

**Г. Л. Бондар**, кандидат політичних наук,  
доцент Інституту державного управління  
Чорноморського національного університету  
імені Петра Могили

**Д. В. Михайлюнок**, магістрантка  
кафедри публічного управління та адміністрування  
Інституту державного управління  
Чорноморського національного університету  
імені Петра Могили

### ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ

*У статті розкрито такі поняття, як «гендер», «гендерна рівність», «гендерна дискримінація»; окреслено актуальність проблеми формування та реалізації гендерної політики у сфері публічного управління на цей час; проаналізовано сучасний стан гендерної рівності в сфері публічної служби; обґрунтовано необхідність формування та реалізації гендерної політики. Основна увага спрямована на висвітлення проблем під час реалізації державної гендерної політики, що сприяє прояву гендерної нерівності в сфері публічного управління. Проаналізовано законодавчу базу в сфері державної гендерної політики. Встановлено, що наразі в українському суспільстві все ще наявні проблеми гендерної рівності, оскільки законодавчі акти, які гарантують рівноправність чоловіків та жінок, не можуть забезпечити подолання гендерної професійної сегрегації. Також визначено, що співвідношення жінок та чоловіків в публічному управлінні та адмініструванні складається на користь представників чоловічої статі. Однак останнім часом спостерігається збільшення кількості жінок у згаданій сфері. Так, якщо у Верховній раді України восьмого скликання кількість жінок становила 12%, то в останньому – дев'ятому скликанні – кількість жінок становить 20%. Тобто кількість депутаток збільшилась на 8% порівняно з попереднім складом Верховної Ради України. Зазначено, що за даними Міжпарламентського союзу, у 2019 році Україна посіла 102-е місце у світі за кількістю жінок в парламенті. Згідно з рейтингом The Global Gender Gap Report Україна посіла 105-е місце зі 149 за рівнем політичного представництва жінок. Встановлено, що законодавство України містить ряд антидискримінаційних положень і створює певні передумови для реалізації рівноправ'я в соціумі та в публічному управлінні. Також зазначено, що гендерна політика в системі публічного управління України має спрямовуватися на забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень, що сприятиме формуванню нового світогляду щодо ролі жінки у сфері публічного управління, а отже – утвердженню гендерної рівності.*

*Ключові слова: гендер, гендерна рівність, гендерні стереотипи, гендерна політика, державна гендерна політика, гендерна дискримінація.*

**H. L. Bondar, D. V. Mikhailonok. Gender policy in Ukraine's public governance system**

*The article defines such concepts as: "gender", "gender equality", "gender discrimination"; the relevance of the problem of formulation and implementation of gender policy in the field of public administration has been determined; the current state of gender equality in public service is analyzed; the need to formulate and implement gender policy is substantiated. The main focus is on the implementation of the state gender policy, which contributes to the manifestation of gender inequality in public administration. The legislative framework in the field of state gender policy is analyzed. As a result, it is found that gender equality is still present in Ukrainian society today, as legislative acts that guarantee the equality of men*

© Г. Л. Бондар, Д. В. Михайлюнок, 2019

---

*and women cannot overcome gender-based occupational segregation. The scope of gender public policy is explored. The study found that the ratio of women to men in public administration and administration is for the benefit of male representatives. However, there has recently been an increase in the number of women in this field. Thus, if in the Verkhovna Rada of Ukraine of the eighth convocation the number of women was – 12%, in the last-ninth convocation the number of women was – 20%. That is, the number of MPs increased by 8% compared to the previous composition of the Verkhovna Rada of Ukraine. According to the Inter-Parliamentary Union, Ukraine is ranked 156th in the world by the number of women in parliament. According to The Global Gender Gap Report, our country ranks 105th with 149th in terms of political representation of women. It is concluded that the legislation of Ukraine contains a number of anti-discrimination provisions and creates certain preconditions for the implementation of equality in society and in public administration. It is also stated that gender policy in the public service system of Ukraine should be aimed at ensuring balanced participation of women and men in decision-making, which will contribute to the formation of a new outlook on the role of women in public administration and, consequently, the promotion of gender equality.*

*Key words: gender, gender equality, gender stereotypes, gender policy, state gender policy, gender discrimination.*

**Постановка проблеми.** Інтеграція української держави у світове співтовариство вимагає рівноправної участі жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності, зокрема у сфері публічного управління. Однак, незважаючи на досягнення українського законодавства у забезпеченні рівноправ'я чоловіків і жінок, фактично гендерна політика далека від забезпечення рівних можливостей. Нерівність зазвичай виявляється у кількості представників різної статі в органах публічного управління. Крім того, у суспільній свідомості глибоко вкоренилися гендерні стереотипи, подолання яких вимагає часу та значних зусиль з боку усіх соціальних інститутів. Тому протягом останніх років у суспільстві зросло розуміння проблем, пов'язаних із гендерною рівністю. Гендерна рівність – це процес справедливого ставлення до жінок і чоловіків, одна з важливих ознак правової держави, показник рівня розвиненості відкритого суспільства, умова розквіту і розвитку демократії.

Гендерна політика повинна бути спрямована на забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, що надасть жінкам свободу вибору фаху, спеціалізації. Це стосується й працевлаштування в органах державної влади та місцевого самоврядування. Таким чином, проблема формування та реалізації гендерної політики у сфері публічного управління на цей час є актуальною та потребує свого вирішення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Гендерна політика є предметом дослідження таких українських вчених, як Н. Грицяк (приділила увагу проблемам формування гендерної політики в Україні, теорії, методології та практичним дослідженням) [6], О. Кулачек (розкрила механізми реалізації державної політики рівних прав та можливостей, акцентувала увагу на перешкодах кар'єрному зростанню жінок у сфері державної служби, гендерних диспропорціях у владних структурах України) [10], М. Білінська (у своїй роботі висвітлила особливості гендерної політики в системі державного управління, розкрила особливості зарубіжного законодавства щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, розглянула механізми впровадження гендерної рівності) [4], В. Гошовська (приділила увагу законодавчому і нормативно-правовому забезпеченню гендерної політики, висвітлила гендерну проблематику в діяльності Верховної Ради України, розкрила фактори та умови формування іміджу жінки-політичного лідера) [5], Н. Протасова (присвятила свої роботи теоретичним основам гендерної рівності, галузевим аспектам впровадження гендерного паритету у управлінні й особливостям впливу

гендерної політики на результативність управління якістю освіти) [11], О. Вілкова (дослідила сучасні моделі гендерної політики) [2], І. Тукаленко (розглянула проблеми рівності прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні) [13], В. Соколов та М. Саприкіна (аналізують тенденції гендерної політики в Європі та Україні) [12].

Однак, незважаючи на велику кількість наукових робіт, в Україні наразі є багато проблем, пов'язаних з гендерною рівністю, зокрема, з гідним забезпеченням прав і можливостей жінки як суб'єкта управлінської діяльності в системі публічної служби на сучасному етапі державотворення. Також недостатньо розроблені категорії і поняття гендерної проблематики. Стратегія гендерної рівності в системі публічного управління України ще не набула завершеного вигляду, а тільки окреслюється вітчизняними науковцями.

**Мета статті** – аналіз особливостей, проблем та перспектив розвитку гендерної політики в сфері публічного управління України.

**Виклад основного матеріалу.** Зараз відбуваються істотні зміни в розумінні рівності потенційних можливостей чоловіків і жінок та правового забезпечення цієї рівності в суспільстві. Науковцями та фахівцями у сфері державного управління розроблено категорійний апарат, який містить терміни з ключовим словом «гендер», що дозволяє краще вивчити особистість, її особливості, інтереси та потреби.

У найширшому розумінні «гендер» розуміється як змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої і жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин чоловіків і жінок, 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. У перекладі з англійської мови «гендер» буквально означає граматичний рід – чоловічий, жіночий, середній. Надалі це поняття почало означати не тільки біологічні (генетико-морфологічні, анатомічні, фізіологічні), а й соціо-статеві характеристики жіночої статі із властивими їй способами життя, поведінкою, намірами і прагненнями. Гендер стосується не лише чоловіків і жінок як окремих індивідів, а й характеризує відносини між ними як соціально-демографічними групами та гендерні відносини загалом – те, як реалізуються соціальні ролі чоловіків і жінок, дівчат та юнаків, як вони соціально вибудовуються [9].

Під гендерною рівністю розуміються «рівні можливості самореалізації жінок і чоловіків, гарантії дотримання прав і свобод з урахуванням особливостей статей, взаємні обов'язки та спільна відповідальність в процесі життєдіяльності» [9].

Гендерна рівність передбачає суспільство, в якому і жінки, і чоловіки володіють рівними можливостями, правами та обов'язками в усіх сферах життя. Рівність між жінками та чоловіками означає, що представники обох статей можуть на рівних мати доступ до освіти і охорони здоров'я, управління і влади, мають рівні можливості у досягненні фінансової незалежності, працюючи на когось або керуючи власним бізнесом, реалізації своїх особистісних та професійних потреб та інтересів. Критичним аспектом у досягненні гендерної рівності є наділення жінок повноваженнями і більш широкими можливостями в різних сферах розвитку суспільства, а також залучення чоловіків до процесу досягнення гендерної рівності.

Ролі, які жінки і чоловіки грають у суспільстві, незначною мірою визначені біологічно, однак значною мірою – соціально. Вони постійно змінюються, хоча, зумовлені культурою або релігією, ці ролі різняться залежно від географічного знаходження та тимчасових змін.

Головним міжнародним документом у сфері гендерної рівності є Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Цей документ є єдиним комплексним міжнародним документом універсального характеру. Він зобов'язує держави гарантувати дотримання прав

жінок і боротися з дискримінацією щодо жінок у різних сферах, як-от: освіта, трудова сфера, охорона здоров'я, сімейна політика, фінанси, законодавча і соціально-політична сфери [8].

Отже, гендерна рівність є принципом політико-правового статусу людини в державі. Її складниками є: рівні права жінки та чоловіка; рівні свободи жінки та чоловіка; рівні обов'язки жінки та чоловіка; врахування особливостей (фізіологічних, психологічних тощо) статей у політико-правовому регулюванні; система засобів гарантування рівності статей в державі.

Позитивним проявом щодо реалізації гендерної політики стало прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків». Мета цього закону полягає у досягненні паритетного становища жінок та чоловіків у всіх сферах діяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей, ліквідації дискримінації за статевою ознакою, а також застосування спеціальних тимчасових заходів по усуненню дисбалансу між можливостями чоловіків та жінок для реалізації рівних прав, декларованих Конституцією України та законами України.

У статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» визначено поняття «гендерна дискримінація» або «дискримінація за ознакою статі», що означає «дії, чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для чоловіків і жінок» [1].

Крім того, Державною службою зайнятості України були розроблені ініціативи, які мають сприяти розвитку норм закону про зайнятість населення. Вони спрямовані на покращення становища жінок на ринку праці й підвищення їхньої конкурентоспроможності.

Забезпечення рівності жінок і чоловіків у сфері публічного управління є важливою умовою й гарантією забезпечення прав людини та утвердження демократії, запорукою розв'язання соціально-економічних проблем, європейської інтеграції України.

Верховною Радою України восьмого скликання призначались парламентські слухання щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок. Урядом України було затверджено розроблену Міністерством соціальної політики «Державну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року» [7]. Мета Державної програми полягала у впровадженні гендерних підходів в усі сфери життєдіяльності суспільства. Зокрема, документ був спрямований на здійснення комплексних заходів на національному та регіональному рівнях щодо покращення ситуації у сфері праці, проведення системної роботи щодо забезпечення гендерної рівності та подолання наявних стереотипів. Реалізація Програми дала можливість запровадити стандарти рівності жінок і чоловіків з урахуванням кращого європейського досвіду, у тому числі і у сфері соціально-трудова відносин, однак, незважаючи на це, сьогодні в українському суспільстві все ще наявні проблеми гендерної рівності.

Таким чином, для розв'язання гендерних проблем потрібне концептуальне визначення, формування та реалізація гендерної політики як основи гендерної культури та розвитку активності жінок і чоловіків. Для реалізації державної політики в частині рівних конституційних прав та подолання гендерних проблем необхідно реалізувати низку важливих заходів у сфері формування відповідного світогляду як чоловіків, так і жінок.

У напрямку забезпечення гендерної рівності, зокрема в сфері державної служби України, зроблено чимало. Відповідно до ст.4 Закону України «Про державну службу» всі громадяни України мають рівні права на проходження державної служби [3].

І хоча зараз у нашій країні є певні недоліки у гендерній державній політиці, та все ж останнім часом спостерігається тенденція щодо збільшення присутності жінок у сфері політики. Так, зросла кількість жінок в українському парламенті. Зокрема, якщо у Верховній Раді

## Механізми державного управління

---

восьмого скликання кількість жінок становила 12% (з-поміж 400 парламентарів було 49 депутаток), то в останньому – дев'ятому скликанні – кількість жінок становить 20%. Тобто кількість депутаток збільшилась на 8% порівняно з попереднім складом Верховної Ради України. Найменше жінок в «Опозиційній платформі – За Життя» та «ВО Батьківщині», найбільше – у партії «Слуга народу». Відповідно:

- за списками партії «Слуга народу» в парламент пройшло 32 жінки;
- від «Опозиційної платформи – За життя» до Верховної Ради пройшло 5 жінок;
- за партійними списками «Європейської солідарності» у парламент пройшло 9 жінок;
- від партії «ВО Батьківщина» пройшло 5 жінок;
- за списками партії «Голос» пройшло 8 жінок.

Слід зазначити, що в дев'ятому скликанні Верховної Ради політичні сили використали внутрішньопартійні квоти, аби надати жінкам більше місць не лише загалом по списку, а й у його прохідній частині. Саме це стало однією з визначальних ознак цього річного перегонів.

Змінилася ситуація і в Кабміні. В минулому уряді найвищі посади займали лише 12,5% жінок. З 25 міністрів лише три жінки – віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції І. Климпуш-Цинцадзе, міністр освіти Ю. Гриневич і виконуюча обов'язки міністра охорони здоров'я У. Супрун. Серед заступників віце-прем'єр-міністрів і міністрів жінки становлять 26,5%. Сьогодні ж новий Кабмін складається з 15 міністерств замість 19, які були в уряді В. Гройсмана. До нового Кабінету міністрів входять 17 міністрів замість 25, як раніше. Ще однією новацією є те, що відсутній перший віце-прем'єр, і скорочено кількість посад віце-прем'єрів з 6 до 2. Найвищі посади займають 33,3% жінок. З 17 членів нового уряду 11 – чоловіки, 6 – жінки: міністр з питань розвитку громад та територій А. Бабак, міністр фінансів О. Маркарова, міністр освіти і науки Г. Новосад, міністр охорони здоров'я З. Скалецька, міністр соціальної політики Ю. Соколовська, міністр у справах ветеранів, тимчасово окупованих територій і внутрішньо переміщених осіб України О. Коляда.

Отже, все вищезазначене дозволяє зробити висновок про те, що співвідношення жінок та чоловіків у публічному управлінні та адмініструванні складається на користь представників чоловічої статі. Однак останнім часом спостерігаємо збільшення кількості жінок у згаданій сфері. На нашу думку, якщо така тенденція з роками буде лише зростати, то можна буде спостерігати встановлення в публічному управлінні гендерної рівності, яка є однією з ознак правової держави, посідає важливе місце у забезпеченні розвитку здорового суспільства та знаходиться в центрі економічного та соціального прогресу.

За даними Міжпарламентського союзу, у 2019 році Україна посіла 102-е місце у світі за кількістю жінок в парламенті [15]. Згідно з рейтингом The Global Gender Gap Report, який готують щорічно в рамках Світового економічного форуму, наша країна посідає 105-е місце зі 149 за рівнем політичного представництва жінок [14].

**Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.** Після проголошення незалежності Україна стала на шлях демократичних перетворень. Одним з вимірів демократії є забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок. Демократичне суспільство повинно надавати чоловікам та жінкам рівні можливості щодо участі в усіх сферах життя, в тому числі і у сфері публічного управління, зокрема на найвищих рівнях прийняття суспільно-важливих рішень.

Аналіз законодавства України свідчить, що воно наразі містить ряд антидискримінаційних положень і створює певні передумови для реалізації рівноправ'я в соціумі та в публічному управлінні. Однак реальна ситуація в Україні значно відрізняється від офіційно задекларованої. Законодавчі акти, які гарантують рівноправність чоловіків та жінок, не можуть забезпе-

чити подолання гендерної професійної сегрегації, тому важливим є не стільки її усунення, скільки запобігання проявам дискримінації.

Гендерна політика в системі державної служби України має спрямовуватися на забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень, що сприятиме формуванню нового світогляду щодо ролі жінки у сфері публічного управління, а отже – утвердженню гендерної рівності. Саме тому ситуація в сучасній Україні потребує ефективної реалізації прийнятих та розробки нових законів та нормативних актів щодо подолання гендерної нерівності в усіх сферах суспільного життя та, зокрема, в сфері публічного управління, адже зміни у становищі жінок в Україні можливі лише за умови послідовної державної гендерної політики, яка базується на міжнародних правових стандартах в зазначеній сфері.

### Список використаних джерел:

1. Агеева В.П. Основи теорії гендеру : навч. посіб. Київ : К.І.С., 2004. 536 с.
2. Вілкова О. Сучасні моделі гендерної політики: сутність та особливості впровадження. *Політ. менеджмент*. 2018. № 6. С. 160–166.
3. Впровадження гендерних підходів у діяльність державних органів влади, місцевого самоврядування та громадських організацій : навч.-метод. посіб. / уклад. Л.М. Артеменко. Чернівці, 2018. 54 с.
4. Гендерна політика в системі державного управління : підручник / за заг. ред. М.М. Білинської. Запоріжжя : Друкарський світ, 2011. 132 с.
5. Гошовська В.Г. Основи гендерної політики в парламентській діяльності : навч. посіб. / за заг. ред. В.А. Гошовської. Київ : НАДУ, 2011. 100 с.
6. Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія. Київ : Вид-во НАДУ, 2004. 384 с.
7. Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року. 2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/717-2013-п> (дата звернення: 18.10.2019).
8. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (укр/рос). 1999. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207) (дата звернення: 18.10.2019).
9. Кормич Л.І. Паритетна демократія як чинник сучасного демократичного розвитку. *Актуальні проблеми політики*. Одеса : Юрид. л-ра, 2004. № 19. С. 12–17.
10. Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії : монографія. Київ : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2005. 304 с.
11. Реалізація гендерної політики в управлінні освітою : навч.-метод. посіб. / за заг. ред. Н.Г. Протасової. Запоріжжя : Друк. Світ, 2011. 176 с.
12. Соколов В. Тенденції гендерної політики в Європі та Україні. *Політ. менеджмент*. 2008. № 3. С. 120–127.
13. Тукаленко І. Від рівності прав до рівності можливостей. *Політ. Менеджмент*. 2008. № 5. С. 128–135.
14. Global Gender Gap Report 2018. Ukraine. World Economic Forum. 2018. URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/#economy=UKR> (дата звернення: 18.10.2019).

15. Percentage of women in national parliaments. Inter-Parliamentary Union. 2019. URL: <https://data.ipu.org/women-ranking?month=9&year=2019> (дата звернення: 18.10.2019).

**References:**

1. Aheieva V. P. (2004), *Osnovy teorii henderu* [Fundamentals of Gender Theory], Tutorial, Press K.I.S., Kyiv. 536 p. [in Ukrainian].
2. Vilkoval O. (2018), «*Suchasni modeli hendernoi polityky: sutnist ta osoblyvosti vprovadzhenia*» [«Current models of gender policy: the nature and features of implementation»], journal *Polit. menedzhment* [Polit. management], vol. 6, pp. 160-166 [in Ukrainian].
3. Edited by Artemenko L.M. (2018), *Vprovadzhenia hendernykh pidkhodiv v diialnist derzhavnykh orhaniv vlady, mistsevoho samovriaduvannia ta hromadskykh orhanizatsii* [Implementation of gender approaches in the activities of public authorities, local self-government and public organizations], Tutorial, Chernihiv. 54 p. [in Ukrainian].
4. Edited by Bilynskaya M.M. (2011), *Henderna polityka v systemi derzhavnoho upravlinnia* [Gender policy in public administration], Tutorial, Press Druk. Svit, Zaporizhzhia. 132 p. [in Ukrainian].
5. Hoshovska V.H. (2011), *Osnovy hendernoi polityky v parlamentskii diialnosti* [Fundamentals of gender policy in parliamentary activity], Tutorial, Press NADU, Kyiv. 100 p. [in Ukrainian].
6. Hrytsiak N. (2004), *Formuvannia hendernoi polityky v Ukraini: problemy teorii, metodolohii, praktyky* [Gender Policy Formation in Ukraine: Problems of Theory, Methodology, Practice], Monograph, Press NADU, Kyiv. 384 p. [in Ukrainian].
7. KМУ (2013), *Derzhavna prohrama zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv na period do 2016 roku* [State Program for Equal Rights and Opportunities for Women and Men for the period up to 2016], URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/717-2013-p>. [in Ukrainian].
8. Konventsiiia Orhanizatsii Obiednanykh Natsii (1999), *Pro likvidatsiiu vsikh form dyskryminatsii shchodo zhinok (ukr/ros)* [United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (ukr / rs)], URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207) [in Ukrainian].
9. Kormych L.I. (2004), «*Parytetna demokratiia yak chynnyk suchasnoho demokratychnoho rozvytku*» [«Parity democracy as a factor of modern democratic development»], journal *Aktualni problemy polityky* [Topical policy issues], Press Yurydychna literature, Odessa. vol. 19, pp. 12-17 [in Ukrainian].
10. Kulachek O. (2005), *Rol zhinky v derzhavnomu upravlinni: stari obrazy, novi obrii* [The role of women in government: old images, new horizons], Monograph, Press Solomii Pavlychko «Osnovy», Kyiv. 304 p. [in Ukrainian].
11. Edited by Protasova N. H. (2011), *Realizatsiia hendernoi polityky v upravldinni osvitoiu* [Implementation of gender policy in education management], Tutorial, Press Druk. Svit, Zaporizhzhia. 176 p. [in Ukrainian].
12. Sokolov V. (2008), «*Tendentsii hendernoi polityky v Yevropi ta Ukraini*» [«Gender trends in Europe and Ukraine»], journal *Polit. Menedzhment* [Polit. management], vol. 3, pp. 120-127 [in Ukrainian].

13. Tukalenko I. (2008), *Vid rивnosti prav do rивnosti mozhyvostei* [From equality of rights to equality of opportunity], journal *Polit. Menedzhment* [Polit. management], vol. 5, pp. 128-135 [Ukraine].

14. Global Gender Gap Report 2018. Ukraine. World Economic Forum. 2018. URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/#economy=UKR>.

15. Percentage of women in national parliaments. Inter-Parliamentary Union. 2019. URL: <https://data.ipu.org/women-ranking?month=9&year=2019>. (дата звернення: 18.10.2019).