

ПОЛІТИЧНІ НАУКИ

УДК 323.1

DOI <https://doi.org/10.30970/PPS.2023.46.29>

ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ УКРАЇНИ

Наталія Баласинович

*Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
Навчально-науковий інститут публічного управління та державної служби,
кафедра парламентаризму
вул. Антона Цедіка, 20, 03057, м. Київ, Україна*

Обґрунтовано особливості забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України, які пов'язані з політико-правовими й організаційно-психологічними проблемами реалізації гендерної політики, що сприяють утвердженню паритетного партнерства жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності.

До політико-правових особливостей віднесено базові принципи гендерної демократії (рівність, паритетність, справедливість) та чинне законодавство у сфері забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України; до організаційно-психологічних – зовнішні і внутрішні чинники подолання гендерних стереотипів у державних та публічних службовців та комплекс заходів, які сприяють реалізації гендерної політики.

Наголошено, що репрезентативність жінок у системі органів державної влади України, яка включає парламент, уряд та утворенні ними інституції, є свідченням суттєвої різниці між задекларованою і реальною рівністю чоловіків та жінок. Зазначено, що, попри певні позитивні зміни в гендерній репрезентативності в органах державної влади, кількість активних в управлінській і політичній сфері жінок все ще залишається низькою.

З'ясовано, що в системі органів державної влади України рівень гендерного розриву залежить від їх статусності: чим вищим є орган державної влади в ієрархії публічного управління, тим більшим є індекс гендерного розриву, який вказує на спроможність держави забезпечити гендерну рівність в усіх сферах життя.

Наголошено, що існує суттєва відмінність в індексі гендерного розриву між органами державної влади, сформованими шляхом виборів (парламентських чи місцевих) і тими, що формуються шляхом конкурсного відбору на посаду до державної (публічної) служби.

Розкрито сучасний стан реалізації принципу гендерної рівності в органах державної влади України та наведено приклад роботи Центру захисту жінок регіону від домашнього насилля та дискримінації, створеного на базі Васильківської міської ради Київської області з метою координації діяльності державних і недержавних організацій, акредитованих у територіальній громаді для отримання клієнтами відповідних юридичних, соціальних, психологічних, медичних, освітніх та інших послуг.

Запропоновано: розвинути інформаційно-правове забезпечення реалізації гендерного підходу до державного управління шляхом удосконалення чинного законодавства у цій сфері та розроблення нових нормативно-правових актів місцевими органами публічної влади – обласними, місцевими, сільськими, селищними радами, радами територіальних громад; забезпечити збереження і розвиток цінностей демократичного суспільства в Україні, спроможного сприяти розвитку гендерної рівності в органах державної влади всіх рівнів державного управління.

Ключові слова: гендер, гендерна рівність, гендерна демократія, державне управління, публічне управління, органи державної влади, система органів державної влади, державна служба, демократія.

Постановка проблеми. Не зважаючи на повномасштабне вторгнення РФ в Україну 24 лютого 2022 року, демократичний розвиток нашої країни продовжує набирати своїх обертів, зокрема на шляху реалізації Цілей сталого розвитку, якими передбачено «скорочення бідності, захист планети та забезпечення того, щоб до 2030 року усі люди жили в мирі і достатку» [24]. Реалізація такої амбітної мети має відбутися, у т.ч. і за умов досягнення гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності людини.

Цій проблематиці приділено достатньо уваги у дослідженнях різноманітних сфер – політичній, освітній, економічній, фінансовій, інформаційній тощо. Однак, і нині вона набуває надзвичайної актуальності у публічному управлінні у зв'язку з тим, що реалізація гендерної політики у системі органів державного управління на різних рівнях суттєво відрізняється.

Помічено, що чим вищий рівень органу державної влади (далі – ОДВ) у системі публічного управління, тим більшою є різниця між задекларованою та реальною рівністю працюючих у них чоловіків і жінок. Утім, дещо кращою виглядає ситуація у представницьких органах влади, які формуються шляхом виборів, на відміну від тих, у яких державні службовці призначаються на посаду на конкурсних засадах (під час воєнного стану – без конкурсів). Це свідчить про те, що виборці більше уваги приділяють не статті претендента на посаду в ОДВ, а їхньому життєвому досвіду і результативності в роботі.

Про це яскраво свідчить, наприклад, виборча парламентська кампанія 2019 року в Україні, яка вперше в історії наблизилася кількість жінок в українському парламенті до європейських стандартів і продемонструвала суттєву тенденцію зростання: від 2,5% жінок (12 із 475 депутатів) – у складі Верховної Ради України I скликання [7] до 20,8% (87 із 423 народних депутатів) – у складі Верховної Ради України IX скликання (2019 р.) [21].

Таке зростання кількості жінок в ОДВ сприяє розвитку гендерної демократії в Україні, яка в сучасних умовах, є обов'язковою умовою формування свідомого й активного громадянського суспільства та соціально відповідальної демократичної держави, виступає важливим чинником формування суспільних партнерських взаємовідносин на основі гендерної паритетності [5].

Зазначимо, що проблеми гендерної рівності розглядаються багатьма вітчизняними і зарубіжними вченими у різних аспектах, однак практично всі вони зазначають, що гендер є соціальним конструктом, який позначає особливості поведінки і соціальних стратегій, на відміну від статі, яка є природною ознакою людини.

Гендер як культурна метафора осмислюється в філософії постмодернізму (кінець ХХ – початку ХХІ ст.) у роботах таких дослідників, як Дж. Батлер (Butler), Е. Сіксу (Sixous), Ю. Крістева (Kristeva), Л. Ірігарей (Irigaray), К. Крокет, М. Фішер та ін., які критично ставляться до ідей модернізму і спрямовують свої погляди на «усунення відокремленості масової культури від елітарної, автора від глядача (читача), проголошення відносності істини та цінностей, недовіра до авторитетів, деконструкція, гра та іронія» [13].

Напочатку ХХІ ст. в Україні розвиваються гендерні дослідження у різних наукових сферах, зокрема у системі освіти – у працях Т.В. Бурчинської, В.В. Васильової, І.А. Жеребкіної, Н.Б. Ісакової, Н.В. Лавриненко та ін.; у державному управлінні – Т.В. Василевської, Н.В. Грицяк, В.А. Гошовської, М.С. Орлів, М.І. Пірен та ін.; в історії – М. Богачевської-Хом'як, Т.М. Мельник, О.Ю. Кобилянська та ін.; в юриспруденції – К.Б. Левченко; в політології – О.М. Скнара, О.М. Венгер та ін. Однак, не зважаючи на значні дослідження зазначеної проблеми, питання забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України окремо не розглядалось, як не розглядалося й питання самої системи органів державної влади, яка формується двома групами експертів – виборцями і фахівцями зі сфери

публічного управління та адміністрування. Виборці, зокрема, обирають представників на посаду державної служби до виборних органів державної влади (парламент, міські, сільські, селищні ради), посилаючись, в основному, на власні емоції й переконання, життєвий досвід претендентів, їхній рівень освіти та культури; експерти зі сфери публічного управління та адміністрування – на рівень професіоналізму претендентів на посади в ОДВ та на їхній досвід діяльності в публічному секторі (політика, публічне управління).

Тому проблема забезпечення гендерної рівності у системі органів державної влади України залишається важливою.

Аналіз останніх наукових досліджень. Дослідженню окремих аспектів забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України присвячено праці багатьох вітчизняних науковців. Так, у наукових працях О.М. Венгер «Становлення та особливості функціонування гендерної демократії в сучасному українському суспільстві» [4; 12] йдеться про необхідність подолання одного з важливих чинників гальмування розвитку гендерної політики в Україні – подолання гендерних стереотипів у суспільній свідомості українських громадян шляхом залучення для вирішення цієї проблеми насамперед чоловіків. Дослідниця привернула увагу на вирішення проблем зміни стереотипів засобами масової інформації, оскільки вони суттєво впливають на суспільну свідомість, а також – на посилення уваги держави і політичних сил на зазначену проблему.

У роботі М. Пірен, Н.В. Грицяк, Т.Е. Василевської, О.М. Іваницької «Гендерні аспекти державної служби» [5] йдеться про необхідність посилення підготовки державних службовців до формування й розвитку гендерної політики в Україні.

У роботі В.А. Гошовської, М.С. Орлів [8] запропоновано проводити спеціальні курси підвищення кваліфікації керівних кадрів ОДВ та ОМС з розвитку гендерної паритетності в структурах влади.

Сучасні дослідники особливу увагу приділяють соціокультурним проблемам і новим викликам ХХІ ст., враховують реалії технонауки та інформаційних технологій [19]. Вони вважають, що жінки не достатньо представлені у цій галузі і тому проблема трансгресії і пошуків ідентичності в контексті гендерної проблематики і кіберфемінізму потребує свого вирішення.

У цілому науковцями визначено, що гендерний підхід у публічній політиці й публічному управлінні є важливою проблемою «формування нового гуманізму, усвідомлення ідентичності численних шарів сучасного суспільства (жінок, робітників, інвалідів тощо – тих, кого традиційно пригнічували в минулому) і пошуки шляхів боротьби за свої права та своє майбутнє» [19]. Значне місце у цьому напрямі буде відведено системі органів державної влади України, яка істотно трансформується в умовах війни з рф й стратегії формування гуманістичної свідомості суспільства, що базується на визнанні принципу гендерної рівності.

Мета дослідження. Розкрити й охарактеризувати політико-правові й організаційно-психологічні особливості забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України та визначити шляхи їх реалізації в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу. У сучасному світі практично в усіх демократичних країнах світу формується *гендерна політика*, яка разом із іншими видами політик (соціальної, економічної, безпекової тощо) закріплює *принцип рівності прав жінок і чоловіків*, який забезпечується наданням жінкам однакових із чоловіками можливостей в суспільному, політичному і культурному житті, у здобутті освіти та професійній підготовці, в праці та винагороді за неї.

У Конституції України зазначено: «Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям» (ст. 24 Конституції України) [10].

В Україні також розроблено гендерне законодавство [14–16], однак його реалізація все ще залишається проблемною.

У результаті проведеного нами дослідження з'ясовано, що у країнах з високим рівнем доходу 52% жінок займаються державним управлінням; із середнім рівнем доходу – 40%; з низьким рівнем доходу – 29% [25]. Це означає, що у високорозвинених державах світу жінки і чоловіки мають однакові можливості щодо реалізації своїх здатностей, на що вказує індекс глобального гендерного розриву, який щороку визначає Всесвітній економічний форум і таким чином оцінює прогрес у досягненні гендерної рівності. У 2022 році, наприклад, він становив 68,1% [17]. При цьому науковці зазначають, що найменше нерівності існує між жінками і чоловіками у сфері здоров'я й освіти, найбільше – в економічній і політичній сферах [17].

Індекс гендерного розриву засвідчує, що країни з найбільш розвинутою економікою є більш гендерно рівними. Це забезпечує їм сталий розвиток і більшу стійкість на міжнародному ринку. І, традиційно, ця першість у досягненні гендерної рівності належить Ісландії і країнам Скандинавії.

Україна у зв'язку з повномасштабним воєнним вторгненням РФ у 2022 році погіршила цю позицію і посіла 81-е місце серед 146 країн світу [9] на відміну від попередніх років: у 2018 році – 65-те місце зі 149 країн світу; у 2017 році – 61-ше місце зі 144 країн [9].

Тобто, в Україні ще доволі низьке представництво жінок у сфері політики й публічного управління. Хоча кількість народних депутаток має тенденцію до збільшення. Як зазначають науковці, традиційно низьким є жіноче представництво в українському політикумі. Значний розрив між жінками та чоловіками лишається у сфері економіки.

Для покращення ситуації у сфері публічної влади необхідно проводити системне навчання держслужбовців з проблем гендерної рівності. Раніше таке навчання системно проводилось у Національній академії державного управління при Президентів України. Нині, у зв'язку з її реорганізацією – в Київському національному університеті імені Тараса Шевченка та у державному закладі післядипломної освіти «Вища школа публічного управління».

Нещодавно, наприклад, Урядова уповноважена з питань гендерної політики та державний заклад післядипломної освіти «Вища школа публічного управління» підписали меморандум, згідно з яким мають підвищувати рівень професійної компетентності держслужбовців щодо питань гендерної політики [20].

В Київському університеті імені Тараса Шевченка ми постійно проводимо курси підвищення кваліфікації державних службовців із зазначеної проблеми, на яких акцентуємо увагу на проблемах гендерної рівності в ОДВ та ОМС та шляхах їх вирішення [2].

Не менш важливою задачею для покращення ситуації у сфері публічної влади щодо розвитку гендерної рівності є системна інформаційна робота з громадянами в територіальних громадах. Вона має бути спрямована на підвищення обізнаності громадян з гендерними проблемами (домашнє насильство, дискримінація при працевлаштуванні,

кар'єрні обмеження тощо) та розширити їхні можливості щодо їх вирішення. Особливо нині, на де-окупованих територіях, така робота має бути спрямована на надання допомоги постраждалим від сексуального насильства пов'язаного з війною з рф. Це може здійснюватися шляхом обговорення з громадськістю різних тем під час теле- чи радіодебатів, дискурсів, діалогів, громадських слухань, зустрічей, конференцій, семінарів, нарад, зборів тощо; запровадження телефонних гарячих ліній, Інтернет-конференції, Інтернет дебатів, організації громадських приймалень, кабінетів тощо.

Нами ж створено на базі Васильківської міської ради Київської області Центр захисту жінок регіону від домашнього насилля та дискримінації (далі – Центр), який став одним із таких регуляторів, діяльність якого керується чинним законодавством України, а також власними рішеннями, розпорядженнями, положеннями місцевої влади [3].

Особливість його діяльності полягає в тому, що він є багатопрофільним і координує діяльність багатьох державних і недержавних організацій, акредитованих у територіальній громаді, які спроможні надавати юридичні, соціальні, психологічні, медичні, освітні послуги для захисту громадян від домашнього насилля та дискримінації.

Тобто, реалізація гендерної політики в системі органів державної влади України передбачає розроблення комплексу заходів – політико-правових й організаційно-психологічних, які сприятимуть, відповідно:

а) забезпеченню гендерного законодавства та нормативно-правових актів регулятивного характеру, прийнятих місцевими органами влади, в яких утворюватиметься гендерна рівність в усіх сферах життєдіяльності людини, у т.ч. у публічній сфері;

б) подоланню гендерних стереотипів у публічній службі (див. рис. 1).

Як бачимо з рис.1, законодавчі і нормативні акти повинні мати гендерно – правову підтримку. Це, передусім пов'язано з тим, що нормативні акти мають у своїй більшості декларативний характер і не передбачають дієвих механізмів реалізації відповідних та адекватних зобов'язань держави, а також – із тим, що в українському суспільстві наявні стереотипи, які гальмують повноцінну самореалізацію представників обох статей.

Нами розглянуто дві групи таких стереотипів. Це:

а) фізіологічна (або біосоціальну) особливість людини (маскулінність, фемінінність), що характеризує більше природну відмінність у поведінці чоловіків і жінок в управлінській і політичній діяльності, громадському житті суспільства;

б) рольова (або соціальна) особливість людини (у сім'ї, в професії), що характеризує її соціальний статус у розподілі сімейних і професійних ролей між чоловіками й жінками [1].

<i>комплекс заходів з реалізації гендерної політики в системі органів державної влади України</i>			
<i>політико-правові</i>		<i>організаційно-психологічні</i>	
розроблення:		подолання гендерних стереотипів:	
законодавства	нормативних актів	зовнішній чинник	внутрішній чинник
гендерно чутливого	про відповідальність	засоби масової інформації	система освіти, культури, науки
гендерно правова підтримка		гендерна інформація	

Джерело: авторська розробка

Рис. 1. Комплекс заходів щодо реалізації гендерної політики в системі органів державної влади України

Ми визначаємо, що погляд на людину лише з однієї з цих позицій є *гендерним стереотипом*, подолання якого останнім часом в усьому світі є одним із пріоритетних [6]. Адже його усунення наближає суспільства до *гендерної (паритетної) демократії, яка ґрунтується на гендерній рівності*. Про це йдеться, зокрема й у Цілях сталого розвитку [18], у яких «гендерна рівність» визнається одним із важливих пріоритетів України для досягнення сталого розвитку держави до 2030 року.

До *зовнішніх чинників* подолання гендерних стереотипів нами віднесено збалансоване чинне законодавство (гендерно чутливе законодавство) і ЗМІ, які висвітлюють інформацію про єдність соціальної активності чоловіків і жінок, не зважаючи на їх біосоціальну відмінність; до *внутрішніх* – систему освіти, культури, науки, які цілеспрямовано і переконливо підтверджують єдність людей, не залежно від статі, у досягненні добробуту держави та її розвитку.

Усунення зовнішніх чинників подолання гендерних стереотипів ми розглядаємо через необхідність запровадження:

- гендерної статистики як однієї з базових принципів політики підвищення гендерної чутливості на всіх рівнях;
- гендерного портрету громади, який включає демографічні показники, інформацію щодо громадсько-політичної активності, участі в політиці та прийнятті рішень, стану здоров'я, освіти та економічної діяльності жінок і чоловіків;
- гендерного аудиту території як інструменту аналізу та оцінки простору з точки зору безпеки та можливості рівного доступу до послуг для людей різних соціальних груп за критеріями безбар'єрного доступу, гнучкого графіка роботи, онлайн-послуг тощо;
- принципу 60/40, який передбачає забезпечення рівного представництва чоловіків та жінок у будь-якій установі та надання переваги у прийнятті на роботу статі, менш представленої в установі;
- відкритого діалогу із суспільством на тему розвитку і реалізації гендерної політики із застосуванням сучасних інтернет технологій;
- розвинутого законодавства у сфері гендерної рівності.

Вважаємо, що зовнішні чинники залежать від політичної волі представників ОДВ щодо формування і реалізації гендерної політики.

Внутрішні чинники подолання гендерних стереотипів залежать від інерції мислення кожної людини, її історичних традицій, базових цінностей, рівня культури й освіти. Їх усунення залежить не від однієї людини чи групи керівників ОДВ, а від кожної особистості. Тому їх не можливо усунути законом чи державною програмою, вони потребують системної довготривалої освітньої, культурної, наукової роботи великої кількості фахівців, які своєю діяльністю мають підвищувати обізнаність і розуміння гендерних питань через різні освітньо-культурні і наукові заходи, формувати нові життєві та сімейні традиції без насилля та дискримінації, започатковувати практику проведення гендерної атестації в усіх галузях діяльності.

Подолання гендерних стереотипів необхідно для створення можливості суттєво розширити вибір варіантів самореалізації представникам обох статей (чоловіків і жінок), що є однією з базових ознак демократії. Адже, гендерна демократія є демократією *паритетності, рівності, справедливості* і формується не лише законодавчими чи нормативними актами, а й освітніми, культурними, науковими, інформаційними заходами.

Висновки і перспективи подальших досліджень. У результаті проведеного дослідження дійшли висновку, що Україна останнім часом досить успішно реалізує державну політику з питань гендерної рівності шляхом забезпечення ефективності та якості

відповідних національних і регіональних регуляторів, які визначаються нормами національного законодавства, державними програмами, нормативно-правовими актами місцевого рівня. Це сприяє досягненню гендерної рівності і в цілому – досягненню цілей сталого розвитку, визначених на період до 2030 року.

Обґрунтовано політико-правові й організаційно-психологічні особливості забезпечення гендерної рівності в системі органів державної влади України – представницьких і виконавчих, які пов'язані з проблемами реалізації гендерної політики, що ґрунтується на принципах гендерної демократії (рівності, паритетності, справедливості) й сприяє утвердженню паритетного партнерства жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності.

Запропоновано посилити розвиток інформаційно-правового забезпечення реалізації гендерного підходу до державного управління шляхом удосконалення чинного законодавства у зазначеній сфері та розроблення нових нормативно-правових актів місцевими органами публічної влади – обласними, місцевими, сільськими, селищними радами, радами територіальних громад, а також сприяти збереженню і розвитку цінностей демократичного суспільства в Україні, спроможного сприяти розвитку гендерної рівності в органах державної влади всіх рівнів державного управління.

Список використаної літератури

1. Баласинович Н.О. Гендерна демократія: особливості становлення в Україні. Науковий журнал «Політикус». Випуск 5. 2020. С. 29–34.
2. Баласинович Н.О. Реалізація гендерної політики в Україні: загальна короткострокова програма підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування / за ред. В.А.Гошовської. Київ.: КНУТШ; НАДС України з питань державної служби. 2022. 9 с.
3. Баласинович Н. О. Регіональні регулятори з питань гендерної рівності в Україні. *Шевченківська весна – 2022: публічне управління та державна служба* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених (Київ, 19 квіт. 2022 р.) / за заг. ред. Л.Г. Комахи, О. М. Андрєєвої. Київ : ННІ ПУДС КНУ, 2022. 268 с., С. 125–127. URL: <https://ipacs.knu.ua/?lang=ukr&tip=osn&filtername=&page=2&tipn=News&new sid=1928>
4. Венгер О.М. Становлення та особливості функціонування гендерної демократії в сучасному українському суспільстві [Текст] : дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02 / Венгер Ольга Миколаївна ; Запоріж. держ. інж. акад. – Запоріжжя, 2009. – 198 арк.
5. Гендерні аспекти державної служби : монографія / М.І. Пірен, Н.В. Грицяк, Т.Е. Василевська, О.М. Іваницька ; за заг. ред. Б. Кравченка. Київ : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2002. 336 с.
6. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / авт. колектив: Ю.І. Саєнко – наук. редактор та інші. Київ : Центр соціальних експертиз Інституту соціології НАН України 2007. 143 с.
7. Гошовська В.А. Основи гендерної політики в парламентській діяльності: навчальний посібник. Київ : НАДУ, 2011. 100 с.
8. Гошовська В.А., Орлів М.С. До проблеми гендерної паритетності в структурах влади. *Місцеве самоврядування та регіональний розвиток у Україні* : наук.-практ. журнал, січень-березень 2014 р. С. 5–7.
9. Індекс гендерного розриву: в Україні та світі. URL: <https://kpi.ua/2019-kr8-2>
10. Конституція України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-vp#Text>

11. Місце жінки в політиці: що змінилося? URL: <https://www.prostir.ua/?focus=mistse-zhinky-v-politytsi-scho-zminylosya>
12. Ольга Венгер. Особливості становлення гендерної демократії в Україні. *Політичний менеджмент*. 2009. № 3. С. 145–152. URL: https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/07/venher_osoblyvosti.pdf
13. Постмодернізм. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/>
14. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 52, ст. 561). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
15. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2013, № 32, ст.412). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
16. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова Кабінету міністрів України від 11 квітня 2018 р. N 273. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP180273.html
17. Проведено глобальну оцінку гендерної (не)рівності – 2022. URL: <https://hromady.org/provedeno-globalnu-ocinku-gendernu%D1%97-nerivnosti-2022>
18. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>
19. Світлана Повторева, Оксана Чурсінова. Трансгресія і пошуки ідентичності в контексті гендерної проблематики і кіберфемінізму. *Вісник ХНУ імені В. Н. Каразіна*. Серія «Філософія. Філософські перипетії». Випуск 62. 2020. С. 33–46. URL: <file:///C:/Users/User/Desktop/16204-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-32399-1-10-20201110.pdf>
20. У Вищій школі держуправління підвищуватимуть обізнаність держслужбовців про гендерну рівність. URL: <https://zmina.info/news/u-vyshhij-shkoli-derzhupravlinnya-pidvyshhuvatymut-obiznanist-derzhsluzhbovcziv-pro-gendernu-rivnist>
21. У новообраному українському парламенті стало значно більше жінок-депутаток. URL: <https://np.pl.ua/2019/08/u-novoobranomu-ukrains-komu-parlamentu-stalo-znachno-bil-she-zhinok-deputatok>
22. Цілі сталого розвитку: Україна: Національна доповідь. URL: https://mepr.gov.ua/files/docs/Національна%20доповідь%20ЦСР%20України_липень%202017%20ukr.pdf
23. Цілі сталого розвитку та Україна. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/cili-stalogo-rozvitku-ta-ukr>
24. Що таке Цілі сталого розвитку? URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/tsili-staloho-rozvytku>
25. Valentyna Goshovska, Nataliia Balasynovuch, Liliia Hryhorovych, Volodymyr Goshovskiy, Lydiia Danylenko. Information and legal support for the implementation of a gender approach to public administration. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, VOL. 21 (5) No. 7, July 2021. pp. 150–158. URL: http://paper.ijcsns.org/07_book/202107/20210718.pdf

FEATURES OF PROVIDING GENDER EQUALITY IN THE SYSTEM OF STATE AUTHORITIES OF UKRAINE

Natalia Balasynovych

*Kyiv National University named after Taras Shevchenko,
Educational and Scientific Institute of Public Administration and Civil Service,
Department of Parliamentarism
Antona Tsedik str., 20, 03057, Kyiv, Ukraine*

The peculiarities of ensuring gender equality in the system of state authorities of Ukraine are substantiated, which are related to the political-legal and organizational-psychological problems of the implementation of gender policy, that contribute to the establishment of a parity partnership of women and men in all spheres of life.

Political and legal features include the basic principles of gender democracy (equality, parity, justice) and current legislation in the field of ensuring gender equality in the system of state authorities of Ukraine; to organizational and psychological – external and internal factors of overcoming gender stereotypes among state and public employees and a set of measures that contribute to the implementation of gender policy.

It is emphasized that the representativeness of women in the system of state authorities of Ukraine, which includes the parliament, the government and the institutions formed by them, is evidence of a significant difference between the declared and real equality of men and women. It is noted that, despite certain positive changes in gender representation in state authorities, the number of women active in management and politics still remains low.

It was found that in the system of state authorities of Ukraine, the level of gender gap depends on their status: the higher the state authority is in the hierarchy of public administration, the greater is the gender gap index, which indicates the state's ability to ensure gender equality in all spheres of life.

It is emphasized that there is a significant difference in the gender gap index between the bodies of state power formed through elections (parliamentary or local) and those formed through competitive selection for a position in the state (public) service.

The current state of implementation of the principle of gender equality in the state authorities of Ukraine is revealed, and an example of the work of the Center for the Protection of Women in the Region from Domestic Violence and Discrimination is given, established on the basis of the Vasylykiv City Council of the Kyiv region with the aim of coordinating the activities of state and non-state organizations accredited in the territorial community to provide clients with appropriate legal, social, psychological, medical, educational and other services.

It is proposed: to develop informational and legal support for the implementation of the gender approach to public administration by improving the current legislation in this area and development of new legal acts by local bodies of public power – regional, local, village, settlement councils, councils of territorial communities; to ensure the preservation and development of the values of a democratic society in Ukraine, capable of promoting the development of gender equality in state authorities at all levels of state administration.

Key words: gender, gender equality, gender democracy, state administration, public administration, state authorities, system of state authorities, public service, democracy.