

**Щербак Наталія Василівна,**  
к. держ. упр.,  
головний науковий співробітник,  
Інститут законодавства Верховної Ради України,  
м. Київ  
ORCID 0000-0002-2978-3606

УДК 351/354

doi: 10.34213/tp.20.04.06

## УПРОВАДЖЕННЯ СТАНДАРТІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ПАРЛАМЕНТСЬКОЇ РЕФОРМИ

Досліджено актуальні питання розроблення й упровадження стандартів гендерної рівності в діяльності органів державної влади. Аргументовано, що особливого значення ці питання набувають в умовах модернізації державного управління та реалізації парламентської реформи в Україні. Всебічно досліджено витоки та причини появи гендерної політики, а також досвід інших зарубіжних країн (зокрема, країн – членів ЄС) щодо її практичного упровадження. Дано визначення гендера як змодельованої суспільством та підтримуваної соціальними інститутами системи цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями у процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від статі їх. Наголошено, що гендер є досить складним та комплексним поняттям, воно вживається в кількох значеннях, але для нас є найбільш близьким таке: гендер як політика рівних прав і можливостей чоловіків та жінок, а також діяльність зі створення механізмів щодо її реалізації. Підкреслено, що гендерна рівність – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дає змогу особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах суспільного життя. На основі проведеного дослідження розроблено практичні рекомендації щодо практичного упровадження стандартів гендерної рівності у діяльність органів державної влади (зокрема, Верховної Ради України та її Апарату) з урахуванням основних завдань парламентської реформи та реформи державного управління в цілому.

**Ключові слова:** гендер, гендерна рівність, стандарт, державне управління, реформа, Уряд, парламент, модернізація.

**Постановка проблеми.** Сучасну державну політику України спрямовано на досягнення рівності жінок і чоловіків у суспільстві, подолання всіх форм дискримінації, зокрема за ознакою статі, створення необхідних соціальних і політичних передумов для реалізації прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах трудового, суспільного та особистого життя. Вагому роль у формуванні та реалізації гендерної політики відіграє держава, яка створює механізми для досягнення гендерної рівності.

В Україні на сьогодні здійснюється широкомасштабна реформа державного управління, яку спрямовано на модернізацію діяльності усіх органів державної влади (у т. ч. й Верховної Ради (ВР) України та її Апарату), а також розбудову кадрового та інституційного потенціалу їх відповідно до європейських стандартів та найкращих практик інших країн.

Враховуючи основні положення Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом (ЄС), ратифікованої Законом України від 16 вересня 2014 р. № 1678-VII, у лютому 2016 р. Місія Європейського парламенту з оцінки потреб розробила і презентувала Доповідь та Дорожню карту щодо підвищення інституційної спроможності ВР України, окремі рекомендації якої безпосередньо стосуються питань упровадження стандартів гендерної рівності в діяльність українського парламенту та Апарату ВР України [1].

Постанова ВР України від 17 березня 2016 р. “Про заходи з реалізації рекомендацій щодо внутрішньої реформи та підвищення інституційної спроможності Верховної Ради України” [4], прийнята на підставі рекомендацій Місії Європейського парламенту, задекларувала пріоритетні напрями проведення внутрішньої реформи, розбудови кадрового та інституційного потенціалу українського парламенту та Апарату ВР України. У зв’язку з цим одним із найбільш важливих завдань має стати упровадження стандартів гендерної рівності як на політичному, так і на адміністративному рівнях.

Одночасно слід зазначити, що важливим чинником для упровадження стандартів гендерної рівності в усіх органах державної влади стало ухвалення Стратегії реформування державного управління України, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 року № 474-р, а також введення в дію нової редакції Закону України “Про державну службу” [2]. Разом із тим зарубіжний досвід та найкращі практики інших країн свідчать про те, що стандарти гендерної рівності стають важливими складниками в модернізації системи державного управління.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В останні роки питанням гендера, реалізації різних аспектів гендерної політики почало приділятися значної уваги з боку як науковців, так і практиків. Істотний внесок у дослідження цих та інших питань зробили: М. Білинська, В. Гошовська, М. Канавець, Лихач, А. Малуґа, Т. Марценюк, В. Мироненко, Н. Нижник, О. Руденко, О. Синчак та ін.

Одночасно питання упровадження стандартів гендерної рівності в діяльність різних органів державної влади залишаються ще недостатньо вивченими. У зв’язку з цим та з урахуванням завдань широкомасштабної реформи державного управління та парламентської реформи, що реалізуються на сьогодні в Україні, є актуальним та необхідним завданням продовжити вивчення різних аспектів реалізації політики щодо забезпечення гендерної рівності, а також розроблення практичних рекомендацій щодо практичного упровадження стандартів гендерної рівності в діяльність органів державної влади (насамперед, ВР України та її Апарату).

**Метою статті** є дослідження стандартів гендерної рівності, а також особливостей упровадження їх в органах державної влади в умовах модернізації державного управління та реалізації парламентської реформи.

**Виклад основного матеріалу.** Державний механізм забезпечення гендерної рівності – це впорядкована система міжнародних, національних, регіональних і місцевих організаційних структур державного і громадського характеру, діяльність яких спрямовано на утвердження принципів гендерної рівності в різних сферах суспільного життя та гарантування здійснення вироблених ними гендерних стратегій і відповідної до них державної гендерної політики. Реалізація інституційних механізмів забезпечення конституційного принципу рівноправності жінок і чоловіків є важливим засобом інтегрування гендерного підходу до всіх напрямів державної політики.

Упровадження гендерних підходів при формуванні, реалізації та оцінюванні законодавства, стратегій та політик передбачає забезпечення рівноправного та стійкого людського розвитку шляхом застосування найбільш результативних і ефективних методів державного втручання. Такий підхід, зокрема, включає оцінювання законодавства, стратегій і програм в усіх сферах державного управління, як на центральному, так і на місцевому рівнях з точки зору його впливу на різні групи жінок та чоловіків [3].

З огляду на це важливим компонентом державної гендерної політики є формування й розвиток гендерної компетентності державних службовців як безпосередніх розробників державної політики. Формування такої компетентності має передбачати систему знань у сфері гендерної теорії та державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, формування умінь гендерного аналізу і здійснення оцінки гендерного впливу, а також навичок гендерної компетентної поведінки, вплив на систему цінностей та формування позитивного ставлення до ідей гендерної рівності, нульової толерантності до проявів гендерної дискримінації, сексизму та гендерно зумовленого насильства, що дасть змогу ефективно упроваджувати принцип рівних прав та можливостей різних статей в усі сфери життєдіяльності суспільства.

У найширшому розумінні гендер можна визначити як змодельовану суспільством та підтримувану соціальними інститутами систему цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями у процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їхньої статі. Поняття, як і люди, мають свій вік і місце народження [7].

Термін “гендер” виник у Великій Британії. У перекладі з англійської мови гендер буквально означає граматичний рід – чоловічий, жіночий, середній. Надалі це поняття почало означати соціостатеві характеристики, на відміну від власне біологічних (генетико-морфологічних, анатомічних, фізіологічних), із властивими їм характеристиками способу життя, поведінки, намірів і прагнень тощо [9].

Поняття гендерної рівності означає, що всі люди мають свободу вибору для розвитку своїх здібностей без обмежень, пов'язаних із гендерними ролями та стереотипами. Гендерна рівність виключає подвійні стандарти щодо чоловіків і жінок, тобто різне ставлення до людей залежно від їхньої статі та гендерної ідентичності. Гендерна рівність не скасовує статевих і гендерних відмінностей, але дозволяє кожній людині знайти свій спосіб самореалізації, визначити свій життєвий вибір незалежно від звичних гендерних стереотипів [8].

Чинне законодавство (зокрема, Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 8 вересня 2005 р.) визначає, що гендерна рівність – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дає змогу особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах суспільного життя. Умовно це поняття можна поділити на три складники: рівний правовий статус; рівні можливості; рівна участь в усіх сферах суспільного життя.

Важливе значення для науковців має питання гендерних стереотипів та їхньої класифікації [10; 11]. Слід зазначити, що поняття “стереотип” було введене до наукової термінології американським психологом В. Ліппманом (Walter Lippmann) у 1922 р. Стереотип – це сукупність спрощених узагальнень про групу індивідумів, яка дає можливість розподілити членів групи за певними категоріями і сприймати їх шаблонно, згідно з очікуваннями щодо поведінки людей, які належать до певної категорії.

Прийняті в суспільстві гендерні стереотипи впливають не лише на те, чого дівчата і хлопці навчаються і чим займаються, а й на їхні стосунки, зокрема і статеві. Ці стереотипи визначають, як дівчата і хлопці повинні поводитися до

одруження, хто з них має бути ініціатором стосунків, хто відповідає за можливі негативні наслідки (наприклад, вагітність).

Коригувати негативні прояви гендерних настанов і стереотипів можливо під час гендерної просвіти відповідно до формули здорової гендерної реалізації: статі доповнюють одна одну, кожна людина має свої переваги, незалежно від статі, і не прагне підмінити особу іншої статі або стати нею, щоб здобути схвалення від оточення.

Упровадження соціально-гендерних підходів у роботу органів влади, як центральних, так і місцевих, є запорукою розвитку справжньої демократії в Україні. Інтегрування концепції гендерної рівності як складника соціальної справедливості в державну, місцеву політику забезпечує її соціальну та гендерну чутливість, відповідність до інтересів та потреб усіх громадян, особливо соціально вразливих груп населення, які відчують вразливість за ознаками віку, статі, фізичного стану, етнічної належності, віросповідань, соціального статусу тощо. Ураховуючи вищевикладене, пріоритетного значення набувають питання упровадження нових інноваційних інструментів у діяльність органів державної влади, а саме: гендерний аналіз, гендерна експертиза, гендерне оцінювання тощо.

Гендерний аналіз може бути визначено як вивчення відмінностей в умовах, потребах, рівнях участі, доступу до ресурсів і розвитку, контролі над активами, повноваженнями щодо ухвалення рішень тощо, між жінками й чоловіками та відмінностей у закріплених за ними гендерними ролями.

Гендерне оцінювання/прогнозування впливу (Gender Impact Assessment) – це процес порівняння й оцінювання, відповідно до гендерних критеріїв, поточної ситуації та тенденцій з очікуваним розвитком у результаті запровадження запропонованої політики. Гендерна оцінка впливу також визначається Європейською Комісією як вивчення політик на предмет різного впливу на жінок і чоловіків із метою протидії дискримінації та просування гендерної рівності [8].

Гендерно-правова експертиза відповідно до законодавства України – це аналіз чинного законодавства, проєктів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо відповідності їх до принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [6].

Усі наведені вище терміни описують процедуру застосування гендерної методології під час аналізу певної політики, сфери або норми. Водночас гендерний аналіз частіше розуміють як збір інформації, розмежованої за ознакою статі для формування чи моніторингу політик або вивчення сфер; прогноз впливу націлено на оцінювання наслідків політик, а гендерно-правова експертиза визначається як інструмент аналізу нормативно-правових актів, що містить елементи і гендерного аналізу, і прогнозу впливу, а також передбачає надання відповідного висновку.

Об'єктами для соціально-гендерної діяльності органів влади можуть бути діти, молодь, жінки, чоловіки, які зазнають/відчують дискримінацію за ознакою віку, статі, фізичного стану, етнічної належності, віросповідань, соціального статусу тощо. Для досягнення найбільшої ефективності соціальних та гендерних програм важливим етапом є чітке визначення та усвідомлення концепцій та змісту понять “соціальна справедливість”, “гендерна рівність”, “гендерне інтегрування”, “гендерна соціально-економічна нерівність”, “соціально-гендерний аналіз програм”, “соціально-гендерне інтегрування”, інших відповідних принципів.

Термін “соціальна справедливість” означає забезпечення гарантованих прав і можливостей для всіх членів суспільства користуватися рівною мірою благами, ресурсами, які надаються суспільством та навколишнім середовищем. Справедливість передбачає рівність як юридичну умову для життя людини у правовому суспільстві. Концепція соціальної справедливості, яку засновано на концепції прав людини та рівності, передбачає забезпечення в масштабі усього суспільства рівності можливостей та рівності досягнутих результатів через диференційовану економічну, політичну, соціокультурну політику та механізми її розвитку.

Гендерна рівність є процесом справедливого ставлення до жінок і чоловіків. Для забезпечення справедливості, критерії часто повинні компенсувати історичні та соціальні перешкоди, які не дають жінкам і чоловікам існувати в рівних умовах. Справедливість веде до рівноправності. Ідеал гендерної рівності означає, що жінки та чоловіки мають однаковий суспільний статус, однакові умови для реалізації всіх прав людини, однакові можливості робити внесок у національний політичний, економічний, соціальний розвиток та користуватися його результатами.

Концепція соціальної справедливості та гендерної рівності полягає у сприянні створенню рівних умов і можливостей для доступу жінок і чоловіків, вразливих через соціоекономічні, фізичні, статеві, вікові, етнічні, національні упередження, до програм, ресурсів; у сприянні вихованню нетерпимості до соціальної та гендерної дискримінації в суспільстві.

Починаючи з 1988 р. концепція паритету і паритетної участі у виборах стає однією з базових на порядку денному Ради Європи, адже справжня демократія передбачає паритетну участь чоловіків і жінок на основі рівності в усіх інститутах політичної й державної влади, на всіх рівнях прийняття рішень. Паритет як рівність чоловіків і жінок стає певним вектором протесту, відтепер всі нарівні можуть брати участь у вирішенні політичних питань [17].

Саму ж концепцію паритетної демократії було сформовано в 1994 р. Департаментом з прав людини та Комітетом з питань рівності жінок і чоловіків Ради Європи.

У вересні 1995 р. в Пекіні відбулася Четверта Всесвітня конференція зі становища жінок, де було прийнято “Пекінську Декларацію та Платформу дій”. У процесі підготовки до конференції проведено обговорення стратегії “паритетної демократії”, яка відповідала вимогам західноєвропейських жіночих організацій – досягти представленості жінок і чоловіків в органах влади 50/50. Однак це питання на конференції не обговорювалося з причини його передчасності. Проте в рамках заходу було підготовлено рекомендації державам – членам ООН: досягати рівного представництва жінок і чоловіків в органах державної влади шляхом застосування, у разі необхідності, квот. Нині саме введення квот сприяє підвищенню чисельності жінок у публічних органах влади, розширенню їхніх політичних та інших можливостей. Разом з іншими державами – членами ООН Україна підписала документи Пекінської конференції. У межах гарантування принципу паритетної демократії на початку XXI ст. Україна також долучилася до Декларації тисячоліття ООН і зобов’язалася забезпечити у представницьких органах влади та серед вищих державних службовців гендерне збалансування на рівні 30/70 тієї чи іншої статі, а в органах місцевого самоврядування – 50/50 [18].

Свій потужний розвиток ідея паритетної демократії також отримала у спеціальному документі Ради Європи, який має назву “Комплексний підхід до проблеми рівності між жінками і чоловіками” (Gender mainstreaming – гендерний мейнстримінг). Основним завданням документа стало інтенсивне інтегрування людей у державно-політичну діяльність на основі гендерної рівності. З часом ідея паритету зазнала суттєвих змін. З одного боку, дискусія про паритет і його характерні приклади простежується виключно в політичному просторі, з іншого – паритет означає не тільки підвищення представництва жінок під час прийняття політичних рішень, а й рівні можливості з чоловіками в соціальній, культурній та інших сферах.

Більше того, сьогодні паритетна демократія розглядається не лише в ракурсі рівності прав і свобод обох статей: рівність має бути забезпечено будь-якому суб'єкту правовідносин чи групі осіб у всіх сферах функціонування суспільства.

**Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.** В умовах реалізації широкомасштабної реформи державного управління важливим завданням є упровадження стандартів гендерної рівності в діяльність усіх органів державної влади.

Ураховуючи вищевикладене, є доцільним більш активно використовувати такі інноваційні інструменти: гендерний аналіз поточної ситуації з гендерною рівністю в конкретній сфері; аналіз можливих наслідків ухвалення нового закону для потреб і інтересів громадян з гендерної точки зору; використання, коли це може бути застосовано, гендерно орієнтованих заходів у відповідь на виявлені потреби гендерних груп; розроблення гендерних індикаторів для відстеження прогресу.

Гендерний аналіз може бути визначено як вивчення відмінностей в умовах, потребах, рівнях участі, доступу до ресурсів і розвитку, контролі над активами, повноваженнями щодо ухвалення рішень тощо між жінками й чоловіками та відмінностей у закріплених за ними гендерних ролях.

Разом із тим гендерне оцінювання/прогнозування впливу є процесом порівняння й оцінювання, відповідно до гендерних критеріїв, поточної ситуації та тенденцій з очікуваним розвитком у результаті запровадження запропонованої політики.

Одночасно є доцільним більш активно використовувати гендерно-правову експертизу, що передбачає аналіз чинного законодавства, проєктів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо відповідності їх до принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Важливого значення набувають питання інтеграції всіх згаданих інструментів забезпечення стандартів гендерної рівності в реалізації нових підходів до управління людськими ресурсами в усіх без винятку органах державної влади. Зокрема, пріоритетне місце в реалізації всеохопної стратегії розбудови кадрового потенціалу Апарату ВР України мають посідати питання забезпечення стандартів гендерної рівності, що зумовлює, зокрема, проведення на постійній основі гендерного аудиту в Апараті ВР України, визначення в кожному структурному підрозділі Апарату працівників, відповідальних за упровадження стандартів гендерної рівності, а також організацію їхнього навчання, постійного підвищення кваліфікації та рівня професійної компетентності тощо.

#### Список використаних джерел

1. Доповідь та дорожня карта щодо внутрішньої реформи та підвищення інституційної спроможності Верховної Ради України : звіт за результатами місії Європейського парламенту. Брюссель, 2016. 89 с. URL: <https://www.europarl.europa.eu/resources/library/media/20160301RES16508/20160301RES16508.pdf> (дата звернення: 11.08.2020).

2. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 11.08.2020).
3. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам : монографія. Київ : Основи, 2017. 256 с.
4. Про заходи з реалізації рекомендацій щодо внутрішньої реформи та підвищення інституційної спроможності Верховної Ради України : Постанова Верховної Ради України від 17.03.2016 р. № 1035-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1035-19> (дата звернення: 11.08.2020).
5. Хмелько І. Апарат парламенту: порівняльне дослідження. URL: <http://lib.rada.gov.ua/LibRada/static/LIBRARY/catalog/analit/aparat.htm> (дата звернення: 11.08.2020).
6. Офіційний сайт ВР України. URL: <https://rada.gov.ua> (дата звернення: 11.08.2020).
7. Analyzing Gender: Women and Men in Development (2003) Stockholm.
8. Desk Research of the Surveys of IDPs (2017) UNHCR.
9. Global Issues: Governance. URL: <https://www.un.org/en/globalissues/governance>.
10. Recommendation CM/Rec (2019) of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism. URL: [https://search.coe.int/cm/pages/result\\_details.aspx?objectid=090000168093b26a](https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?objectid=090000168093b26a).
11. Toolkit on Modern and Effective Human Resources Management. URL: <https://wcd.coe.int>.

**Shcherbak N. V.,**

*PhD in Public Administration, Chief Scientific Specialist, Legislation Institute of the Verkhovna Rada of Ukraine, Kyiv*  
ORCID 0000-0002-2978-3606

## **INTRODUCING THE GENDER EQUALITY STANDARDS IN THE FRAMEWORK OF THE PUBLIC ADMINISTRATION MODERNIZATION AND THE PARLIAMENTARY REFORM IMPLEMENTATION**

The article provides a deep analysis of the issues related to the development and further implementation of the gender equality standards in the activity of the State bodies. It is justified that these issues become extremely important in the framework of the public administration modernization and the parliamentary reform implementation in Ukraine. It is also pointed the reasons of the appearance of the gender policy and its historical evolution as well as the experiences of other foreign countries (in particular, EU countries) in its practical implementation. It is highlighted “gender” as a system of values designed by the society and supported by the different social institutions. It is also a number of norms and characteristics of men/ and women behavior, lifestyle and mode of thinking, roles and relations of men and women obtained within the socialization process. “Gender” is determined by the social, political, economic, culture contexts. It also points out the vision about men and women, taking into consideration their sex. It is noted that “gender” is a complex notion and there are different definitions in the scientific literature. At the same, the most appropriate definition for us is the following: “gender” is the policy of the equal rights and opportunities for men and women as well as the activity on creating mechanisms for its realization. In this regard, it is stressed that the gender equality is also equal legal status of women and men as well as equal opportunities for its realization. It allows the possibility for the representatives of both sexes to have equal right regarding their participation in all spheres of the public life. Taking into account the above-mentioned, it is analyzed the State mechanism for ensuring gender equality as a well-structured system of the international, national, regional and local organizational structures (of public or civic importance) focused on the consolidation of the gender equality principles in all spheres of the public life and the practical implementation of the developed gender strategies (according to the defined objectives of the State gender policy). At the same time, it is explained that the realization of the institutional mechanisms of the constitutional principal of the equality between men and women represents an important tool for gender approach integration in all spheres of the State policy. On the basis of the conducted research, it is presented the practical recommendations regarding further implementation of the gender equality standards in the activity of the State bodies (in particular, Verkhovna Rada of Ukraine and its Secretariat), taking into account the main goals of the parliamentary reform and the parliamentary reform in general

**Keywords:** gender, gender equality, standard, public administration, reform, government, parliament, modernization.

### References

1. Dopovid ta dorojnia karta chodo vnutrishnioyi reform ta pidvychnnia istytutsiynoi spromojnosti Verkhvnoi Rady Ukrainy. Zvit za rezultatamy misii Evropeyskogo Parlamentu. (2016). Brussels. URL: <https://www.europarl.europa.eu/resources/library/media/20160301RES16508/20160301RES16508.pdf> [in Ukrainian].
2. Pro derjavnu slujbu: Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 r. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
3. Marzenuk, T. (2017). Gender dlia vsikh. Vykyk stereotypam. Kyiv: Osnovy [in Ukrainian].
4. Pro zakhody z realizatsii rekomendatsiy chodo vnutrishnioyi reform ta pidvychnnia instytutsiynoi spromozhnosti Verkhovnoi Rady Ukrainy: Postanova Verkhovnoi Rady Ukrainy vid 17.03.2016 r. № 1035-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1035-19>.
5. Khmilko, I. Apparatus of the Parliament: comparative analysis. URL: <http://lib.rada.gov.ua/LibRada/static/LIBRARY/catalog/analit/aparat.htm> [in Ukrainian].
6. Official site of the Verkhovna Rada of Ukraine. URL: <https://rada.gov.ua/en>.
7. Analyzing Gender: Women and Men in Development (2003) Stockholm.
8. Desk Research of the Surveys of IDPs (2017) UNHCR.
9. Global Issues: Governance. URL: <https://www.un.org/en/globalissues/governance>.
10. Recommendation CM/Rec (2019) of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism. URL: [https://search.coe.int/cm/pages/result\\_details.aspx?objektid=090000168093b26a](https://search.coe.int/cm/pages/result_details.aspx?objektid=090000168093b26a).
11. Toolkit on Modern and Effective Human Resources Management. URL: <https://wcd.coe.int>.

*Надійшла до редакції 09.10.2020 р.*