

**ГЕНДЕРНИЙ МЕЙНСТРИМІНГ І ПРИЙНЯТТЯ ПОЛІТИКО-УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ:  
МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД І УКРАЇНА****GENDER MAINSTREAMING AND POLITICAL-MANAGEMENT DECISION-MAKING:  
INTERNATIONAL EXPERIENCE AND UKRAINE**

**Співак М.В., д.політ.н., доцент,  
доцент кафедри публічного управління та адміністрування  
Національна академія внутрішніх справ**

Стаття присвячена аналізу іноземного досвіду і специфіці гендерного підходу в прийнятті рішень на усіх етапах процесу розвитку та державної політики. Наголошується на тому, що цінність гендерного мейнстрімінгу полягає в тому, що такий підхід дозволяє врахувати гендерний вимір в усіх напрямках політики. Гендерна рівність не розглядається як окреме питання, а стає наскрізною складовою всіх напрямів політики та програм. Жінки і чоловіки розглядаються разом, як дійові особи у процесі розвитку, так і бенефіціари цього процесу.

Зазначається, що гендерна рівність та участь у політичному житті є засадничими складовими сучасного демократичного управління. Відповідно до міжнародних стандартів, чоловіки і жінки мають рівні права на повноцінну участь у всіх аспектах політичного процесу.

У статті використані звітні матеріали The Global Gender Gap Report і UN Women. Наведені показники у трьох розрахунках в позиціях: жінки на посадах в органах виконавчої влади, жінки в національних парламентах і жінки в органах місцевого самоврядування. Охарактеризовано шість робочих зон гендерного мейнстрімінгу: гендерне бюджетування, рекомендація ОЕСР щодо поглиблення співробітництва у державному управлінні, гендерна рівність у країнах регіону MENA, державна служба, гендерна рівність у секторі правосуддя, жінки у парламенті. Сконцентровано увагу на участі жінок у реформах на місцевому та державному рівнях.

У висновках названі позитиви гендерного мейнстрімінгу серед яких те, що: він ставить людину у центр процесу формування політики; забезпечує краще управління; охоплює як жінок, так і чоловіків, максимально використовуючи людські ресурси; завдяки цьому підходу суспільство починає приділяти увагу гендерній рівності; дозволяє враховувати відмінності між жінками та чоловіками. Зазначається, що жінки недостатньо представлені на всіх рівнях прийняття рішень у всьому світі, і що темпи вирівнювання гендерних стереотипів дуже повільні.

**Ключові слова:** гендерний мейнстрімінг, гендерна рівність, політичне рішення, політика, державна служба.

The article is devoted to the analysis of foreign experience and the specificity of the gender approach in decision-making at all stages of the development process and state policy. It is emphasized that the value of gender mainstreaming lies in the fact that this approach allows taking into account the gender dimension in all areas of politics. Gender equality is not considered as a separate issue, but becomes a cross-cutting component of all policies and programs. Women and men are considered together, both actors in the development process and beneficiaries of this process.

It is noted that gender equality and participation in political life are fundamental components of modern democratic governance. According to international standards, men and women have equal rights to full participation in all aspects of the political process.

The article uses reporting materials from The Global Gender Gap Report and UN Women. Indicators are given in three calculations in positions: women in positions in executive bodies, women in national parliaments and women in local self-government bodies. Six working areas of gender mainstreaming are characterized: gender budgeting, OECD recommendation on deepening cooperation in public administration, gender equality in the countries of the MENA region, civil service, gender equality in the justice sector, women in parliament. Attention is focused on the participation of women in reforms at the local and state levels.

The conclusions mention the positive aspects of gender mainstreaming, including the fact that: it puts a person at the center of the policy-making process; provides better management; includes both women and men, making maximum use of human resources; thanks to this approach, society begins to pay attention to gender equality; allows to take into account the differences between women and men. It notes that women are under-represented at all levels of decision-making around the world and that the pace of gender equality is very slow.

**Key words:** gender mainstreaming, gender equality, political decision, policy, public service.

**Постановка проблеми.** Гендерна рівність є життєво важливим аспектом процесу європейської інтеграції. Незважаючи на те, що спеціальне законодавство щодо гендерних питань було включено до засновницьких договорів, до Хартії основних прав, гендерний мейнстрімінг був записаний у Пекінській Платформі дій і затверджений офіційно на Четвертій Всесвітній конференції із становища жінок у Пекіні (1995) [1]. У Рамковій стратегії Європейської спільноти гендерної рівності (2001–2005) зазначається про «пропагування рівної участі та представництва жінок». У Дорожній карті із забезпечення гендерної рівності (2006–2010) серед шести основних пріоритетів визначено також і «забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до участі у прийнятті рішень». Рівність у прийнятті рішень була названа у 2010 президентом Європейської Комісії Жозе Мануелем Баррозу у «Жіночій Хартії» одним з ключових принципів політики гендерної рівності на рівні ЄС. У Стратегії забезпечення рівності між жінками та чоловіками (2010–2015) зазначено, що «жінки недостатньо представлені в процесі прийняття рішень – як в парламентах, так і в національних урядах» [2]. Рівність у прийнятті рішень знаходить своє місце і в Стратегічному плані ООН-Жінки на 2022–2025 та ініційоване для повної

реалізації гендерної рівності в рамках Порядку денного сталого розвитку до 2030 [3].

Нині законодавство ЄС щодо рівності вийшло далеко за межі основних гендерних питань. Проте, попри величезні зусилля міжнародної спільноти, для жінок, як і раніше, існують реальні перепони в багатьох сферах, Все це неабияк впливає на правила соціалізації чоловіків та жінок. Ступінь залучення жінок до політичної активності та доступу до прийняття рішень може розглядатись як ключовий показник гендерної рівності суспільства. Гендерна рівність у прийнятті рішень має розглядатись з точки зору того, чи знаходяться жінки на посадах, обіймаючи які, можна ухвалювати рішення або впливати на їхнє ухвалення нарівні з чоловіками.

**Мета статті** полягає у тому, щоб на підставі аналізу іноземного досвіду показати специфіку гендерного підходу в прийнятті політико-управлінських рішень на усіх етапах процесу розвитку та державної політики.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Науководослідницькі праці Е. Ломбардо, А. Крізсан, А. Горват, І. Гіменес-Надаль, Ф. Дженгіз, М. Пеховича та ін. у сфері прав людини та гендерної рівності сприяли розробці узгодженої правової та політичної схеми, яка, значною мірою

сприяє забезпеченню прав жінок та надає державам-членам Ради Європи можливість наблизитись де-факто до гендерної рівності. Серед українських вчених дане питання досліджували Т. Крушельницька, О. Матвєєва, В. Наумов, А. Грушева, І. Канцур, Г. Захарчин, О. Миханцо, Н. Щербак та ін.

Нині жінки слабше представлені на керівних посадах і серед тих, хто приймає політико-управлінські рішення. Політико-управлінське рішення – центральний елемент перетворення політичних вимог різних груп і громадян у доступні для всього суспільства засоби регулювання соціальних відносин. Прийняття рішень – це технологічне перетворення політичної влади в управління соціальними процесами. Треба розуміти, що специфіка цих рішень полягає у тому, що вони є динамічними, можуть прийматися в умовах невизначеності або обмежені часом, потребують раціонального вибору політичних цілей у складних ситуаціях, мати стратегічну перспективу тощо. І хоча наявність гендерної дискримінації визнається більшістю експертів, політиків та серйозно обговорюється науковцями, багато її форм і проявів залишаються в тіні і ще не стали предметом глибокого аналізу. Відтак, актуальності набуває питання гендерного мейнстрімінгу у прийнятті політико-управлінських рішень.

Основні результати дослідження. Гендерний мейнстрімінг – це облік гендерної проблематики, процес забезпечення жінкам та чоловікам однакового доступу і контролю над ресурсами, в прийнятті рішень на усіх етапах процесу розвитку та державної політики, програм та проєктів [4, с. 49].

Цінність гендерного мейнстрімінгу полягає в тому, що такий підхід дозволяє врахувати гендерний вимір в усіх напрямках політики. Гендерна рівність не розглядається як окреме питання, а стає наскрізною складовою всіх напрямів політики та програм. Жінки і чоловіки розглядаються разом, як дійові особи у процесі розвитку, так і бенефіціари (отримувачі послуг) цього процесу. Метою гендерного мейнстрімінгу є виправлення означеної нерівності оскільки: використовує наявні ресурси таким чином, що забезпечує найбільшу користь для всіх, як чоловіків, так і жінок; визначає та використовує можливості для покращення гендерної рівності у проєктах та напрямках політики, які не розглядалися як гендерні; може включати у себе конкретні ініціативи для жінок у таких стратегічних сферах, як законодавство, вибір, участь у прийнятті рішень, а також може бути спрямований на приховані упередження, що лежать в основі ситуацій, які є несправедливими стосовно чоловіків та жінок в усіх галузях формування політики; з оперативної точки зору гендерний мейнстрімінг дозволяє тим, хто формує політику, і тим, хто веде практичну діяльність, не лише зосереджуватися на наслідках гендерної нерівності, а й визначати і виправляти процеси, що її спричиняють; сприяє зменшенню розриву між декларативним та реальним утвердженням гендерної рівності шляхом синтезу інформації та її адаптації відповідно до конкретних місцевих потреб [4, с. 7].

У науковій літературі можна зустріти різні підходи до понять «політичне рішення», «управлінське рішення», «державне рішення», «державно-управлінське рішення». Однак як слушно зазначає О. Свтушенко основна причина неоднозначного трактування поняття «рішення» залежить від того, що вкладається у зміст поняття. Незалежно від змісту, рішення є одним із видів розумової діяльності, є виявом волі людини й характеризуються такими ознаками: можливість вибору єдиної дії з безлічі альтернатив (якщо немає альтернативи, то немає і вибору, а отже, немає і рішення); наявність мети (безцільний вибір не вважається рішенням); необхідність вольового акту особи, що приймає рішення, оскільки рішення – це боротьба думок і мотивів [6, с. 48]. Треба констатувати, що «рішення» приймається у першу чергу людиною. І не варто зосереджувати увагу виключно на статі. Адже на людину впли-

ває система цінностей і переконань, досвід, освіта, соціально-психологічні якості, політичні переконання, стиль управління та інші чинники. Важливим у «рішенні» є його якість, а збалансована участь жінок і чоловіків у процесі прийняття політико-управлінських рішень, зокрема, є суттєво важливою для добре функціонуючої демократії.

Незважаючи на ухвалення нових законів і політик у багатьох державах-членах та приклади добрих практик і заходів із підтримки у деяких державах-членах, недостатнє представництво жінок у суспільному та політичному житті залишається критичною проблемою, що ставить під сумнів повноцінне функціонування демократичних інститутів та процесів. Політична діяльність та прийняття політико-управлінських рішень залишаються сферами, у яких переважають чоловіки. Чоловіки встановлюють політичні пріоритети, а політична культура й надалі формується навколо поведінки та життєвого досвіду чоловіка.

Низка перешкод ускладнює забезпечення стабільної участі жінок у політичному та громадському процесі прийняття рішень. До таких перешкод належать виборчі системи, функціонування політичних партій, гендерні стереотипи, ролі та цінності, пропаговані певними моделями родини, а також соціальний і приватний розподіл роботи, який залишає мало місця для участі жінок у суспільному житті. У більшості держав-членів повноцінна та рівноправна участь жінок у політичному та суспільному житті, в законодавчих, виконавчих, судових, дипломатичних і адміністративних органах на місцевому, регіональному та національному рівнях все ще не відповідає вимогам узгоджених стандартів та зобов'язань урядів щодо втілення програми «Планета 50–50 до 2030 року» [7, с. 29–30; 8].

Гендерний мейнстрімінг означає інтеграцію гендерної рівності в усі дії уряду. Ця стратегія допомагає урядам приймати кращі рішення для досягнення гендерної рівності, включно з політикою та рішеннями. Інтеграція гендерної рівності є одним із найефективніших способів, якими уряди можуть підтримувати та просувати гендерний мейнстрімінг. Умовно гендерний мейнстрімінг охоплює шість робочих зон. Детально вони викладені у Таблиці 1 [9–14].

Рівноправна участь і лідерство жінок у політичному та громадському житті є важливими для досягнення Цілей сталого розвитку до 2030. Однак дані показують, що жінки недостатньо представлені на всіх рівнях прийняття рішень у всьому світі, і що досягнення гендерного паритету в політичному житті є далеким. Спробуємо показати це у трьох розрахунках в позиціях: жінки на вищих посадах в органах виконавчої влади, жінки в національних парламентах і жінки в органах місцевого самоврядування. Основні дані зібрані ООН-Жінки на основі інформації, наданої постійними представництвами при ООН (станом на 19 вересня 2022) і викладені у Таблиці 2 [15].

Гендерний мейнстрімінг в українських реаліях виглядає наступним чином. Державна служба має певні диспропорції залежно від категорії. Так, за два квартали 2020 можна побачити, що в категорії «А» пропорція жінок зросла з 29% до 33,3%. Зокрема, від загальної кількості державних службовців, яка становить 176 тис. 527 осіб, 75,9% – жінки, 24,1% – чоловіки. Водночас, якщо говорити про категорію «А», то жінок 33,3% (60 осіб), у чоловіків відповідно – 66,7% (120 осіб). У категорії «Б» жінок 68,6% (29 518), а чоловіків – 31,4% (13 496). У категорії «В» переважно жінки – 78,3% (104 404), а чоловіків лише 21,7% (28 929 осіб) [16].

Також, доцільним буде навести приклад упровадження гендерного квотування у виборче законодавство. Зокрема у п. 3 ст. 4 Закону України «Про місцеві вибори» зазначено, що представництво осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах має становити не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку

[17]. У 2015 ст. 8 Закону України «Про політичні партії в Україні» було доповнено п. 10, відповідно до якого розмір квот, що визначає мінімальний рівень представництва жінок і чоловіків у виборчому списку кандидатів у народні депутати України від партії у загальнодержавному окрузі, кандидатів у депутати місцевих рад в багатомандатних виборчих округах і має становити не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку [18].

У 2020 до п.9 ст. 219 Виборчого кодексу України були внесені зміни відповідно до яких 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). У разі формування організації партії єдиного та територіальних виборчих списків

Таблиця 1

Робоча зона	Зміст і основні напрями роботи
Гендерне бюджетування	Гендерне бюджетування – це інструмент, спрямований на інтеграцію гендерної політики в бюджетний процес, який слід розглядати як впливовий елемент управлінської діяльності, пов'язаний із розробленням бюджетів різних рівнів. Гендерне бюджетування передбачає систематичне використання інструментів, методів і процедур бюджетного циклу для сприяння рівності.
Рекомендація ОЕСР щодо поглиблення співробітництва у державному управлінні	Рекомендація спрямована на досягнення гендерної рівності у державному секторі через три основні канали: політику, приватний сектор та практичний досвід. Цілями Рекомендації є: – врахування гендерної рівності у розробці, реалізації та оцінці відповідної державної політики та бюджетів; – посилення механізмів підзвітності та нагляду за ініціативами щодо гендерної рівності її інтеграції у державні органи; – досягнення гендерно збалансованого представництва на керівних посадах у суспільному житті шляхом заохочення більшої участі жінок в уряді на всіх рівнях, а також у парламентах, судових органах та інших державних установах; – вжиття відповідних заходів для покращення гендерної рівності у сфері зайнятості; – зміцнення міжнародного співробітництва шляхом постійного обміну досвідом, впровадження передової практики щодо гендерної рівності та ініціатив у державному секторі.
Гендерна рівність у регіоні MENA	Здатність жінок брати участь у роботі парламенту, місцевих радах, процесах вироблення політики, а також приймати рішення, які впливають на власне життя – є як основним правом людини, так і необхідною умовою для справедливого державного управління. Завдяки своїм регіональним і національним проектам ОЕСР підтримує зусилля країн Близького Сходу, спрямовані на максимальну інтеграцію жінок у громадське та політичне життя, запобігання насильству щодо жінок і боротьбу з ним, а також посилення інституційного потенціалу всього уряду для вирішення ключових проблем гендерної рівності шляхом: – змін у законодавчій і судовій системах з метою підвищення їх прозорості, справедливості та гендерної чутливості; – розширення можливостей, зміцнення потенціалу жінок-парламентарів, депутатів місцевих рад, державних службовців вищого корпусу, суддів та інших учасників; – покращення спроможності парламентів та інституцій громадянського суспільства до консультацій з гендерних питань у законотворчому процесі; – організація і проведення політичних діалогів з гендерної тематики; – запобігання та боротьби з насильством щодо жінок.
Державна служба	Мета – надати уряду, державним службовцям, менеджерам з персоналу в державних установах та адміністраціях стратегічну основу для аналізу, дій і моніторингу з метою реалізації гнучкої, прозорої, справедливої та заснованої на принципах державної служби, рівну участь чоловіків і жінок у процесі прийняття управлінських і політичних рішень, а також зайняття посад на державній службі з урахуванням гендерних аспектів. Зона працює за чотирма напрямками: – державна система зайнятості; – лідерство та відповідальність; – зайнятість населення та ринок праці; – різниця в оплаті праці та сегрегація.
Гендерна рівність у судочинстві	Європейська комісія з питань ефективності правосуддя (СЕPEJ) з 2002 розробляє конкретні заходи та використовує дев'ять інструментів, спрямовані на політиків і практикуючих суддів, щоб: – мати уявлення про функціонування судових систем та розуміти орієнтацію державної політики правосуддя виявляти її проблемні сторони; – правильно визначати цілі у плануванні і пріоритетах дій судді, що є основними чинниками (факторами), які визначають ефективність планування часу судді; – розробити механізми ефективного делегування; – сприяти розвитку юридичної справедливості у контексті реформування судової реформи; – сприяти впровадженню європейських стандартів у сфері правосуддя. Підтримка держав-членів у їхніх реформах організацією судів СЕPEJ сприяє забезпеченню умов, за яких суди можуть надавати високоякісні судові послуги, що є невід'ємними для виконання їх основоположної ролі та функцій у суспільстві.
Жінки у парламентах	MENA (охоплює обширний регіон, що тягнеться від Марокко до Ірану, в тому числі всіх країн Близького Сходу та Магрибу) сприяє інтеграції жінок у суспільне життя та процес формування політики в арабських країнах з перехідною економікою. Разом з Організацією економічного співробітництва та розвитку у 2015 започатковано робочу платформу для щорічного регіонального діалогу в рамках проекту ОЕСР – «Сприяння жінкам у парламентах та виробленні політики» (Єгипет, Йорданія та Марокко).

Жінки на вищих посадах виконавчої влади	Станом на 19 вересня 2022: – у 28 країнах, 30 жінок обіймають посади глав держав та/або урядів [1]. За нинішніх темпів для досягнення гендерної рівності на найвищих посадах влади треба буде 130 років [2]; – лише 13 країн мають жінку-главу держави, а 15 країн мають жінку-главу уряду [3]; – лише 21% жінок були на посадах міністрів, і лише 14 країн досягли 50 або більше відсотків жінок у парламенті [4]. При такому щорічному прирості лише на 0,52% гендерний паритет на міністерських посадах буде досягнутий не раніше 2077 року [5]. Посади міністрів, які найчастіше займають жінки, це: сім'я/діти/молодь/люди похилого віку/інваліди; соціальні питання; навколишнє середовище/природні ресурси/енергетика; зайнятість/праця/професійне навчання/гендерна рівність [6].
Жінки в національних парламентах	Лише 26% (з 11% в 1995) в усіх національних парламентах – жінки [7]. Лише п'ять країн мають 50 або більше відсотків жінок у парламенті: Руанда (61%), Куба (53%), Нікарагуа (51%), Мексика (50%) та Об'єднані Арабські Емірати (50%) [8]. Ще 27 країн досягли або перевищили 40 відсотків, включаючи 15 країн Європи, п'ять країн Латинської Америки та Карибського басейну, п'ять країн Африки, одну країну Азії та одну країну Тихого океану [9]. Понад дві третини цих країн застосували гендерні квоти – законодавчо встановлені квоти кандидатів або зарезервовані місця – відкриваючи простір для політичної участі жінок у національних парламентах [10]. У всьому світі існує 24 держави, у яких жінки становлять менше 10% парламентарів в одній або нижній палаті, включаючи три одномісні/нижні палати, де жінок немає взагалі [11]. За нинішніх темпів гендерний паритет у національних законодавчих органах не буде досягнутий раніше 2063 [12]. У Латинській Америці та Карибському басейні, Європі та Північній Америці жінки займають понад 30% парламентських місць. Жінки складають 26% парламентарів у країнах Африки на південь від Сахари. У Східній Азії та Південно-Східній Азії є 22% жінок-законодавців, за якими йдуть Північна Африка та Західна Азія з 21% жінок у національних парламентах. У Центральній Азії, Південній Азії та Океанії менше 20% жінок є членами парламенту [13].
Жінки в органах місцевого самоврядування	Дані зі 136 країн показують, що жінки складають майже 3 мільйони (34%) обраних в органах місцевого самоврядування. Лише дві країни досягли 50%, а ще 20 країн мають понад 40% жінок у місцевих органах самоврядування [14]. Станом на січень 2022 відзначаються регіональні відмінності щодо представництва жінок у місцевих органах: Центральна та Південна Азія – 41%; Європа та Північна Америка – 36%; Океанія – 32%; Східна та Південно-Східна Азія – 28%; Латинська Америка і Карибський басейн – 25%; Африка на південь від Сахари – 25%; Західна Азія та Північна Африка – 18% [15].

з кількістю кандидатів у депутати, яка не є кратною п'яти, до останніх у списку кандидатів (від 1 до 4) застосовується вимога щодо почергового включення кандидатів різної статі до списку [19].

У березні 2021 фахівці Всесвітнього економічного форуму опублікували звіт «Глобальний гендерний розрив» (The Global Gender Gap Report), у якому визначили індекс гендерного розриву у 153-х країнах світу. За показником «Політичні повноваження (участь у структурах, що приймають рішення)» Україна посіла 103 місце [20]. Однак, не дивлячись на опосередкований рейтинг уряд України та інші дієві структури просувають активну та видиму політику мейнстрімінгу гендерної перспективи у всіх політичних напрямках та програмах.

Отже, гендерний мейнстрімінг передбачає організацію, вдосконалення, формування та оцінку політичних процесів у такий спосіб, щоб учасники та учасниці процесу прийняття політико-управлінських рішень використовували гендерний підхід в усіх галузях політики і на всіх етапах.

Аналіз практики зарубіжних країн, статистичних показників, моніторинг чинного законодавства дають

підстави зробити висновок про те, що: по-перше, уряди роблять спроби у встановленні світових стандартів де чоловіки і жінки мають рівні права на повноцінну участь у всіх аспектах політичного процесу; по-друге, умовно гендерний мейнстрімінг охоплює шість робочих зон: гендерне бюджетування, рекомендація ОЕСР щодо поглиблення співробітництва у державному управлінні, гендерна рівність у країнах регіону MENA, державна служба, гендерна рівність у секторі правосуддя, жінки у парламенті; по-третє, жінки недостатньо представлені на всіх рівнях прийняття рішень у всьому світі, і що темпи вирівнювання гендерних стереотипів дуже повільні; по-четверте, позитивами гендерного мейнстрімінгу можна визначити те, що: він ставить людину у центр процесу формування політики; цей підхід забезпечує краще управління; він охоплює як жінок, так і чоловіків, максимально використовуючи людські ресурси; завдяки цьому підходу суспільство починає приділяти увагу гендерній рівності; цей підхід дозволяє враховувати відмінності між жінками та чоловіками; по-п'яте, українське суспільство набуває риси європейськості, поваги до жінок та гендерного рівноправ'я.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Report of the World Conference to Review and Appraise the Achievements of the United Nations Decade for Women: Equality, Development and Peace, Nairobi, 15-26 July 1985 (United Nations publication, Sales No. E.85.IV.10), chap. I, sect. A.
2. Огляд досліджень щодо гендерної рівності та розширення прав/можливостей жінок. *Громадський простір*. 18.02.2015. URL: <https://www.prostir.ua/?focus=ohlyad-doslidzhen-schodo-hendernoji-rivnosti-ta-rozshyrennya-pravmozhlyvostej-zhinok> (дата звернення: 25.10.2022).
3. The 2030 Agenda for Sustainable Development. *UN Women*. URL: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/2030-agenda-for-sustainable-development> (дата звернення: 30.10.2022).
4. Впровадження комплексного гендерного підходу в роботу органів державної виконавчої влади на регіональному рівні: Методичні рекомендації / Авт.-упоряд.: Євченко С.В., Остапчук О.Л.. Житомир, 2018. 56 с.
5. The five principles of gender mainstreaming. Stadt Wien. URL: <https://www.wien.gv.at/english/administration/gendermainstreaming/principles/five-principles.html> (дата звернення: 30.10.2022).
6. О. Євтушенко. Управлінські рішення: сутність та характерні риси. *Наукові праці. Державне управління*. Випуск 237. Том 249. С. 47–51.
7. Planet 50-50 by 2030: Step It Up for Gender Equality. URL: <https://www.unwomen.org/en/get-involved/step-it-up> (дата звернення: 30.10.2022).

8. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 pp. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4> (дата звернення: 30.10.2022).
9. Gender budgeting. URL: <https://www.oecd.org/gov/budgeting/gender-budgeting.htm> (дата звернення: 05.11.2022).
10. 2015 OECD Recommendation of the Council on Gender Equality in Public Life. URL: <https://www.oecd.org/governance/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life-9789264252820-en.htm> (дата звернення: 03.11.2022).
11. Gender Equality in the MENA Region. URL: <https://www.oecd.org/mena/governance/gender-equality-in-public-life/> (дата звернення: 05.11.2022).
12. Public administration. URL: <https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/public-administration/> (дата звернення: 05.11.2022).
13. Gender Equality in Judiciary. URL: <https://www.oecd.org/gender/data/women-in-the-judiciary-working-towards-a-legal-system-reflective-of-society.htm> (дата звернення: 05.11.2022).
14. Gender Equality in Parliaments. URL: <https://www.oecd.org/gov/women-in-parliaments-global-forum.htm> (дата звернення: 05.11.2022).
15. Hechos y cifras: Liderazgo y participación política de las mujeres. Página actualizada el 19 de septiembre de 2022. URL: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures> (дата звернення: 06.11.2022).
16. В Україні можуть запровадити гендерні квоти на державній службі. Віктор Костенко. 01 березня 2021. Ділова столиця. URL: <https://www.dsnews.ua/ukr/society/v-ukraine-mogut-vnedrit-gendernye-kvoty-na-gosudarstvennoy-sluzhbe-01032021-417300> (дата звернення: 25.11.2022).
17. Про місцеві вибори. Закон України від 14 липня 2015 року № 595-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/595-19#Text> (дата звернення: 25.11.2022).
18. Про політичні партії в Україні. Закон України від 5 квітня 2001 року № 2365-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2365-14#Text> (дата звернення: 25.11.2022).
19. Виборчий кодекс України. *Верховна Рада України*; Кодекс України № 396-IX від 19 грудня 2019 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20/conv#n2981> (дата звернення: 25.11.2022).
20. Індекс глобального гендерного розриву. Державна судова адміністрація України. URL: <https://dsa.court.gov.ua/dsa/inshe/gender/oiuiiytu> (дата звернення: 25.11.2022).