від попередньої країни Фінляндія не застосовує жодних гендерних квот під час виборів [93, с.39]. Орієнтуючись на дані показники вважаємо, що необхідний результат (а саме рівне представлення жінок та чоловіків в парламенті ($50\% \pm 5-7\%$)) може бути досягнутий і без використання системи квотування. Можемо стверджувати, що Фінляндія, так само як і Швеція, дійшли до такого результату за декілька десятиріч. Позитивний вектор розвитку представлення жінок в національному парламенті можна побачити у звітній інформації, яку ведуть з 1907 року. Жінки віддавна брали активну участь у сфері публічної служби Фінляндії. У 1906 році національні збори Фінляндії Едускунта (eduskunta), стали першим парламентом у світі, який визначив рівні політичні права для чоловіків і жінок. Він наділив їх паритетним правом не лише голосувати, а й балотуватися на виборах. У 1907 році кількість жінок, обраних на виборах, становила 19, а відсоток парламентарок був 9,5%. Для порівняння, деякі сучасні країни Африки понині не мають такого результату, про що детальніше буде зазначено в наступних підрозділах. Кількість жінок у фінському парламенті за сто років зростає до такої значної міри, що співвідношення статей тепер можна вважати збалансованим [106].

Більш детально прослідкуємо ретроспективу становлення паритетного представництва жінок та чоловіків у фінському парламенті. У період перед здобуттям незалежності Фінляндією в 1916 році кількість парламентарок кілька разів була вищою, ніж у 1907 році (у 1908 році – 24; у 1916 - 25). У парламенті, який розпочав свою роботу в 1916 році, кожен восьмий депутат був жінкою. Між двома світовими війнами кількість жінок-членів парламенту досягла 10% лише один раз у 1922 році. Основними причинами можна назвати ті цінності які побутували того часу. Кількість жінок у парламенті почала зростати після Другої світової війни. Збільшення кількості жінок відбувалося особливо швидкими темпами наприкінці 1960-их років. Кількість жінок у парламенті перевищила 20% на виборах 1970 року і

30% на виборах 1983 року. На виборах 2007 року було досягнуто показника в 40%. З часом було досягнуто показників у понад 40% жінок-членів парламенту, а в муніципальних радах Фінляндії жінки становлять майже 40% членів рад. Як вже зазначалося раніше, в Фінляндії не застосовуються гендерні квоти під час виборів, але позитивні дії застосовуються в різних підготовчих органах планування та підготовки на урядовому, муніципальному та міжмуніципальному рівнях [106].

Окремо увагу необхідно звернути на роль таких політичних технологій як популізму та його вплив у гендерній політиці окремих партій. Вважаємо, що це має безпосередній вплив на представлення жінок в органах публічної служби. Маємо констатувати факт того, що на даний момент це питання недостатньо вивчене представниками науки та потребує подальшого аналізу, проте важливо наголосити, що певні дослідження з цього питання вже проведені. В своїй аналітиці «Популізм та феміністична політика: кейси Фінляндії та Іспанії» фінська науковиця Дж. Кантола та іспанська вчена Е. Ломбардо зазначають, що в залежності від підходу, популізм та фемінізм можуть мати певні елементи схожості. Дослідниці стверджують, що ці два явища концептуалізують ідею домінування певної групи над іншою і використовують це для боротьби за владу [107, с.1108-1129]. Вважаємо таку концепцію залежності застосування окремих політичних технологій та представництва жінок в органах публічної служби такою, що заслуговує на увагу та потребує подальшого дослідження та аналізу.

Заслуговує на увагу також дослідження становлення гендерного паритету в публічній службі в Бельгії, адже ця країна входить в трійку держав-членів ЄС з найбільшим відсотком жінок-депутаток в національному парламенті. В 2014 році відсоток жінок в парламенті складав 39%, а політична складова індексу гендерної рівності була на відмітці в 66. Станом на 2019 рік представництво жінок в Палаті представників (Chambre des Representants) виросло до 42%, що є стабільним показником у всіх вищенаведених країнах. Станом на 2025 рік цей показник знизився на 1%, що не може вважатися істотним погіршенням ситуації. В Сенаті Бельгії частка жінок складає близько 45% [108].

Високі позиції у досягненнях гендерної політики Бельгії можна пояснити також її законотворчою діяльністю. 2007 року на федеральному рівні було ухвалено три антидискримінаційні закони: Загальний антидискримінаційний федеральний закон, Федеральний закон про расову рівність і Гендерний закон. За допомогою останнього країна бореться з дискримінацією між жінками та чоловіками. Цей акт охоплює питання статі та гендеру. У Бельгії створено Міжвідомчу координаційну групу (МКГ), роботу якої регламентується королівськими указами. Перший королівський указ 2010 року регламентує подання звітів до парламенту та розробку федерального плану з обліку гендерної проблематики. Законодавство Бельгії передбачає запровадження «гендерного тесту» для всіх законів та нормативних актів, відповідно до якого відповідальний міністр має провести попередню оцінку гендерного впливу. У Бельгії немає федерального плану дій із забезпечення гендерного паритету, однак з липня 2012 діє перший федеральний план з обліку гендерної проблематики. Цей план містить 75 федеральних стратегій, які зобов'язують різних членів уряду враховувати гендерні питання.

В Бельгії діє система законодавчих гендерних квот, які зафіксовані у виборчому законодавстві. Так в статті 117.1 Виборчого кодексу встановлено, що кожен список повинен складатись на базі рівномірного представництва як жінок, так і чоловіків. Статтею 119.5 встановлено, що «центральна виборча комісія округу відхиляє списки, які не відповідають положенням статті 117.1» [109]. В виборчому законодавстві Бельгії також встановлено квоту на субнаціональному рівні. Так місцеві вибори регулюються НПА з відповідних регіонів, яке значною мірою відповідає федеральному законодавству. Воно передбачає вимогу встановлення гендерної квоти у розмірі 50% для представників кожної статі у списках кандидатів (ст. 23 (9) Закону про вибори в громадах). Відповідно до статті 26 (2) цього закону, недотримання законодавства про гендерний паритет призводить до відхилення списку кандидатів [110].

Щодо ретроспективи запровадження паритетної гендерної політики, то важливо наголосити, що перший закон Бельгії про гендерні квоти був прийнятий у 1994 році. Порівняно з Фінляндією це відносно молода ініціатива. Спочатку було

впроваджено перехідне положення, яке встановлювало 25-відсоткову гендерно-нейтральну квоту у списках кандидатів на виборах на субнаціональному рівні. Це було зроблено для того, щоб дати політичним партіям можливість адаптуватися до новели законодавства. З цієї ж причини закон передбачав, що починаючи з 1999 року політичним партіям буде заборонено включати до своїх списків більше двох третин кандидатів однієї статі. 2002 року закон було переглянуто в його нинішній формі та застосовано під час федеральних, регіональних і виборів до Європейського парламенту [108].

Для всестороннього дослідження і розуміння стану реалізації гендерної політики в країнах-членах Європейського Союзу доцільним є аналіз не лише тих країн, які посідають провідні позиції у цій сфері, а й інших, які можуть дати важливу інформацію для аналізу. Наприклад, необхідно звернути увагу на досвід Німеччини, оскільки відповідно за Індексом людського розвитку (Human Development Index) вона посідає друге місце в ЄС [111]. Перш за все, законодавство Німеччини наголошує на рівності чоловіків і жінок. Воно декларує загальнофедеральне зобов'язання щодо активної та ефективної політики рівності. Стаття 3(2) Основоположного закону (Grundgesetz) підкреслює це [112].

Окрім Grundgesetz, принцип гендерного паритету закріплено в інших актах: було прийнято ще кілька федеральних законів, які стосуються аспектів гендерного паритету в різних секторах економіки. Останні акти про гендерний паритет на ринку праці та в державному управлінні включають «Федеральний закон про прозорість оплати праці» (Entgelttransparenzgesetz) та закон про збільшення частки жінок на керівних посадах. У резолюції кабінету міністрів від 23 червня 1999 року федеральний уряд визнав важливість гендерного паритету як керівного принципу своєї діяльності та прийняв інтеграцію гендерної проблематики як спільну мету в роботі всіх федеральних міністерств. Ця мета була юридично закріплена в Спільних правилах процедури федеральних міністерств (Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien) 2000 року, в яких зазначено, що «рівність між чоловіками та жінками є послідовним керівним принципом і має сприятися всіма політичними, законодавчими та адміністративними діями федеральних міністерств у відповідних

сферах» і вимагає від усіх федеральних міністерств «сприяти рівності між жінками та чоловіками як всеосяжному керівному принципу в усіх своїх нормативних діях» [113].

В Німеччині також діє багаторівнева інституційна система, яка забезпечує реалізацію гендерної політики. Головним урядовим органом з питань паритетності є Відділ гендерної рівності Міністерства у справах сім'ї, людей похилого віку, жінок та молоді (Abteilung 'Gleichstellung', Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend – BMFSFJ). Його головні функції полягають у розробці політики у сфері гендерного паритету для уряду та моніторингу прогресу реалізації відповідної державної політики [114]. Іншим органом, покликаним забезпечити рівність прав чоловіків та жінок, є Федеральне антидискримінаційне агентство (Antidiskriminierungsstelle des Bundes – ADS). Його функції, пов'язані з гендерним паритетом, включають проведення досліджень у цій сфері, інтеграцію ідей впровадження гендерного паритету в ЄС та свою міжнародну діяльність, публікацію та розповсюдження інформації, пов'язаної з гендерним паритетом, та проведення тренінгів, і, що найважливіше, надання правової підтримки жертвам дискримінації на підставі статі чи гендеру. Питаннями гендерного паритету займається і парламент Німеччини. У Бундестазі (нижня палата) Комітет у справах сім'ї, людей похилого віку, жінок та молоді (Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) вирішує ряд питань, серед яких є і просуванні гендерного паритету [115]. Верхня палата парламенту також задіяна до вирішення проблем у гендерній сфері. У Бундесраті законодавчі пропозиції повинні бути подані до Комітету у справах жінок і молоді (Ausschuss für Frauen und Jugend des Bundesrates). Комітет, який представляє всі 16 федеральні округи, займається проектами актів у сферах рівних прав та державної служби [116].

Як держава-член ЄС із децентралізованою структурою управління, Федеральне міністерство Німеччини у справах сім'ї, людей похилого віку, жінок та молоді (BMFSFJ) реалізує загальну стратегію паритетності федерального уряду за підтримки федеральних регіонів (Bundesländer). 16 федеральних регіонів мають свої стратегії рівності, які приймаються регіональними парламентами та

впроваджуються регіональними адміністраціями спільно із зацікавленими сторонами громадянського суспільства [113].

Щодо балів, які отримала Німеччина в процесі збору даних у 2021 році за чотири офіційно узгодженими показниками щодо інституційних механізмів сприяння гендерного паритету та інтеграції гендерних аспектів демонструють високі (кращі, за середній) показники в трьох із чотирьох індикаторах [117].

Також важливо зазначити про ситуацію із системою квотування в цій державі. Німеччина має двопалатний парламент з використанням добровільних партійних квот. 257 із 736 (35%) місць у Німецькому Бундестазі займають жінки. В Бундесраті - 38%. Політична партія Альянс 90/Зелені (Bündnis 90/Die Grünen) в 1986 році запровадили 50-відсоткову квоту для жінок у партійних списках. Статут партії «Християнсько-демократичний союз» передбачає, що принаймні одна третина виборчих списків ХДС і партійних посадовців повинні бути жінками. Якщо ця квота не буде виконана, то внутрішні вибори мають бути повторені. Соціал-демократична партія Німеччини (Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD)) встановила квоту в 40% представників кожної статі [118].

Після дослідження вищепроаналізованих країн важливо звернути увагу на окремі держави Східної та Північної Європи. Корисним і важливим є досвід пострадянських країн, які мали спільне з Україною минуле у складі радянського союзу. Аналіз нормативно-правової та інституційної діяльності цих країн дасть можливість розробити систему рекомендацій, які були б найбільш дотичними до української історико-правової реальності. Найбільш вдалим державами для вивчення вважаємо Латвію, Литву та Естонію. Більш детально зупинимось на одній із них

Литовське законодавство може мати дуже гарний ілюстративний досвід для України. Так само як і наша держава, Литва стала незалежною на початку 90-их років минулого століття. Ця країна змогла позбавитись радянського ярма, відмовитись від його «спадщини» та стати однією із країн-членів Європейського Союзу. У Литві загальний принцип рівних можливостей і рівного ставлення закріплений у статті 29 Конституції Литовської Республіки 1992 року [119].

Прийняття Пекінської декларації та Платформи дій (BPfA) стало поштовхом до створення інституційних механізмів гендерного паритету в Литві. Першою спробою запровадити гендерний мейнстримінг була Литовська програма розвитку жінок, схвалена урядом у 1996 році. Процес вступу до Європейського Союзу також відіграв вирішальну роль у сприянні гендерній рівності та її інтеграції в національну політику Литви, що безпосередньо відобразилось на її законодавстві. У Литві є два ключових акти, які забезпечують послідовне та систематичне впровадження програм, заходів і проектів для сприяння гендерного паритету: Закон «Про рівні можливості для жінок і чоловіків» від 1998 року та Закон «Про рівне ставлення» від 2003 року [120, 31]. Закон «Про рівні можливості для жінок і чоловіків» забороняє будь-яку дискримінацію за ознакою статі. Закон «Про рівне ставлення» неодноразово змінювався і станом на 2023 рік повністю відповідає законодавству Європейського Союзу та іншим міжнародним актам. Окрім цих центральних законодавчих актів, Литва з 2012 року склала декілька ключових стратегічних документів, серед яких, наприклад, можна назвати Національну програму рівних можливостей для жінок і чоловіків. Перша редакція діяла з 2010 року по 2014, друга – з 2015 по 2021. Вона була спрямована на забезпечення послідовного, складного та системного підходу до питань гендерного паритету в усіх сферах суспільного та державного життя. Вона також мала на меті забезпечити імплементацію Закону «Про рівні можливості для жінок і чоловіків» відповідно до стандартів Європейського Союзу та міжнародних зобов'язань у сфері гендерного паритету [121].

Щодо інституційних гарантій забезпечення гендерного паритету, Міністерство соціального забезпечення та праці Литви (*Socialinės apsaugos ir darbo ministerija*) відповідає за гендерну політику, а також за реалізацію та моніторинг у цій сфері. У 2021 році Міністерство соціального захисту та праці стало відповідальним за координацію впровадження гендерного паритету як одного із принципів в роботі органів державної влади. Воно відповідає за розробку, координацію, реалізацію та нагляд за державною політикою [122]. Іншим органом, покликаним забезпечити паритетність у Литві є Управління омбудсмена з питань рівних можливостей. Це

незалежний орган з питань гендерного паритету у цій державі. Воно контролює публікацію та розповсюдження інформації та навчальних матеріалів, пов'язаних із гендерною рівністю. Омбудсмен також координує процеси та методології впровадження гендерних підходів. Він проводить незалежні опитування та надає рекомендації та експертні висновки щодо програмних документів або правових актів [123].

Щодо реалізації Литвою власної гендерної політики на рівні залученості жінок до сфери публічної служби, то можемо констатувати, що в цій країні діє однапалатний парламент, а під час проведення виборів застосовуються добровільні партійні квоти. 40 із 141 (28%) місць у Сеймі Литви займають жінки. Соціал-демократична партія (*Lietuvos socialdemokratų partia*) запропонувала незвичайну та детальну схему формування партійних списків. Кількість представників однієї статі в усіх виборних партійних органах і списках кандидатів, які беруть участь у виборах, не може перевищувати 60 відсотків. Після ранжування кандидатів у виборчому списку комісія висуває кандидатів по чергові. Дотримання цих вимог контролюється відомчими та партійними комісіями з питань етики та процедур [124].

В продовження аналізу країн, які є подібними до України, важливо згадати про Польщу. Досвід цієї країни може мати гарний ілюстративний матеріал, оскільки ця держава має подібну ментальну схожість із Україною та спільне історичне минуле. Вітчизняні дослідники Л. Ю. Малюга та В. Г. Гриценко наголошують, що Польща, як одна із країн Вишеградської групи, поєднує в собі вдалий баланс між прогресивними поглядами, що є притаманним для Північної та Західної Європи, та помірним консерватизмом, що характерний для постсоціалістичних держав [125]. Вважаємо, що це дасть можливість провести потенційно найбільш м'яку та прийнятну для населення законодавчу ініціативу щодо запровадження гендерного паритету у сфері публічної служби.

Законодавство Республіки Польща безпосередньо регулює питання гендерного паритету. Наприклад, Конституція, прийнята в 1997 році, в статті 33(2) зазначає, що «жінки та чоловіки мають рівні права, зокрема щодо освіти, працевлаштування та просування по службі, а також мають право на рівну

винагороду за роботу подібної цінності, на соціальне забезпечення, обіймати посади та бути публічними. почесні та нагороди» [126]. Вступ Польщі до Європейського Союзу і наступне дотримання принципів ЄС сприяли загальному покращенню правової бази паритетності, включаючи значні зміни до Закону «Про Трудовий кодекс» від 26 червня 1974 року [127]. Основним законом, присвяченим просуванню ідеї гендерного паритету в Польщі є Закон «Про імплементацію певних постанов Європейського Союзу щодо рівного поводження» від 3 грудня 2010 року. Цей акт встановлює загальні рамкові умови політики рівного ставлення в Польщі.

Інституційні гарантії в сфері гендерного паритету забезпечує Уповноважений з питань рівного ставлення (Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania), який є урядовим органом у Польщі, що відповідає за просування гендерного паритету. Цей орган реалізує державну політику щодо рівного ставлення, включаючи гендерний паритет, і призначається та звільняється Прем'єр-міністром Республіки Польща. Уповноважений має 10 співробітників, які від 25% до 50% свого часу приділяють роботі з питаннями гендерного паритету [128].

Забезпечення реалізації гендерної політики в Польщі також покладено на плечі Уповноваженого з прав людини (Rzecznik Praw Obywatelskich). Уповноважений несе безпосередню відповідальність за реалізацію принципу рівного ставлення на умовах і в порядку, визначених Законом Уповноваженого з прав людини від 15 липня 1987 року. Одним із ключових завдань цього органу є надання допомоги тим громадянам, хто подає скарги щодо дискримінації за різними ознаками, в тому числі за статтю. Він також проводить незалежні дослідження щодо дискримінації та публікує звіти, які містять рекомендації щодо необхідних змін. В реалізації поставлених завдань Уповноваженому допомагає відділ з питань рівного поводження. Він проводить гендерночутливий аналіз політики та законодавства, відстежує прогрес у досягненні паритету за допомогою відповідних звітів і може публікувати та поширювати інформацію, що безпосередньо пов'язана з цією сферою [129]. Польський парламент також частково бере участь у вирішенні гендерних питань. Комітет з питань сім'ї, старших і соціальної політики займається

питаннями соціальної політики, що включає до себе питання із вищезгаданої сфери [130].

Рівень належної реалізації належної гендерної політики польською державою можна прослідкувати за допомогою відповідних показників. Станом на 2025 рік індикатори для моніторингу прогресу щодо інституційних механізмів сприяння гендерного паритету та інтеграції гендерної проблематики в Польщі демонструють не найкращі результати. Всі 4 індикатори - нижче середнього по Європейському Союзу. Це вказує на те, що далеко не всі заходи із забезпечення гендерного паритету в Польщі реалізовані належним чином [131]. Таку тенденцію також можна помітити, якщо проаналізувати відсоток залученості жінок у сферу публічної служби. До прикладу, 130 із 460 (28%) місць у Сеймі займають жінки. Порівняно зі згаданими раніше країнами, цей результат підтверджує ті висновки, які продемонстрували індикатори [132].

У світлі вищезгаданого цікавим є факт того, що у Польщі застосовуються як добровільні партійні, так і законодавчо встановлені квоти. Законодавчо встановлені кандидатські квоти закріплені Конституцією Польщі та Виборчим кодексом. «Кількість кандидатів-жінок не може бути меншою за 35% від усіх кандидатів у списку. Кількість кандидатів-чоловіків не може бути меншою ніж 35% усіх кандидатів у списку». Якщо список не відповідає вимогам щодо квоти, «комісія вимагає від особи, яка повідомила список, усунути [дефект] протягом 3 днів. У разі неусунення недоліків у встановлений строк комісія приймає рішення про відмову в реєстрації списку в повному обсязі». Добровільні партійні квоти встановила лише партія «Зелені» (Partia Zieloni (PZ)). Відповідно до статті 14 Статуту партії, усі виборні органи партії складаються з парної кількості чоловіків і жінок. Чоловіки не можуть становити більше 50% складу керівних органів, якщо інше не передбачено статутом [132].

Окремо заслуговує на увагу аналіз стану ситуації щодо відсотку жінок безпосередньо у сфері безпеки та оборони. Перш за все, військовослужбовці є ваговою складовою публічної служби. По-друге, ця сфера завжди вважалась чоловічою, що і понині створює небажані точки напруги при обговоренні питань

гендерного паритету. Ситуація щодо представлення жінок в збройних силах та військовій сфері надзвичайно далека від того, щоб показувати хоч приблизні натяки на паритет. Станом на сьогоднішній день жінки становлять близько 11% військовослужбовців країн-членів Європейського Союзу. У національних арміях немає жодної країни, де кількість жінок досягала б 20%. Згідно з даними, зібраними для індексу частки жінок у зовнішній політиці та політиці безпеки, частка жінок у цій сфері зросла за останні 20 років, але темпами, які вважаються занадто повільними, щоб подолати гендерний розрив. За оцінками представників ЄС у військовій сфері, «рівність займе від 325 до 465 років, базуючись на векторі прогресу між 2009 та 2018 роками» [133]. Вважаємо, що представництво жінок у сфері безпеки та оборони та всіх рівнях є важливим для досягнення гендерного паритету. Як результат, дослідження залученості жінок до цієї сфери потребує додаткового дослідження, аналізу та розробки системи дієвих рекомендацій. В негативному випадку, відповідно до згаданого раніше висновку, досягнення паритетного становища буде неможливим протягом довгого часу. Вважаємо, що цей процес потребує оптимізації та пришвидшення.

Таким чином, на основі проведеного аналізу національної гендерної політики, статистики та показників досягнення паритету таких представників Європейського Союзу як Швеція, Фінляндія, Бельгія, Німеччина, Литва та Польща можна дійти висновку, що різні держави-члени Європейського Союзу застосовують різні підходи до врегулювання та реалізації питання гендерного паритету в сфері публічної служби. В той же час можна дійти висновку, що різні методи регулювання гендерного питання можуть призвести не завжди до очікуваних результатів, адже в країнах, де діє система законодавчо закріплених гендерних квот, відсоток жінок в парламенті може бути нижчий, ніж в державах, де таких квот немає. Те ж саме ми можемо спостерігати і по політичній складовій індексу гендерної рівності. Вважаємо, що дати єдину відповідь на питання в чому полягає різниця в представленні жінок в сфері публічної служби в різних країнах ЄС на цей момент не можливо, тому це питання є доречним для більш детального вивчення. Вважаємо, що це є результатом взаємодії великої кількості чинників, які можуть бути

індивідуальними для кожного окремого випадку. Можемо припустити, що гарантування забезпечення гендерного паритету в органах публічної служби можливе лише при умові існування продуманого та дієвого механізму реалізації поставлених задач та ідей, тому важливо розробити власні політики та практики, які б базувались лише на вдалому досвіді провідних країн-членів Європейського Союзу та які б було можливо та дієво імплементувати в національне законодавство.

2.2. Політика гендерного паритету в системі публічної служби в країнах Північної та Центральної Америки.

Для всебічного дослідження питання гендерного паритету у сфері публічної служби необхідно дослідити досвід країн ряду інших держав. Він може підтвердити або спростувати ті закономірності, які ми виділили в ході аналізу країн Європи. Тому вважаємо за належне приділити увагу країнам Північної та Центральної Америки. Цей регіон характеризується великою різноманітністю культурних, соціальних, історичних та політичних умов, що робить його дуже ілюстративним та показовим для вивчення різних підходів до досягнення гендерного паритету. Важливо наголосити, що досвід окремих країн цього регіону може бути особливо важливим для розроблення національної гендерної доктрини. Аналіз гендерних політик цих країн може допомогти краще зрозуміти, які фактори сприяють досягненню паритету у сфері публічної служби, а які мають лише зовнішній «косметичний» ефект.

Різні культурні та соціальні умови розвитку країн Північної та Центральної Америки створюють широкий спектр наслідків, які впливають на поточний стан гендерного паритету в цьому регіоні. У деяких країнах гендерний паритет є важливою цінністю, яка прописується на рівні законодавства та популярним політичним гаслом. У той самий час чимала кількість держав Центральної Америки потерпає від гендерних стереотипів та дискримінації, що має безпосередній вплив на представництво жінок у сфері публічної служби..

Різні політичні системи в державах Північної та Центральної Америки можуть продемонструвати наглядний приклад того, який вплив (позитивний, негативний чи нейтральний) ці системи мають на забезпечення гендерного паритету у сфері публічної служби. Економічні умови цих країн можуть вказати на залежність між доступом до соціальних, економічних послуг та рівнем забезпечення гендерного паритету. Наприклад, у деяких країнах регіону жінки мають більш високий рівень освіти та зайнятості, ніж у інших. Це може допомогти зрозуміти, як економічні

умови впливають на можливості жінок бути активним гравцем на політичній арені та бути частиною системи публічної служби.

Важливо розпочати з аналізу держави, яка вважає паритетну гендерну політику одним із ключових елементів належного урядування. Досвід Канади є особливо важливим при дослідженні гендерного паритету у сфері публічної служби з кількох причин. По-перше, Канада вважається одним із лідерів у сфері гендерної паритету. По-друге, Канада має різноманітну культурну та соціальну структуру. По-третє, в цій державі відносно високий рівень представництва жінок у парламенті. Після виборів 2021 року в Палаті громад нараховувалось 102 жінки, що складає 30% від загальної кількості [134]. По-четверте, у Канаді діє низка політичних ініціатив та програм, які спрямовані на підвищення представництва жінок у системі публічній службі.

Важливим є усвідомлення факту того, що хоч Канада і веде належну гендерну політику, але її показники та індекси ніколи не були передовими. Самі канадці стверджують, що незважаючи на досягнення паритетного представництва в Кабінеті міністрів, жінки залишаються недостатньо представленими в канадському парламенті. У Сенаті представництво жінок було дещо вищим: 43% сенаторів - жінки, що значно більше за показник в 36% у 2011-2015 роках. У 2015 році уряд Канади був де-факто сформований за правилами гендерного паритету, адже в ньому ключові міністерські посади, такі як міністр юстиції та міністр закордонних справ, обійняли саме жінки [135, с. 24]. Вважаємо, що це продемонструвало, що держава веде саме політику гендерного паритету, базуючись на принципі рівноцінності представників усіх статей, а не гендерної рівності чи гендерного балансу, де основними є саме кількісні та відсоткові показники. Це також говорить про високий рівень гендерній політики та інклюзивності у сфері державного управління в Канаді.

В підтвердження вищенаведеного можна констатувати факт того, що Канада має потужну загальнодержавну інституційну основу для впровадження гендерного підходу на рівні федерації. Цей інституційний підхід передбачає чіткий розподіл ролей між різними структурами, першим ключовим елементом якої можна вважати Федеральну гендерну установу (Міністерство у справах жінок Канади (Status of

Women Canada)). На цю інституцію покладено завдання сприяти загальносистемному реагуванню прогалин у сфері гендерного паритету. На досягнення належної гендерної політики також спрямована діяльність Офісу Таємної Ради (Privy Council Office), Секретаріату Ради Казначейства (Treasury Board Secretariat) та Міністерства фінансів (Department of Finance). Ці інституції створені для підтримки та стимулювання адміністрації у питаннях впровадженні гендерного паритету. Нижча ланка інституцій, покликаних забезпечити гендерний паритет в Канаді представлена департаментами (departments), статистичним управлінням Канади (Statistics Canada), завданням якого є збір необхідних даних для створення високоякісної інформаційної бази у сфері гендерного паритету, та координаційними структурами (co-ordination structures), які забезпечують узгодженість політики щодо гендерного паритету на всіх рівнях [135, с.47].

Окрім інституційних гарантій забезпечення досягнення гендерного паритету важливо наголосити і на нормативних. Конституція Канади як базовий нормативно-правовий акт містить норми, які врегульовують питання, що пов'язані з гендерним паритетом та боротьбою з гендерно зумовленою дискримінацією [136]. Відповідно до розділу 15 цього акту, «Усі люди є рівними перед законом [...] та мають право на рівний захист і рівну допомогу [...] без дискримінації і, зокрема, без дискримінації за ознакою [...] статі». В той самий час Конституція Канади є гнучкою, адже декларує, що «Пункт (1) не перешкоджає будь-якому закону, програмі чи діяльності, метою якої є поліпшення умов осіб або груп, які перебувають у не вигідному становищі, у тому числі тих, хто перебуває в не вигідному становищі через [...] стать». Розділ 28 стверджує, що «Незважаючи на будь-що в цій [Канадській хартії прав і свобод], права і свободи, зазначені в ній, гарантуються однаково чоловікам і жінкам» [137].

Важливо наголосити на тому, що гендерна політика Канади передбачає використання добровільних партійних квот, що є відносно давньою традицією окремих політичних сил. Наприклад, Нова демократична партія (НДП) ще у 1985 році поставила перед собою ціль в 50% жінок серед своїх кандидатів на федеральних виборах. Окрім НДП, Ліберальна партія та Партія зелених мають

структури для просування та підтримки участі жінок у боротьбі за посади у відповідних органах влади [134].

У 1997 році в Канаді мала місце цікава ініціатива, яку можна вважати одним із ключових каталізаторів гендерно нейтрального громадянського суспільства. На референдум у Нунавуті було винесено пропозицію про провадження фактичної гендерної рівності. Питання звучало наступним чином: «Чи повинна перша Законодавча асамблея Нунавута мати однакову кількість чоловіків і жінок, щоб один чоловік і одна жінка були обрані представляти кожен виборчий округ?». Однак цю пропозицію відхилили. 57% осіб виступили проти [138, с.221-225]. Важливо наголосити, що хоч така ініціатива і не знайшла достатньої підтримки для її прийняття, але вона продемонструвала високий рівень правосвідомості населення цього регіону, адже 43% осіб проголосувало «за», що можна вважати високим результатом.

Як можна було помітити, в Канаді на законодавчому рівні відсутні гендерні квоти для жінок. Канадська дослідниця Ш. Майє стверджує, що цьому є логічне пояснення. Науковиця підкреслює, що, наприклад, на виборах у жовтні 2019 року без гендерних квот кількість жінок, обраних до канадського парламенту, зросла на 3%. На федеральних виборах 2021 року законодавчо закріплених гендерних квот все ще не було, і кількість жінок, обраних до канадського парламенту зросла ще на 1%. Науковиця вважає, що ці тенденції показують, що кількість жінок в органах влади Канади зростає еволюційно та природно, без сторонніх імперативних змінних. Серед факторів, які також пояснюють відсутність підвищеної зацікавленості представників публічної влади навколо гендерних квот у канадській виборчій системі, є особливості канадської політичної культури. Домінуючим є уявлення про те, що в органах влади посади мають обіймати професіонали та особи, які отримали відповідну посаду на основі власних професійних досягнень, а не через позитивні дії або квоти. Канада успадкувала британське уявлення про те, що політичні партії є своєрідними приватними об'єднаннями, які не повинні підлягати детальному державному регулюванню. Науковиця наголошує, що населення Канади розділяє такі погляди [139, с.123-127].

Окрім вищенаведеного, Канада також приділяє значну увагу розробці гендерно нейтрального та справедливого законодавства. Однією із особливостей канадської гендерної політики можна назвати гендерно-орієнтований аналіз плюс (Gender-based Analysis Plus або GBA+), використання якого прописано на офіційному сайті Уряду Канади. У 1995 році уряд Канади зобов'язався використовувати цей аналіз для просування гендерної рівності в рамках ратифікації Пекінської платформи дій ООН. GBA+ - це аналітичний інструмент, який використовується для підтримки розробки чутливої та інклюзивної політики, програм та інших ініціатив. В першу чергу це мисленнєвий аналіз того, на кого впливають норми, що запропоновані законодавчою ініціативою. Аналіз дає можливість визначити вразливі групи чоловіків, жінок або небінарних особистостей тощо та дає можливість в подальшому адаптувати законодавчу ініціативу для того, щоб вона змогла задовольнити різноманітні потреби вказаних осіб. Також GBA+ націлений на те, щоб передбачити та за можливості пом'якшити будь-які перешкоди чи проблеми для реалізації державної гендерної політики. Важливо наголосити, що гендерно-орієнтований аналіз плюс враховує широке коло факторів, таких як вік, інвалідність, освіта, етнічна приналежність, економічний статус, географія, мова, раса, релігія, сексуальна орієнтація тощо. Використання GBA+ передбачає застосування підходу до роботи з урахуванням гендерних аспектів та різноманітності. Зобов'язанням уряду Канади є врахування всіх вищезгаданих факторів [140].

При проведенні гендерного аналізу ключову роль відіграє робота юридичних радників, аналітиків та консультантів [141]. Вони здійснюють глибоке та систематичне дослідження основною метою якого є вивчити всі аспекти, які пов'язані з відповідною законодавчою ініціативою або державною політикою: від аналізу нормативних актів, до соціологічних досліджень та опитувань стейкхолдерів. Це дає можливість максимально повно проаналізувати досліджуване питання [142].

На основі наведеної вище інформації можна дійти висновку, що досвід Канади щодо запровадження політики гендерного паритету у сфері публічної служби є показовим. Вважаємо, що він демонструє, що правильна та дієва політика гендерного паритету не обов'язково має проявлятися у високих кількісних

показниках залучення жінок до органів в системі публічної служби, а в здійсненні якісної недискримінаційної політики, яка б базувалась на ідеї забезпечення та реалізації прав всіх громадян. Заслуговує на увагу також пояснення канадської дослідниці Ш. Майє про відсутність необхідності запровадження гендерних квот на законодавчому рівні.

Продовжуючи аналізувати країни Північної Америки не можна пройти повз Сполучені Штати Америки, які є одним із ключових елементів дослідження гендерного паритету в системі публічної служби. По-перше, США часто називають однією із найперших сучасних демократій у світі. Її досвід може бути корисним для інших країн, які прагнуть досягти високо рівня народовладдя та, як результат, гарних показників у сфері гендерного паритету. По-друге, Сполучені Штати є багатокультурною країною. Це дає можливість побачити, як єдина державна гендерна політика може по-різному впливати на особливі категорії чоловіків та жінок.

Важливо наголосити на тому, що хоч Сполучені Штати Америки і мають статус країни, де здійснюється систематична та активна політика гендерного паритету, але відсоток жінок в парламенті не можна назвати передовим: станом на січень 2024 року у Конгресі США засідає 151 жінка, що складає 28,2% від загального складу органу. В складі Сенату жінки займають лише чверть місць (25 із 100), а в Палаті представників із 435 парламентарів жінками є 126 парламентарів (29%) [143].

Аналізуючи кількісні показники представництва жінок в органах влади по всій території США можна дійти висновку, що в різних штатах відсоток жінок, що посідають керівні посади у сфері публічної служби, може суттєві відрізнятись. Певні штати мають явну перевагу в кількості представниць, наприклад, в законодавчих органах. До прикладу, Невада посідає провідне перше місце поміж усіх штатів. Із 6 представників в Конгресі від Невади 4 - саме жінки (це 66,7%). В законодавчому органі штату жінки складають 60,3% (38 з 63) [144]. Аризона посідає друге місце (50% жінок в законодавчому органі штату). Колорадо (48%), Вашингтон (45,6%) та Вермонт (45%) закривають п'ятірку штатів із найбільшим відсотком жінок в законодавчих органах. З іншого боку цей список замикають такі штати як

Міссісіпі (15,5%), Теннессі (15,2%), Південна Кароліна (14,7%). Західна Вірджинія є штатом із найменшим відсотком жінок в законодавчому органі штату - лише 12,7% [145]. Ці цифри демонструють відсутність рівномірної реалізації політики гендерного паритету на всій території Сполучених Штатів Америки. Більше того, різниця між Невадою та Західною Вірджинією може вважатись значною - в 4,7 разів.

Також географія розташування адміністративно-територіальних одиниць в США показала цікаву закономірність. Шість із десяти штатів із найменшим відсотком жінок в законодавчих органах знаходяться поруч один біля одного. Вважаємо що на такі негативні показники мали б впливати певні спільні детермінанти. Потенційно такими можуть бути культурні особливості регіону які проявляються у формі загальносуспільного правила поведінки. Для чіткої констатації факту того, що в даному випадку дійсно мають місце певні залежності, необхідно провести додаткові дослідження.

Про необхідність впровадження належного правового регулювання говорять не тільки цифри, але і авторитетні інституції. Агентство США з міжнародного розвитку (The U.S. Agency for International Development (USAID)) стверджує, що політика гендерного паритету і розширення прав та можливостей жінок є основоположними для реалізації прав людини. Також USAID назвали якісну та дієву гендерну політику ключовим елементом для ефективного та сталого розвитку держави та суспільства в цілому. «Щоб суспільство процвітало, жінки та дівчата, чоловіки та хлопчики, а також люди різної статі повинні мати свободу вибору, соціальну підтримку та структури, щоб робити власний вибір і жити без насильства та жорстокого поводження, - йдеться на офіційному вебсайті агенства. - Вони повинні мати рівні права та можливості, а також рівний і безпечний доступ до ресурсів і контроль над ними». USAID стверджує, що досягнення гендерного паритету в суспільстві покращить загальну якість життя [146]. Важливо наголосити, що зараз не існує досліджень, які б довели обов'язковий зв'язок між збільшенням кількості залучених жінок до сфери прийняття рішень та покращенням рівня показників у різних сферах. Проведене нами раніше дослідження продемонструвало відсутність імперативної залежності між відсотком жінок в національних

парламентах та показниками зростання внутрішнього валового продукту, індексу демократії та індексу якості життя [147].

Враховуючи неоднаковість реалізації гендерної політики важливо наголосити на нормативних гарантіях, які покликані забезпечити паритетність в цій сфері. Необхідність ведення якісної та дієвої гендерної політики в Сполучених Штатах доволі детально прописана у Національній стратегії з гендерної рівності. Наприклад, в ній прямо прописані вектори державної політики щодо збільшення кількості жінок у сфері прийняття рішень. Цей акт стверджує, що покращення гендерного паритету у представництві та керівництві є невід'ємною частиною досягнення всіх інших стратегічних пріоритетів. Автори цього акту вважають, що підтримка повноцінної участі жінок на керівних посадах та забезпечення їхнього належного представництва за столами прийняття рішень на всіх рівнях дозволить досягти цілей у всіх секторах. Відповідно до цілей, які прописані в цій Стратегії, Сполучені Штати Америки взяли на себе зобов'язання сприяти різноманітності, справедливості, інклюзивності та доступності у трудовій сфері, збільшувати гендерний паритет у сфері публічної служби, забезпечувати різноманітність і прихильність до гендерного паритету на посадах у секторі правосуддя, реалізовувати право на різноманітну участь і представництво у процесах прийняття рішень на всіх рівнях. В Національній стратегії з гендерної рівності закріплена думка, що повноцінна участь людей усіх статей має вирішальне значення як для функціонування народовладдя у Сполучених Штатах Америки, так і для успіху демократичних рухів у всьому світі[148, с.34].

Закономірно, що гендерна політика США знайшла своє вираження в законодавстві. Конституція Сполучених Штатів Америки містить норму, яка декларує рівність усіх громадян та закріплює принцип недискримінаційності. Поправка XIV розділу 1 стверджує, що «Жоден штат не повинен ухвалювати або вводити в дію будь-який закон, який обмежує привілеї чи імунітет громадян Сполучених Штатів» [149].

Одним із основних федеральних законів у цій сфері є Закон про громадянські права (The Civil Rights Act) 1964 року. Вважається, що цей Закон надав жінкам

більше свободи у трудовій сфері та право розраховувати на рівне з чоловіками ставлення. Ухвалення цього акту американці вважають великою юридичною перемогою того часу. Наприклад, цей акт забороняє дискримінацію за ознакою статі у сфері працевлаштування. Стаття 703 Закону стверджує, що «Практика працевлаштування для роботодавця вважається незаконною, якщо не прийняти на роботу чи звільнити будь-яку особу або відмовитися від неї або іншим чином дискримінувати будь-яку особу щодо її винагороди, положень, умов чи привілеїв найму через [...] статтю [...] або обмежувати, відокремлювати або класифікувати своїх працівників у будь-який спосіб, який позбавив би будь-яку особу можливостей працевлаштування або іншим чином негативно вплинув на її статус як працівника через [...] статтю» [150].

Також законодавство США містить акти, які закріплюють обов'язки окремих державних структур у забезпеченні гендерного паритету. Наприклад, політика Міністерства юстиції спрямована на усунення усіх форм дискримінації та забезпечити рівні можливості працевлаштування для всіх працівників і претендентів на роботу [152]. Майже всі штати прийняли закони проти дискримінації у сфері зайнятості. Багато законів штатів за своєю суттю схожі на федеральний закон про громадянські права, але вони можуть пропонувати додатковий захист від дискримінації [151, с.5].

Окремо важливо наголосити на врегулюванні питання гендерного квотування в Сполучених Штатах Америки. Хоча США й асоціюються із демократією та боротьбою за права жінок, гендерні квоти в цій державі не є обов'язковими на федеральному рівні. Будь-яка спроба Конгресу безпосередньо запровадити систему квотування для жінок чи чоловіків буде визнана неконституційною з декількох причин. Однією із альтернатив є добровільні партійні квоти. В той же час запровадження законодавчо закріплених квот Конгресом юридично неможливе. Така ініціатива не пройде конституційну перевірку через відсутність у Конгресу повноважень встановлювати такі квоти. Також проблемою є те, що це може суперечити ідеї рівного захисту прав громадян або навіть порушенням Першої поправки до Конституції США. Запровадження добровільних партійних квот

дозволяє уникнути цих небажаних наслідків. Крім того, оскільки політична партія діє на власний розсуд, вона відстоює свої власні права на об'єднання, а отже, немає жодного посягання на ці права з боку третьої сторони [153, с.30-33].

Американська дослідниця права А. Сомані висловлює думку про те, що гендерні квоти є об'єктивно необхідними для США, але найбільшою проблемою науковиця вважає те, що вони мають бути належним чином розроблені та впроваджені. Це необхідно для того, щоб витримати конституційний контроль, а гендерні квоти відповідали основоположним приписам права. Дослідниця додатково наголошує, що гендерні квоти не є самоціллю, а лише інструментом у досягненні рівного представництва жінок та чоловіків в органах влади. Це може бути досягнуто за допомогою добровільних партійних квот. Через специфіку законодавства США, ця держава не може запровадити типову структуру квот, яка використовується, наприклад, у Європі, але «за допомогою певних юридичних маневрів, [можна] досягти такого ж бажаного ефекту збільшення кількості жінок», вважає А. Сомані [153, с.39].

Продовжуючи аналіз гендерної політики на Американському континенті не можна оминати увагою країни Центральної Америки. Цей регіон важливий для аналізу через свою безпосередню територіальну близькість до Сполучених Штатів Америки, що, можливо, може підтвердити або спростувати певні географічні чи культурні закономірності, що стосуються гендерного паритету. Більше того, особливої уваги заслуговує досвід впровадження та реалізації гендерної політики в Кубі, адже свого часу в складі її парламенту було 53,2% жінки [154]. Досвід цієї країни може продемонструвати закономірності та залежності, які призвели до такого високого відсотка представництва жінок в національному парламенті та показати, як це вплинуло на якість життя та демократичні показники в державі. Важливо також порівняти досвід та практику Куби з іншими країнами Центральної Америки для встановлення наявності або відсутності відповідних закономірностей.

Latin America and the Caribbean SIGI regional report стверджує, що регіон Латинської Америки та Карибського басейну демонструє дуже позитивні досягнення у просуванні гендерної рівності. Стверджується, що жінки, що

проживають на цій території, мають безпрецедентний доступ до кращого захисту своїх прав. Більше того, відповідно до рейтингу Індексу соціальних інститутів та гендеру (SIGI), проведеному в 2014 році, Центральна Америка посіла одне з перших місць. Автори звіту зазначають, що це значною мірою пов'язано з багаторічними зусиллями регіону, спрямованими на усунення правових бар'єрів, що перешкоджають жінкам користуватися рівними правами та можливостями з чоловіками. Цей індекс відображає політичні рішення, спрямовані на посилення їхньої участі в економічному, політичному та суспільному житті [155, с.6]. В той же час на противагу вищенаведену важливо зазначити, що існують джерела, які стверджують, що хоч країни Центральної Америки і посідають провідні місця у відповідних рейтингах гендерної рівності, але все ще існують чисельні гальма, які не дають цьому регіону розвиватись та досягати реального стану гендерного паритету. Наприклад, американське видання *Americas Quarterly* у своїй статті від 11 квітня 2016 року стверджують, що питання проблем жінок все ще не є пріоритетом. «Відмова Латинської Америки приділяти увагу жінкам стримує цей регіон, - стверджують автори статті. - Яскравішого прикладу цього немає, ніж у Центральній Америці, де нездатність забезпечити рівний доступ жінок до освіти, охорони здоров'я та зайнятості загальмувала соціальний та економічний прогрес» [156]. Подібна інформація та публікації наштовхують на думку про об'єктивну необхідність більш детального вивчення досвіду та особливостей запровадження гендерного паритету в цьому регіоні. Вважаємо, що досягнення високих показників, як, наприклад, SIGI, не дають впевненості в тому, що реальні цілі гендерного паритету були дійсно досягнуті.

Вважаємо, що дослідження реального стану досягнення гендерного паритету в системі публічної служби куди необхідно почати з аналізу нормативно-правового регулювання цього питання. Базові положення щодо прав чоловіків та жінок закладені в Конституції республіки Куба від 2019 року, яка містить чималу кількість згадок про рівність та недискримінацію. Відповідно до статті 13, ч.4 Основного Закону Куби, базові цілі держави включають вимогу гарантувати реальну рівність у користуванні та здійсненні прав, а також у дотриманні обов'язків, закріплених у

Конституції та законах. Стаття 41 цього акту стверджує, що Кубинська держава визнає та гарантує особі неподільне та взаємозалежне користування та здійснення прав людини відповідно до принципів прогресивності та недискримінації, а їхня повага і гарантія є обов'язковими для всіх. «Усі люди є рівними перед законом, отримують однаковий захист і ставлення з боку влади, користуються однаковими правами, свободами та можливостями без будь-якої дискримінації за ознаками статі, гендерної приналежності, [...] гендерної ідентичності [...] або будь-який інший особистий стан чи обставина, що передбачає відмінність, яка шкодить людській гідності», зазначено в статті 42. Безпосередньо про гендерний паритет наголошує стаття 43, яка стверджує, що жінки та чоловіки мають рівні права та обов'язки в економічній, політичній, культурній, професійній, соціальній та сімейній сферах, а також у будь-якій іншій галузях. Ця стаття також покладає на державу дотримання гарантій того, що представникам обох статей будуть запропоновані однакові можливості. Загальний вектор національної політики, який має регулювати та забезпечувати питання рівності прописаний в статті 44 і стверджує, що держава створює умови, необхідні для забезпечення рівноправності громадян [157]. Конституція покладає на державу обов'язок навчати всіх людей поважати цей принцип з самого раннього віку. Також Конституція республіки Куба прописує, що держава реалізує це право шляхом впровадження державних законів і політики, спрямованої на заохочення соціальної інтеграції та захисту прав людей, стан яких цього вимагає [158].

Високий відсоток жінок в парламенті Куби (особливо станом на 2019 рік) підштовхує нас до думки про належне виконання вищенаведених приписів. Відповідно до конституційних гарантій на Кубі діє низка законів, що сприяють впровадженню рівності та недискримінації між чоловіками та жінками: у 1970-х роках були прийняті закони, які зробили соціальне забезпечення і соціальну допомогу універсальними для всіх громадян, а також було прийнято закон про материнство. Американська правниця К. Е. Роуз, що ці нормативно-правові акти були помічені відповідними іноземними державними та неурядовими структурами, що зорієнтовані на врегулювання питання гендерного паритету і, ймовірно, мали

безпосередній позитивний вплив на міжнародний імідж Куби. Задекларований рівний статус кубинських жінок перед законом у цих сферах допоміг Кубі стабільно посідати високі місця в міжнародних дослідженнях, присвячених становищу жінок [159, с.6]. Наприклад, у Звіті про глобальний гендерний розрив, підготовленому Всесвітнім економічним форумом Куба посідає вище місце, ніж США [160].

Дослідниця стверджує, що при наявності особливо позитивних показників, кубинське законодавство має низку проблем та недоліків. Наприклад, Куба має обмежені кримінальні покарання для осіб, які вчиняють домашнє насильство, пропонує недостатній правовий захист для осіб, які постраждали від такого насильства [159, с.7]. Вищевказане демонструє, що хоч ця держава і має високий відсоток жінок в парламенті та високі рейтингові позиції в міжнародних дослідженнях, але безпосереднє населення Куби не в повній мірі відчуває всі номінальні досягнення в сфері гендерного паритету. Вважаємо, що досягнення високих показників у сфері гендерного паритету не завжди має наслідком реальне всестороннє та повне покращення становища жінки в цьому суспільстві, а гендерні стереотипи та дискримінація за ознакою статті все ще можуть мати місце в суспільстві. Як результат, номінальний високий показник гендерного паритету може приховувати реальну ситуацію стану речей.

Дослідження К. Е. Роуз показує, що станом на 2015 рік представництво жінок у сфері безпосереднього прийняття рішень є вкрай недостатнім. Науковиця наголошує, що жінки не мають доступу до посад, які реально здійснюють владу у країні. Жінки складають лише 7 відсотків у правлячому Політбюро Комуністичної партії Куби, 14 відсотків у Секретаріаті партії і 22 відсотки у Раді міністрів, лише одна з них має звання віцепрезидента (що складає 20%). Низька кількість кубинських жінок у політичному керівництві підкреслює інші причини, які ставлять під сумнів поняття гендерного паритету в Кубі [159, с.7].

Подібна ситуація свого часу мала місце і в реаліях України. В останньому радянському парламенті УРСР було 36% жінок. Дослідники з Опори стверджують, що кількість жінок в парламентах радянської України була завжди стабільною саме через запровадження відповідної системи квотування, але такі квоти не асоціюються

із правом жінок на доступ до влади або демократією. Це пояснюється тим, що «все було контрольоване, а результати виборів відомі наперед» [161]. Це означає, що жінки в тогочасному парламенті не здійснювали реальну владу, а їхнє представництво не мало демократичних основ. Вважаємо, що держави з комуністичною ідеологією хоч і можуть мати показники, що відповідають високим світовим стандартам, але не обов'язково ці показники досягаються саме демократичними способами та не несуть реальної демократії.

К. Е. Роуз стверджує, що певні показники підтверджують ідею про те, що кубинські жінки досягли певного прогресу після Кубинської революції, проте частина жіночого населення Куби вважає, що «вони не стали ні більш вільними, ні більш сильними, ні навіть більш незалежними». Як і в будь-якій державі, на шляху до правової та гендерної рівності між чоловіками та жінками в Кубі існує чимала кількість бар'єрів та проблем, які не можливо побороти лише номінальним досягнення високих показників [159, с.15].

Дослідниця Центру Берклі з питань релігії, миру та світових відносин (The Berkley Center for Religion, Peace, and World Affairs) Н. Уодлі в своєму науковому доробку «Правда про гендерну рівність в Кубі» ділиться спостереженнями, які є подібними до тих, які описувала попередня науковиця. Авторка стверджує, що в сучасному кубинському суспільстві від жінок очікується, що вони будуть доглядати за будинком і готувати їжу. Тобто класичні ознаки стереотипного гендерного розподілу ролей. Більше того, що стосується динаміки влади, науковиця вважає, що «чоловічий менталітет гарантує, що чоловіки отримують перевагу». Вона стверджує, що «Достатньо лише пройти вулицею, щоб побачити мачизм на роботі. [...] Ця культура глибоко вкорінена в кубинському суспільстві, а також є ознакою глибшої інституціоналізованої гендерної нерівності». Подібна ситуація з невідповідністю номінальних показників і реальної демократії прослідковується і в сфері прийняття рішень. Авторка стверджує, що кубинські жінки не займають владних позицій - ні політичних, ні тих, що приносять прибуток. «Кубинський Конгрес, хоч і обраний народом, не є тим політичним органом, який справді керує країною, - стверджує Н. Уодлі. - Комуністична партія Куби, лише близько 7 відсотків якої складається з

жінок, має справжню політичну владу. На відміну від того, що стверджує кубинський уряд, до гендерної рівності на Кубі ще далеко» [162].

Проаналізувавши основи законодавчого регулювання сфери гендерного паритету та його реального стану в Кубі можна дійти висновку про невідповідність задекларованим нормам та його реалізації на практиці. В той же час Куба є не єдиною країною Центральної Америки, а тому доцільним є дослідити досвід її держав-сусідів. Це допоможе встановити наявність або відсутність закономірностей, що мають вплив на реалізацію належної гендерної політики.

До прикладу, Сальвадор має однопалатний парламент із використанням добровільних і законодавчо встановлених квот для нижньої палати та під час виборів на субнаціональному рівні [163]. Відсоткове представництво жінок в парламенті цієї країни є вищим ніж в США та Канаді і складає 31,7% [164].

Проаналізувавши гендерне законодавство Сальвадору можна зазначити наступне. Конституція Республіки Ель-Сальвадор 1983 року зі змінами до 2014 року містить лише загальні норми, що регулюють рівність громадян [165]. Відповідно до статті 3, усі люди рівні перед законом, а для користування громадянськими правами не може бути встановлено жодних обмежень, заснованих на відмінностях національності, раси, статі або релігії [166]. Водночас Виборчий кодекс Сальвадору містить законодавчо встановлені кандидатські квоти. Відповідно до статті 8, «політичні партії повинні інтегрувати свої плани щодо виборів депутатів до законодавчих зборів, центральноамериканського парламенту та членів муніципальних рад з щонайменше тридцятивідсотковою участю жінок». Законі «Про політичні партії» передбачає введення санкцій за порушення цієї норми. В той же час окремі політичні сили не обмежитись законодавчою квотою в 30% та вирішили збільшити жіноче представництво у своїх рядах. Наприклад, добровільні партійні квоти встановила партія Фронт національного визволення Фарабундо Март (Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN)). Відповідно до статті 9 статуту партії від 1996 року, квота на жіноче представництво в партії становить 35% [163].

Отже, можна помітити, нормативно-правове регулювання гендерного паритету в Сальвадорі є доволі узагальненим. В той же час система гендерного квотування дає відповідні результати.

Іншим прикладом країни з Центральної Америки є Гватемала. В ній діє однопалатний парламент, 32 зі 160 (20%) місць у якому займають саме жінки. На відміну від попередньої країни, законодавство Гватемали не передбачає застосування системи гендерного квотування, проте окремі партії використовують добровільні партійні квоти. В Преамбулі до Політичної конституції Республіки Гватемала від 1985 року зі змінами до 1993 року згадуються норми щодо рівності та недискримінації [167]. В ній зазначається, що представники народу Гватемали визнаючи сім'ю основним і основоположним джерелом духовних і моральних цінностей суспільства та держави, як відповідальної за сприяння загальному благу, зміцнення режиму законності, безпеки, справедливості, рівності, свободи і миру. Також стаття 4 Конституції стверджує, що у Гватемалі усі люди є вільними та рівними у своїй гідності та правах, а чоловік і жінка, незалежно від їхнього громадянського стану, мають рівні можливості та обов'язки [168]. Отже, законодавство цієї держави обмежується загальними згадками про гендерний паритет.

Можемо припустити, що оскільки законодавство не передбачає норм, які б могли збільшити представництво жінок на посадах публічної служби, то досягненню показника в 20% могли посприяти добровільні гендерні квоти, які в цій країні запровадили 3 політичні партії. Гватемальська революційна єдність (Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG)) ввела квоту в мінімум 30% жінок у списках партії. Партія «Національна єдність за надію» (Unidad Nacional de Esperanza (UNE)) має 40-відсоткову квоту для жінок у виборчих списках з 2007 року. Рух насіння (Semilla) (Movimiento Semilla) задекларували норму, що у списках кандидатів на виборчі та внутрішньопартійні посади не може бути більше 60% осіб однієї статі, тобто, фактично, встановлена квота на 40% представників кожної статі [169]. Вважаємо, що саме висока добровільна гендерна квота стала причиною досягнення показника в 20% жінок в національному парламенті Гватемали.

Про поривання у досягненні гендерного паритету красномовно говорить наступний факт. У 1997 році Громадянський альянс жіночих асоціацій і Національне управління у справах жінок запропонували квоту в 44% для кандидатів обох статей на виборні посади, але така ініціатива не знайшла підтримки, адже Комісія з виборчої реформи стверджувала, що ця пропозиція є дискримінаційною. Через рік, у 1998 році, до Конгресу було внесено законопроект, який пропонує систему квот для збільшення участі жінок у політичному житті також до 44 відсотків у всіх партійних списках. Незважаючи на те що законопроект отримав більшу підтримку, ніж очікувалося, для його ухвалення потрібна була більшість у дві третини голосів. Цього разу досягнути консенсусу також не вдалось. Законодавча ініціатива залишилась несхваленою [169].

Вважаємо, що вищенаведені факти демонструють високу ефективність добровільних партійних квот, адже таку ініціативу легше зафіксувати і, як результат, простіше реалізувати в рамках окремої політичної сили.

В завершення аналізу країн Центральної Америки пропонуємо ознайомитись із реалізацією національної гендерної політики ще однієї країни цього регіону - Панамою. Ця держава має однопалатний парламент із законодавчо встановленими квотами під час виборів до Національної асамблеї та на субнаціональному рівні. Така гендерна політика своїм наслідком має досягнення показника в 21% жінок в національному парламенті [170].

Щодо нормативно-правового закріплення гарантій доступу жінок та чоловіків до посад публічної служби, то Політична конституція Республіки Панама від 1972 року зі змінами до 2004 року в статті 19 декларує, що «не повинно бути державних чи приватних привілеїв, чи дискримінації за ознаками [...] статі, релігії чи політичної ідеології» [171]. В статті 20 зазначено, що всі панамці та іноземці рівні перед законом, але закон, з міркувань праці, здоров'я, моралі, громадської безпеки та національної економіки, може поставити особливі умови або взагалі заборонити іноземцям здійснювати певну діяльність [172].

Легальне регулювання системи гендерного квотування закріплене в Виборчому кодексі. Відповідно до статті 373 цього акту, політична участь регулюється

принципом паритетної та рівної участі жінок і чоловіків у внутрішніх та загальних виборчих процесах щодо складу, як у внутрішніх організаційних структурах, так і у висуванні кандидатур на виборні посади політичних партій. Це також стосується партій, що перебувають у стадії формування, в частині висунення делегатів на установчих з'їздах. Усі номінації попередніх кандидатів повинні складатися з керівника однієї статі, який супроводжується заступником іншої статі. Ця стаття покладає обов'язок на політичну партію висувати 50% жінок і 50% чоловіків від загальної кількості основних посад депутатів, мерів і радників, що відповідають кожній провінції. В негативному випадку Виборчий трибунал не затверджуватиме кандидатури, які не відповідають цій умові (стаття 71) [170]. Таким чином можна дійти висновку, що Виборчий кодекс Панами закріплює необхідність у фактичній реалізації гендерного балансу під час формування вищого політичного керівництва.

Отже, дослідження гендерного паритету в Північній та Центральній Америці дає підстави вважати, що запровадження, нормативне закріплення та безпосередня реалізація національної гендерної політики є відмінним у кожному проаналізованому випадку. Кожна країна, яка аналізувалася в цьому підрозділі, має власну гендерну політику, нормативно-правове регулювання цієї сфери, її реалізацію і результати впровадження такого правового регулювання. Можна констатувати факт відсутності спільних для всіх держав регіону закономірностей щодо відсотка жінок в національних парламентах та реальним досягненням гендерного паритету. Також важливо наголосити на особливій ролі добровільних партійних квот, які можуть бути дієвим альтернативним варіантом збільшення представництва жінок в органах публічної служби на випадок, якщо законодавство країни не дає можливості закріпити систему гендерного квотування у відповідних нормативно-правових актах.

2.3. Формування та впровадження гендерного паритету в систему публічної служби в країнах Західної Азії та Африки.

Питання гендерного паритету, недопущення дискримінації за ознакою статі і можливості жінок та чоловіків мати рівний доступ для реалізації своїх прав є важливим для громадян та громадянок всіх країн, не залежно від географічного розташування. В той же час в різних державах та регіонах ці проблеми вирішені по-різному. Наприклад, в певних країнах питання гендерної рівності винесені на суспільне обговорення та є вагомим елементом національної політики. В інших же державах ця проблема є екзистенційною та такою, що майже не вирішується через ряд причин. Існують також регіони, дослідження досвіду яких може пролити світло на велику кількість «білих плям». Саме тому важливо проаналізувати законодавство та стан реалізації гендерної політики у країнах Західної Азії та Африки.

Дослідження правового регулювання питання гендерного паритету країн Західної Азії, їхньої національної гендерної політики та фактичної ситуації можуть дати можливість встановити важливі кореляції та залежності, на основі яких можна розробляти та впроваджувати рекомендації, які зможуть допомогти покращити поточний стан справ у гендерній сфері не лише в цьому регіоні, але і в інших країнах по всьому світу. В особливості це має значення, якщо враховувати релігійну складову окремих держав, що може мати значний вплив на правове регулювання гендерного паритету у сфері публічної служби.

Аналіз регіону продемонстрував, що загальна оцінка законодавчої роботи щодо досягнення стану гендерного паритету є нижчою за середню по світу. Лише декілька країн демонструють кращі результати. Подібна ситуація і щодо відсотка місць, які займають жінки в національних парламентах і органах місцевого самоврядування. Лише незначна частка країн наближені до середньо світового показника або його перевищують. Більшість же держав мають доволі низький рівень представництва жінок в органах публічної служби. Деякі країни, як, наприклад, Іран, мають лише 3,2% жінок-парламентарок. Вся вищенаведена інформація вказує на системні проблеми,

які притаманні цьому регіону [173]. Для більше детального аналізу необхідно дослідити досвід окремих країн.

В продовження згаданої раніше інформації про малу кількість жінок в іранському парламенті, було б логічно зупинитись саме на аналізі окремих положень законодавства цієї держави. Це дало б можливість зрозуміти причини такого гендерного співвідношення. Конституція Ісламської Республіки Іран від 1979 року зі змінами до 1989 року містить окремі норми, які регулюють питання рівності та недопущення дискримінації [174]. Відповідно до частини 9 статті 3 цього акту, уряд Ісламської Республіки Іран зобов'язаний спрямовувати всі свої ресурси на скасування всіх форм небажаної дискримінації та надання рівних можливостей «як у матеріальній, так і в духовній сферах». Особливу пересторогу та увагу викликає словосполучення «небажана дискримінація», що наштовхує нас на думку про те, що може бути і «бажана дискримінація», і що боротись з нею держава не повинна. Частина 14 цієї ж статті зобов'язує уряд країни забезпечувати різноманітні права для усіх громадян, як жінок, так і чоловіків, а також декларує наявність справедливої правової безпеки, а також рівності всіх перед законом. Продовження цієї думки можна також знайти і в статті 19 Конституції: «Усі жителі Ірану, незалежно від етнічної групи чи племені, до якого вони належать, користуються рівними правами; і колір шкіри, раса, мова тощо не надають жодних привілеїв». Також викликає засторогу, що критерій статі не згадується окремо як одна із найважливіших ознак, а побічно відносять до категорії «тощо». Дещо деталізує положення статті 19 та уточнює їх в контексті гендерного паритету стаття 20. Вона стверджує, що усі громадяни Ірану, як чоловіки, так і жінки, однаково користуються захистом закону та всіма людськими, політичними, економічними, соціальними та культурними правами відповідно до критеріїв ісламу. Права жінок деталізуються в статті 21, де зазначено, що уряд повинен забезпечити права жінок у всіх відношеннях відповідно до ісламських критеріїв [175].

Позаяк, важливо наголосити на тому, що в Ірані одну із провідних ролей відіграє релігія. Це може пояснити невтішну ситуацію з низькою представленістю жінок в національному парламенті. Більше того, преамбула до Конституції

Ісламської Республіки Іран від 1979 року містить положення, які контрастують та дещо суперечать між собою: одні говорять про рівність та особливе місце жінки в іранському суспільстві, інші - сповнені стереотипів про суспільний розподіл ролей. В преамбулі зазначається, що «жінки мають отримати користь від особливо значного розширення своїх прав» і що «сім'я є фундаментальним осередком суспільства та головним центром зростання та досконалості людини». «Сумісність щодо віри та ідеалу, який є першоосновою для розвитку та зростання людини, є головним фактором у створенні сім'ї. [...] Такий погляд на сім'ю позбавляє жінку від того, щоб її розглядали як об'єкт або інструмент на службі сприяння споживацтву та експлуатації», стверджується у преамбулі [176].

Отже, аналізуючи досвід Ірану можна зробити проміжний висновок про те, що окремі релігійні та ідеологічні течії можуть мати реальний вплив на стан рівності прав жінок з чоловіками, бачення їхньої ролі в суспільстві. Такий вплив може бути також і негативним, що залежить від конкретної ідеології чи релігії. Особливо такий вплив може бути відчутним, якщо відповідна ідеологія чи релігія складають значну частину національної політики відповідної держави.

Іншою країною, де релігійні норми є важливою складовою культури та держави є Об'єднані Арабські Емірати (ОАЕ). Офіційна релігія в ОАЕ – Іслам, який визначає життєве становище місцевих жителів і законодавство цієї країни. Загальновідомим є той факт, що нормативно-правове регулювання цієї держави базується на нормах ісламського права – Шаріату. Переважна більшість населення ОАЕ складають мусульмани, які зобов'язані суворо дотримуватись релігійних звичаїв та обрядів [177, с.5]. Логічним і послідовним є факт того, що становище жінки в цій державі, її доступ до посад публічної служби та законодавча база напряму залежить від релігійних приписів Шаріату.

Конституція Об'єднаних Арабських Еміратів від 1971 року зі змінами до 2009 року містить декілька згадок про рівність та недискримінаційність [178]. Стаття 14 Конституції стверджує, що рівність, соціальна справедливість, забезпечення безпеки та рівних можливостей для всіх громадян «є стовпами, на яких ґрунтується громада». Стаття 25 цього акту продовжує та деталізує цю думку: «Усі люди рівні перед

законом. Між громадянами ОАЕ не повинно бути різниці на основі раси, національності, віросповідання чи соціального статусу». В цій Конституції, на відміну від іранської, взагалі немає згадки про критерій статі. Оскільки перелік підстав вичерпний, адже немає ні «інше», ні «тощо», то можна зробити висновок, що, відповідно до ідеологічних поглядів в Арабських Еміратах, громадяни можуть мати різні права в залежності від їх статі. Позаяк стаття 35 декларує, що доступ до державних посад відкритий для всіх громадян на рівних умовах і відповідно до положень закону [179].

Цікавою для аналізу також є ситуація щодо представництва жінок в органах публічної служби та наявності гендерних квот. Об'єднані Арабські Емірати мають однопалатний парламент із законодавчо встановленими квотами. Варто наголосити на тому, що хоч Шаріат і відіграє провідну роль у державній політиці ОАЕ, але 20 із 40 (50%) місць у Меджлісі Ватані Ітіхаді (Федеральній національній раді) займають саме жінки. Президент Його Високість Шейх Халіфа бін Заїд Аль Нахайян в 2019 році видав акт щодо підвищення представництва жінок у Федеральній національній раді (FNC) до 50 відсотків. Цей НПА складається з трьох основних статей. У першій статті встановлюється вищезгадана гендерна квота, проте така висока кількість жінок викликає сумніви щодо її еволюційності та органічності, адже лише у жовтні 2008 року перша жінка-суддя склала присяги і почала здійснювати правосуддя в ОАЕ. У березні 2019 року дві жінки вперше були призначені суддями до федерального суду [180]. Вважаємо цю гендерну політику номінальною та такою, що зорієнтована на досягнення зовнішніх показників, а не на реальне вирішення гендерних питань в середині суспільства.

Отже, проміжний висновок, який можна зробити на основі досвіду ОАЕ, вказує на те, що в країнах, де релігійні норми відіграють ключову роль в національній політиці, можуть запроваджуватись законодавчо закріплені гендерні квоти. Проте ці квоти мають бути не номінальними, а такими, що мають реальний вплив на покращення життя та прав жінок та чоловіків, в особливості при доступі до посад публічної служби.

Продовжуючи аналіз країн Західної Азії доцільним є звернути увагу на державу, гендерна політика якої вирізняє її серед країн не тільки цього регіону, але по всьому світу. Ізраїль вважається однією із найбільш розвинених країн Західної Азії. Держава, яку сприймають як унікальний взірець та приклад паритетного залучення жінок до сфери публічної служби, а саме через військову службу. Такі наслідки спричинив стан постійної реальної екзистенційної військової небезпеки з боку країн-сусідів. В той же час важливо наголосити, що постійна мілітаризація держави та суспільства має і негативний вплив стан гендерного паритету. Перш за все, змінився образ «ідеального політика». На сьогоднішній день ізраїльські громадяни хочуть бачити на керівних посадах осіб, що мають досвід, пов'язаний із сферою безпеки та оборони. Як результат, у чоловіків, які кількісно переважають жінок у збройних силах Ізраїлю, більше потенційних та реальних шансів отримати посади публічної служби [181].

Якщо проаналізувати Конституція Ізраїлю 1958 року зі змінами від до 2023 року, то можна дійти неочікуваного висновку, що вона не містить приписів, які регулюють питання гендерного паритету або недопущення дискримінації, але в цьому акті є норми, які опосередковано мають вплив на цю сферу [182]. Наприклад, Основний закон стверджує, що кожен ізраїльський громадянин, який є резидентом Ізраїлю, має право бути кандидатом на посаду президента держави. Подібне положення також існує і щодо виборів до законодавчого органу держави: «Кожен громадянин Ізраїлю, якому на день подання списку кандидатів, який містить його ім'я, виповнився двадцять один рік і старше, має право бути обраним до Кнесету, якщо тільки суд не позбавив його цього права» [183].

Аналізуючи законодавство Ізраїлю та його мілітаризацію неможливо оминати увагою питання представлення жінок на посадах публічної служби. Ізраїль має однопалатний парламент, де 30 із 120 (що складає 25%) місць у Кнесеті займають жінки. Частково такі показники можна пояснити використанням добровільних партійних квот. Такі позитивні дії запровадили в себе лише дві політичні сили. Трудова партія Ізраїлю (ILP) стверджує, що принаймні 20% партійного списку мають бути заповнені жінками, по 2 з кожних 10 прізвищ. Також політична партія

Лікуд має подібну систему квотування. Важливо наголосити, що в Ізраїлі використовується система пропорційного представництва за списками. Громадяни під час виборчого процесу голосують лише за політичну партію, а не за конкретних кандидатів від політичних сил. Резервування місць для жінок у списках політичних партій гарантує, що кандидатки матимуть більше шансів бути обраними. Механізм зарезервованих місць вводиться в дію лише в тому випадку, якщо жінки не досягають необхідного рівня представленості [184].

Досвід Ізраїлю дає можливість зробити проміжний висновок, що держава, де для політичного просування жінок існують реальні об'єктивні перешкоди, все ще може мати відносно непоганий відсоток жінок в парламенті. При цьому система гендерного квотування не знайшла свого закріплення в законодавстві Ізраїлю. Також можна зробити висновок, що відсутність номінально закріплених норм щодо запровадження гендерного паритету не є перешкодою у впровадженні дієвої та реальної гендерної політики.

Іншою країною Західної Азії, яка свого часу перебувала у стані військового конфлікту є Грузія. Її досвід може бути важливим з декількох причин. Перш за все, населення цієї країни, як і України, тяжіє до принципів та цінностей Європейського Союзу та НАТО. По-друге, як зазначалось раніше, Грузія пережила війну з росією. Ці фактори є спільними, а отже можуть слугувати ілюстративним матеріалом для запровадження провідного досвіду. В той же час, вважаємо, що доцільно звернутись до законодавства. Конституція Грузії від 1995 року зі змінами до 2020 року також містить згадки про рівність прав чоловіків та жінок, недопущення дискримінації, а також містить норми, що закріплюють право застосування позитивних дій [185]. Стаття 11 цього акту декларує, що усі люди рівні перед законом. Також вона забороняє будь-яка дискримінаційні дії за ознакою статі та за будь-яким іншим критерієм. Відповідно до частини 3 цієї статті, Грузія має забезпечувати рівні права та можливості чоловіків і жінок. Вона також повинна вживати спеціальних заходів для забезпечення істотної паритетності чоловіків і жінок і усунення нерівності. Положення щодо паритетної участі жінок та чоловіків у сфері публічної служби прописані опосередковано. Наприклад, стаття 23 Конституції стверджує, що

громадяни Грузії мають право створювати політичну партію та брати участь у її діяльності. Ця норма не передбачає обмежень або привілеїв за ознакою статі. Частина 4 статті 37 цього акту також деталізує, що членом Парламенту може бути обраний будь-який громадянин Грузії, який відповідає ряду критеріїв, серед яких не має поділу за статтю [186].

Вважаємо, що реалізацію нормативних гарантій можливо частково прослідкувати за відсотком жінок в органах публічної служби. Грузія має однопалатний парламент та використовує законодавчо закріплені гендерні квоти. Як результат, 27 із 150 (що складає 18% від загальної кількості) місць у парламенті займають жінки. Законодавство цієї країни доволі детально прописує систему застосування позитивних дій для залучення більшої кількості жінок до органів публічної служби. Наприклад, Закон про гендерні квоти був прийнятий в 2018 році. До розробки та впровадження цього акту Грузію підштовхували країни-члени Європейського Союзу. Вони рекомендували Грузії вжити активних заходів для збільшення представництва жінок у політичному житті та сфері прийняття рішень. Важливо зазначити, що ця країна і раніше намагалася впровадити таку державну політику, яка б дозволила залучити більше жінок у сферу публічної служби, збільшивши державне фінансування партій, які включали жінок у свої виборчі процеси, проте такі дії призвели до того, що на виборах у 2016 році до 150-місцевого парламенту було обрано лише 25 жінок. Це демонструє недосконалість подібної системи, адже фінансовий критерій не завжди може бути достатнім для досягнення поставленої цілі [187].

Законодавство Грузії стверджує, що «політична партія або виборчий блок визначає порядок складання партійного списку на парламентських виборах, які відбудуться до виборів Парламенту Грузії 26 жовтня 2024 року, таким чином, щоб не менше однієї особи з кожних чотирьох осіб у партійний список, поданий голові ЦВК, має бути жінкою». Тобто законодавство встановило гендерну квоту у розмірі 25%. Позаяк вони на цьому не зупинились і запланували на вибори 2028 року встановити квоту в 33,3(3)%. «Правила складання партійного списку на виборах до парламенту Грузії 28 жовтня 2028 року та наступних парламентських виборах до

2032 року включно визначаються політичною партією таким чином, щоб принаймні одна особа у кожному третьому списку партії, який надається голові ЦВК, повинна бути жінка». У тому випадку, якщо поданий партійний список не відповідає зазначеним критеріям щодо представленості жінок, такий список повертається суб'єкту виборчого процесу. Він має повинен у триденний строк усунути всі недоліки. В негативному випадку партійний список не буде зареєстрований. Ідентичні положення можна знайти і для процесу формування списків під час виборів до органів місцевого самоврядування [188].

Продовжуючи аналізувати досвід впровадження політики гендерного паритету необхідно звернути увагу на країну, яка, як і Грузія, територіально наближена до України - Туреччину. Конституція Турецької Республіки від 1982 року зі змінами до 2017 року містить низку норм, які регулюють питання гендерної рівності прямо та опосередковано [189]. Цей акт навіть містить згадки про позитивні дії. Це означає, що дана ідея вкорінена в національну політику держави та є вагомою частиною турецького законодавства. Стаття 10 Конституції декларує, що чоловіки та жінки мають рівні права, а держава зобов'язана забезпечити існування цієї рівності на практиці. Конституція Туреччини також містить приписи, що врегульовують питання загальної рівності громадян держави. В Преамбулі зазначається, що кожен громадянин цієї країни «має вроджене право та можливості вести чесне життя та покращувати свій матеріальний і духовний добробут під егідою національної культури, цивілізації та верховенства права». Також Конституція Турецької Республіки декларує, що кожен є рівним перед законом не зважаючи на ряд ознак, серед яких є і критерій статі: «Чоловіки і жінки мають рівні права. Держава зобов'язана забезпечити існування цієї рівності на практиці». Цей акт містить ряд норм, які регулюють питання, що пов'язані із формування органів публічної служби: парламенту, уряду, глави держави тощо. Якщо проаналізувати ці норми, то можна дійти висновку, що всі вони також надають таке право широкому колу осіб, що включає як чоловіків, так і жінок. Наприклад, у статті 101 зазначається, що Президент Республіки обирається безпосередньо громадськістю з числа громадян

Туреччини, які відповідають певному ряду критеріїв. Проте обмежень за ознакою статі немає [190].

Важливо наголосити, що при цьому законодавство Туреччини не передбачає застосування системи гендерного квотування. Показника в 20% жінок у Великих національних зборах Туреччини вдалося досягнути за допомогою добровільних партійних квот. Положення про квоти закріпили у своїх актах п'ять партій, які зараз входять до складу турецького парламенту. Хороша партія стверджує, що під час виборів членів Центральної дисциплінарної ради та Провінційної дисциплінарної ради вони застосовують щонайменше двадцятип'ятивідсоткову гендерну квоту. Цікавим є формулювання «щонайменше», що дає можливість цій партії мати додаткову дискрецію щодо визначення кількості жінок у відповідних списках. Партія зелених лівих (Yeşil Sol Parti) встановила гендерні квоти для жінок при доступі до посад органів місцевого самоврядування та виконавчої влади. Стаття 62 статуту партії зазначає, що якщо жінок-кандидатів недостатньо, то має застосовуватися квота у розмірі не менше 40% від загальної кількості кандидатів. Партія народної демократії (Halkların Demokratik Partisi) має чи не найбільшу гендерну квоту серед всіх і складає 50% для жінок. Республіканська народна партія (Cumhuriyet Halk Partisi) в статті 56(1) свого статуту закріпила норму про те, що квота в 33% місць для жінок має застосовуватись до широкого кола кандидатів у депутати на всіх рівнях. Така норма забезпечує паритетне представлення жінок не лише в якомусь окремому органі (наприклад, в парламенті), але і у великій кількості інших посад у сфері публічної служби. Робітнича партія Туреччини (Türkiye İşçi Partisi) з метою рівноправного представництва в статті 4.6 статуту партії закріплює застосування гендерної квоти в 40% для жінок застосовується в усіх правліннях (раді партії, місцевих і районних радах). Також вони встановили 50% жіночих квот для Центральної дисциплінарної ради та місцевих дисциплінарних рад [191].

Аналіз досвіду Туреччини показує, що введення партійних гендерних квот може мати позитивний вплив на представленість жінок в органах публічної служби. Після парламентських виборів 2023 року представництво жінок у турецькому

парламенті буде найвищим в історії, оскільки 121 жінка забезпечила собі місце в 600-членному парламенті. Ефективність таких квот напряду залежить від кількості партій в парламенті, які запровадили такі позитивні дії.

Вважаємо, що для повноцінного аналізу світового досвіду впровадження гендерного паритету в систему публічної служби важливо також вивчати досвід країн Африки з ряду причин. По-перше, проблема гендерного паритету та доступу жінок до посад публічної служби в цьому регіоні стоїть ребром уже довгий час. По-друге, ці країни мають чи не найбільший контраст щодо відсотку жінок в органах влади. Якщо проаналізувати та поррахувати середнє значення того, скільки місць в національних парламентах Африки займають жінки, то можна отримати цифру в 24,78%. Такого результату вдалось досягнути завдяки тому, що є держави, які мають від 40% до 60% жінок-депутаток. При цьому їхні держави-сусіди можуть мати не більше 4-10%. Аналіз стану ситуації дасть можливість встановити причини такого високого та низького відсоткового представництва жінок в національних парламентах та може бути корисним під час розробки державної гендерної політики.

Для аналізу країни підбирались на основі їх належності до одного із регіональних економічних спільнот (The Regional Economic Communities або REC), адже ці об'єднання, так само як і Європейський Союз, мають нормативно-правові акти, які є спільними для країн-членів співтовариства [192, с.7].

Автори звіту «Гендерна рівність і міжнародне право в Африці: роль регіональних економічних спільнот» стверджують, що Економічна спільнота країн Центральної Африки (Economic Community of Central African States або ECCAS) за останні три роки підвищили увагу щодо питань про права жінок. ECCAS веде активну гендерну політику та має багато планів і стратегій у цій сфері. Крім того, одним з найважливіших внесків ECCAS у підтримку своїх держав-членів у виконанні договорів щодо належного врегулювання прав жінок у сфері миру, безпеки та оборони є підтримка при розробці їхніх національних планів дій відповідно до Резолюції Ради Безпеки ООН 1325. В той же час регіональна нестабільність та фінансова залежність від зовнішніх партнерів є постійними викликами, які мають вплив на впровадження та реалізацію державної гендерної

політики. Крім того, кількість механізмів, які б проводили моніторинг реалізації прав жінок, є недостатніми для належної реалізації гендерної політики [192, с.9].

Від загального огляду регіону пропонуємо зацентувати увагу на безпосередньому досвіді конкретних країн цієї спільноти. Однією із найбільш відомих країн Економічної спільноти країн Центральної Африки є Руанда. Це держава, яка станом на 2024 рік посідає перше місце у світі за кількістю жінок в парламенті. Досвід такої країни має особливе значення, адже він може бути прикладом або успішної та дієвої національної гендерної політики, або бути подібним до Куби, де за високими показниками залученості жінок до сфери публічної служби не було реальних та дієвих політик, що покликані покращити становище жінок в цій державі. Конституція Республіки Руанда від 2003 року зі змінами до 2023 року має доволі типове правове регулювання сфери гендерного паритету та протидії дискримінації за ознакою статі, проте також містить і окремі важливі норми [193]. Преамбула цього акту закріплює, що громадяни Руанди «віддані розбудові правової держави, заснованої на повазі прав людини, свобод і на принципі рівності всіх руандійців перед законом, а також рівності між жінками і чоловіками». Наголошуємо, що вимога застосування системи гендерного квотування знайшла своє вираження у статті 10 цього акту: «Держава Руанда бере на себе зобов'язання підтримувати та забезпечувати повагу до наступних фундаментальних принципів: (d) побудова правової держави, плюралістичного демократичного уряду, рівності всіх руандійців, а також жінок і чоловіків, що підтверджується тим, що жінки займають щонайменше 30% посад в органах, які приймають рішення». Це демонструє, що політика застосування позитивних дій вкорінена та вписана в ідеологію цієї держави. Конституція Руанди містить ряд норм, які закріплюють рівність її громадян у всіх сферах суспільного та політичного життя. Відповідно до статті 16 Конституції «усі руандійці народжуються та залишаються рівними в правах і свободах. Будь-яка форма або пропаганда дискримінації, у тому числі на основі [...] статі [...] забороняються і караються законом» [194].

Запровадження такої гендерної політики мало безпосередній вплив на представництво жінок в органах влади. Руанда має двопалатний парламент із

законодавчо встановленими квотами для обох палат. Також на законодавство цієї країни містять норми, що встановлюють необхідність введення гендерних квот і при виборах до органів на місцевому рівні. Як результат, 49 із 80 (61%) місць у Палаті депутатів займають саме жінки. У 2007 році до Закону Руанди про політичні організації та політиків було внесено зміни, які встановлюють, що партійні списки на всі виборні посади повинні містити щонайменше 30% жінок-кандидатів, проте закон не містить жодних положень щодо рангового порядку жінок-кандидатів, що може мати певні негативні наслідки. Гендерна квота дала можливість Руанді посідати перше місце у світі за відсотком жінок парламенті з 2008 року [195]. Відповідно до стаття 79 Закону Руанди про вибори, при подачі списків виборців він обов'язково має включати максимум вісімдесят кандидатів: «Щонайменше тридцять відсотків кандидатів у закритому списку мають бути жінки». Подібна норма діє і при виборах до Сенату (верхньої палати парламенту) та на місцевому рівні. Стаття 138 цього закону закріплює, що жінки-члени ради, які становлять щонайменше тридцять відсотків (30%) усіх членів окружної ради, обираються шляхом непрямого та таємного голосування членами бюро секторів ради, що утворюють округ [196].

Важливо наголосити, що існує твердження, що запровадження системи гендерного квотування в Руанді є не органічним та еволюційним, а штучним. Також сумніви викликає індекс рівня демократії цієї країни, який на 2023 рік становить 3.3. До прикладу, індекс демократії Швеції на той же рік складає 9.4 [197]. Наприклад, видавництво «The Guardian» називає цю країну «добре закамуюфльованою диктатурою», адже главою цієї держави з 2000 року і понині є Поль Кагаме [198]. Тому беззаперечність тези про реальний та належний, а не номінальний, рівень гендерного паритету в Руанді потрібно ще додатково вивчати та аналізувати, адже у випадку негативного висновку залучення досвіду цієї країни буде малоефективним та нагадуватиме самоціль, що є недопустимим.

Наступною спільнотою, яку необхідно проаналізувати є Економічне співтовариство країн Західної Африки (ЕСКЗА або Economic Community of West African States або ECOWAS). Воно має значну гендерну інституційну інфраструктуру та містить кілька важливих нормативно-правових актів, що

регулюють права жінок. Одним із важливих нововведень цього регіону стало створення Центру гендерного розвитку. Основним його завданням є співпраця з державами-членами для просування зобов'язань щодо гендерної рівності в національній політиці, державних стратегіях і програмах. Центр тісно взаємодіє зі спеціальним національним координатором, який займаються гендерними питаннями. Той факт, що це співтовариство має спеціальну інституцію з питань, що пов'язані з гендерним паритетом, забезпечує надійну відправну точку для впливу на держави-члени щодо ратифікації, імплементації, виконання та звітності за своїми зобов'язаннями у цій сфері. Залучення жінок до всіх сфер публічної служби призвело до включення гендерних питань до широкого спектра політичних заходів ECOWAS [192, с.10].

Пропонуємо детальніше зупинитись на аналізі законодавства та безпосередньої реалізації гендерної політики в цьому співтоваристві. Нігер є однією із держав-членів ECOWAS. В цій країні є законодавчо встановлені гендерні квоти для кандидатів у національний однопалатний парламент та на виборах до органів місцевого самоврядування. В результаті 51 із 171 (30%) місць у Національній асамблеї займають жінки [199]. Таких значних результатів вдається досягти і за допомогою національного законодавства. Конституція Республіки Нігеру від 2010 року зі змінами до 2017 року в своєму змісті містить згадки про запровадження позитивних дій [200]. Стаття 22 цього акту зазначає, що держава «підключається про усунення всіх форм дискримінації щодо жінок, молодих дівчат», а державна політика «в усіх сферах забезпечує їх повний розвиток та участь у національному розвитку». Також Конституція декларує, що Нігер має забезпечити справедливе представництво жінок в державних інституціях. Це положення має бути реалізоване за допомогою формування належної національної політики у сфері гендерного паритету та дотримання квот. Стаття 161 Конституції деталізує положення попередньої статті і прописує, що, наприклад, три представники Вищої ради зв'язку повинні включаючи, принаймні одну жінку. Стаття 8 прописує, що Нігер «гарантує всім рівність перед законом без різниці статі», а «будь-яка партикуляристська пропаганда [...] сексистської [...] дискримінації караються законом». Стаття 10

закріплює принцип застосування позитивних дій: «Усі нігерійці народжуються та залишаються вільними та рівними у правах та обов'язках. Однак доступ певних громадян до виборчих посад, до виборних функцій і до державних посад може сприятися за допомогою певних заходів, визначених законом». Стаття 22 закріплює за державою вимогу піклуватись про усунення всіх форм дискримінації щодо жінок та забезпечувати їм справедливе представництво в державних інституціях [201].

Інші нормативно-правові акти Нігеру містять більш детальне правове регулювання запровадження гендерних квот при доступі до посад публічної служби. До прикладу, під час парламентських або місцевих виборів ті списки, які представлені політичними партіями, повинні включати кандидатів обох статей. В подальшому під час оголошення остаточних результатів в списку має бути гендерна пропорція, яка більша або рівна 25% обраних кандидатів тієї чи іншої статі. Відповідно до Закону Нігеру про встановлення системи квот на виборні посади, Конституційний суд відхиляє списки кандидатів, які не відповідають вимогам гендерної квоти, і рекомендує партії виправити їх. Ідентична квота в 25% існує і для списків виборців на місцевому рівні [199].

Іншою державою із ECOWAS, яка є корисною для аналізу є Нігерія. На відміну від Нігеру, ця країна має значно гірші результати впровадження та реалізації національної гендерної політики. Для прикладу, в цій країні немає жодних законодавчо закріплених чи добровільних партійних гендерних квот. В нижній палаті парламенту із 360 депутатів жінок лише 13, що складає 4% від загальної кількості. У верхній палаті представниць дещо більше - 7% [196]. Більше того, в своїх рішеннях Суд співтовариства ECOWAS визнав Нігерію такою, що порушує свої зобов'язання за міжнародними договорами у цій сфері [192, с.10].

Закономірно, що законодавство країни не містить норм, які б належним чином регулювали питання у гендерній сфері. Конституція Федеративної Республіки Нігерія від 1999 року зі змінами до 2023 року вже не містить жодних згадок про запровадження гендерних квот чи впровадження будь-яких позитивних дій. Стаття 15 Конституції забороняє дискримінацію за ознаками статі. Частина 2 статті 17 стверджує, що для сприяння суспільному порядку кожен громадянин повинен мати

рівні права, обов'язки і можливості. Стаття 42 дещо деталізує положення щодо рівності всіх громадян. Конституція містить опосередковані згадки про політичні права громадян. «Членство в асоціації відкрито для кожного громадянина Нігерії, незалежно від його [...] статі» [203].

Отже, на основі аналізу вищезгаданих країн можна зробити проміжні висновки про те, що запровадження спільної для певного регіону політики не обов'язково матиме позитивні наслідки. Окремі держави можуть просто ігнорувати відповідні приписи і, як результат, не виконувати їх, що має негативний вплив на гендерний паритет в сфері публічної служби. Також можна помітити, що система гендерного квотування може мати позитивні результати щодо представлення жінок на державному рівні місцевому рівні.

Intergovernmental Authority on Development (Міжурядовий орган з розвитку, МУОР або IGAD) є ще одним співтовариством Африки, яке підтримує свої держави-члени у розробці національних планів дій та сприяє залученню жінок до процесів розбудови миру. Важливо зазначити, що хоча тема просування прав жінок у сфері публічної служби не пов'язана із безпосередньою тематикою діяльності цього співтовариства, проте організація має розвинену гендерну інфраструктуру та проводить активну політику у цій сфері. Наприклад, з 2004 року IGAD розробив і прийняв кілька актів для інтеграції гендерної тематики у свою діяльність, а також затвердив політику і стратегію, які враховують ряд гендерних аспектів. Позаяк взаємодія між державами-членами із реалізації цих політик та стратегій залишається обмеженою через недовіру до інституцій громадянського суспільства. Також неприємним аспектом є факт того, що велика кількість зобов'язань, які взяв на себе IGAD, не завжди виконується [192, с.11].

Зупинимось детальніше на окремих країнах співтовариства. У Кенії діє двопалатний парламент, 82 з 350 (23%) місць у якому займають жінки. Такі результати вдалось досягнути завдяки введенню добровільних партійних та законодавчо встановлених квот для обох палат [204].

Конституція Республіки Кенія від 2010 року містить ряд норм, які регулюють питання рівності та недопущення дискримінації [205]. Частина 3 статті 27 стверджує,

що жінки та чоловіки мають право на рівне ставлення, включаючи право на рівні можливості в політичній, економічній, культурній та соціальній сферах. «Держава не повинна дискримінувати будь-яку особу прямо чи опосередковано за будь-якою ознакою, включаючи [...] стать», задекларовано в Конституції. Частина 6 статті 27 прямо закріплює необхідність застосування позитивних дій: «Щоб забезпечити повну реалізацію прав, гарантованих цією статтею, держава вживає законодавчих та інших заходів, включаючи програми позитивних дій і політику, спрямовану на усунення будь-якої невідповідної ситуації, якої зазнали окремі особи або групи внаслідок дискримінації в минулому». Ці ідеї деталізуються в положеннях статті 100, де зазначено, що держава приймає законодавство для сприяння представництву жінок в парламенті. Також Конституція Кенії містить ряд норм, що регулюють право на доступ до посад публічної служби. Всі вони сформульовані з дотриманням основ рівності та недопущення дискримінації. Наприклад, стаття 38 стверджує, що кожен громадянин має право вільно робити політичний вибір, що включає право створювати політичну партію та брати участь у її діяльності [206]. Більш детально положення, щодо застосування гендерних квот прописані у Законі про політичні партії від 2011 року, де зазначається, що партія не має права на державне фінансування, якщо більше ніж 2/3 її обраних посадовців є представниками однієї статі. Це положення опосередковано стимулює політичні сили до збільшення представництва жінок на керівних посадах у сфері публічної служби. Також в законодавстві Кенії існує норма, що кожен партійний список повинен включати певну кількість кандидатів і чергувати кандидатів чоловічої та жіночої статі відповідно до пріоритету, у якому вони перераховані. Під час виборів до Сенату (верхньої палати) також застосовують подібні норми. Відповідно до статті 100 Закону про вибори, під час виборів до Сенату від політичних партій має бути висунуто шістнадцять жінок, два члени, (один чоловік і одна жінка) які представляють молодь, два члени, (один чоловік і одна жінка), які представляють людей з обмеженими можливостями. Збільшення кількості жінок в парламенті також пов'язане із закріплення додаткових партійних квот. Демократична партія декларує, що вона проводить політику позитивних дій, яка резервує одну третину

всіх місць для жінок. Проте на практиці це не завжди реалізується. Ювілейна партія також встановила квоту в 33% представників кожної статі. Ідентичне положення можна знайти і в статуті Помаранчевого демократичного руху [204].

Отже, на основі досвіду Кенії можна помітити, що іноді запровадження дворівневої системи квотування (законодавчі та партійні) не обов'язково призводить до відчутного покращення представництва жінок в парламенті. Для порівняння, під час парламентських виборів в Україні 2019 року не застосовувались жодні гендерні квоти, але представництво жінок в цьому органів склала близько 20%.

Останнім співтовариством Африканського континенту є Southern African Development Community (Південноафриканське співтовариство розвитку, ПАСР або SADC). SADC, так само як і попередні співтовариства, має добре розвинену гендерну інфраструктуру. Серед основних інституцій можна назвати Гендерний відділ у Секретаріаті SADC, а також Комітет міністрів країн SADC, який є відповідальним за ведення гендерної політики. Ця інфраструктура в своїй діяльності керується гендерною політикою, а також деклараціями та актами, що покликані забезпечити належну реалізацію прав жінок. Найвідомішим з них є юридично обов'язковий Протокол з питань гендеру та розвитку 2008 року. Також політика Південноафриканського співтовариства розвитку передбачає застосування гендерно-орієнтованого бюджетування [192, с.11-12].

Важливою країною для аналізу є Ангола, яка має однопалатний парламент, 85 із 220 (39%) місць якого займають жінки. Цікавим є факт того, що такого результату вдалося досягнути за допомогою застосування добровільних партійних квот [207].

Конституція Республіки Ангола від 2010 містить лише опосередковані згадки про необхідність застосування позитивних дій [208]. Відповідно до статті 21, основними завданнями ангольської держави є сприяння рівності між чоловіками та жінками. Стаття 23 Конституції стверджує, що усі є рівними перед Основним Законом, ніхто не може бути дискримінований, привілейований, позбавлений будь-яких прав або звільнений від будь-яких обов'язків на основі статі. Частина 3 статті 35 також декларує, що чоловіки та жінки мають бути рівними, користуватися однаковими правами та відповідати за однакові обов'язки. Також цей акт містить

норми, що регулюють рівні та недискримінаційні політичні права при доступі до посад публічної служби [209].

Добровільні партійні квоти під час формування списків застосовують дві партії, які представлені в парламенті. Національний союз за повну незалежність Анголи в статуті партії прописала, що при формуванні списку «має бути дотримана позитивна дискримінація представництва жіночої статі до 50%». Народний рух за визволення Анголи стверджує, що у списках кандидатів до представницьких органів має бути дотримана гендерна квота у розмірі не менше 40% [207]. Проаналізувавши ці положення, можна дійти висновку, що досягнення показника в 39% жінок в національному парламенті було досягнуто завдяки впровадженню високого гендерного показника (40-50%) при формуванні списків партій.

Іншою країною цього регіону, досвід якої може бути корисним, є Алжир. Він має двопалатний парламент, в якому 32 з 407 (8%) місць в нижній палаті займають жінки. Важливо, що такий незначний результат був досягнутий навіть з урахуванням факту того, що під час виборів застосовуються добровільні партійні та законодавчо встановлені квоти для нижньої палати та на місцевому рівні [210].

Конституція Республіки Алжир від 2020 року містить загальні положення про застосування позитивних дій та недопущення дискримінації [211]. Стаття 59 Конституції декларує, що держава працює над просуванням політичних прав жінок, заохочуючи їхні можливості доступу до представництва в органах публічної служби. Стаття 68 дещо деталізує ці положення і зазначає, що Алжир заохочує просування жінок на відповідальні посади в державних установах і адміністраціях. Ідентично до конституцій країн, згаданих раніше в цьому підрозділі, Основний Закон Алжиру у своєму змісті містить загальні згадки про рівність усіх громадян (ст.32, 35, 37) та про паритетний доступ всіх до посад публічної служби [212].

Закон Алжиру про вибори містить згадку про санкцію у випадках, коли гендерна квота не дотримується. «Представлений список під страхом бути відхиленням має враховувати паритет між жінками та чоловіками» (стаття 191). При цьому законодавство не містить жодних згадок про те яка ж саме гендерна квота має бути. Встановлюючи обов'язкові квоти для жінок-кандидатів, законодавча база не

визначає механізми розподілу місць серед жінок [210]. Такий досвід є неприпустимим для наслідування, адже є фіктивним і неефективним.

Отже, на основі аналізу досвіду країн Західної Азії та Африки можна дійти до наступних висновків. По-перше, різні країни по-різному закріплюють норми, які регулюють питання гендерного паритету при доступі до посад публічної служби. Це означає, що єдиної практики та розуміння того, як має формуватись та прописуватись гендерна політика немає. По-друге, номінальне закріплення гендерних норм не завжди призводить до позитивних наслідків. За нормативними гарантіями обов'язково мають слідувати інституційні. Також задекларовані норми повинні виконуватись і реалізовуватись на практиці. Інакше такі приписи будуть фіктивними та недієвими. По-третє, вплив окремих ідеологій та релігій може бути особливо відчутним в окремих державах, де вони посідають провідну роль. Важливо, щоб такі ідеології та релігії або не несли дискримінаційних наративів, або не мали реального впливу на суспільні відносини. По-четверте, законодавче закріплення гендерних квот не завжди своїм наслідком має реальне та відчутне збільшення кількості жінок в органах публічної служби.

Висновки до розділу 2

Ознайомлення із законодавчим регулюванням сфери гендерного паритету та національної гендерної політики країн Західної Азії та Африки продемонструвало відсутність єдиного підходу щодо регламентації зазначеної сфери. Різні країни цього регіону по-різному регулюють питання гендерного паритету у сфері публічної служби.

По-перше, не було встановлено закономірності між відсотковим представництвом жінок в органах влади та рівнем реального гендерного паритету. Індекси та висновки щодо досягнення гендерної рівності в країні або регіоні можуть бути номінальними, фіктивними та не відображати реальний стан досягнення гендерного паритету.

По-друге, більшість країн-членів Європейського Союзу активно застосовують систему гендерного квотування у правовому регулюванні національної гендерної політики. Застосування гендерних квот є властивим та характерним для цих держав. Для реалізації національної гендерної політики застосовуються як законодавчо закріплені, так і добровільних партійних квот. Існує чотири умовні типи систем гендерного квотування: застосування лише законодавчих квот; застосування лише добровільних партійних квот; застосування обох видів квот одночасно; відсутність будь-яких гендерних квот.

По-третє, аналіз наслідків запровадження тої чи іншої системи гендерного квотування дає підстави вважати, що подібні квоти можуть призводити до різних результатів. Імплементация подібної системи квотування не обов'язково матиме ідентичні або навіть подібні результати щодо представництва жінок та чоловіків у сфері публічної служби.

По-четверте, окремі міжнародні показники та індикатори не демонструють цілої картини досягнення гендерного паритету в регіоні. В той час, коли одні показники декларують покращення стану та явний розвиток регіону у сфері гендерного паритету, інші дослідники не підтверджують таких висновків.

РОЗДІЛ 3. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

3.1. Нормативно-правові засади гендерного паритету в системі публічної служби в Україні.

Запровадження та реалізація належної гендерної політики у сфері публічної служби вже давно стали ключовими трендами національної стратегії розвитку демократичних держав. Дискримінація або привілейованість за будь-якими ознаками мають бути забороненими. Ці основоположні базиси є ключовими елементами сучасної демократичної гендерної доктрини. Ідея паритетності чоловіків та жінок у всіх сферах суспільного, державного та політичного життя є обов'язковим елементом побудови громадянського суспільства. Дотримання, реалізація та розвиток цієї доктрини є базисом національної політики кожної цивілізованої держави. Досягнення гендерного паритету в реаліях сьогодення для нашої країни має два означення. По-перше, це є нашою внутрішньою дискрецією, яка покликана забезпечити рівність прав громадян України. Це дасть можливість наблизитись до побудови громадянського суспільства в середині нашої держави, що зробить життя українців якіснішим та комфортнішим. По-друге, Україна є підписантом ряду міжнародних актів, які покладають на неї безпосередні обов'язки у досягненні якісної гендерної політики. Особливо актуальним це питання є в рамках євроінтеграційного шляху України, що також є нашим внутрішнім імперативом. Важливо також наголосити на питанні гендерної рівності та можливості у доступі чоловіків та жінок до посад в системі публічної служби. В той же час простого розроблення ідеї якісного впровадження відповідних змін може бути недостатнім для її реалізації. Такі ідеї мають знайти своє закріплення в законодавстві. Тому пропонуємо більш детально зупинитись на нормативно-правовому регулюванні гендерного паритету у сфері публічної служби в законодавстві України. Важливо наголосити, що дослідження сучасного законодавства України, яке регулює питання гендерного паритету у системі

публічної служби не знайшло свого достатнього висвітлення в наукових джерелах. Це можна пояснити тим, що, по-перше, законодавство доволі швидко змінюється, окремі акти втрачають чинність і їхнє місце посідають інші. Як результат, аналіз нормативно-правової бази потребує оновлення. По-друге, значна частина досліджень висвітлюють сферу гендерного паритету переважно через призму «жіночого питання», а той час, як ця проблематика стосується представників обох статей. По-третє, нормативно-правова база, яку можна знайти на офіційних вебсторінках органів публічної служби, обмежується цитуванням норм та актів, які висвітлюють лише загальні питання гендерної рівності та заборони дискримінації за ознакою статі. При цьому норми та акти, які б регулювали питання рівного доступу представників обох статей до цих посад та проходження ними публічної служби не наводяться.

З огляду на вищенаведене пропонуємо власну авторську класифікацію нормативно-правових актів, що регулюють питання рівності жінок і чоловіків у сфері публічної служби за критерієм закріплення в них норм, які регулюють питання гендерного паритету у сфері публічної служби:

1. Акти, що не містять норми, які прямо або опосередковано встановлюють вимоги щодо рівності чоловіків та жінок;

2. Акти, які опосередковано встановлюють рівність між представниками обох статей через використання нейтральних термінів («громадяни», «особи» тощо);

3. Акти, які наголошують на безпосередній необхідності дотримання рівності та недопущення дискримінації за гендерною ознакою. Такі норми часто декларуються в переліку з іншими ознаками, за якими забороняється дискримінація:

- 3.1. Акти, які регулюють сферу гендерного паритету при доступі до конкретних посад публічної служби;

- 3.2. Акти, які регулюють питання гендерного паритету в інших сферах;

4. Акти, які безпосередньо прописують норми щодо прав жінок та чоловіків, маючи безпосередню прив'язку до статі (можуть містити формулювання «жінки», «чоловіки», «матері» тощо):

4.1. Акти, які регулюють сферу гендерного паритету при доступі до конкретних посад публічної служби;

4.2. Акти, які регулюють питання гендерного паритету в інших сферах.

Аналізуючи нормативно-правове регулювання гендерного паритету у сфері публічної служби важливо зазначити, що законодавство в цій сфері в цілому характеризується відсутністю нормативної зарегульованості. В своїй основі воно містить загальні формулювання та норми, які закріплюють недопустимість дискримінації, покладає обов'язки щодо рівного, паритетного та справедливого ставлення до чоловіків та жінок, а також забороняє гендерну сегрегацію тощо. Вважаємо, що така фіксація гендерних норм в національному законодавстві з одного боку надає законодавцю можливість гнучко трактувати антидискримінаційні приписи, а з іншого - відсутність чіткості нормативного регулювання може мати негативні наслідки, адже це не завжди відповідає принципу правової визначеності. Така дуальність може бути як корисною, адже дає можливість ширше розуміти окремі норми, що дозволить забезпечити реалізацію прав чоловіків та жінок, так і створювати перепони через відсутність чіткості.

Законодавство у сфері гендерної рівності має ряд нормативно-правових актів, базовим завданням яких є належне врегулювання вищезазначеної сфери. Як зазначалося раніше, зміст цих актів містить здебільшого норми-принципи, які характеризуються своєю загальністю. В той же час різні акти по-різному регулюють відповідні суспільні відносини, а тому вважаємо за необхідне більш детально зупинитися на окремих з них.

Основа національного нормативно-правового регулювання сфери гендерного паритету закладено в Конституції України. Відповідно до статті 24, всі громадяни України мають однакові права і свободи. Ця норма також закріплює заборону застосування будь-яких привілеїв чи обмежень в особливості за ознакою статі. Частина 3 цієї статті більш детально описує захист рівних прав представників обох статей. По-перше, вищезазначена стаття наголошує на необхідності надання жінкам однакових з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї.

По-друге, вона надає захисту жінкам-матерям як вразливій категорії [213]. Таким чином держава взяла на себе обов'язок забезпечити правовий захист осіб, які потенційно можуть потерпати від гендерної сегрегації, особливо у трудовій сфері.

Продовжуючи думку про рівність та недискримінаційність у сфері трудових відносин важливо згадати про профільний закон у цій сфері - Кодекс законів про працю від 23.07.1996 року (далі - КЗпП). Стаття 2-1 цього акту декларує, що всі особи мають дотримуватись принципу рівності та надавати громадянам однакові трудові права. Закономірно, що цей акт забороняє піддавати особу будь-якому виду дискримінації за ознакою статі або гендерної приналежності [214]. Таким чином можемо констатувати, що КЗпП в своїх нормах також містить регулювання гендерних питань у сфері публічної служби, адже доступ до відповідних посад та проходження громадянами служби передбачає виникнення трудових відносин.

Важливо також наголосити і на інших нормативно-правових актах, котрі більш детально врегульовують питання щодо заборони дискримінації у трудових відносинах. До прикладу, стаття 5 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року зазначає про гарантії, які покликані реалізувати згадані раніше права громадян у трудовій сфері. Законодавець закріпив заборону дискримінації в особливості під час проходження попереднього етапу працевлаштування (захист від необґрунтованої відмови у найманні особи на зайняття відповідної посади) та від незаконного звільнення працівників. Також цей акт зобов'язує роботодавця сприяти у працевлаштуванні окремим категорій осіб. Стаття 11 цього закону також передбачає, що у повідомленні про вакантну посаду забороняється зазначати інформацію, яка може надавати переваги або дискримінувати окремі категорії громадян, до прикладу, за ознакою статі. Важливо наголосити, що це не стосується тих унікальних випадків, коли в оголошенні про вакантну посаду зазначається необхідна стать майбутнього працівника з об'єктивних обставин [215]. Вважаємо, що такими обставинами може бути, наприклад, залучення більшої кількості жінок до національної поліції у зв'язку із законними вимогами проведення окремих процедур, як от освідчування. Більш детально окремі питання розміщення оголошень або реклами про вакантні посади і недопущення при цьому дискримінації

регулюється Законом України «Про рекламу» від 03.07.1996 року [216]. Водночас вважаємо, що подібне недостатньо чітке формулювання щодо професій, які можуть виконуватись лише особою тої чи іншої статі не відповідає принципу правової визначеності.

Профільний акт у сфері гендерного паритету, а саме Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 року, також містить окремі норми які врегульовують трудові відносини. Стаття 17 акту стверджує, що представникам обох статей гарантуються рівні права та тотожні можливості на всіх етапах їхньої трудової діяльності: від працевлаштування, до підвищення кваліфікації [217].

Іншим важливим аспектом трудової діяльності, який асоціюється зі стереотипізацією за гендерною ознакою є нормативно-правове регулювання права на відпустку по догляду за дитиною. Законодавство стверджує, що представники обох статей є рівними в можливості реалізувати це право. Важливо також наголосити, що така відпустка зараховується до стажу роботи [214, 218]. Таке правове регулювання дає можливість уніфікувати та стандартизувати підходи, щодо визначення пенсійного віку для чоловіків та жінок. Більше того, практика Європейського суду з прав людини наголошує, що таким правом можуть користуватись і військовослужбовці [219]. Національне законодавство дає можливість подружжю самотійно обрати, хто з них здійснювати догляд за дитиною. Вважаємо, що така практика додатковий раз наголошує на тому, що стереотипному розподілу ролей за гендерною ознакою не має місця в сучасному демократичному суспільстві.

Також Закон України «Про відпустки» в статті 19-1 закріплює право чоловіка, дружина якого народила або батька дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини скористатися відпусткою у розмірі 14 календарних днів у випадку народження дитини [218]. Таким чином законодавець захищає не тільки материнство, але і батьківство.

Національне законодавство України окрім забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах також наголошує на

паритетності у сфері підприємницької діяльності, тобто у приватному секторі. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» також наголошує, що у випадку порушення своїх прав за гендерною ознакою громадяни мають право звернутися до відповідних органів державної влади, місцевого самоврядування, органів влади Автономної Республіки Крим, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини або до суду [217].

Пропонуємо далі більш детально зупинитись на окремих приписах профільного закону, а саме Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005, адже окрім норм, які регулюють загальні питання сфери гендерного паритету, окремі приписи цього акту націлені безпосередньо на систему публічної служби. Перш за все, стаття 3 цього закону декларує основоположні вектори національної гендерної політики і стверджує, що вона спрямована на утвердження рівності та недопущення дискримінації за ознакою статі. Ці положення є нормами-принципами, а тому мають своє поширення на всі сфери державного та суспільного життя, що також включає в себе і діяльність посадових осіб в системі публічної служби. В змісті Закону можна десять разів знайти згадку про позитивні дії. Це означає, що ця ідея є важливим елементом національної гендерної політики. В той же час цей закон не дає чіткого визначення щодо того, що саме входить до цього поняття, які дії можна вважати позитивними, а які привілеями за ознакою статі тощо. Більш детально позитивні дії розглянемо в наступних підрозділах дисертаційного дослідження. Особливо важливим є частина 5 цієї статі, яка окремо наголошує на необхідності забезпечення рівної участі представників обох статей у прийнятті суспільно важливих рішень. Закономірно, що ця норма безпосередньо стосується сфери публічної служби [217].

Інша норма-принцип закріплена в статті 6 профільного закону і в своєму змісті закріплює заборону застосування будь-яких форм дискримінації стосовно жінок та чоловіків. З ціллю гарантування реалізації цього припису в розділі II цього акту законодавець наводить переліки органів, які мають безпосередні повноваження у сфері гендерного паритету. Одним із їхніх завдань є належна реалізація національної гендерної політики. Стаття 7 стверджує, що такими повноваженнями

наділені Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Кабінет Міністрів України, спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади, центральний орган виконавчої влади, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування та громадські об'єднання. Значна частина Закону безпосередньо регулює їхні повноваження та обов'язки, якими наділені ці органи. Абзац 2 частини 1 статті 13 акту зобов'язує певні уповноваженні органи проводити дослідження та надавати висновки щодо введення позитивних дій [217]. Це дає можливість мати об'єктивну та актуальну інформацію щодо поточного стану речей.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» також регулює питання, що безпосередньо стосуються виборчого процесу та доступу до посад публічної служби. До прикладу, ці норми задекларовані в статті 15 акту. Ці приписи є важливою основою для паритетного та недискримінаційного представництва жінок та чоловіків на посадах в системі публічної служби. Стаття 16 детальніше прописує елементи реалізації та гарантування рівних прав та можливостей представників обох статей у державній службі та під час служби в органах місцевого самоврядування [217].

Для всестороннього та детального аналізу важливо наголосити, що національне гендерне законодавство складається з низки інших нормативно-правових актів, які в своєму змісті регулюють окремі аспекти, що стосуються забезпечення прав чоловіків та жінок. Коротко зупинимось на окремих із них.

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 регулює загальні норми, що стосуються недопущення дискримінації в широкому колі суспільних відносин, без значної конкретизації та виділення сфери гендерного паритету. В той же час закон наголошує на необхідності застосування механізмів запобігання та протидії дискримінації за різними ознаками, серед яких є і стать. В цьому акті закріплені норми, які передбачають застосування позитивних дій як тимчасового заходу. Окремі норми закону декларують права, обов'язки та повноваження різних органів та суб'єктів, основним завданням яких є нагляд за національною антидискримінаційною політикою. Важливо наголосити, що хоч

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» безпосередньо не акцентує увагу на гендерній складовій, проте його норми також потрібно враховувати при аналізі суспільних відносин у сфері гендерного паритету в системі публічної служби [220].

Серед підзаконно-правових актів важливо згадати Указ Президента України «Про Національну стратегію у сфері прав людини» від 24.03.2021, який акцентує увагу на забезпеченні рівних прав та можливостей для представників обох статей. Цей Указ декларує окремі стратегічні цілі, завданням яких є належна реалізація високих стандартів ідеалів гендерного паритету, серед яких є забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах. Акт наголошує на необхідності боротьби із гендерними стереотипами та їхніми наслідками. Вважаємо таку норму критично необхідною, адже номінальне декларування недискримінаційних норм матиме мінімальний ефект, якщо суспільство все ще страждатиме від стереотипів. Указ також наголошує на інших важливих елементах суспільних відносин, які мають бути змінені: насильство за ознакою статі, рівність оплати праці, гендерна дискримінація на ринку праці тощо [221]. Важливо наголосити, що від зазначених обставин потерпають як жінки, так і чоловіки.

Іншим важливим для аналізу підзаконним актом є Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30.09.2019, який також окремо акцентує увагу на необхідності забезпечення стану гендерного паритету в Україні до 2030 року. Акт акцентує увагу на гендерному питанні як одному із важливих елементів, які потрібно вирішити для досягнення сталого розвитку [222].

Окремі акти уряду України також містять норми, що регулюють суспільні відносини у сфері гендерного паритету. До прикладу, Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки» від 12 серпня 2022 року № 752-р наголошує на необхідності гендерного паритету, називаючи його фундаментальним елементом прав людини. Цей акт регулює створення дієвих механізмів, основним завданням

яких є реалізація гендерночутливих політик. Розпорядження акцентує увагу на необхідності запровадження ефективної взаємодії між усіма суб'єктами державної влади, органами місцевого самоврядування, міжнародними організаціями та представниками громадськості [223].

Іншим розпорядження Кабінету Міністрів України, а саме «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року» від 28 жовтня 2020 року № 1544-р., закріплені ті основоположні цілі, які спрямовані на забезпечення належного врегулювання суспільних відносин, що стосуються сфери безпеки, військового конфлікту, а також поствоєнної відбудови. Акт безпосередньо акцентує увагу на проблемах жінок та їхніх можливостях щодо вирішення вищезгаданих проблем. Розпорядження акцентує увагу на необхідності узгодження національного законодавства у цій сфері з міжнародними стандартами [224].

Законодавство України також містить низку інших нормативно-правових актів, які окремими своїми положеннями регулюють суспільні відносини у сфері гендерного паритету, що може бути також застосовано і до системи публічної служби. З їхніми переліками можна ознайомитися на офіційних вебсторінках відповідних органів.

Після аналізу загальних положень, що регулюють питання гендерного паритету пропонуємо звернути увагу на нормативно-правові акти, які безпосередньо регулюють гендерні питання при доступі до посад у системі публічної служби, а також щодо проходження громадянами України цієї служби. Більш детально зупинимось на актах, які є профільними для окремих посад публічної служби. Законодавство надає чіткий та вичерпний перелік суб'єктів, які віднесені до цієї категорії. Відповідно до пункту 17 частини 1 статті 4 Кодексу адміністративного судочинства України від 06.07.2005 року до посад публічної служби відносяться державні політичні посади, посадові особи державних колегіальних органів, судді, прокурори, військові, інші державні службовці, посадові особи патронатної служби в державних органах, посадові особи в органах влади Автономної Республіки Крим та посадові особи органів місцевого самоврядування [225]. Це питання ми більш

детально розглядали у статті «Нормативно-правове регулювання гендерного паритету в системі публічної служби в Україні» опублікованій у 2025 році у журналі «Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції» №1 [226].

Вважаємо за належне почати аналіз окремих актів, що регулюють гендерні питання в системі публічної служби саме з Президента України, адже він відноситься до державних політичних посад.

Перш за все, важливо наголосити, що національне законодавство доволі абстрактно прописує питання паритету при доступу осіб до посади Президента України. Частина 1 статті 103 Конституції України стверджує, що така можливість надана «громадянам України» [213]. Жодних згадок про стать таких громадян не зазначається. Ідентичне формулювання зафіксовано в частині 1 статті 75 Виборчого кодексу від 19.12.2019 року [227]. На основі цих двох норм можемо констатувати, що питання гендерного паритету при доступі осіб до посади Президента України врегульовуються лише двома нормативно-правовими актами. В той же час самі формулювання у вказаних актах, не акцентують свою увагу на гендерній приналежності кандидата. Конституція України та Виборчий кодекс у своїх визначеннях надають узагальнений опис цього суб'єкту. Акти у своїх нормах наділяють таким правом «громадян». З одного боку, це можна трактувати як факт того, що чоловіки та жінки мають однакове право та можливість стати Президентом України. З іншого боку, ці нормативно-правові акти не містять окремого наголосу на рівності представників обох статей при доступі до відповідної посади.

Іншою посадою, яка відноситься до політичних, можна назвати народних депутатів України. Більше того, питання доступу жінок до парламенту займає особливе місце в гендерному дискурсі. Частина 1 статті 76 Конституції України стверджує, що «народним депутатом України може бути обрано громадянина України» [213]. Закономірно, що тотожне формулювання закріплено і в частині 1 статті 134 Виборчого кодексу [227]. Дещо відмінне визначення задекларовано в статті 1 Закону України «Про статус народного депутата України» від 17.11.1992 року, де зазначено, що народним депутатом України є «представник Українського народу» [228]. Таким чином можемо стверджувати, що формулювання у згаданих

вище нормативно-правових актах уже не є абсолютно ідентичними, а дещо різняться. В той же час законодавство України кандидатів у народні депутати називає «громадянами» або «представника Українського народу». Знову ж таки, як і у випадку з Президентом України, така можливість надана представникам обох статей, проте це безпосередньо не закріплено у відповідних актах.

Окрім норм, що регулюють питання доступу чоловіків та жінок до мандатів народних депутатів України, законодавство України також містить приписи, які закріплюють мінімальні показники щодо кількості представників обох статей в парламенті. Частина 12 статті 154 Виборчого кодексу стверджує, що «під час формування загальнодержавного та регіональних виборчих списків партія повинна забезпечити присутність у кожній п'ятірці (місцях з першого по п'яте, з шостого по десяте і так далі) кожного виборчого списку чоловіків і жінок (не менше двох кандидатів кожної статі)» [227]. Можемо констатувати, що такі приписи фактично закріплюють сорокавідсоткову гендерну квоту.

Також в нормативно-правових актах опосередковано врегульовуються питання паритетної можливості парламентарів та парламентарок здійснювати свою професійну діяльність. Відповідно до пункту 9 частини 1 статті 27 Регламенту Верховної Ради України від 10.02.2010 року, що головує під час проведення пленарного засідання зобов'язаний створювати такі умови, які б дали можливість всім народним депутатам брати рівну участь в обговоренні питань [229]. Закономірно, що ця норма опосередковано закріплює право рівної професійної діяльності без дискримінації як для чоловіків, так і для жінок.

Також важливо зупинити свою увагу на нормативно-правовому регулюванні доступу до посад депутатів Автономної Республіки Крим, обласних, районних, районних у місті рад, а також кандидатів у депутати міських, сільських, селищних рад. Частина 9 статті 219 Виборчого кодексу також закріплює гендерну квоту і стверджує, що, «під час формування єдиного та територіальних виборчих списків організація партії повинна забезпечити присутність у кожній п'ятірці (місцях з першого по п'яте, з шостого по десяте і так далі) кожного виборчого списку чоловіків і жінок (не менше двох кандидатів кожної статі)» [227]. Фактично ця

норма закріпила тотожні положення про застосування системи гендерного квотування.

Таким чином, на основі аналізу вищенаведених актів, можемо зробити проміжний висновок, що законодавче регулювання доступу представників обох статей до Верховної Ради України характеризується узагальненістю та не містить чітких норм, які б деталізувати ці суспільні відносини. Законодавство України де-факто закріпило гендерну квоту, що можна вважати позитивним кроком. Іншим важливим моментом є декларування норми про необхідність надання об'єктивної можливості всім парламентарям та парламентаркам здійснювати свою професійну діяльність.

Після аналізу законодавства, що регулює гендерні питання при доступі та проходженні служби Президентом України та народними депутатами України, пропонуємо дослідити законодавче регулювання доступу представників обох статей до посад в органах виконавчої влади (далі - ОВВ). Оскільки ключовим ОВВ є Кабінету Міністрів України (далі - КМУ), вважаємо за доцільне спочатку зупинитись саме на ньому. Основний Закон України не містить приписів, які регулювали питання рівного доступу представників обох статей до органів виконавчої влади. До прикладу, стаття 114 Конституції України лише зазначає про «внесення кандидатури» [213]. Частина 1 статті 7 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» від 27.02.2014 року деталізує вищенаведені положення і стверджує, що членами Кабінету Міністрів України можуть бути громадяни України [230]. Таке формулювання також не містить згадку про стать чи гендер.

Іншими суб'єктами ОВВ є посадові особи державних адміністрацій. Важливо наголосити, що подібно до правового регулювання гендерних питань при доступі до КМУ, Основний Закон не декларує рівний доступ представників обох статей до посад в державних адміністраціях. Конституція навіть не оперує загальними формулюваннями, як от «громадян» або «особи». Законодавство також не згадує про стать голів місцевих державних адміністрацій [213]. Закон України «Про місцеві державні адміністрації» від 09.04.1999 року також не містить відповідних згадок про стать осіб, які мають намір обіймати відповідні посади [231].

Після аналізу законодавчого регулювання доступу до посад представників законодавчої та виконавчої гілок влади пропонуємо зупинитись на судовій гілці. Основний Закон України не містить норм, які б декларували рівні права при доступі представників обох статей до відповідних судових посад [213]. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 дещо детальніше прописує правове регулювання щодо цього питання. Частина 1 статті 52 цього акту зазначає, що «суддею є громадянин України». Ідентичні узагальнені поняття «громадянин» та «особа» приписані в частині 1 та 3 статті 69 Закону. На основі вищенаведеного можемо констатувати, що профільний закон у сфері судоустрою не наголошує на рівних правах представників обох статей при доступі до посад суддівської професії. В той же час в цьому акті задекларовані статті, які по-різному регулюють суспільні відносини для представників різних статей. До прикладу, в статті 142 профільного закону зазначається, що ті судді, які вийшли у відставку, мають право на щомісячне грошове утримання у випадку, якщо вони досягли вказаного у законі віку. Важливо наголосити, що для чоловіків та жінок цей вік різний. Чоловіки мають досягнути 62 років, жінки - пенсійного віку, що саном на 2025 рік складає 60 років [232]. Вважаємо за доцільне наголосити, що вказана норма підкреслює відмінність у правовому регулюванні спільних суспільних відносин, акцентуючи увагу на статі суб'єктів.

Отже, можна констатувати, що нормативно-правове регулювання у сфері судоустрою не акцентує на рівності представників обох статей при доступі до відповідних посад. В той же час воно закріплює норму, яка наголошує на гендерних відмінностях [226]. Презюмуємо, що сказана норма була задекларована з патерналістською метою та ставила перед собою завдання врегулювати суспільних відносин, які можуть відрізнятися через стать суб'єктів. В той же час подібні законодавчі рішення потребують додаткового аналізу на предмет наявності в них дискримінаційних або застарілих, архаїчних норм.

Іншим суб'єктом, який бере безпосередню участь у здійсненні правосуддя є посадові особи, які працюють в органах прокуратури. Основний Закон України не містить приписів, які б регулювали питання рівного доступу представників обох

статей до цих посад. Це можна пояснити тим, що в 2016 році Розділ VII «Прокуратура» було виключено зі змісту Конституції України. В той же час є дві статті, а саме 131-1 та 131-2, які регулюють питання, що пов'язані з прокуратурою. В них також немає згадок про стать відповідних посадових осіб [213]. Також наголошуємо, що Закон України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 року також не має норм, які б регулювали питання паритетності чоловіків та жінок при доступі до відповідних посад. В той же час вищенаведений акт, подібно до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» містить окрему норму, яка по-іншому регулює подібні суспільні відносини. Частина 5 статті 86 Закону стверджує, що окремим категоріям працівників після досягнення чоловіками 57 років, а жінками віку, що на п'ять років менше, ніж пенсійний вік, що відповідає 55 рокам, призначається пенсія [233]. Де-факто чоловіки мають право на відповідне щомісячне утримання на 2 роки пізніше, ніж жінки.

Таким чином можемо констатувати, що законодавство України узагальнено врегульовує питання рівного доступу осіб до посад в системі прокуратури, а нормативно-правові приписи, які б наголошували на паритетності представників обох статей у цій сфері, не передбачені. В той же час окремі норми є відмінними для чоловіків та жінок.

Продовжуючи аналіз національного законодавства вважаємо за необхідне звернути особливу увагу на правове регулювання питання доступу представників обох статей та проходження ними військової служби. На нашу думку, що в цій сфері побутують гендерні стереотипи, які мають безпосередній та відчутний вплив на сприйняття громадянами ролі чоловіків та жінок у цій системі. В той же час законодавство України наголошує на паритетності представників обох статей. Відповідно до частини 1 статті 5 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20.12.1991 року, військовослужбовці - це громадяни України [234]. Отже, вищенаведений закон декларує узагальнене формулювання «громадянин», яке не має прив'язки до статі. Абзац 2 частини 1 статті 8 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 року декларує, що «під час організації та здійснення загальновійськової

підготовки громадян України не допускаються будь-які форми дискримінації, у тому числі за ознакою статі» [235]. Наголошуємо, що вказаний припис безпосередньо декларує заборону дискримінаційної поведінки за гендерною ознакою. Стаття 14 Указу Президента «Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України» від 10.12.2008 року декларує, що жінки, які уклали контракт, приймаються на військову службу та проходять її на рівних засадах із чоловіками. Законодавство встановлює винятки у випадках, коли це пов'язано з охороною материнства, що є об'єктивною підставою [236]. Важливо наголосити, що вищенаведений припис Указу Президента містить безпосередні згадки про стать відповідних військовослужбовців та використовує формулювання «жінки».

Таким чином, можемо констатувати, що нормативно-правове регулювання у сфері військової служби має окремі приписи, які наголошують на рівності та паритетності. Також окремі акти мають безпосередню згадку про права жінок.

Наступною категорією публічних службовців, зазначених в КАСУ є працівники органів місцевого самоврядування. Частина 1 статті 193 Виборчого кодексу стверджує, що депутатом, сільським, селищним, міським головою може бути обраний громадянин України [227]. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05.1997 року в частині 1 статті 3 також використовує загальне формулювання і декларує, що, громадяни України реалізують своє право на участь у місцевому самоврядуванні. Отже, нормативно-правове регулювання у цій сфері не містить формулювань, які б вказували на рівність прав чоловіків та жінок при доступі до відповідних посад. В той же час профільний закон в частині 2 статті 3 зазначає, що будь-які обмеження права громадян України на участь у місцевому самоврядуванні залежно статі забороняються» [237].

Останньою категорією, яку Кодекс адміністративного судочинства України відносить до посад публічної служби, є інші посади державної служби. Частина 1 статті 19 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 декларує, що право на державну службу мають громадяни України. Подібну прив'язку до формулювання «громадянин» можна знайти і в частині 1 статті 21 цього акту, де

зазначається, що «вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу». Не зважаючи на такі загальні формулювання та відсутності прив'язки до статі цей Закон містить норми, які або по-різному регулюють подібні суспільні відносини для представників обох статей. Деякі з цих приписів наділяють представників певної статі додатковими правами. До прикладу, частина 3 статті 41 Закону забороняє переводити в іншу місцевість вагітну жінку. Також частина 3 та 4 статті 56 цього ж акту стверджують, що на прохання вагітної жінки керівник державної служби повинен установити неповний робочий день або неповний робочий тиждень [238]. Вважаємо таке законодавче регулювання належним та необхідним, адже це дає змогу забезпечити захист окремих вразливих категорій державних службовиць.

В контексті закріплення в законодавстві додаткових прав та обов'язків пре представників тої чи іншої статі вважаємо за належне вказати, що частина 4 статті 19 Закону України «Про державну службу» передбачає додаткові вимоги щодо чоловіків, котрі мають бажання стати державними службовцями. Закон стверджує, що «на державну службу не може вперше вступити особа чоловічої статі віком до 60 років, яка не пройшла базову загальновійськову підготовку або військову службу» [238]. На нашу думку дати однозначну відповідь на те, чи ця норма містить ознаки дискримінації за ознакою статі чи ні, поки не можливо. Вважаємо, що це питання потребує подальшого аналізу.

Що стосується рівного доступу до посад патронатної служби, то Закон України «Про державну службу» не регулює даних питань [238].

Завершуючи аналіз нормативно-правового регулювання засад гендерного паритету в системі публічної служби в Україні не можна оминати увагою міжнародні акти. Міжнародне законодавство у сфері гендерного паритету складається із великої кількості документів, договорів, год тощо. Важливо наголосити, що вони регулюють широке коло питань, які в більшості випадків опосередковано відносяться до сфери публічної служби, а більше увагу звертають саме на гендерному паритету. Пропонуємо більш детально зупинитись на окремих із них.

Ідеологічну та нормативну базу ідей щодо рівності прав і свобод людини і громадянина задекларовано в Загальній декларації прав людини від 10 грудня 1948 року. Цей акт стверджує, що всі люди народжуються вільними та рівними, що також передбачає паритетність представників обох статей у всіх сферах життя. Стаття 2 Декларації наголошує, що кожна людина повинна мати відповідні права і свободи, бути вільною від упередженого та дискримінаційного ставлення, в особливості за ознакою статі. Інші приписи цього акту, такі як стаття 16, 25 та 26 закріплюють норми, які опосередковано забезпечують рівні можливості для чоловіків та жінок у системі публічної служби [239]. Разом ці норми створюють міцний базис для належної реалізації якісної гендерної політики.

Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 також містить окремі норми, що стосуються сфери гендерного паритету. Цей акт акцентує увагу на гарантіях та можливості застосування засобів правового захисту у випадку порушення прав чоловіків чи жінок. Акт наголошує на забороні дискримінації за ознакою статі [240]. Вітчизняні юристи-дослідники А.І. Берлач та І.А. Мацелюх стверджують, що цей акт був одним із перших, який закріпив фундаментальні засади заборони дискримінації [241].

Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 року детальніше прописує ряд норм, які покликані забезпечити реалізацію прав жінок та чоловіків. Подібно до попередніх актів, ця Конвенція наголошує на рівності прав чоловіків та жінок. Акт також засуджує всі форми дискримінації, в особливості за ознакою статі. Конвенція покладає на держав-учасниць обов'язок забезпечувати захист її громадян від дискримінаційних дій та посягань на права жінок та чоловіків. Наприклад, цей акт декларує, що національне законодавство має містити антидискримінаційні норми. Також конвенція наголошує на безпосередній важливості міжнародних зобов'язань, які взяла на себе відповідна країна-учасниця. [242].

Окремо важливо згадати про Конвенцію стосовно дискримінації у галузі праці та занять від 25 червня 1958 року, який стверджує, що будь-які привілеї або обмеження за ознакою статі можуть мати ряд негативних наслідків. Конвенція

декларує, що всі люди мають рівні права у сфері працевлаштування. Такі положення додатково наголошують на рівності чоловіків та жінок в системі публічної служби. Цей акт також покладає на держави-учасниці обов'язок співпрацювати з організаціями роботодавців і працівників. Це має забезпечити прийняття та реалізацію якісної державної політики у відповідній сфері [243].

Ідейним продовжувачем попереднього акту є Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29 червня 1951 року № 100, яка наголошує на принципі рівної винагороди для представників обох статей за виконання ними однакової праці. Цей принцип вважається одним із основоположних у сучасному гендерному дискурсі. В той же час акт наголошує, що якщо різниця в оплаті праці виникає з об'єктивних причин - її не можна вважати дискримінаційною [244].

Окрім вищенаведених актів принцип гендерного паритету також знайшов своє закріплення в Європейській соціальній хартії 1961 р., Конвенції Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми 2005 р., Конвенції Ради Європи про запобігання та боротьбу з насильством щодо жінок і домашнім насильством, Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки та інших НПА [241].

Отже, аналізуючи нормативно-правове забезпечення гендерного паритету у сфері публічної служби можна дійти наступних висновку, що законодавство у цій сфері характеризується відсутністю чітких формулювань та норм, які б акцентували свою увагу на гендерних питаннях або на статі публічних службовців. Значна частина приписів можна кваліфікувати як норми-принципи. Лише окремі норми акцентують увагу на правах чи обов'язках жінок та чоловіків.

В той же час номінальне закріплення гарантій забезпечення гендерного паритету може відрізнятися від реальної ситуації. Тому пропонуємо дослідити виконання задекларованих гендерних стандартів цих приписів на практиці в наступних підрозділах дослідження.

3.2. Сучасний стан реалізації політики гендерного паритету в системі публічної служби в Україні.

Питання впровадження належної національної гендерної політики у системі публічної служби є ключовим аспектом як нашого євроінтеграційного вектору розвитку, так і важливим елементом побудови правосвідомого громадянського суспільства. Рівна та недискримінаційна участь чоловіків та жінок у житті держави шляхом реалізації задекларованих прав відіграє вирішальну роль у приведенні норм законодавства в дію. В свою чергу належне виконання приписів, що стосуються забезпечення прав жінок та чоловіків у публічній службі дасть змогу посилити цей ефект, адже створення якісної та недискримінаційної гендерної політики має формуватися інституціями, які створені на основі ідеї гендерного паритету.

В книзі «Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1.» за редакцією К.Б. Левченко зазначається, що «Комплексна та ефективна гендерна політика – це цілеспрямована діяльність державних інституцій із забезпечення та гарантування рівних прав, свобод та можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії, формування гендерної культури в суспільстві, захисту від дискримінації за ознакою статі, що є визначальною умовою досягнення гендерної рівності» [245]. Вітчизняний юрист-науковець О. С. Проневич наголошує на об'єктивній необхідності модернізації та покращення національної гендерної політики в системі публічної служби, а основоположними принципами її реалізації мають стати ідеї людиноцентричності, інклюзивності, транспарентності, доброчесності та недискримінаційності, а безапеляційним імперативом має бути ідея забезпечення прав та свобод публічних службовців [246].

Важливо наголосити, що якісного нормативно-правового регулювання не достатньо для реального забезпечення належної національної гендерної політики. Можемо вважати, що гендерне законодавство слугує своєрідним стандартом, який все ще потрібно виконати.

Для належного дослідження сучасний стану реалізації політики гендерного паритету в системі публічної служби в Україні важливо провести аналіз не лише

нормативно-правової бази, але і статистичних даних, які б могли продемонструвати як персональні показники нашої держави у досягненні гендерного паритету, а також порівняти її з іншими країнами світу, щоб побачити відповідні тенденції. Це дасть можливість встановити закономірності на основі яких в подальшому можна побудувати систему рекомендацій, які будуть висвітлені в наступному підрозділі.

Одним із елементів реалізації національної політики є її законодавство та система інституцій, їх розбудова та розвиток, які ми описували у попередніх підрозділах. В той же час важливо наголосити, що норми законодавства щодо досягнення гендерного паритету в системі публічної служби можна поділити на норми-принципи, які закладають відповідний вектор національної гендерної політики, і приписи, які покликані привести їх в дію. Це дає змогу зробити ці норми не декларативними, а такими, що здійснюють вплив на суспільні відносини у відповідній сфері.

Автори наукового коментаря до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» стверджують, що закріплені приписи у вищенаведеному акті не завжди реалізуються у життя. Одна із авторок коментаря О. Сулова вважає, що положення статті 2 профільного гендерного закону на практиці дуже часто не працює. «De jure цьому нема перешкод, але de facto випадків застосування міжнародних документів, ратифікованих Україною, практично нема», пояснює дослідниця [247, с. 12]. Як результат, можемо констатувати факт того, що окремі норми, які покликані забезпечити гендерний паритет, в особливості в системі публічної служби, не завжди виконуються.

Одним із ключових елементів, які безпосередньо підштовхують Україну до належної реалізації національної гендерної політики є євроінтеграційний вектор розвитку нашої держави. Це включає в себе необхідність адаптації українського законодавства у цій сфері гендерних правовідносин до високих європейських стандартів. Членкиня Юрфем С. Шевченко стверджує, що станом на початок 2023 року Україна виконала більше 70% тих зобов'язань, які наша держава взяла на себе в рамках Угоди про асоціацію з Європейським Союзом. Дослідниця зазначає, що основні рекомендації, які пов'язані забезпечення гендерного паритету, стосуються

окремих кластерів у підрозділі «Соціальна політика та зайнятість» [248]. Відповідно до інформації, оприлюдненої на офіційному сайті Комунікаційної команди Офісу віцепрем'єрки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, прогрес адаптації національного законодавства щодо вищенаведеного підрозділу у період з 2014 по 2022 рік склав лише 54%. Відчутний прогрес спостерігався в 2023 році, коли цей показник стрімко виріс до 79% [249].

Серед основних нормативно-правових актів, що були прийняті за останні декілька років і які пов'язані з гендерним паритетом С. Шевченко називає «Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року» та операційний план з її реалізації на 2022-2024 роки, Розпорядження КМУ від 16 грудня 2022 року №1150, яке внесло ряд змін до Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека на період до 2025 рок», а також ряд законів, прийнятих Верховною Радою Україна [248].

В той же час окрім номінальної наявності нормативно-правових актів, які б регулювали суспільні відносини у сфері гендерного паритету важливо, щоб вони були якісними і забезпечувати належну реалізацію відповідної національної політики. Аналітики «Вокс Україна» провели гендерний аналіз 63 актів національного законодавства і дійшли наступних висновків. Майже половина, а саме 30, законів мали однаковий вплив як на чоловіків, так і на жінок, 27 - можуть містити норми, які в окремих випадках можуть мати різний вплив на представників різних статей, і 6 мають чітко виражений різний вплив на представників різних статей. Також цей гендерний аудит показав, що з 78 актів 12 не містять приписів, які б належним чином врегульовували б питання, пов'язані зі статтю, хоча такі норми мали б бути зафіксовані [250]. Це демонструє, що близько 15% нормативно-правових актів не є такими, що повністю відповідають принципу гендерного паритету та недискримінаційності, і хоча цей відсоток не можна вважати критичним, проте якісна національна гендерна політика підштовхує нас до зменшення подібного неякісного законодавства до мінімум.

Важливо також наголосити, що процес реалізації національної гендерної політики є флюїдним та змінним. На якість цієї реалізації впливає багато суб'єктивних чинників, таких як, наприклад, особи, які обіймали окремі керівні посади у сфері публічної служби. В той же самий час Україна є державою, яка враховує досвід інших країн та імплементує практики країн-членів Європейського Союзу. Саме тому темпи реалізації гендерної політики в Україні мають відповідати темпам розвитку цих показників в інших державах. Це демонструє не лише місце нашої країни в світовому рейтингу гендерного розриву, але і може вказати на необхідність покращити швидкість та якість впровадження провідних практик з досягнення гендерного паритету.

Для візуалізації реалізації Україною її гендерної політики пропонуємо порівняти дані за період з 2006 по 2024 рік, які неурядова організація Всесвітній економічний форум (далі - ВЕФ) щорічно, окрім виняткових ситуацій, публікує на своїй офіційній вебсторінці [251-265]. Для порівняння України та інших країн світу в рейтингу гендерного розриву доцільно звернути увагу на її місце в світовому рейтингу досягнення гендерного паритету, індивідуальний коефіцієнт з цього ж показника, місце нашої держави в світовому рейтингу за критерієм політичної участі представників обох статей та її індивідуальний коефіцієнт з цього ж показника, а також місце України у світовому рейтингу за критерієм участі жінок та чоловіків в національному парламенті та уряді.

Для початку пропонуємо зупинитися на питанні реалізації Україною національної гендерної політики загалом. Дані демонструють, що Україна невпинно покращує свої практики щодо запровадження належної гендерної політики, бореться із дискримінацією, забезпечує належне виконання приписів законодавства щодо рівності прав чоловіків та жінок. Закономірно, що в 2024 році ВЕФ оцінила реалізацію Україною її гендерної політики коефіцієнтом 0.722, що є найвищим національним показником за всю історію ведення звіту про гендерний розрив [251].

В той же самий час місце України в світовому рейтингу досягнення гендерного паритету не можна назвати втішним. Українська науковиця та доктор юридичних наук І.А. Мацелюх стверджує, що для України характерним є невисокий показник

індексу гендерного паритету загалом та у політичній сфері в особливості [266, с. 91]. Ця позиція підтверджується статистичними даними звітів щодо гендерного розриву в період з 2006 по 2024 рік. Можемо спостерігати, як вказаний показник довгий період часу, з 2008 року по 2020, залишається майже незмінним. Станом на 2024 рік Україна посідає майже те ж саме місце в світовому рейтингу гендерного розриву, як і в 2008 році (63 та 62 місце відповідно) [251; 264]. Ці тенденції можна побачити на рисунку 1.

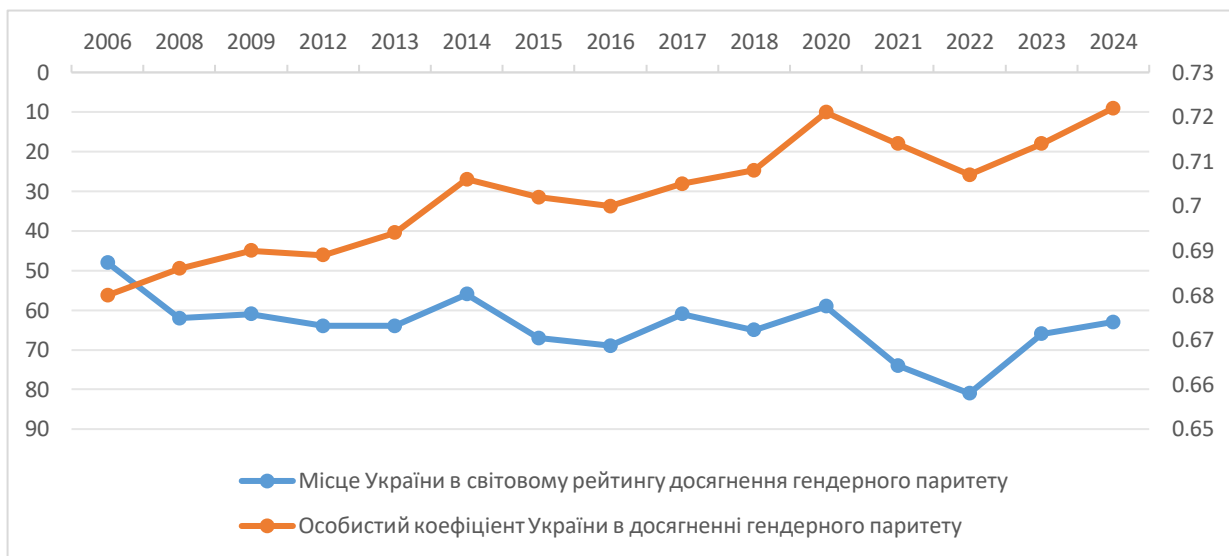


Рисунок 1 – Співвідношення загальних показників місця України в світовому рейтингу гендерного розриву та її індивідуального коефіцієнту з цього ж показника

Окремо вважаємо за необхідне зацентрувати увагу на показниках політичної участі жінок та чоловіків в житті держави. Ці дані демонструють, наскільки національна гендерна політика надає можливість представникам обох статей здійснювати реальну владу та бути частиною механізму прийняття рішень. Як і в попередньому випадку, дані демонструють впевнений ріст особистих показників України у впровадженні можливостей чоловіків та жінок брати участь у політичному житті країни. В 2024 році Україна також отримала найвищу персональну оцінку реалізації цієї складової у вигляді коефіцієнта 0.175 [252].

Місце ж України у світовому рейтингу політичної участі представників обох статей довгий період часу залишався майже незмінним. В період з 2008 по 2018 рік

наша держава посідала 105-119 місце, що важко назвати позитивним прогресом. В той же час позиції України у світовому рейтингу гендерного розриву за критерієм політичної участі чоловіків та жінок дещо зміцнилися і станом на 2024 рік ми посідаємо 91 місце [251]. Ці тенденції продемонстровані на рисунку 2.

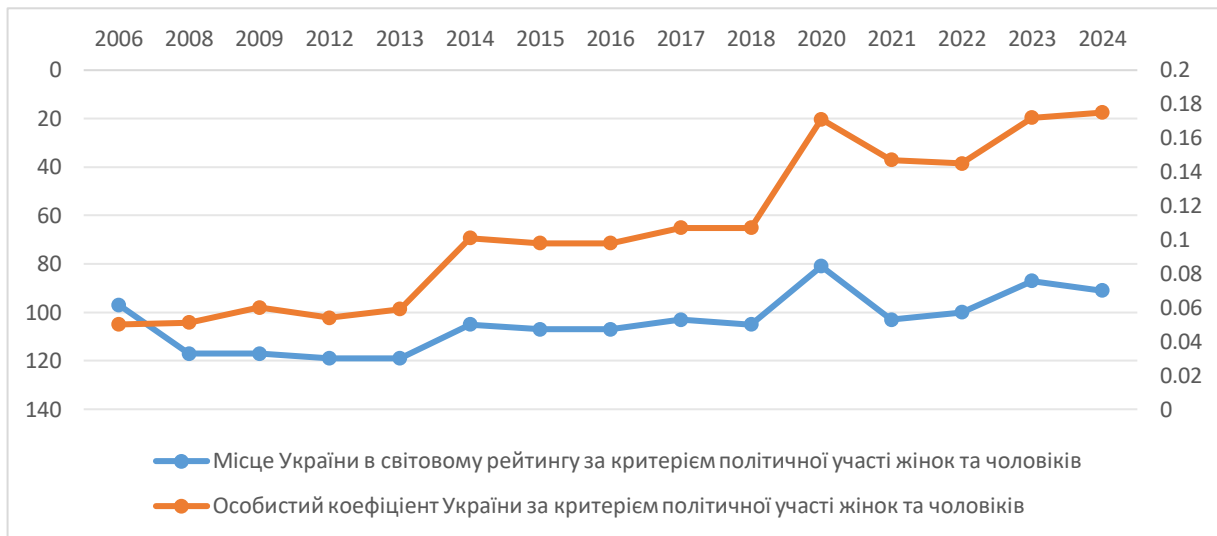


Рисунок 2 – Співвідношення показників місця України в світовому рейтингу гендерного розриву у політичній сфері та її індивідуального коефіцієнту з цього ж показника

Більш детально ситуацію, щодо представництва чоловіків та жінок в окремих органах публічної служби, як от в парламенті, уряді, можна прослідкувати за відповідними показниками. Дослідження ВЕФ демонструє відсутність оптимістичних зрушень щодо місця України у світовому рейтингу залучення жінок та чоловіків до вищенаведених посад. Якщо порівняти результат України у сфері залучення жінок та чоловіків до національного парламенту, то можна помітити, що в період з 2006 року по 2024 наша держава погіршила результат лише на одиницю і станом на квітень 2025 року посідає 92 місце [251; 265].

Дещо краща ситуація з представленістю жінок та чоловіків в уряді. Вважаємо позитивним факт того, що рейтингові позиції України за цим показником не є сталими, не стагнуються, а постійно змінюються. Це вказує на потенційну можливість наявності позитивних змін. В той же час в деяких випадках можна

прослідкувати негативні різкі спади позиції України відповідно до інших держав, як, наприклад в 2015 та 2021 роках. Незважаючи на це Україна має відчутний прогрес в цій сфері за останні 15 років, адже наша держава покращила свій рейтинг з 125 місця в 2009-2013 роках до 68 в 2023 [251-265]. Ці тенденції можна побачити на рисунку 3.

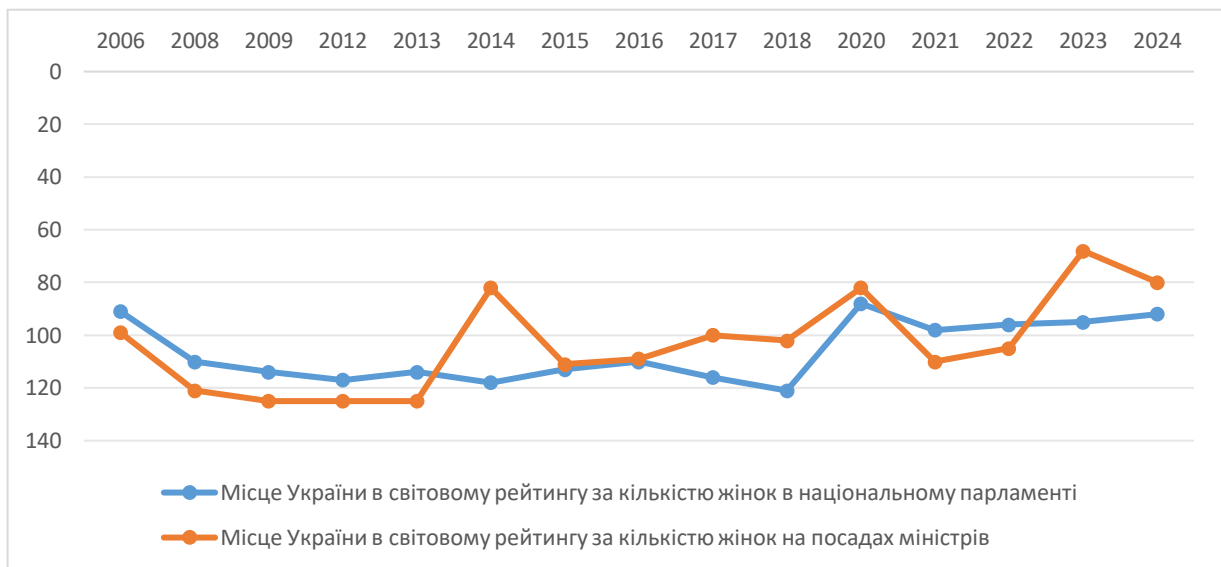


Рисунок 3 – Співвідношення показників місця України в світовому рейтингу гендерного розриву за критеріями співвідношення чоловіків та жінок в національному парламенті та уряді

Отже, на основі проведеного аналізу даних можна дійти висновку про те, що Україна постійно розвиває та покращує реалізацію власної гендерної політики у системі публічної служби, проте інші цивілізовані країни роблять це більш ефективно. Як результат, наша держава не демонструє кращих позицій у світовому рейтингу гендерного розриву. Можна помітити окремі закономірності у змінах як місця України в порівнянні з іншими державами, так і її особистих показників. До прикладу, з 2006 по 2008 прослідковуються значні просідання по всіх показниках, після чого йде певний період стагнації. Також на рисунках 1-3 чітко видно два періоди, які характерні зростанням всіх показників - це 2014 і 2018-2020 роки. Припускаємо, що це пов'язано зі зміною діючої влади в Україні, адже обидва

періоди припали на президентські та парламентські вибори. Важливо наголосити, що ВЕФ не має звіту за 2019 рік, тому статистичні дані за цей період відсутні.

Важливо також наголосити, що питання гендерного паритету в системі публічної служби включає в себе не лише показники політичної залученості чоловіків та жінок, але й інші варіанти їхньої діяльності в цій сфері. Для повноти аналізу пропонуємо більш детально зупинитися на окремих із них.

Після дослідження реалізації національної гендерної політики щодо посадових осіб законодавчої і виконавчої гілках влади доцільно зацентрувати увагу і на представництві жінок та чоловіків у судовій гілці та системі правосуддя в цілому. Офіційні статистичні дані Державної судової адміністрації України (далі - ДСАУ) за 2022 рік показують, що в українських судах переважно працюють саме жінки. До прикладу, жінки складають 54% від всіх суддів країни. Значно більше жінок працюють на посадах працівників апарату суду - 82%. Такий же відсоток працівниць у патронатній службі. Серед державних службовців, які є керівниками структурних підрозділів та їх заступниками абсолютна більшість - це саме жінки (76%) [267, с. 2-3].

Прослідкувати розвиток участі жінок у судовій сфері можемо на основі статистики від ДСАУ за 2016 рік. Важливо наголосити, що це перша їхня офіційна статистика, яка містить гендерні показники. Станом на 2016 рік жінки складали 50,1% суддівського корпусу, 67% жінок були працівниками патронатної служби [268].

На основі вищенаведених статистичних даних можна дійти висновку про збільшення залученості жінок до судової системи в період з 2016 по 2022 рік. В той же час можна помітити, що в цій сфері жінки обіймають менш престижні посади. Постає питання про наявність «скляної стелі». Суддя Верховного Суду Г. Вронська стверджує, що це не так. Вона пояснює, що, наприклад, голову суду обирає колектив, а керівника апарату суду обирають за конкурсом [269]. Також голова Вищої кваліфікаційної комісії суддів А. Пасічник наголошує на тому, що в Україні станом на 2024 рік не вистачає близько 2000 суддів [270]. Вважаємо, що за наявності великої кількості вакантних посад «скляна стеля» не може існувати через об'єктивні обставини.

Щодо реалізації національної гендерної політики у сфері прокуратури, то тогочасний Генеральний прокурор І. Венедиктова в 2021 році заявила, що близько 40% всіх прокурорів в Україні - це саме жінки [271]. Вважаємо даний показник таким, що наближений до стану гендерного паритету.

Продовжуючи аналіз реалізації національної гендерної політики щодо політичної участі жінок та чоловіків неможливо оминати увагою питання місцевого самоврядування. На нашу думку 2020 рік можна назвати переломним, адже тоді були проведені вибори до відповідних органів місцевого самоврядування за новими правилами. Виборчий кодекс України від 19.12.2019 року передбачав застосування системи гендерного квотування [227]. Представниця Центральної виборчої комісії (далі - ЦВК) В. Глущенко повідомила, що така новела збільшила відсоткове співвідношення кандидатів та кандидаток до 56% та 44% відповідно. Вона наголосила, що в 2015 році кандидатів-жінок під час виборів до органів місцевого самоврядування було лише 35% [272]. За результатами виборів у тому році жінками були 6,75% міських голів, 21% селищних голів і 33% сільських голів [273]. З часом кількість жінок, які б займали посади селищних та сільських голів зменшилось до 16,39% та 20,96%. Відповідно до пояснення представників ЦВК, такі зміни мали об'єктивні причини, а саме об'єднання окремих населених пунктів у територіальні громади [272].

За результатами проведених виборів у 2020 році до обласних рад потрапило 27,85% жінок, до районних рад - 34,14%, до міських, селищних і сільських - 32,76%, 37,6% та 42,17% відповідно [273]. Вважаємо такі результати обнадійливими, адже вони демонструють показники, які є наближеними до гендерного паритету. При цьому важливо наголосити, що кількість жінок в органах місцевого самоврядування зменшується зі збільшенням рівня органу самоврядування. Це може свідчити про наявність суб'єктивних чинників при доступі до відповідних посад. Цей факт потребує подальшого дослідження.

Вітчизняними науковцями також проведено чимало аналітичних звітів щодо гендерного представництва в державній службі України. Вітчизняна дослідниця Н.А. Литвин наголошує, що не дивлячись на високий відсоток жінок в

цій системі (близько 76% станом на кінець 2024 року), можна помітити, що чим вища категорія - то більше вона представлена саме чоловіками. Наталія Анатоліївна стверджує, що «Жінки складають основну частину працівників державного апарату, але доступ до ключових управлінських позицій для них залишається обмеженим» [274].

Останнім критерієм реалізації національної гендерної політики у сфері публічної служби, яку ми проаналізуємо, буде залучення жінок та чоловіків до військової служби. Важливо наголосити, що статистичні дані щодо представників обох статей в Збройних Силах України (далі - ЗСУ) в період до 2022 року і після відчутно відрізняються. Це можна пояснити такими об'єктивними причинами, як, наприклад, мобілізація, яка стосується переважно чоловіків. В той же час повномасштабне вторгнення стало причиною також і збільшення кількості жінок в ЗСУ. Станом на 2023 рік військовослужбовиці складали 7,3% від загальної чисельності Збройних Сил. Аналітичний портал «Слово і діло» стверджує, що в цей рік близько п'яти тисяч жінок безпосередньо виконували завдання у районах ведення бойових дій [275]. Офіс Віцепрем'єрки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції стверджує, що станом на 2024 рік 67 000 жінок долучилися до ЗСУ, з них понад 10 000 перебувають на передовій [276]. Міністерство оборони України стверджує, що станом на 8 березня 2025 року до лав Збройних Сил України долучилося понад 70 000 жінок [277].

Збільшення представництва жінок в ЗСУ також відбувалося і в період до 2022 року. Пресслужба Міністерства оборони України стверджує, що в період з 2008 по 2019 рік кількість жінок у цій сфері зросла в 15 разів [278].

Важливо наголосити, що такі темпи зростання кількості жінок-військовослужбовиць не є рівнопропорційно пов'язаним із збільшення армії в цілому. Адже в період з 2008 року по 2014 чисельність війська майже не змінювалась і складала близько 160-200 тисяч військовослужбовців, а до 2019 року їх чисельність зросла лише до 246 тисяч [279; 280].

На основі вищенаведеної статистики можемо констатувати факт того, що Україна продовжує реалізовувати належну гендерну ідеологію щодо військової

служби. В той же час вважаємо, що ця сфера має багато проблемних питань, які потрібно вирішити у майбутньому для досягнення гендерного паритету. До прикладу, проблемним залишаються гендерні питання щодо реабілітації ветеранів. Українські дослідники права В. Г. Гриценко, М. С. Сусак та В. В. Мамка сверджують, що національне законодавство про ветеранів де-юре можна вважати гендерно нейтральним, але де-факто воно відтворює гендерну нерівність, оскільки значна частина процедур розроблялися без урахування специфічних потреб жінок. Науковці також наголошують на відмінностях у перебігу посттравматичного стресового розладу у представників різних статей та специфіці репродуктивного здоров'я жінок-ветеранок, що потребує додаткової уваги з боку законодавців [281].

Доволі типовою є проблема реалізації належних недискримінаційних умов роботи публічних службовців на місцях, адже контролювати кожного працівника доволі складно. Урядова уповноважена з гендерної політики стверджує, що навіть станом на 2025 рік все ще повинні бути розроблені та впроваджені в життя заходи, що в своїй основі мають протидіяти проявам сексизму та сексуальним домаганням на робочому місці [282].

Забезпеченням реалізації гендерної політики займається також ряд відповідно уповноважених суб'єктів. Автори наукового посібника «Службове право України» стверджують, що для досягнення належної та якісної гендерної політики в системі публічної служби має бути створена система найму відповідних працівників, яка позбавлена суб'єктивного підходу, а базується на професійності. Автори наголошують, що особлива увага в цьому питанні приділяється гендерній сфері [283]. Це дозволить побудувати гендерно недискримінаційний та професійний штат працівників. Н.А. Литвин стверджує, що у колективах, які побудовані за принцип гендерної збалансованості, збільшується результативність. Як результат, це має позитивний вплив на показники ефективності, а також дозволяє реалізувати «двоїстий» підхід у діяльності публічних службовців [284, с. 27]. Вважаємо цей підхід об'єктивно необхідним та таким, що призводить до підвищення професійності публічних службовців. На цьому наголошує український науковець О.С. Проневич. Дослідник вважає, що «професіоналізація публічних

службовців є соціальним імперативом, об'єктивним маркером їх функціональної спроможності ефективно виконувати службові обов'язки на засадах людиноцентризму, інклюзивності, проактивності та раціоналізму» [285, с. 30].

Належна реалізація національної гендерної політики в системі публічної служби передбачає не лише фіксацію відповідних нормативних гарантій, але й відновлення порушеного права, адже приписи закону не завжди виконуються. Аналіз судової практики порушення окремих норм, що покликані забезпечити Автори «Огляду судової практики з вирішення спорів щодо дотримання гендерної квоти під час місцевих виборів 2020 року» О. Голуб та П. Романюк стверджують, що вищенаведений припис порушувався неодноразово [286]. Також автори звіту «Захист від гендерної дискримінації в судових рішеннях українських судів» наголошують, що часто виникають порушення гендерних норм під час звільненні особи з роботи [287, с. 69]. К. Б. Левченко стверджує, що мали місце ситуації, коли після проведення виборів писали відмови від мандатів. Урядова уповноважена з гендерної політики наголошує, що подібна практика є негативним прикладом того, як де-юре зафіксована позитивна дія могла не мати реального впливу. Катерина Борисівна вважає, що подібні прогалини мають бути вирішені на законодавчому рівні [288].

А.І. Берлач та Н.А. Литвин також стверджують, що причини невтішного рівня реалізації національної гендерної політики мають багаторівневий характер та сформувалися на перетині історичних, соціокультурних, інституційних і політичних чинників. Науковці вважають, що лише нормативно-правового регулювання недостатньо для вирішення цієї проблеми. Дослідники наголошують, що для покращення поточного стану потрібно збільшити якість процедури HR-менеджменту та забезпечити інституційну спроможність органів публічної служби у сфері гендерної політики [289].

О.С. Проневич вважає, що для покращення поточного стану реалізації національної гендерної політики доцільно посилити інституційну спроможність органів публічної служби в цій сфері, уніфікувати їх діяльність, імплементувати гендерно зумовлені управлінсько-правові стандарти діяльності, а також

співпрацювати з недержавними громадськими установами та організаціями тощо [290].

Отже, на основі проведеного аналізу можемо дійти наступних висновків. По-перше, Україна поступово покращує реалізацію національної гендерної політики. По-друге, темпи реалізації гендерної політики Україною є сталими порівняно з іншими країнами світу. По-третє, в судовій сфері України переважають жінки на всіх рівнях. По-четверте, за останні 20 років залучення жінок до військової служби значно збільшилось.

3.3. Напрямки удосконалення вітчизняного законодавства щодо нормативно-правового забезпечення гендерного паритету в системі публічної служби.

Належне забезпечення якісної національної гендерної політики, яка зорієнтована на досягнення паритету в усіх сферах суспільного та політичного життя є безапеляційним вектором розвитку України. Важливість та необхідність впровадження провідних гендерних практик та політик у систему публічної служби було продемонстровано в попередніх розділах дисертаційного дослідження. Наголошуємо, що Україна здійснює відповідні заходи з впровадження нормативних та інституційних гарантій. Це має пришвидшити загальний розвиток якості національного гендерного законодавства.

Незважаючи на згадані в попередніх розділах ініціативи, які покликані покращити та розбудувати належну національну гендерну політику в системі публічної служби, в нашій державі все ще можна спостерігати ряд проблемних моментів, які сповільнюють цей процес. Вважаємо, що сучасне національне законодавство не в повній мірі закріплює принцип гендерного паритету у системі публічної служби, воно потребує подальшого удосконалення та розробки механізмів реалізації цієї політики. Також, на нашу думку, потребує перегляду та покращення окремих питань національної гендерної політики, які можуть не знайти свого прояву в законодавстві України, проте будуть відігравати важливу роль у розвитку національної гендерної доктрини.

На основі виявлених проблем та врахування провідного міжнародного досвіду пропонуємо наступні напрямки удосконалення національного законодавства та гендерної доктрини.

Перш за все, нормативне закріплення поняття «позитивні дії» в Законах України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 09.08.2005 та «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 не містить чітких критеріїв того, що саме законодавець розуміє під цим визначенням. Формулювання «тимчасові заходи» та «правомірна об'єктивно

обґрунтована мета» не відповідають принципу правової визначеності. Вони не дають можливість встановити ні період, на який мають вводиться такі спеціальні заходи, ні за яких підстав такі дії можуть мати місце. Вважаємо, що законодавець має деталізувати цю інформацію та доповнити відповідні статті, які визначають основні терміни, необхідними даними. До прикладу, пропонуємо доповнити Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.08.2005 року статтею, яка б прописувала вищенаведені положення. Такий припис може містити норми, які безпосередньо передбачають період, на який вводяться такі спеціальні заходи. На нашу думку, не доцільно було б встановлювати критерій скасування відповідних позитивних дій лише у випадку досягнення певних показників, як, наприклад, досягнення певного відсотка жінок та чоловіків в органах публічної служби. Позитивні дії мають встановлюватись на певний період, по завершенню якого такі спеціальні заходи мають бути скасованими. Це дасть можливість зробити норму про тимчасовість таких заходів більш чіткою. Також таким чином законодавець зможе уникнути ситуацій із потенційним зловживанням із затягуванням строків скасування позитивних дій.

Вважаємо, що для того, щоб уникнути потенційних зловживань з безстроковим терміном дії позитивних дій шляхом постійного їх введення, необхідно передбачити, що спеціальні заходи одного виду не можуть застосовуватись 2 і більше рази поспіль. Для того, щоб ті ж самі позитивні дії можна було застосовувати знову - має пройти певний період часу, або настати певні виняткові обставини, які мають бути передбачені законодавством. Потенційно важливим також може бути необхідність передбачення виняткових випадків, коли ті самі види позитивних дій можуть застосовуватись повторно.

Про необхідність і важливість реалізації в життя вищенаведених аспектів зазначав і О.С. Проневич [291].

Також доцільним було б деталізувати в законодавстві поняття «правомірна об'єктивно обґрунтована мета». Вбачаємо за необхідне також закріпити у відповідному нормативно-правовому акті критерії, за якими можна було б встановити об'єктивність та необхідність введення позитивних дій. Додатково

також пропонуємо передбачити перелік цілей, які можна було б в подальшому кваліфікувати як правомірну мету введення таких спеціальних заходів.

Для належної кваліфікації та виокремлення основних цілей, які можна вважати обґрунтованою метою введення позитивних дій, на нашу думку, що для початку потрібно встановити ті негативні аспекти, які є ключовими першопричинами гендерного дисбалансу в суспільстві. Для цього потрібне детальне постійне дослідження відповідних правовідносин на рівні взаємодії представників як публічної служби, так і академічної, наукової спільноти, а також профільних неурядових організацій. Такий аналіз даватиме постійну актуальну інформацію про конкретні детермінанти гендерного дисбалансу, що дозволить обирати найбільш дієві та ефективні позитивні дії.

На нашу думку, що законодавець має визначити та задекларувати всі позитивні дії, які вважає належними, доцільними та такими, що не порушують принцип гендерного паритету. Це дасть можливість уникнути застосування потенційно дискримінаційних заходів через неналежне трактування букви та духу закону та попередити такі дискреційні рішення, які б могли нашкодити належному розвитку національної гендерної політики. Також це дасть можливість відмежувати позитивні дії від дискримінації, що також зробить більш зрозумілими та чіткими приписи пункту 6 частини 2 статті 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.08.2005 року.

Вбачаємо за доцільне також розробити систему оцінки ефективності впровадження різних видів позитивних дій в системі публічної служби. Це дасть можливість в подальшому визначити найефективніші та найбільш якісні спеціальні дії, що також дозволить внести правки в їх правове регулювання. До прикладу, найбільш якісні практики можна буде застосовувати частіше, кілька разів поспіль без необхідності чекати певний період часу.

Також вважаємо, що імперативний характер введення та запровадження таких позитивних дій як гендерні квоти викликає серйозні сумніви. На нашу думку, нормативно-правове регулювання повинно містити перелік підстав та ситуацій, в яких має застосовуватись саме такий вид спеціальних дій. Доцільно було б

передбачити градацію всім видів позитивних дій та закріпити її у відповідній нормі. Застосування того чи іншого спеціального заходу має бути допустимим лише у випадку, коли інші, менш радикальні заходи, є неефективними. На основі проведених раніше нами досліджень було наголошено на ряді потенційних негативних наслідків у випадку введення гендерних квот [292]. Тому подібні заходи потрібно проводити лише у виключних випадках. На таких наслідках наголошують і автори урядової стратегії «Інклюзивна Британія», які стверджують, що застосування гендерних квот має бути казусним, а не імперативним. Стверджується, що така політика може призвести до зниження професійності штату в системі публічної служби та продуктивності його роботи. В умовах повномасштабного вторгнення та постійної військової небезпеки ззовні допущення таких негативних наслідків може бути катастрофічним. Більше того, у випадку введення гендерної квоти при формуванні штату працівників всієї системи публічної служби, а не лише, наприклад, під час парламентських виборів, може призвести до порушень поточного трудового законодавства. «Роботодавцям може знадобитися висунути менш кваліфікованих кандидатів для найму або просування по службі, щоб відповідати мінімальним обмеженням», вважають автори урядової стратегії [293].

На основі вищенаведеного вважаємо, що нормативно-правове регулювання застосування позитивних дій, в особливості системи гендерного квотування в системі публічної служби, має бути закріплене у відповідному законі. Декларування, до прикладу, розміру гендерної квоти в Конституції, як це зробили окремі країни, не вважаємо доцільним та ефективним. Більше того, це може спричинити ряд проблем, які стосуються процедур фіксації, зміни та скасування відповідного припису.

Відмова від імперативності та постійності застосування позитивних дій, в особливості гендерних квот, нашою метою є розвиток інших, альтернативних способів покращення реалізації національної гендерної політики України. Вважаємо, що, перш за все, під час розробки національних планів та стратегій з розвитку гендерного паритету мають ставитись реальні, але амбітні цілі та показники. Для досягнення останніх мають застосовуватись м'які альтернативи позитивним діям, які б змогли реалізовувати ту ж саму ціль - збільшення кількості жінок в органах

публічної служби та побудова правосвідомого громадянського суспільства. До прикладу, держава має більшу увагу приділяти розробці ефективних внутрішньонаціональних програм з розвитку гендерного паритету, фінансування гендерних освітніх заходів як для всіх працівників публічної служби, так і для населення. Це дасть змогу підвищити загальне розуміння широким колом суб'єктів поточної ситуації і їх правосвідомість. Як результат, частково має вирішитись ситуація з дискримінацією за ознакою статі.

На нашу думку, альтернативою законодавчо закріпленим гендерним квотам можуть бути добровільні партійні квоти. Це дозволить як уникнути ряду проблем, які ми описували раніше, так і стимулювати розвиток ідей щодо покращення гендерного представництва жінок, до прикладу, у Верховній Раді України.

Також у світлі вищенаведеного вважаємо, що на законодавчому рівні необхідно розробити дієву систему заохочень добровільного залучення паритетної кількості жінок та чоловіків партіями. Вважаємо сучасний спосіб досягнення цієї мети недостатньо дієвим. Лідерка Руху Чесно В. Думанська стверджує, що партії не завжди використовують кошти, отримані за вищий відсоток жінок її списках, на посилення жіночого лідерства [294]. Тому пропонуємо закріпити в законодавстві вимогу саме цільового використання таких коштів та розробити дієву систему для контролю за використанням цим фінансів. Потенційно корисним було б передбачити в законодавстві перелік заходів, на які б відповідні політичні партії могли б використовувати отримані ними кошти. Також доцільним на законодавчому рівні передбачити відповідальність за порушення вищенаведеного припису, до прикладу, шляхом позбавлення подальшого додаткового фінансування партії. Таким чином держава зможе стимулювати політичні сили добровільно, а не примусово, покращувати відсоткове представництво жінок в парламенті, а також запобігти номінальному виконанню цього припису з метою отримання додаткового фінансування.

Важливим елементом належної реалізації паритетної національної гендерної політики є рівний недискримінаційний доступ представників обох статей до всіх сфер впливу. Критично необхідною є потреба в справедливому розподілі публічних

службовців за їх професійними навичками. Як зазначалося раніше, в умовах сучасності для України може бути катастрофічною ситуацією, коли кваліфіковані спеціалісти не матимуть доступу до відповідних посад через ефект скляної стелі. Для недопущення подібного пропонуємо закріпити в законодавстві вимогу наділення окремих інституцій чи посадових осіб обов'язком здійснювати контроль за тим, щоб посадові особи в системі публічної служби не піддавалися цьому ефекту. Такі інституції чи посадові особи повинні мати можливість здійснювати реальний вплив на гендерний склад в тих чи інших структурних елементах системи публічної служби у випадках виявлення порушень.

Враховуючи потенційний бурхливий розвиток суспільних відносин у сфері забезпечення гендерного паритету в системі публічної служби, а також об'єктивну необхідність належним чином врегулювати такі правовідносини, вбачаємо потребу об'єднати всі необхідні приписи до окремого нормативно-правового акту, до прикладу, Закону України «Про позитивні дії». Цей акт має містити норми, що стосуються всіх аспектів впровадження та реалізації відповідних спеціальних заходів. Оскільки застосування позитивних дій може стосуватися різних категорій осіб, які постраждали або страждають від дискримінації за будь-якою ознакою, то і відповідний закон буде стосуватися широкого кола таких спеціальних заходів. Правове регулювання застосування позитивних дій для досягнення гендерного паритету буде складовою частиною цього нормативно-правового акту. Прийняття такого акту дасть можливість кодифікувати відповідні приписи, а також більш детально прописати нормативно-правове регулювання запровадження та реалізації позитивних дій.

Також в рамках загального розвитку національного гендерного законодавства вважаємо за необхідне розробити правове регулювання щодо проявів сексизму та внести зміни у відповідні нормативно-правові акти. Важливо для початку закріпити цей термін та його визначення в національному законодавстві, а також дати чіткі критерії та ознаки відповідного діяння. Ключовим елементом є розробка справедливих санкцій за порушення норм про недопущення сексизму. На нашу думку, публічні службовці мають нести серйозніше покарання, ніж інші особи,

оскільки порушення ними цих приписів можуть бути особливо шкідливими для розбудови правосвідомого та гендерно недискримінаційного суспільства. Також це законодавство повинно містити ряд норм, які б регулювали повноваження посадових осіб публічної служби у превенції та боротьбі із сексизмом. Важливо, щоб при розробці всіх вищенаведених норм враховувався принцип безсторонності на неупередженості. Це дасть можливість закріпити в законодавстві критерії, які б допомогли ідентифікувати прояви сексизму як по відношенню до жінок, так і до чоловіків.

На нашу думку, в рамках загального розвитку національного гендерного законодавства є необхідним також внести окремі зміни до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005. Вважаємо за належне в розділі II «Механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» деталізувати повноваження органів публічної служби, що стосуються забезпечення гендерного паритету в державі. Окремі приписи цього розділу, як, наприклад пункт 2 частини 1 статті 8, містять лише загальні формулювання, що не дає можливості чітко встановити повноваження відповідного суб'єкту, посадової особи або інституції. Нормативно-правовий акт має містити чіткі формулювання, які б давали можливість точно встановити повноваження, права та обов'язки представників публічної служби. Він має відповідати принципу правової визначеності.

Маємо наголосити, що ряд норм національного законодавства, які регулюють окремі трудові питання посадових осіб системи публічної служби не відповідають принципу гендерного паритету. Більш детально це питання висвітлювалось нами в наукових тезах «До проблеми дискримінації чоловіків в окремих приписах законодавства у сфері публічної служби в Україні», опублікованих в Матеріалах Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні виклики розвитку юридичної науки і практики в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови» 2 травня 2024 року [295]. Вважаємо, що положення частини 4 статті 56 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015, які стверджують, що жінки, які мають дітей віком від 3 до 14 років або дитину з інвалідністю, можуть залучатися до

надурочних робіт лише за їхньою згодою, є дискримінаційними по відношенню до чоловіків [238]. Доцільно було б замінити слова «жінки» на «жінки та чоловіки», або «особи». Таке формулювання дасть можливість забезпечити захист прав представників обох статей та дітей таких державних службовців.

Подібне помилкове формулювання зафіксовано в частині 2 статті 17 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07.06.2001, де стверджується, що атестації посадових осіб місцевого самоврядування не підлягають жінки, які працюють менше одного року після виходу на роботу з відпустки по догляду за дитиною [237]. Нагадуємо, що законодавство України надає право на таку відпустку представником обох статей [295]. Отже, вважаємо, що у формулюванні цієї норми варто замінити слово «жінки» на «жінки та чоловіки», або «особи». Така редакція дасть можливість забезпечити права чоловіків, які скористалися відпусткою по догляду за дитиною.

Вважаємо, що нормативно-правове регулювання присвоєння пенсійних виплат певним категоріям публічних службовців також не відповідає принципу гендерного паритету. Норми, закріплені в частині 1 статті 142 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2012 та частині 5 статті 86 Закону України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 закріплюють різний вік, з якого чоловіки та жінки мають право на щомісячне довічне грошове утримання [232; 233]. У чоловіків прив'язка стосується конкретного віку, у жінок - пенсійного віку. Важливо наголосити, що ці два показники не є тотожними, через що чоловіки мають право на таке фінансове забезпечення на кілька років пізніше. Вважаємо, що законодавець має уніфікувати підходи для визначення моменту, з якого відповідні категорії публічних службовців мають право на отримання пенсійного забезпечення.

Серед проблем, які не дають можливість окремим публічним службовцям здійснювати кар'єрне просування, потенційно може бути ефект скляної стелі, описаний раніше. Для протидії цьому явищу вважаємо за необхідне чітко прописати в національному законодавстві норми, які б закріплювали принцип рівного доступу громадян обох статей до відповідних посад публічної служби та заборону дискримінації у трудовій діяльності цих осіб. Вважаємо, що такі приписи мають

знайти своє місце у відповідних актах, а саме у статтях 75, 134 Виборчого кодексу України від 19.12.2019, Законі України «Про статус народного депутата України» від 17.11.1992, Законі України «Про Кабінет Міністрів України» від 27.02.2014, Закону України «Про місцеві державні адміністрації» від 09.04.1999, Законі України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016, Законі України «Про прокуратуру» від 14.10.201, Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015. Також такі приписи повинні бути передбачені і при подальших законодавчих ініціативах.

Одним із основних елементів зміни подальшої гендерної доктрини вважаємо закріплення як в науковій літературі, так і в національному законодавстві, принцип рівності обов'язків представників обох статей. Суб'єкти не можуть вважатись рівними, а ставлення до них паритетним, якщо вони мають однакові права, але різні обов'язки. Такий принцип дозволить в подальшому побороти гендерні стереотипи щодо розподілу соціальних, професійних та сімейних ролей. Також це дасть можливість збалансувати відсоткове представництво чоловіків та жінок у сфері безпеки та оборони, а також у війську.

Вважаємо, що для досягнення повного гендерного паритету та відчуття рівноцінності представників обох статей в суспільстві важливим є використання гендерно нейтральної лексики. Використання слів, які мають родову прив'язку до тої чи іншої статі, можуть викликати у окремих представників громадянського суспільства відчуття незахищеності. Це має враховуватись в майбутньому при розробці нормативно-правових та індивідуально-правових актів. Оскільки сучасна філологічна наука ще не розробила маскулінів чи універсальну форму спільного роду для опису представників широкого кола населення, пропонуємо застосовувати подвійні гендерні формулювання, наприклад «депутат\депутатка», або його скорочену форму «депутат\-ка». В подальшому доцільно було б розробити форму іменників, яка б відрізнялася від сучасної та не мала прив'язки до чоловічого або жіночого роду. Це дозволить уникнути громістких формулювань в актах. Також вважаємо, що формулювання «чоловіки та жінки» або подібні в законодавстві

мають бути замінені на гендерно нейтральні формулювання, наприклад, «особи» або «громадяни» в залежності від контексту.

В рамках вектору діяльності держави з реалізації якісної національної гендерної політики, розбудови правової держави та створення громадянського суспільства держава має систематично розробляти якісні національні програми та політики для гендерної освіти українців. Це дасть можливість побороти гендерні стереотипи на більшості рівнях суспільства, що дозволить швидше відмовитись від радикальних позитивних дій і забезпечити еволюційне та органічне зростання кількості жінок в системі публічної служби.

Важливо в майбутньому не допустити однобокості у вирішенні питань національної гендерної політики. Проблема гендерного паритету стосується в рівній частині як чоловіків, так і жінок. Тому при розробці нормативно-правових актів, національної гендерної доктрини та наукової літератури з гендерних питань необхідно уникати упередженого ставлення з боку представників обох статей. В негативному випадку це може звести нанівець десятиліття розбудови якісної національної гендерної політики, що є недопустимим.

Вважаємо за належне в майбутньому при розробці нормативно-правових та індивідуально-правових актів використовувати слово «паритет» замість «рівність».

Отже, для покращення ситуації щодо гендерного паритету в системі публічної служби України необхідний ряд змін та нововведень. Перш за все, має бути розбудована якісна сучасна та науково обґрунтована гендерна доктрина. По-друге, до нормативно-правових актів, які є частиною національного гендерного законодавства, повинні бути внесені відповідні зміни. По-третє, доцільним є також прийняття в майбутньому Закону України «Про позитивні дії», який, відповідно до назви, регулюватиме широке коло спеціальних заходів, що покликані виправити сформовані в суспільстві гендерні розриви, в особливості в сфері гендерного паритету в системі публічної служби. По-четверте, потребує перегляду доктринальна точка зору щодо природи застосування позитивних дій. По-п'яте, для забезпечення повного та всестороннього гендерного паритету в публічній службі належним є також впровадження й інших новацій, таких як гендерно нейтральна

лексика, закріплення принципу рівності обов'язків, розробка якісних освітніх програм тощо.

Висновки до розділу 3

Ознайомлення із нормативно-правовим регулюванням законодавства України у сфері гендерного паритету системи публічної служби, її інституційною системою, а також судовою практикою дало можливість дійти до наступних висновків.

По-перше, в більшості проаналізованих нормативно-правових актів відсутні чітко і детально прописані норми, які б регулювали питання, пов'язані з гендерним паритетом, представництвом жінок в органах. Більшість проаналізованих актів регулюють ці питання побічно та фрагментарно.

По-друге, показники світового рейтингу гендерного розриву вказують на постійний розвиток України у сфері реалізації національної гендерної політики. Це стосується як політичної сфери, так і ситуації загалом.

По-третє, показники світового рейтингу гендерного розриву демонструють, що темпи реалізації гендерної політики Україною є сталими порівняно з іншими країнами світу. Це означає, що наша держава по відношенню до інших країн постійно перебуває у одному і тому ж рейтинговому діапазоні. Це вказує на недостатні темпи розвитку реалізації Україною її національної гендерної політики.

По-четверте, спостерігається поступове покращення представництва жінок на керівних посадах публічної служби в органах місцевого самоврядування та збройних силах.

По-шосте, задекларовані норми, які покликані забезпечити реалізацію національної гендерної політики, не завжди реалізуються на практиці. Це демонструє відповідна судова практика. Ці порушення є типовими, що вказує на невідповідність окремих приписів закону високим стандартам.

По-сьоме, з ціллю розбудови якісної національної гендерної політики в національне законодавство України мають бути внесені відповідні зміни. Змін потребують Закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 09.08.2005, «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012, «Про статус народного депутата України» від 17.11.1992, «Про Кабінет Міністрів України» від 27.02.2014, «Про місцеві державні адміністрації» від 09.04.1999, «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016, «Про

прокуратуру» від 14.10.2012, «Про державну службу» від 10.12.2015 та Виборчий кодекс України від 19.12.2019.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено комплексний аналіз правового регулювання гендерного паритету в системі публічної служби, виявлено поточні проблеми, сформульовано ряд висновків та пропозицій, що є теоретично та практично важливими не лише в умовах євроінтеграції України, а й в умовах дії правового режиму воєнного стану та в рамках майбутньої повоєнної відбудови нашої країни, зокрема:

1. Аналіз історіографічних матеріалів та досліджень науковців дозволив з'ясувати стан сучасного наукового опрацювання проблеми гендерного паритету в системі публічної служби. Встановлено, що через швидкі темпи розвитку суспільних відносин у цій сфері існує об'єктивна необхідність у проведенні відповідних наукових досліджень. Незважаючи на те, що цією темою займалася низка вітчизняних та іноземних вчених, єдиного комплексного дослідження, присвяченого гендерному паритету в системі публічної служби, донині немає.

Дослідження джерел права показало, що попри доволі розгалужену систему актів, які регулюють відносини з питань гендерного паритету в системі публічної служби, в законодавстві наявні прогалини, що не дають можливості повноцінно задекларувати та реалізувати якісну національну гендерну політику.

Спираючись на поліметодологічний підхід, у дослідженні враховано своєрідність та багатогранність сфери гендерного паритету в системі публічної служби шляхом комплексного поєднання загальнофілософських, загальнонаукових та спеціально-юридичних методів, що дозволило об'єктивно проаналізувати правове регулювання гендерного паритету в публічній службі України та окремих іноземних держав.

2. Дослідження історичних джерел та нормативно-правових актів дало змогу періодизувати еволюцію становлення принципу гендерного паритету в публічній службі залежно від правового статусу жінки в тогочасному суспільстві та можливості обіймати керівні посади. На цій основі було зроблено висновок, що базовими історичними етапами становлення гендерного паритету в публічній службі є: період зародження ідей про паритетність (IX ст. до н.е. – V ст. н.е.); етап

формування патріархального суспільства (V ст. – XVI ст.); період початку безпосередньої участі окремих жінок у політичному житті певних держав (XVI ст. – кінець XVIII ст.); період активної боротьби за рівні права (1789 р. – початок XX ст.); етап реалізації принципу паритетності (1918 р. – 1991 р.); сучасний етап (1991 р. – дотепер). Наукова доктрина характеризується відсутністю єдиних підходів щодо визначення моменту зародження ідей гендерного паритету. Також у науковців відсутнє уніфіковане розуміння правового статусу жінки, її ролі та доступу до керівних посад у період середньовіччя.

3. Аналіз історіографічних матеріалів дозволив простежити еволюцію політико-правової думки щодо зародження концепту гендерного паритету в системі публічної служби та його подальшого нормативно-правового закріплення. Першоджерела та дослідження істориків свідчать, що християнство мало значний вплив на норми, які регулювали правовий статус жінки та визначали її місце в суспільно-політичному житті, а ключовий вплив на розвиток суспільних відносин у цій сфері відіграла Візантійська імперія. Подальша еволюція політико-правової думки спричинила реальні дії, що відобразилися в ході Французької революції 1789–1799 років, яка, втім, не вирішила гендерних проблем до кінця, та суфражистського руху, що мав позитивні наслідки й дав можливість жінкам стати активною частиною публічної служби.

4. Опрацювання понять та дефініцій дозволило визначити та узагальнити сутність категорії «гендерний паритет», під якою розуміють рівноцінне ставлення до представників усіх статей, що ґрунтується на ідеї людиноцентризму та визнанні кожної особи однаково важливою. Зокрема визначено низку понять, а саме: «гендерна рівність» — це ідентичне ставлення до представників усіх статей, що характеризується відсутністю гнучкості у фіксації прав, обов'язків та можливостей представників кожної статі, причому їхній правовий статус є повністю тотожним. Під «гендерним балансом» розуміють математичне, кількісне співвідношення представників різних гендерів у певному колективі, організації, спільноті тощо. Категорія «гендерна справедливість» означає чесне, базоване передусім на моральних уявленнях ставлення до представників усіх статей. Аналіз підходів до

інтерпретації цих понять у науковій літературі та законодавстві дозволив дійти висновку, що єдиного підходу до визначення вищенаведених термінів не існує, а найбільш доцільним є використання терміна «гендерний паритет», оскільки його можна трактувати як рівноцінне ставлення до представників усіх статей.

5. Дослідження категорійного та понятійного апарату дало можливість визначити правову природу поняття «гендерний паритет у системі публічної служби», що знайшло своє відображення в запропонованому нами авторському визначенні, а саме: як справедливого, недискримінаційного та неупередженого ставлення до представників усіх гендерів та небінарних особистостей у сфері діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування та інших структур, що можуть бути кваліфіковані як частина публічної служби.

6. Аналіз досвіду впровадження політики гендерного паритету в систему публічної служби в Європейському Союзі та його окремих країнах-членах, таких як Швеція, Фінляндія, Бельгія, Німеччина, Литва та Польща, засвідчив, що значна кількість країн-членів ЄС застосовують систему гендерного квотування у вигляді законодавчо закріплених квот, добровільних партійних квот або їхньої комбінації.

7. Наслідки запровадження різних видів гендерних квот та їхній вплив на гендерне представництво у сфері публічної служби не завжди є ефективними. Закріплення гендерних квот не обов'язково дає однакові результати для всіх країн, адже на їхню ефективність впливає низка факторів, що можуть бути унікальними для конкретної держави. На цій основі дійшли висновку, що для реалізації якісної національної гендерної політики необхідна комплексна взаємодія всіх інституцій держави, місцевого самоврядування, представників науки та громадянського суспільства, а застосування лише системи гендерного квотування буде недостатнім.

8. Основні елементи політики гендерного паритету в системі публічної служби, а також особливості її реалізації в таких країнах Північної та Центральної Америки, як Канада, США, Куба, Республіка Ель-Сальвадор, Гватемала та Панама, вказують на відсутність прямої закономірності між відсотковим представництвом жінок в органах влади та рівнем реального гендерного паритету в державі. Досвід цих держав доводить, що застосування добровільних партійних квот з метою збільшення

представництва жінок в органах публічної служби може бути більш доцільним, особливо у тих випадках, коли запровадження законодавчо закріплених квот є неможливим або проблематичним.

9. Процес формування та впровадження політики гендерного паритету в систему публічної служби в країнах Західної Азії та Африки, зокрема в Ісламській Республіці Іран, Об'єднаних Арабських Еміратах, Ізраїлі, Грузії, Туреччині, Руанді, Нігері, Нігерії, Кенії, Анголі та Алжирі, вказує на те, що внутрішня гендерна політика не завжди реалізує всі задекларовані приписи, що робить її менш ефективною. Така практика свідчить про об'єктивну необхідність зміни базової концепції політики гендерного паритету та зосередження уваги нормотворців саме на забезпеченні дієвих процесів виконання зафіксованих норм.

10. Нормативно-правова база вказує на відсутність детальних приписів, які б регулювали питання, пов'язані з гендерним паритетом або представництвом жінок в органах публічної служби. Профільні закони, які регулюють суспільні відносини, що стосуються проходження служби кожною категорією публічних службовців, не містять норм, які б регулювали гендерні питання під час здійснення такими особами своїх професійних обов'язків.

Нормативно-правові акти, що регулюють питання рівності жінок і чоловіків у сфері публічної служби поділяються за критерієм закріплення в них норм, які регулюють питання гендерного паритету у сфері публічної служби, а саме: акти, які не містять норми, які прямо або опосередковано встановлюють норми щодо рівності чоловіків та жінок; акти, які опосередковано встановлюють рівність між представниками обох статей через використання нейтральних термінів; акти, які наголошують на безпосередній необхідності дотримання рівності та недопущення дискримінації за гендерною ознакою; акти, які безпосередньо прописують норми щодо прав жінок та чоловіків, маючи безпосередню прив'язку до статі, де в рамках двох останніх видів актів також додатково виділяємо ще дві підкатегорії: акти, які регулюють сферу гендерного паритету при доступі до конкретних посад публічної служби; акти, які регулюють питання гендерного паритету в інших сферах.

11. Поточний стан реалізації політики гендерного паритету в системі публічної служби в Україні свідчить про трансформацію рівня реалізації національної гендерної політики в системі публічної служби України та поступовий розвиток. Однак цих тенденцій недостатньо. З-поміж всієї системи публічної служби в судовій сфері та державній службі України переважна кількість працівників є жінками. В той же час спостерігається поступове покращення представництва жінок на керівних посадах публічної служби в органах місцевого самоврядування.

12. Аналіз всіх вищенаведених фактів вказує на необхідність внесення змін до нормативно-правових актів, а саме: у Законі України «Про статус народного депутата України» від 17.11.1992 статтю 10 «Загальні положення» доповнити частиною 7, яка б стверджувала, що «держава гарантує рівні можливості для реалізації права на обрання народним депутатом України представникам усіх статей. Будь-які форми дискримінації за ознакою статі під час реєстрації кандидатів, здійснення ними депутатських повноважень та доступу до посад у Верховній Раді України забороняються. Чоловіки та жінки мають право на рівне ставлення при розподілі обов'язків та забезпеченні умов для здійснення депутатської діяльності».

У Законі України «Про Кабінет Міністрів України» від 27.02.2014 статтю 6 «Склад Кабінету Міністрів України та статус його членів» доцільно закріпити частину 6, яка б декларувала, що «формування складу Кабінету Міністрів України та призначення осіб на відповідні посади здійснюється на засадах забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Забороняється обмеження доступу до посад членів Кабінету Міністрів України за ознакою статі. Члени Кабінету Міністрів України мають право на рівне ставлення при виконанні своїх посадових обов'язків та професійному розвитку».

Внести зміни до Закону України «Про місцеві державні адміністрації» від 09.04.1999, а саме статтю 8 «Голови місцевих державних адміністрацій» доповнити частиною 6 «Призначення на посади голів місцевих державних адміністрацій здійснюється на принципах професійної компетентності та недопущення дискримінації за ознакою статі». Також статтю 10 «Заступники голів місцевих державних адміністрацій» доповнити частиною 4 подібного змісту.

Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 необхідно доповнити статтею 56-1 «Заборона дискримінації», яка б зазначала, що «добір та призначення кандидатів на посаду судді здійснюються виключно на підставі оцінки їх професійної підготовки та доброчесності, незалежно від статі особи. Забороняється будь-яке пряме або опосередковане обмеження прав чи встановлення переваг для кандидатів або суддів за ознакою статі при доступі до суддівської кар'єри, зайнятті адміністративних посад у судах, а також при здійсненні ними правосуддя».

У Законі України «Про прокуратуру» від 14.10.2012 до частини 1 статті 3 «Засади діяльності прокуратури» додати пункт 11, який викласти в такій редакції: «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у системі прокуратури, недопущення дискримінації за ознакою статі при призначенні на посади прокурорів, просуванні по службі та встановленні заходів заохочення чи дисциплінарної відповідальності».

У Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 частину 1 статті 4 «Принципи державної служби» розширити пунктом 11, а саме «гендерного паритету - реалізовувати право на доступ кар'єри у сфері державної служби на основі рівного доступу та однакового ставлення до осіб незалежно від їхньої статі, а також забезпечення рівного професійного розвитку, підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання жінок та чоловіків».

Виборчий кодекс України від 19.12.2019 в статті 6 «Виборчі права громадян України» необхідно доповнити частиною 5, яку за змістом сформулювати наступним чином: «Рівність виборчих прав жінок і чоловіків забезпечується шляхом надання їм рівних можливостей для реалізації свого пасивного виборчого права. Суб'єкти виборчого процесу зобов'язані забезпечувати паритетне ставлення до кандидатів усіх статей під час здійснення ними передвиборної агітації».

У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 09.08.2005 доцільно додати статтю 4-1 «Принцип рівних обов'язків» наступного змісту: «1. Принцип рівності обов'язків жінок і чоловіків полягає у забезпеченні державою та органами місцевого самоврядування однакових правових

засад щодо виконання жінками та чоловіками своїх обов'язків. 2. Встановлення обов'язків, що ґрунтуються на ознаці статі, не допускається, крім випадків, визначених Конституцією та законами України, що зумовлені природними особливостями жіночого та чоловічого організмів». Також в розділі II «Механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» вищенаведеного акту необхідно деталізувати повноваження органів публічної служби, що стосуються забезпечення гендерного паритету в державі. Цей акт необхідно доповнити приписами, які б надали чітке визначення та ознаки позитивних дій у сфері гендерного паритету, які б знайшли своє вираження в статті 6-1.

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 року важливо удосконалити приписами, які б до ухвалення кодифікованого нормативно-правового акту про позитивні дії, врегулювали би цю сферу, а саме надали класифікацію, ієрархію позитивних дій та процедуру їхнього застосування у сфері гендерного паритету.

Замінити формулювання в частині 4 статті 56 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 та частині 2 статті 17 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07.06.2001, а саме слова «жінки» замінити на «жінки та чоловіки», або «особи».

Окрім того, доцільно розробити доктрину щодо основ застосування позитивних дій в сфері гендерного паритету в системі публічної служби України для подолання гендерних розривів, що виникнули в суспільстві, закріпити принцип рівності обох статей. Відповідні аспекти мають знайти своє вираження в національному законодавстві України, а саме в ухваленні спеціального Закону України «Про позитивні дії». Запровадження системи гендерного квотування або інших позитивних дій не має бути імперативним та повинні застосовуватись у виняткових випадках.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Карамишева Н. В. Логіка : теоретична і прикладна : навч. посіб. Київ : Знання, 2011. 455 с.
2. Бостан С. Методологія правового дослідження: інструментальні засади. Вісник університету імені Альфреда Нобеля. 2021. № 2(3). С. 115–130. URL: <https://eir.zp.edu.ua/server/api/core/bitstreams/7cde4cda-df03-4519-8968-1450fe743e97/content> (дата звернення: 10.06.2025).
3. Бабкін В. Методологія історико-правового пізнання. URL: <https://enpuirb.udu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/baf76031-9d05-4026-9329-c18632f86d69/content> (дата звернення: 10.06.2025).
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 05.06.2025).
5. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 05.06.2025).
6. Про статус народного депутата України : Закон України від 17.11.1992 № 2790-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2790-12#Text> (дата звернення: 05.06.2025).
7. Про Кабінет Міністрів України : Закон України від 27.02.2014 № 794-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18#Text> (дата звернення: 07.06.2025).
8. Про місцеві державні адміністрації : Закон України від 09.04.1999 № 586-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14#Text> (дата звернення: 07.06.2025).
9. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text> (дата звернення: 07.06.2025).
10. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text> (дата звернення: 10.06.2025).
11. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 10.06.2025).

12. Виборчий кодекс України : Кодекс України від 19.12.2019 № 396-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text> (дата звернення: 10.06.2025).
13. Заграй Л. Д. Теорії гендеру: гендерні дослідження у психології : навч. посіб.; ДВНЗ "Прикарпат. нац. ун-т ім. В. Стефаника". – Івано-Франківськ : Петраш К. Т., 2019. – 263 с. (дата звернення: 10.09.2024).
14. Полховська І. К. Конституційний принцип рівності людини і громадянина в Україні: дис. ... канд. юр. наук : 12.00.02. Харків, 2007.
15. Бойко І., Олійник Ю. Витоки правової концепції гендерної рівності у філософії Христини Пізанської. Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2025. № 81. С. 9–18. URL: <https://doi.org/10.30970/vla.2025.81.009> (дата звернення: 01.12.2025).
16. Черняхівська В. Історичний досвід становлення української моделі гендерного паритету. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2016. № 10. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1012> (дата звернення: 07.07.2023).
17. Грибовська А.А. Конституційні засади гендерної рівності в Україні : дис. ... канд. юр. наук: 12.00.02. Харків, 2019. URL: <https://uacademic.info/download/file/0419U002815/Dis.doc>. (дата звернення: 07.07.2023).
18. Double I., College S. Women and their Roles in Early Christianity. Sites at Smith College. URL: <https://sites.smith.edu/dies-legibiles/wp-content/uploads/sites/602/2022/05/DLVOLUME2-Women-and-their-Roles-in-Early-Christianity.docx.pdf>. (дата звернення: 11.09.2024).
19. Cartwright M. Women in the Byzantine Empire. World history. URL: <https://www.worldhistory.org/article/1212/women-in-the-byzantine-empire/> (дата звернення: 08.07.2025).
20. Internet Encyclopedia of Ukraine. Women. URL: <https://www.encyclopediaofukraine.com/display.asp?linkpath=pages\W\O\Women.htm> (дата звернення: 08.07.2025).
21. Бойко І., Ковальчук І., Бурдіна О. Становлення норм щодо рівності жінок і чоловіків у джерелах права Києво-Руської держави. Науковий вісник

Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО. 2026. № 93 (ч.1). С. 29–34. URL: <https://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/354389/340693> (дата звернення: 07.03.2026).

22. Segal M. W. Women's Military Roles Cross-Nationality. *Gender & Society*. 1995. Т. 9, № 6. С. 757–775. URL: <https://doi.org/10.1177/089124395009006008> (дата звернення: 07.07.2023).

23. Joshua M. Twelve Famous Women of the Middle Ages. *World History Encyclopedia*. URL: <https://www.worldhistory.org/article/1350/twelve-famous-women-of-the-middle-ages/>. (дата звернення: 10.09.2024).

24. Luther Cooper M. Just the Good Wife? Death and Legacy of Noblewomen in the Middle Ages. *The public Medievalist*. URL: <https://publicmedievalist.com/death-good-wife/> (дата звернення: 08.07.2025).

25. Daileader P. The Status of Women in Medieval Europe. *Wondrium*. URL: <https://web.archive.org/web/20220618175413/https://www.wondriumdaily.com/the-status-of-women-in-medieval-europe/> (дата звернення: 07.07.2023).

26. Lintvedt A. Medieval Women in Western Europe, c. 1000-1350 CE. *World history project*. URL: <https://www.oerproject.com/-/media/WHP/PDF/Era4/WHP-4-3-12-Read---Medieval-Women-in-Western-Europe---870L.pdf> (дата звернення: 14.09.2024).

27. Науковиці: література. Гендер в деталях. URL: https://genderindetail.org.ua/season-topic/osvita-i-prosvita/naukovitsi-literatura-134108.html?task=showMore&sub=83&cc=95&curpos=3&listvars=n_c_ctpl=201&recNum=3&targetObj=108&label=TopicArticles&subLink=/season-topic/osvita-i-prosvita/ (дата звернення: 24.07.2023).

28. Stengach N. «Women's legal status in the society of the Polish-Lithuanian commonwealth and the Ukrainian cossack state (second half of the xvi-xviii centuries)». *irlykhuml.univer.km.ua*. URL: <https://irlykhuml.univer.km.ua/server/api/core/bitstreams/c55f4dc2-1688-45bc-9df7-5a5a464e44af/content> (дата звернення: 14.09.2024).

29. Birmontienė T., Jurėnienė V. Development of women's rights in Lithuania: recognition of women's political rights. *University of Wroclaw*. URL:

<https://ojs.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/1560/1499> (дата звернення: 14.09.2025).

30. Другий (Волинський) Статут Великого князівства Литовського 1566 року. Ізборник. URL: http://litopys.org.ua/statut2/st1566_03.htm (дата звернення: 14.08.2025).

31. Hunt L. The French revolution and human rights. A brief documentary history. Universita Degli Studi Di Trieste. URL: https://moodle2.units.it/pluginfile.php/415212/mod_resource/content/1/Lynn%20Hunt%20The%20French%20Revolution%20and%20Human%20Rights.pdf. (дата звернення: 11.09.2024).

32. Stanton M. Paradoxical Feminism: Attempts at Gender Equality in the French Revolution. Portland State University. URL: [https://www.pdx.edu/challenge-program/sites/challengeprogram.web.wdt.pdx.edu/files/2020-07/Paradoxical%20Feminism-%20Attempts%20at%20Gender%20Equality%20in%20the%20French%20Revolution%20%20\(3\).pdf](https://www.pdx.edu/challenge-program/sites/challengeprogram.web.wdt.pdx.edu/files/2020-07/Paradoxical%20Feminism-%20Attempts%20at%20Gender%20Equality%20in%20the%20French%20Revolution%20%20(3).pdf) (дата звернення: 14.08.2023).

33. Spiegel T. Women in the French Revolution: From the Salons to the Streets. The Library of Congress. URL: <https://blogs.loc.gov/international-collections/2020/07/women-in-the-french-revolution-from-the-salons-to-the-streets/> (дата звернення: 14.08.2023).

34. Stanton M. Paradoxical Feminism: Attempts at Gender Equality in the French Revolution. Portland State University. URL: [https://www.pdx.edu/challenge-program/sites/challengeprogram.web.wdt.pdx.edu/files/2020-07/Paradoxical%20Feminism-%20Attempts%20at%20Gender%20Equality%20in%20the%20French%20Revolution%20%20\(3\).pdf](https://www.pdx.edu/challenge-program/sites/challengeprogram.web.wdt.pdx.edu/files/2020-07/Paradoxical%20Feminism-%20Attempts%20at%20Gender%20Equality%20in%20the%20French%20Revolution%20%20(3).pdf) (дата звернення: 01.11.2025).

35. Берлач А.І., Литвин Н.А., Мацелюх І.А. Гендерний паритет в публічній службі: ретроспектива та шляхи розвитку. *Правова позиція*. 2025. №4 (49). С. 118-121 (дата звернення: 31.12.2025)

36. A brief history of gender (in)equality. Future learn. URL: <https://www.futurelearn.com/info/courses/understanding-gender-inequality%20/0/steps/66837>. (дата звернення: 27.07.2023).

37. Gershon L. The Shaker Formula for Gender Equality - JSTOR Daily. JSTOR Daily. URL: <https://daily.jstor.org/the-shaker-formula-for-gender-equality/> (дата звернення: 14.08.2023).

38. Evans F. Shakers. Compendium of the origin, history, principles, rules and regulations, government, and doctrines of the United society of believers in Christ's second appearing. New York, 1859. 196 с. URL: <https://quod.lib.umich.edu/m/moa/ACB1435.0001.001?rgn=main;view=fulltext> (дата звернення: 11.08.2023)..

39. Wendy R. Appeal to the Sisterhood: The Shakers and the Woman's Rights movement : PhD Dissertacion submitted to the Graduate School. 2004. 276 с.

40. Швидченко Т. Жінки у боротьбі за українську державність у 1917–1921 рр. Українознавство. URL: <http://journal.ndiu.org.ua/article/view/185723/191872> (дата звернення: 14.09.2024).

41. Оніщенко О. В. Жінки в суспільно-політичному житті України. 1917 рік. Історія та правознавство. 2017. № 34/36 (494/496), груд. 2017 р. С. 5–31.

42. Конституція Української Народньої Республіки (Статут про державний устрій, права і вільності УНР) : Іст. док. Держ. утворень на території України (1917-1920) від 29.04.1918. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0002300-18#Text> (дата звернення: 14.08.2025).

43. Бойко І., Ковальчук І. Розвиток правових ідей щодо гендерної рівності та їх реалізація в українській народній республіці за Центральної Ради. Соціологія права. 2025. № 2 (51). С. 27–31. URL: <https://soclaw.idpnan.kyiv.ua/archive/2025/2/5.pdf> (дата звернення: 02.01.2026).

44. Guy-Evans O. Marxist Feminism Theory. Simply Psychology. URL: <https://www.simplypsychology.org/marxist-feminism.html> (дата звернення: 11.08.2025).

45. Конституція Української Соціалістичної Радянської Республіки (березень 1919 р.) : Іст. док. Всеукр. Центр. Виконкому від 10.03.1919 : станом на 7 трав. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001316-19#Text> (дата звернення: 21.10.2024)

46. First Union Constitution. Soviet history. URL: <https://soviethistory.msu.edu/1924-2/union-treaty/union-treaty-texts/first-union-constitution/> (дата звернення: 14.08.2025).

47. Конституція (основний закон) Української соціалістичної радянської республіки : від 15.05.1929 : станом на 7 трав. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/п0001316-29#Text> (дата звернення: 14.08.2025).

48. Constitution (Fundamental law) of the Union of Soviet Socialist Republics With Ammendments and Additions adopted by the First, Second, Third, Sixth, Seventh and Eighth Sessions of the Supreme Soviet of the U.S.S.R., 1936. Constitutii. URL: <https://constitutii.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/01/1936-en.pdf> (дата звернення: 14.08.2025).

49. Конституція (Основний Закон) Української Радянської Соціалістичної Республіки : від 30.01.1937 : станом на 7 трав. 2022 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/001_001#Text (дата звернення: 14.08.2025).

50. Конституція (Основний Закон) Союзу Радянських Соціалістичних Республік : від 07.10.1977 : станом на 7 трав. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/п0001400-77#Text> (дата звернення: 14.08.2025).

51. Конституція (Основний Закон) України : від 20.04.1978 № 888-IX : станом на 28 черв. 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/888-09#Text> (дата звернення: 14.08.2025).

52. Kiss O. Ukrainian women in post-soviet Ukrainian politics: when personal and political merge and diverge. SSOAR. URL: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/44815/ssoar-fempol-2014-2-kiss-Ukrainian_women_in_post-soviet_Ukrainian.pdf;jsessionid=9A829883BB86%20BEFDECB378855EB0C796?sequence=1. (дата звернення: 16.08.2023).

53. Universal Declaration of Human Rights. URL: <http://wwda.org.au/wp-content/uploads/2013/12/undechr1.pdf>. (дата звернення: 27.07.2023).

54. Women in politics in the EU. State of play. European Parliament. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689345/EPRS_BRI\(2021\)689345_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689345/EPRS_BRI(2021)689345_EN.pdf). (дата звернення: 16.08.2023).

55. Герчева Д., Кондратюк О. Чи стане Парламент прикладом для покоління рівності?. Верховна Рада України. URL: <https://www.rada.gov.ua/print/198765.html> (дата звернення: 08.09.2024).

56. Словник гендерних термінів. Гендер. URL: <http://a-z-gender.net/ua/%D2%91ender.html>. (дата звернення: 20.03.2023).

57. Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. Київ : К.І.С., 2004. 536 с. URL: https://genderindetail.org.ua/netcat_files/58/66/osnovy_teorii_genderu.pdf (дата звернення: 19.08.2025).

58. Воронько Л.О. Гендерна політика в системі державної служби: поняття і сутність. Державне управління: теорія та практика. 2012. № 2. С. 1-9. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Dutp_2012_2_10.pdf. (20.03.2023).

59. Уварова О., Дайнеко К. Захист прав жінок: юридичні інструменти забезпечення гендерної рівності в Україні: Навчальний посібник. Київ, 2019. 116 с. URL: https://nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/lll_2.pdf (дата звернення: 23.09.2024).

60. Про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами : Конвенція Ради Європи від 11.05.2011. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#n2 (дата звернення: 19.08.2025).

61. Словник української мови. Паритет. Академічний тлумачний словник (1970–1980). URL: <https://sum.in.ua/s/parytet#:~:text=ПАРИТЕТ,%20у,рівноправності%20сторін%20у%20чому-небудь> (дата звернення: 06.03.2023).

62. Юридична енциклопедія : В 6 т. / Редкол : Ю. С. Шемшученко (головаредкол.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 1998. – Т. 2 : Д – Й. – 1999. – 744 с.

63. Гендерний паритет. Велика українська енциклопедія. URL: https://vue.gov.ua/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D0%BF%D0%B0%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%82 (дата звернення: 06.03.2023).

64. Гаман Т., Курига Т. Гендерна паритетність в місцевих органах виконавчої влади. Університетські наукові записки. 2011. № 2 (38). С. 417–424. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Unzap_2011_2_67.pdf (дата звернення: 23.09.2024).

65. Gender parity. The European Institute for Gender Equality. URL: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1258> (Дата звернення: 08.03.2023).

66. Swenson H. What Is 'Gender Parity'?. New America. URL: <https://www.newamerica.org/weekly/what-gender-parity/> (дата звернення: 15.08.2025).

67. Словник української мови. Рівність. Академічний тлумачний словник (1970—1980): рівність. URL: <https://sum.in.ua/s/rivnistj>. (дата звернення: 20.03.2023).

68. Крочук М.І. Гендерна рівність як складова загального принципу рівності. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2011. № 4. С. 466-471.

69. Івченко Ю. Гендерна рівність в Україні (національні особливості). Філософські та методологічні проблеми права. 2013. № 1-2. С. 52–59. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Fmpp_2013_1-2_8.pdf (дата звернення: 19.08.2025).

70. Грицай І.О. Принцип гендерної рівності: вітчизняний досвід і міжнародні стандарти. Національний юридичний журнал: теорія та практика. 2018. С. 13-16. URL: https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/13-16_5.pdf. (дата звернення: 20.03.2023).

71. Cambridge dictionary: gender equality. URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/gender-equality>. (дата звернення: 20.03.2023).
72. The European Institute for Gender Equality: gender equality. URL: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1168>. (дата звернення: 20.03.2023).
73. Human Rights Careers: What Does Gender Equality Mean? URL: <https://www.humanrightscareers.com/issues/what-does-gender-equality-mean/>. (дата звернення: 20.03.2023).
74. Un women: Concepts and definitions. URL: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>. (дата звернення: 20.03.2023).
75. ACE Electoral Knowledge Network: Gender and Elections. URL: <https://aceproject.org/ace-en/topics/ge/ge1/ge11>. (дата звернення: 20.03.2023).
76. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV : станом на 19 груд. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 15.08.2025).
77. Словник української мови. Баланс. Академічний тлумачний словник (1970–1980). URL: <https://sum.in.ua/s/balans> (дата звернення: 15.08.2025).
78. Encyclopedia of Corporate Social Responsibility. Reference work entry. Gender Balance. Springer nature. URL: https://link.springer.com/rwe/10.1007/978-3-642-28036-8_624 (дата звернення: 15.09.2024).
79. EiE Glossary. Gender Balance. Inter-agency Network for Education in Emergencies. URL: <https://web.archive.org/web/20230208233341/https://inee.org/eie-glossary/gender-balance> (дата звернення: 08.02.2023).
80. Gender balance. The European Institute for Gender Equality. URL: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1097> (дата звернення: 22.03.2023).
81. Сучасний словник з етики : Словник. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. — 416 с. URL:

<http://eprints.zu.edu.ua/11783/1/%D0%B5%D1%82%D0%B8%D0%BAa-1.pdf> (дата звернення: 22.03.2023).

82. Словник української мови. Справедливість. Академічний тлумачний словник (1970–1980). URL: <http://sum.in.ua/s/spravedlyvistj#:~:text=%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B5%2C%20%D0%BE%D0%B1%D1%94%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B5%2C%20%D0%BD%D0%B5%D1%83%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B5,%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE%2D%2C%20%D1%87%D0%BE%D0%B3%D0%BE%2D%D0%BD%D0%B5%D0%B1%D1%83%D0%B4%D1%8C> (дата звернення: 22.03.2023).

83. Рабінович П. Верховенство права в інтерпретації Конституційного Суду України. Юриспруденція он-лайн. URL: <https://lawyer.org.ua/?d=668&i=&w=r> (дата звернення: 15.08.2025).

84. Костицький М. В. Філософські та психологічні проблеми юриспруденції: Вибрані наукові праці. – Чернівці : Рута, 2009. 580 с.

85. What is gender justice?. Global fund for women. URL: <https://www.globalfundforwomen.org/what-we-do/gender-justice/> (дата звернення: 22.03.2023).

86. Gender justice (pillars of justice). San Diaego Pride. URL: <https://sdpride.org/genderjustice/> (дата звернення: 22.03.2023).

87. Gender Justice. Rule of law and human rights. URL: <https://rolhr.undp.org/content/ruleoflaw/en/2019/Focus/Gender-justice.html> (дата звернення: 23.03.2023).

88. Кодекс адміністративного судочинства України : Кодекс України від 06.07.2005 № 2747-IV : станом на 8 серп. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text> (дата звернення: 19.08.2025).

89. Губанов О. Юридична відповідальність публічних службовців: порівняльно-правове дослідження : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Запоріжжя,

2020. 35 с. URL: http://phd.znu.edu.ua/page/aref/07_2020/gubanov_avtoreferat.pdf (дата звернення: 19.08.2025).

90. European Commission. EQUAL Guide on Gender Mainstreaming. Employment & European Social Fund. 2004. 48 с. URL: https://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/gendermain_en.pdf (дата звернення: 03.01.2025).

91. Treaty of Rome, 25 March 1957. URL: https://ec.europa.eu/archives/emu_history/documents/treaties/rometreaty2.pdf (дата звернення: 20.08.2025).

92. Договір про Європейський Союз : Договір Європ. Союзу від 07.02.1992. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/153773__595905 (дата звернення: 20.08.2025).

93. Філіпчук В. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. Київ: МЦПД. 2015. 44 с. URL: http://www.icps.com.ua/assets/uploads/files/genderna_pol_tika_s.pdf (дата звернення: 22.01.2024).

94. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу: Договір Європ. Союзу від 25 березня 1957. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b06#Text (дата звернення: 20.08.2025).

95. Council Directive of 19 december 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security (79/7/EEC). European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj/eng> (дата звернення: 20.08.2025).

96. Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC). European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1992/85/oj/eng> (дата звернення: 20.08.2025).

97. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of

men and women in matters of employment and occupation. European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/eng> (дата звернення: 20.08.2025).

98. Уварова О.О. Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов'язання України перед ЄС. Харків: НТМТ. 2015. 148 с. URL: http://www.recpc.org/wp-content/uploads/2020/10/Gender_equality.pdf (дата звернення: 21.01.2024).

99. Lombardo E., Meier P. European Union Gender Policy Since Beijing: Shifting Concepts and Agendas. Multiple Meanings of Gender Equality. 2007. С. 51–76. URL: <https://doi.org/10.1515/9786155211393-006> (дата звернення: 20.08.2024).

100. Report on equality between women and men 2014. European Union. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cc106eb5-4510-40b7-b497-4b4f7b41f22b> (дата звернення: 20.08.2025).

101. У парламенті Швеції майже половина жінок-депутатів, в Угорщині всього 13%. Європейська правда. 2019. URL: <https://www.eurointegration.com.ua/news/2019/03/7/7093691/> (дата звернення: 27.01.2024).

102. Гриценко В., Мельник А. Закріплення принципу рівності жінок та чоловіків у конституціях країн з найвищим індексом гендерної рівності. Правова позиція. 2026. № 1 (50). С. 95–99. URL: <https://legalposition.umsf.in.ua/archive/2026/1/20.pdf> (дата звернення: 25.03.2026).

103. Gender Quotas Database. Sweden. IDEA. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=216> (дата звернення: 20.08.2025).

104. Марценюк Т. Гендерні квоти: міжнародний досвід запровадження та українські реалії. Гендер в деталях. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/polityka/mizhnarodniy-dosvid-zaprovadzhennya-gendernih-kvot-ta-ukrainski-realii-134924.html> (дата звернення: 20.08.2025).

105. Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні. Запоріжжя : Друк. світ, 2011. 140 с. URL: <https://file.lib.in.ua/pdf/martseniuk-tamara-instytutsiini-zasady-rehuliuвання-gendernykh-vidnosyn-u-shvetsii.pdf> (дата звернення: 20.08.2025).

106. Women as Members of Parliament. Parliament of Finland. 2019. URL: <https://www.eduskunta.fi/EN/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/yhteiskunta/womenssuffrage-110-years/Pages/women-as-members-of-parliament.aspx> (дата звернення: 29.01.2022).

107. Kantola J., Lombardo E. Populism and feminist politics: The cases of Finland and Spain. European Journal of Political Research. 2019. № 58. С.1108-1129 URL: <https://ejpr.onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/1475-6765.12333> (дата звернення: 29.01.2024).

108. Gender Quotas Database. Belgium. IDEA. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=22> (дата звернення: 20.08.2025).

109. Code electoral 12 avril 1894. Federale Overheidsdiensten. URL: https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1894041230&table_name=loi (дата звернення: 20.08.2025).

110. Code électoral communal bruxellois 4 aout 1932. Federale Overheidsdiensten. URL: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1932080431&table_name=loi (дата звернення: 30.01.2025).

111. Human Development Index. Human Development Reports. URL: <https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index#/indicies/HDI> (дата звернення: 17.07.2024).

112. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland : від 23.05.1949 : станом на 19 груд. 2022 р. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html> (дата звернення: 25.11.2023).

113. Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien. BMI. URL: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/ministerium/ggo.pdf?__blob=publicationFile&v=15 (дата звернення: 20.08.2025).

114. Gleichstellung. BMBFSFJ. URL: <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung> (дата звернення: 20.08.2025).

115. Ausschuss für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Deutscher Bundestag. URL: https://www.bundestag.de/bildung_familie (дата звернення: 20.08.2025).

116. Ausschuss für Frauen und Jugend. Bundesrat. URL: <https://www.bundesrat.de/DE/bundesrat/ausschuesse/fj/fj.html> (дата звернення: 20.08.2024).

117. Germany. European Institute for Gender Equality. URL: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/germany?language_content_entity=en (дата звернення: 20.08.2025).

118. Gender Quotas Database. Germany. IDEA. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=83> (дата звернення: 20.08.2025).

119. Lithuania's Constitution of 1992 with Amendments through 2019. Faolex. URL: <https://faolex.fao.org/docs/pdf/lit129855.pdf> (дата звернення: 17.07.2024).

120. Lietuvos respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas 1998 m. gruodžio 1 d. Nr. VIII-947. E-Seimas. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.69453/asr> (дата звернення: 26.11.2023).

121. Lietuvos respublikos vyriausybė Nutarimas dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2015–2021 metų programos patvirtinimo 2015 m. vasario 4 d. nr. 112. Socmin. URL: https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/9091_vmvlg_programa-2015-2021-m.pdf (дата звернення: 26.11.2023).

122. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Socmin. URL: <https://socmin.lrv.lt/lt/> (дата звернення: 20.08.2025).

123. Lithuania. European Institute for Gender Equality. URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/lithuania> (дата звернення: 20.08.2025).

124. Gender Quotas Database. Lithuania. IDEA. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=129> (дата звернення: 20.08.2025).

125. Малюга Л., Гриценко В. Застосування гендерних квот в публічній службі: досвід країн Вишеградської четвірки. Актуальні проблеми держави і права. 2026. № 109. С. 147-152. URL: <https://apdp.in.ua/v109/22.pdf> (дата звернення: 01.04.2026)

126. Cole D. Poland's 1997 Constitution in its historical context. Constitutio Net. URL: <https://constitutionnet.org/sites/default/files/Cole%20Poland%20Constitution.pdf> (дата звернення: 18.07.2024).

127. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy : Ustawa від 26.06.1974 № Dziennik Ustaw 1974 nr 24 poz. 141 : станом на 19 берез. 2025 р. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19740240141> (дата звернення: 27.11.2023).

128. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 22 kwietnia 2008 r. w sprawie Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania : Rozporządzenie від 22.04.2008 № Dziennik Ustaw 2008 nr 75 poz. 450 : станом на 30 черв. 2010 р. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20080750450> (дата звернення: 20.08.2025).

129. Równe traktowanie. Rzecznik Praw Obywatelskich. URL: <https://bip.brpo.gov.pl/pl/rowne-traktowanie> (дата звернення: 20.08.2025).

130. Uchwała Senatu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 23 listopada 1990 r. - Regulamin Senatu : Uchwała від 23.11.1990 № Monitor Polski nr 2 poz. 11 : станом на 21 листоп. 2024 р. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WMP19910020011> (дата звернення: 20.08.2025).

131. Poland. European Institute for Gender Equality. URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/poland> (дата звернення: 20.08.2025).

132. Gender Quotas Database. Poland. IDEA. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=178> (дата звернення: 20.08.2025).

133. Brzozowski A. Gender equality in defence and security bodies is 100 years away: new index.Euractiv. Euractiv. URL: <https://www.euractiv.com/section/defence-and-new-index>

security/news/gender-equality-in-defence-and-security-bodies-is-a-100-years-away-new-index/ (дата звернення: 30.01.2024).

134. Gender Quotas Database. Canada. IDEA. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=40> (дата звернення: 23.08.2025)

135. Gender Equality in Canada Mainstreaming, Governance and Budgeting. Organization for Economic Cooperation & Development, 2018. URL: <https://web.archive.oecd.org/2018-06-01/485311-gender-equality-in-canada-2018-launch-version.pdf> (03.01.2024).

136. Canada's Constitution of 1867 with Amendments through 2011. Constitute project. URL: https://www.constituteproject.org/constitution/Canada_2011.pdf?lang=en (дата звернення: 03.01.2024)

137. Global Gender Equality Constitutional Database. Constitution of Canada 1867, as amended to 2011. Equality and Non-Discrimination. UN Woman. URL: [https://constitutions.unwomen.org/en/countries/americas/canada?f\[0\]=provisioncategory:682](https://constitutions.unwomen.org/en/countries/americas/canada?f[0]=provisioncategory:682) (дата звернення: 03.01.2024).

138. Steele J., Tremblay M. Paradise Lost? The Gender Parity Plebiscite in Nunavut. Canadian parliamentary. URL: http://www.revparl.ca/28/1/28n1_05e_Steele.pdf (дата звернення: 03.01.2024).

139. Maillé C. Improving Democracy: Gender Quotas and Diversity in Canada. the International Conference on Gender Research. URL: <https://papers.academic-conferences.org/index.php/icgr/article/view/298/119> (дата звернення: 23.08.2025).

140. What is Gender-based Analysis Plus. Gomerment of Canada. URL: <https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-based-analysis-plus/what-gender-based-analysis-plus.html> (дата звернення: 03.01.2024).

141. Introduction to GBA Plus. Legal counsel. Women and Gender Equality Canada. Global fund for women. URL: https://women-gender-equality.canada.ca/gbaplus-course-cours-acsplus/eng/mod04/mod04_07_01.html (дата звернення: 03.01.2024).

142. Introduction to GBA Plus. Research. Women and Gender Equality Canada. Gomerment of Canada. URL: https://women-gender-equality.canada.ca/gbaplus-course-cours-acsplus/eng/mod04/mod04_03_01.html (дата звернення: 03.01.2024).

143. Women in the U.S. Congress 2024. Center for American Women and Politics. URL: <https://cawp.rutgers.edu/facts/levels-office/congress/women-us-congress-2024> (дата звернення: 05.01.2024)
144. Nevada. Center for American Women and Politics. URL: <https://cawp.rutgers.edu/facts/state-state-information/nevada> (дата звернення: 05.01.2024)
145. State-by-State Information. Center for American Women and Politics. URL: <https://cawp.rutgers.edu/facts/state-state-information> (дата звернення: 05.01.2024).
146. Gender Equality and Women's Empowerment Policy. 2023. USAID. URL: <https://web.archive.org/web/20250116152432/https://www.usaid.gov/document/2023-gender-equality-and-womens-empowerment-policy> (дата звернення: 16.01.2025).
147. Махно В. Гендерні квоти у сфері публічної служби: оцінка впливу на розвиток інститутів демократії, рівень якості життя та економічну сферу. Правові новели. 2024. № 23. С. 137–144. URL: http://legalnovels.in.ua/journal/23_2024/21.pdf (дата звернення: 23.08.2025).
148. National strategy on gender equity and equality. Whitehouse archives. URL: <https://bidenwhitehouse.archives.gov/wp-content/uploads/2021/10/National-Strategy-on-Gender-Equity-and-Equality.pdf> (дата звернення: 07.01.2024).
149. Global Gender Equality Constitutional Database. Constitution of the United States 1789, as amended to 1992. URL: [https://constitutions.unwomen.org/en/countries/americas/united-states?f\[0\]=provisioncategory:682](https://constitutions.unwomen.org/en/countries/americas/united-states?f[0]=provisioncategory:682) (дата звернення: 07.01.2024).
150. Civil Rights Act (1964). National Archives. URL: <https://www.archives.gov/milestone-documents/civil-rights-act> (дата звернення: 07.01.2024).
151. Gender equality policies in the USA. European Parliament. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462439/IPOL-FEMM_NT\(2012\)462439_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462439/IPOL-FEMM_NT(2012)462439_EN.pdf) (дата звернення: 07.01.2024)
152. American Women: Resources from the Law Library. Civil Rights Act of 1964. Library of Congress. URL: https://guides.loc.gov/american-women-law/federal-laws#note_74 (дата звернення: 07.01.2024)

153. Somani A. The Use of Gender Quotas in America: Are Voluntary Party Quotas the Way to Go?. *Wm. & Mary L. Rev.* 2013. T. 54, № 4. С. 1451–1488. URL: <https://scholarship.law.wm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3477&context=wmlr> (дата звернення: 08.01.2024)
154. Monthly ranking of women in national parliaments. *Parline*. URL: https://data.ipu.org/women-ranking/?date_month=1&date_year=2025 (дата звернення: 23.08.2025)
155. Gender and development. The Organisation for Economic Co-operation and Development. URL: <https://www.oecd.org/en/topics/sub-issues/gender-and-development.html> (дата звернення: 21.06.2024)
156. Avalos C. Central America Won't Get Better Until Women's Issues Become a Priority. *Americas Quarterly*. URL: <https://www.americasquarterly.org/fulltextarticle/central-america-wont-get-better-until-womens-issues-become-a-priority/> (дата звернення: 23.08.2025). (21.06.2024)
157. Global Gender Equality Constitutional Database. Constitution of the Republic of Cuba 2019. Equality and Non-Discrimination. UN Woman. URL: [https://constitutions.unwomen.org/en/countries/americas/cuba?f\[0\]=provisioncategory:682](https://constitutions.unwomen.org/en/countries/americas/cuba?f[0]=provisioncategory:682) (дата звернення: 21.06.2024)
158. Cuba's Constitution of 2019. *Constitute project*. URL: https://www.constituteproject.org/constitution/Cuba_2019.pdf?lang=en (дата звернення: 21.06.2024)
159. Rose K. Gender Equality in Cuba: Constitutional Promises vs. Reality. *Law School International Immersion Program Papers*. 2015. № 11. С. 1–16. URL: https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1014&context=international_immersion_program_papers (дата звернення: 21.06.2024)
160. Hausmann H., Tyson L., Zahidi S. The Global Gender Gap Report 2012. *World economic forum*. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf (дата звернення: 21.06.2024)

161. Вибори навиворіт 3. Від чого залежить участь жінок у політиці. Вибори навиворіт про гендерні квоти, сексизм в українському парламенті та приклад Фінляндії. ОПОРА. URL: <https://www.oporaua.org/vybory/vid-chogo-zalezhit-uchast-zhinok-u-polititsi-vibori-navivorit-pro-genderni-kvoti-ta-seksizm-v-ukrayinskomu-parlamenti-20081> (дата звернення: 21.06.2024)

162. Wadley N. The Truth About Gender Equality in Cuba. Berkley Center. URL: <https://berkleycenter.georgetown.edu/posts/the-truth-about-gender-equality-in-cuba> (дата звернення: 21.06.2024)

163. Gender Quotas Database. El Salvador. IDEA. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=67> (дата звернення: 21.06.2024)

164. El Salvador. Parline. URL: <https://data.ipu.org/parliament/SV/SV-LC01/data-on-women/> (дата звернення: 21.06.2024)

165. Constitución de la República de El Salvador de 1983, modificada en 2014. Asamblea Legislativa. URL: <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/69A06B07-4F30-4F0E-8FB1-D664A3E6D8CC.pdf> (дата звернення: 21.06.2024)

166. Global Gender Equality Constitutional Database. Constitution of the Republic of El Salvador 1983, as amended to 2014. Equality and Non-Discrimination. UN Woman. URL: [https://constitutions.unwomen.org/en/countries/americas/el-salvador?f\[0\]=provisioncategory:682](https://constitutions.unwomen.org/en/countries/americas/el-salvador?f[0]=provisioncategory:682) (дата звернення: 21.06.2024)

167. Guatemala's Constitution of 1985 with Amendments through 1993. Constitute project. URL: https://www.constituteproject.org/constitution/Guatemala_1993.pdf?lang=en (дата звернення: 21.06.2024)

168. Global Gender Equality Constitutional Database. Political Constitution of the Republic of Guatemala 1985, as amended to 1993. Equality and Non-Discrimination. UN Woman. URL: [https://constitutions.unwomen.org/en/countries/americas/guatemala?f\[0\]=provisioncategory:682](https://constitutions.unwomen.org/en/countries/americas/guatemala?f[0]=provisioncategory:682) (дата звернення: 21.06.2024)

169. Gender Quotas Database. Guatemala. IDEA. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=91> (дата звернення: 21.06.2024).

170. Gender Quotas Database. Panama. IDEA. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=172> (дата звернення: 21.06.2024).

171. Panama's Constitution of 1972 with Amendments through 2004. Constitute project. URL: https://www.constituteproject.org/constitution/Panama_2004.pdf?lang=en (дата звернення: 21.06.2024)

172. Global Gender Equality Constitutional Database. Political Constitution of the Republic of Panama 1972, as amended to 2004. Equality and Non-Discrimination. UN Woman. URL: [https://constitutions.unwomen.org/en/countries/americas/panama?f\[0\]=provisioncategory:682](https://constitutions.unwomen.org/en/countries/americas/panama?f[0]=provisioncategory:682) (дата звернення: 21.06.2024)

173. Legal frameworks on gender equality. Interactive Data. Asia and the Pacific Gender Portal. URL: <https://www.asiapacificgender.org/interactive-data> (дата звернення: 08.08.2024)

174. Global Gender Equality Constitutional Database. Constitution of the Islamic Republic of Iran 1979, as amended to 1989. Equality and Non-Discrimination. UN Woman. URL: [https://constitutions.unwomen.org/en/countries/asia/islamic-republic-of-iran?f\[0\]=provisioncategory:682](https://constitutions.unwomen.org/en/countries/asia/islamic-republic-of-iran?f[0]=provisioncategory:682) (дата звернення: 08.08.2024).

175. Iran (Islamic Republic of)'s Constitution of 1979 with Amendments through 1989. Constitute project. URL: https://www.constituteproject.org/constitution/Iran_1989.pdf?lang=en (дата звернення: 08.08.2024).

176. Global Gender Equality Constitutional Database. Constitution of the Islamic Republic of Iran 1979, as amended to 1989. Women's Rights. UN Woman. URL: [https://constitutions.unwomen.org/en/countries/asia/islamic-republic-of-iran?f\[0\]=provisioncategory:699](https://constitutions.unwomen.org/en/countries/asia/islamic-republic-of-iran?f[0]=provisioncategory:699) (дата звернення: 08.08.2024).

177. Вам потрібно це знати до Вашої подорожі в ОАЕ. Міністерство законрдонних справ України. URL:

https://dubai.mfa.gov.ua/storage/app/sites/100/imported_content/5df3ec904cebc.pdf (дата звернення: 08.08.2024).

178. Global Gender Equality Constitutional Database. Constitution of the United Arab Emirates 1971, as amended to 2009. UN Woman. URL: <https://constitutions.unwomen.org/en/countries/asia/united-arab-emirates> (дата звернення: 08.08.2024).

179. United Arab Emirates's Constitution of 1971 with Amendments through 2009. Constitute project. URL: https://www.constituteproject.org/constitution/United_Arab_Emirates_2009.pdf?lang=en (дата звернення: 08.08.2024).

180. Gender Quotas Database. United Arab Emirates. IDEA. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=235> (дата звернення: 24.08.2025).

181. Hartal G., Sasson-Levy O. Women and the Israeli military culture: A double-edged opportunity structure. Handbook on Israel Security. 2018. Т. 25. С. 1–24. URL: https://www.researchgate.net/publication/328571329_Women_and_the_Israeli_military_culture_A_double-edged_opportunity_structure (дата звернення: 28.02.2025).

182. Global Gender Equality Constitutional Database. Constitution of Israel 1958, as amended to 2023. UN Woman. URL: <https://constitutions.unwomen.org/en/countries/asia/israel> (дата звернення: 09.08.2024)

183. Basic Laws. The Knesset. URL: <https://main.knesset.gov.il/en/activity/pages/basiclaws.aspx> (дата звернення: 09.08.2024).

184. Gender Quotas Database. Israel. IDEA. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=109> (дата звернення: 24.08.2025).

185. Global Gender Equality Constitutional Database. Constitution of Georgia 1995, as amended to 2020. UN Woman. URL: <https://constitutions.unwomen.org/en/countries/asia/georgia> (дата звернення: 09.08.2024).

186. Constitution of Georgia. Legaslativ Herald of Georgia. URL: <https://matsne.gov.ge/en/document/view/30346?publication=36> (дата звернення: 09.08.2024).

187. Gender Quotas Database. Georgia. IDEA. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=82> (дата звернення: 24.08.2025).

188. Election Code of Georgia. Legaslativ Herald of Georgia. URL: <https://matsne.gov.ge/en/document/view/1557168?publication=98> (дата звернення: 09.08.2024).

189. Global Gender Equality Constitutional Database. Constitution of the Republic of Türkiye 1982, as amended to 2017. UN Woman. URL: <https://constitutions.unwomen.org/en/countries/asia/turkiye> (дата звернення: 09.08.2024).

190. Constitution of the Republic of Türkiye. TBMM. URL: <https://cdn.tbmm.gov.tr/TbmmWeb/Icerik/Dosya/2e5836e4-4d42-4255-92ff-7e749130096c.pdf> (дата звернення: 09.08.2024).

191. Gender Quotas Database. Israel. IDEA. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=109> (дата звернення: 24.08.2025).

192. Gender quality and international law in Africa: the role of regional economic communities. UNDP. URL: [https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-04/Gender%20Equality%20&%20Intl%20Law%20in%20Africa%20Report-%20Final%20\(1\)%20\(2\).pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-04/Gender%20Equality%20&%20Intl%20Law%20in%20Africa%20Report-%20Final%20(1)%20(2).pdf) (дата звернення: 10.08.2024)

193. Global Gender Equality Constitutional Database. Constitution of the Republic of Rwanda 2003, as amended to 2023. UN Woman. URL: <https://constitutions.unwomen.org/en/countries/africa/rwanda> (дата звернення: 09.08.2024).

194. Constitution of the Republic of Rwanda. Ministry of Justice of Rwanda. URL: <https://www.minijust.gov.rw/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=74343&token=4557b4ddbd8815d42a991778d2eeb410cfa7c8ec> (дата звернення: 09.08.2024).

195. Gender Quotas Database. Rwanda. IDEA. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=185> (дата звернення: 24.08.2025).

196. Organic Law governing elections N° 001/2019.OL of 29.07.2019. Archive gazettes Africa. URL: <https://archive.gazettes.africa/archive/rw/2019/rw-government-gazette-dated-2019-07-29-no-29.pdf> (дата звернення: 09.08.2024).

197. Democracy index. Our World in Data. URL: <https://ourworldindata.org/grapher/democracy-index-eiu?tab=table> (дата звернення: 24.08.2025)

198. Ungood-Thomas J., Barnett A. 'Well-camouflaged dictatorship': Rwandans fear for safety while dirty tricks campaign undermines critics. the Guardian. URL: <https://www.theguardian.com/world/2024/jan/27/well-camouflaged-dictatorship-rwandans-fear-for-safety-while-dirty-tricks-campaign-undermines-critics> (дата звернення: 10.08.2024).

199. Gender Quotas Database. Niger. IDEA. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=162> (дата звернення: 24.08.2025).

200. Global Gender Equality Constitutional Database. Constitution of the Republic of Niger 2010, as amended to 2017. UN Woman. URL: <https://constitutions.unwomen.org/en/countries/africa/niger> (дата звернення: 10.08.2024).

201. Niger's Constitution of 2010 with Amendments through 2017. Constitute project. URL: https://www.constituteproject.org/constitution/Niger_2017.pdf?lang=en (дата звернення: 10.08.2024).

202. Gender Quotas Database. Nigeria. IDEA. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=163> (дата звернення: 24.08.2025).

203. Global Gender Equality Constitutional Database. Constitution of the Federal Republic of Nigeria 1999, as amended to 2023. UN Woman. URL: <https://constitutions.unwomen.org/en/countries/africa/nigeria> (дата звернення: 10.08.2024).

204. Gender Quotas Database. Kenya. IDEA. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=116> (дата звернення: 24.08.2025).

205. Global Gender Equality Constitutional Database. Constitution of the Republic of Kenya 2010. UN Woman. URL: <https://constitutions.unwomen.org/en/countries/africa/kenya> (дата звернення: 10.08.2024).

206. Kenya's Constitution of 2010. Constitute project. URL: https://www.constituteproject.org/constitution/Kenya_2010.pdf?lang=en (дата звернення: 24.08.2025).

207. Gender Quotas Database. Angola. IDEA. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=7> (дата звернення: 24.08.2025).
208. Global Gender Equality Constitutional Database. Constitution of the Republic of Angola 2010. UN Woman. URL: <https://constitutions.unwomen.org/en/countries/africa/angola> (дата звернення: 11.08.2024).
209. Angola's Constitution of 2010. Constitute project. URL: https://www.constituteproject.org/constitution/Angola_2010.pdf?lang=en (дата звернення: 11.08.2024).
210. Gender Quotas Database. Algeria. UN Woman. URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=4> (дата звернення: 24.08.2025).
211. Global Gender Equality Constitutional Database. Constitution of the Republic of Algeria 2020. UN Woman. URL: <https://constitutions.unwomen.org/en/countries/africa/algeria> (дата звернення: 11.08.2024).
212. Constitution De La Republique Algerienne democratique et populaire. Archive gazettes Africa. URL: <https://archive.gazettes.africa/archive/dz/2020/dz-government-gazette-dated-2020-12-30-no-82.pdf> (дата звернення: 11.08.2024).
213. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 27.03.2025).
214. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 2 трав. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 27.03.2025).
215. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI : станом на 2 трав. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 27.03.2025).
216. Про рекламу : Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР : станом на 8 трав. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-вр#Text> (дата звернення: 27.03.2025).

226. Махно В. Нормативно-правове регулювання гендерного паритету в системі публічної служби в Україні. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2025. № 1. С. 95–101. URL: http://apnl.dnu.in.ua/1_2025/17.pdf (дата звернення: 27.08.2025).

227. Виборчий кодекс України : Кодекс України від 19.12.2019 № 396-IX : станом на 31 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text> (дата звернення: 30.03.2025).

228. Про статус народного депутата України : Закон України від 17.11.1992 № 2790-XII : станом на 7 верес. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2790-12#Text> (дата звернення: 30.03.2025).

229. Регламент Верховної Ради України : Регламент Верхов. Ради України від 19.09.2008 № 547-VI : станом на 26 листоп. 2009 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/547-17#Text> (дата звернення: 30.03.2025).

230. Про Кабінет Міністрів України : Постанова Верхов. Ради України від 14.04.2016 № 1093-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1093-19#Text> (дата звернення: 30.03.2025).

231. Про місцеві державні адміністрації : Закон України від 09.04.1999 № 586-XIV : станом на 8 січ. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14#Text> (дата звернення: 04.08.2025).

232. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII : станом на 4 черв. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text> (дата звернення: 04.08.2025).

233. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII : станом на 7 верес. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text> (дата звернення: 04.08.2025).

234. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України від 20.12.1991 № 2011-XII : станом на 22 верес. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text> (дата звернення: 04.08.2025).

235. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25.03.1992 № 2232-XII : станом на 22 верес. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text> (дата звернення: 04.08.2025).

236. Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України : Указ Президента України від 10.12.2008 № 1153/2008 : станом на 31 лип. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153/2008#Text> (дата звернення: 04.08.2025).

237. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР : станом на 31 жовт. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр#Text> (дата звернення: 04.08.2025).

238. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII : станом на 7 верес. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 04.08.2025).

239. Загальна декларація прав людини : Декларація Орг. Об'єдн. Націй від 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 30.03.2025).

240. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 : станом на 1 серп. 2021 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 30.03.2025).

241. Бердач А., Мацелюх І. Формування та закріплення принципів гендерної рівності в міжнародних нормативно-правових актах. Право і суспільство. 2023. Т. 2, № 2. С. 259–264. URL: <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2023.2.2.37> (дата звернення: 30.03.2025).

242. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: Конвенція Орг. Об'єдн. Націй від 18.12.1979 : станом на 6 жовт. 1999 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 30.03.2025).

243. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять N 111: Конвенція Міжнар. орг. пр. від 25.06.1958 № 111 : станом на 24 черв. 1975 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (дата звернення: 30.03.2025).

244. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності N 100 : Конвенція Міжнар. орг. пр. від 29.06.1951. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text (дата звернення: 30.03.2025).

245. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1 / К. Б. Левченко та ін. Київ, 2020. 186 с. URL: https://ccu.gov.ua/sites/default/files/library/genderna_polityka_v_normatyvno-pravovyh_dokumentah.pdf#page=12.18 (дата звернення: 23.05.2025).

246. Проневич О. С. Догматико-правові засади протидії мобінгу (цькуванню) у сфері публічної служби. Журнал східноєвропейського права. 2025. № 130. С. 41–56. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14743576> (дата звернення: 29.12.2025).

247. Коментар до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» / Е. Ламах та ін. Гендер в деталях. URL: https://genderindetail.org.ua/netcat_files/68/76/01_Comments.pdf (дата звернення: 12.04.2025).

248. Шевченко С. Кроки України в адаптації українського законодавства до європейських стандартів: історична ретроспектива і порядок денний. Юрфем. URL: <https://jurfem.com.ua/kroky-ukrayiny-v-adaptatsiyi-ukrayinskoho-zakonodavska-do-europeyskykh-standartiv/> (дата звернення: 12.04.2025).

249. Опубліковано Звіт про виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС за 2023 рік. European integration portal. URL: <https://eu-ua.kmu.gov.ua/news/opublikovano-zvit-pro-vykonannya-ugody-pro-asotsiatsiyu-mizh-ukrayinoyu-ta-yes-za-2023-rik/> (дата звернення: 12.04.2025).

250. Іванов О. Гендерно-правовий аналіз нормативно-правових актів у сфері людського капіталу. Вокс Україна. URL: <https://voxukraine.org/genderno-pravovuj-analiz-normatyvno-pravovyh-aktiv-u-sferi-lyudskogo-kapitalu> (дата звернення: 12.04.2025)

251. Global Gender Gap 2024. Insight report. World economic forum. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf (дата звернення: 13.04.2025).

252. Global Gender Gap 2023. Insight report. World economic forum. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf (дата звернення: 13.04.2025)

253. Global Gender Gap 2022. Insight report. World economic forum. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf (дата звернення: 13.04.2025)

254. Global Gender Gap 2021. Insight report. World economic forum. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf (дата звернення: 13.04.2025)
255. Global Gender Gap 2020. Insight report. World economic forum. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (дата звернення: 13.04.2025)
256. Global Gender Gap 2018. Insight report. World economic forum. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf (дата звернення: 13.04.2025)
257. Global Gender Gap 2017. Insight report. World economic forum. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf (дата звернення: 13.04.2025)
258. Global Gender Gap 2016. Insight report. World economic forum. URL: https://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf (дата звернення: 13.04.2025)
259. Global Gender Gap 2015. Insight report. World economic forum. URL: <https://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf> (дата звернення: 13.04.2025)
260. Global Gender Gap 2014. Insight report. World economic forum. URL: https://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf (дата звернення: 13.04.2025)
261. Global Gender Gap 2013. Insight report. World economic forum. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf (дата звернення: 13.04.2025)
262. Global Gender Gap 2012. Insight report. World economic forum. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf (дата звернення: 13.04.2025)
263. Global Gender Gap 2009. Insight report. World economic forum. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2009.pdf (дата звернення: 13.04.2025)
264. Global Gender Gap 2008. Insight report. World economic forum. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2008.pdf (дата звернення: 13.04.2025)
265. Global Gender Gap 2006. Insight report. World economic forum. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2006.pdf (13.04.2025).

266. Мацелюх І. Становлення української моделі гендерної рівності в системі публічної служби IX – XVIII ст. Всеукраїнський круглий стіл «Публічна служба: нова архітектура та стратегії для деокупованих територій». 2023. С. 90–96. URL: <https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi75/0055779.pdf> (дата звернення: 23.05.2025).

267. Узагальнення гендерного складу апеляційних та місцевих судів України, Державної судової адміністрації України та її територіальних управлінь станом на 1 липня 2022 року. Державна судова адміністрація України. URL: https://dsa.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/dsa/gender_01_07_22.pdf (дата звернення: 16.04.2025).

268. ДСА України вперше здійснила аналіз гендерного складу суддів та працівників місцевих і апеляційних судів України. 77% - жінки. Жіночий консорціум України. URL: https://wcu-network.org.ua/possessing-equal-rights/news/DSA_Ukraini_vpershe_zdisnila_analz_gendernogo_skladu_suddiv_ta_pracvnikv (дата звернення: 16.04.2025).

269. Вронська Г. Чи існує в судовій системі «скляна стеля»? Юридична газета. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/chi-ispue-v-sudoviy-sistemi-sklyana-stelya.html> (дата звернення: 16.04.2025).

270. Іваницька О. «Є суди, де нема жодного судді». Інтерв'ю з головою Вищої кваліфікаційної суддів. Нромadske. URL: <https://hromadske.ua/suspilstvo/232216-ye-sudy-de-nema-zodnoho-suddi-interviu-z-holovoiu-vyshchoyi-kvalifkomisiyi-suddiv> (дата звернення: 16.04.2025).

271. Близько 40 % прокурорів України – жінки. Pravo. URL: <https://pravo.ua/blyzko-40-prokuroriv-ukrainy-zhinky/> (дата звернення: 16.04.2025).

272. Петрук Н., Сандалова Е. Чим нижче, тим більше: скільки жінок потрапили до місцевої влади. 50 відсотків. URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/chym-nyzhchyy-riven-tym-bilsh-deputatok-skilky-zhinok-potrapyly-do-mistsevoyi-vlady/> (дата звернення: 16.04.2025).

273. Результати виборів-2015: кількість мерів, селищних та сільських голів. Слово і Діло. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2015/11/26/infografika/polityka/rezultaty-vyboriv-2015-kilkist-meriv-selyshhnyx-ta-silskyx-holiv> (дата звернення: 16.04.2025).

274. Литвин Н., Кузава В. Сучасний стан забезпечення гендерної рівності у сфері публічної служби в Україні та Ісландії. Юридичний науковий електронний журнал. 2025. № 2. С. 295–298. URL: http://www.lsej.org.ua/3_2025/70.pdf (дата звернення: 15.11.2025).

275. Збройні сили України: чисельність, гендерний розподіл та місце у світовому рейтингу. Слово і Діло. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2023/12/06/infografika/bezpeka/zbrojni-sily-ukrayiny-chyselnist-hendernyj-rozpodil-ta-misce-svitovomu-rejtynhu> (дата звернення: 16.04.2025).

276. "Попри триваючу війну, роль українських жінок в різних сферах життя суспільства продовжує зростати..." - Офіс Віцепрем'єра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції. Facebook. URL: <https://www.facebook.com/UA.EU.NATO/posts/pfbid0Ptc5Nkj8bEvpmjJo6MjXDDn6ey6E15i961ppPVGmhNRPsNBwooihH5nGqpcCSd32l> (дата звернення: 27.08.2025).

277. Понад 5 500 жінок сьогодні служать на передовій – Сергій Мельник. Міністерство оборони України. URL: <https://mod.gov.ua/news/ponad-5-500-zhinok-sogodni-sluzhat-na-peredovij-sergij-melnik> (дата звернення: 27.08.2025).

278. Гендерний прорив. За 10 років кількість жінок-військовослужбовиць зросла у 15 разів. Рудана. URL: <https://rudana.com.ua/news/gendernyy-proryv-za-10-rokiv-kilkist-zhinok-viyskovosluzhbovyv-zroslo-u-15-raziv> (дата звернення: 27.08.2025).

279. Шинко А. Чисельність Збройних Сил України у 1993-2015 рр. Ukrainian military pages. URL: <https://www.ukrmilitary.com/2015/03/1993-2015.html> (дата звернення: 16.04.2025).

280. Як змінювалася чисельність Збройних сил України. Слово і Діло. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2022/10/14/infografika/bezpeka/yak-zminyuvalasya-chyselnist-zbrojnyx-syl-ukrayiny> (дата звернення: 16.04.2025).

281. Гриценко В., Сусак М., Мамка В. Гендерні аспекти медичної та психологічної реабілітації ветеранів війни: адміністративно-правовий аналіз.

Юридичний науковий електронний журнал. 2026. № 2. С. 185–188. URL: https://lsey.org.ua/2_2026/42.pdf (дата звернення: 30.03.2026).

282. «Досягнення гендерної рівності – це не одномоментний акт, а тривалий процес». Інтерв'ю з Урядовою уповноваженою Катериною Левченко. Жінки в медіа. URL: <https://wim.org.ua/stories/levchenko/> (дата звернення: 15.08.2025).

283. Службове право України: навчальний посібник / А. Берлач та ін. Київ : ВПЦ "Київ. ун-т", 2023. 479 с. URL: <https://drive.google.com/file/d/1bZQxz0xJNiFCzRluiIhm7mpm8AOp-4IC/view> (дата звернення: 16.04.2025).

284. Теремецький В., Литвин Н., Самілик Н. Реалізація гендерної політики в органах публічної влади. Право.ua. 2022. № 3. С. 22–31. URL: https://repository.ndippp.gov.ua/bitstream/handle/765432198/863/Pravo_ua_2022_3_038.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата звернення: 23.05.2025).

285. Проневич О. Професіоналізація як стратегічний імператив модернізації публічної служби: доктринально-правовий аспект. Журнал східноєвропейського права. 2023. № 112. С. 21–32. URL: https://easternlaw.com.ua/wp-content/uploads/2023/07/pronevych_112.pdf (дата звернення: 23.05.2025).

286. Голуб О., Романюк П. Огляд судової практики з вирішення спорів щодо дотримання гендерної квоти під час місцевих виборів 2020 року. Верховний Суд. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/Golub_Romanuk_2021_07_09.pdf (дата звернення: 16.04.2025).

287. Уварова О., Ясеновська М. Захист від гендерної дискримінації в судових рішеннях українських судів: звіт за результатами моніторингу. Харків, 2016. 182 с. URL: <https://publicalternative.com.ua/wp-content/files/Protection%20Against%20Gender%20Discrimination%20in%20the%20Ukrainian%20Courts.pdf> (дата звернення: 16.04.2025).

288. Гендерні квоти та зняття обмежень: які законодавчі ініціативи спрямовані на посилення впливу жінок. ZMINA. URL: <https://zmina.info/news/genderni-kvoty-ta->

znyattya-obmezhen-yaki-zakonodavchi-inicziatyvy-spryamovani-na-posylennya-vplyvu-zhinok/ (дата звернення: 15.08.2025).

289. Берlach А., Литвин Н. Гендерні бар'єри у кар'єрному просуванні на публічній службі в Україні. Право та державне управління. 2025. № 3. С. 225–232. URL: http://pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/3_2025/30.pdf (дата звернення: 20.12.2025).

290. Проневич О.С. Інституційний механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні: легальне закріплення та структурна конфігурація. Modern paradigm of public and private law amidst sustainable development: Scientific monograph. Vol. 2. Riga, Latvia: Baltija Publishing, 2023. С. 193-217. URL: <http://baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/view/363/9886/20590-1> (дата звернення: 06.05.2025).

291. Проневич О.С. Позитивні дії як легальний тимчасовий преференційний інструмент забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: доктринально-нормативний аспект. Журнал східноєвропейського права. 2024. № 119. С. 19-28. URL: <https://zenodo.org/records/107012070> (дата звернення: 06.05.2025).

292. Махно В. Застосування гендрених квот при доступі до публічної служби: Pro et Contra. Українська державність: від витоків до сьогодення. 2022. С. 209–211.

293. New guidance on positive action in the workplace. Lewis Silkin. URL: <https://www.lewissilkin.com/insights/2023/04/27/new-guidance-on-positive-action-in-the-workplace> (дата звернення: 06.05.2025).

294. Думанська В. Гендерна рівність за час війни: здобутки та необхідні зміни. Чесно. URL: <https://www.chesno.org/post/5879/> (дата звернення: 06.05.2025)

295. Махно В. До проблеми дискримінації чоловіків в окремих приписах законодавства у сфері публічної служби в Україні. Актуальні виклики розвитку юридичної науки і практики в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови. 2024. С. 455–457.