

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2022.6.47>

PROBLEMY WDRAŻANIA EUROPEJSKIEJ KONCEPCJI RÓWNOŚCI PŁCI W SŁUŻBIE PUBLICZNEJ W UKRAINIE

Liudmyla Telizhenko

*doktor nauk filozoficznych, docent,
docent Katedry Orzecznictwa Podstawowego i Prawa Konstytucyjnego,
Sumskiego Uniwersytetu Państwowego (Sumy, Ukraina)
ORCID ID: 0000-0003-4558-513X
Ltelizhenko@i.ua*

Dmytro Murach

*student Dydaktyczno-Naukowego Instytutu Prawa
Sumskiego Uniwersytetu Państwowego (Sumy, Ukraina)
ORCID ID: 0000-0002-4645-1275
d.v.murach@gmail.com*

Adnotacja. Badanie poświęcono gruntownej analizie paradygmatycznych problemów polityki płci w służbie publicznej w Ukrainie. Na podstawie licznych statystyk udowodniono obecność i podkreślono złożoność problemu nierówności płci w sektorze służby publicznej Ukrainy. W pracy postawiono hipotezę, że nierówność płci w Ukrainie jest związana z jej postsowieckim paradygmatem regulacji prawnej. Ten stan rzeczy doprowadził do dalszego wektora badań: na podstawie badań analitycznych naukowców krajowych i zagranicznych przeprowadzono krytyczną analizę europejskich i radzieckich modeli polityki płci w służbie publicznej. Podkreślono podstawowe przepisy (zasady) każdego z modeli, porównano je i zidentyfikowano główne wady koncepcji radzieckiej. Na tej podstawie i biorąc pod uwagę stały kurs integracji z Unią Europejską zapisany w Konstytucji Ukrainy, a także antagonistyczny charakter każdego z modeli podkreślony w pracy, zaproponowano zintensyfikowanie oddzielnego kursu desowietyzacji obowiązującego prawa Ukrainy, którego naturalną konsekwencją będzie utrwalenie w Ukrainie Europejskiej koncepcji równości płci w służbie publicznej.

Słowa kluczowe: płć, równość płci w służbie publicznej, europejski model równości płci, radziecki model równości płci, kwestie płci.

PROBLEMS OF IMPLEMENTATION OF THE EUROPEAN CONCEPT OF GENDER EQUALITY IN THE PUBLIC SERVICE IN UKRAINE

Liudmyla Telizhenko

*Doctor of Philosophy, Docent,
Associate Professor of the Department of Fundamental Jurisprudence and Constitutional Law
Sumy State University (Sumy, Ukraine)
ORCID ID: 0000-0003-4558-513X
Ltelizhenko@i.ua*

Dmytro Murach

*Applicant for higher education Academic and Research Institute of Law,
Sumy State University (Sumy, Ukraine)
ORCID ID: 0000-0002-4645-1275
d.v.murach@gmail.com*

Abstract. The study is devoted to a thorough analysis of the paradigmatic problems of gender policy in the civil service in Ukraine. On the basis of numerous statistical data, the presence and complexity of the problem of gender inequality in the civil service sector of Ukraine was emphasized. The paper hypothesizes that gender inequality in Ukraine is related to its post-Soviet paradigm of legal regulation. This state of affairs conditioned the further vector of research: on the basis of analytical studies of national and foreign scientists, a critical analysis of the European and Soviet models of gender policy in the public service was carried out. The basic provisions (principles) of each of the models are highlighted, their comparison is made, and the main shortcomings of the Soviet concept are revealed. Based on this and taking into account the stable course for integration with the European Union enshrined in the Constitution of Ukraine, as well as the antagonistic character of each of the models highlighted in the work, it was proposed to activate a separate course of de-Sovietization of the current legislation of Ukraine, the natural consequence of which will be the consolidation of the European concept of gender equality in Ukraine civil service.

Key words: gender, gender equality in public service, European model of gender equality, Soviet model of gender equality, gender issues.

ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ КОНЦЕПЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ В УКРАЇНІ

Людмила Теліженко

доктор філософських наук, доцент,
доцент кафедри фундаментальної юриспруденції та конституційного права,
Сумського державного університету (Суми, Україна)
ORCID ID: 0000-0003-4558-513X
Ltelizhenko@i.ua

Дмитро Мурач

здобувач вищої освіти Навчально-наукового інституту права
Сумського державного університету (Суми, Україна)
ORCID ID: 0000-0002-4645-1275
d.v.murach@gmail.com

Анотація. Дослідження присвячене ґрунтовному аналізу парадигмальних проблем гендерної політики на державній службі в Україні. На основі численних статистичних даних було доведено наявність та підкреслено складність проблеми гендерної нерівності в секторі державної служби України. У роботі висунуто гіпотезу про те, що гендерна нерівність в Україні пов'язана з її пострадянською парадигмою правового регулювання. Такий стан речей обумовив подальший вектор дослідження: на основі аналітичних досліджень національних та зарубіжних вчених було проведено критичний аналіз Європейської та Радянської моделей гендерної політики на державній службі. Виділено базові положення (принципи) кожної з моделей, проведено їх порівняння та виявлено основні недоліки Радянської концепції. На основі цього та враховуючи закріплені в Конституції України сталі курс на інтеграцію з Європейським Союзом, а також виділений у роботі антагоністичний характер кожної з моделей, було запропоновано активізувати окремі курси дерадянізації чинного законодавства України, закономірним наслідком якого буде закріплення в Україні Європейського концепту гендерної рівності на державній службі.

Ключові слова: гендер, гендерна рівність на державній службі, європейська модель гендерної рівності, радянська модель гендерної рівності, проблеми гендеру.

Вступ. Глобалізаційні процеси на світовому рівні обумовлюють антагоністичні настрої на рівні соціуму. Стара парадигма зустрічається з вже народженою але ще не досить зрілою новою. Уявлення про гендер як ідентифікуючий елемент особистості йде супереч застарілим консервативним поглядам на людину та суспільство в цілому. При цьому, уся підкріплююча аргументація концепції гендеру, на відміну від його попередника, зводиться до елементарного раціоналізму: визнання теорії гендеру призводить до якісних зворушень в усіх сферах суспільного життя. Рушійним вентилям цього є наука, котра надає суспільству технологію, що покращує його життя людей в незмінних умовах. В нашій державі, на превеликий жаль, присутня проблема недодержання гендерної рівності. Більше того, сама концепція гендеру на рівні суспільної свідомості не знаходить такого відголоску як це відбувається в передових країнах нашої планети. У цьому разі право, як один із найефективніших інструментів організації суспільства, відіграє вирішальну роль не лише в механічному подоланні цієї проблеми, а й регулюванні суспільної свідомості за допомогою сили закону, що актуалізує наше дослідження.

Представлена до аналізу проблематика не має наукового висвітлення у вітчизняній науковій думці в рамках філософсько-правового дискурсу. Застосовуючи трансдисциплінарний підхід, у межах цього дослідження використано монодисциплінарні напрацювання, що висвітлювали об'єкт нашого дослідження з різних доктринальних позицій. До них відносимо розробки таких академічних дослідників як: К. Бут, К. Беннет, І. Надольний, С. Шевчук, Т. Фулей, О. Уварова, В. Гришко, С. Лівчук, Н. Залеток, Г. Редькіна та інших. Тому обрана тема цієї статті є актуальною та відповідає сучасним запитам в рамках академічного наукового дискурсу.

Метою статті є ґрунтовне дослідження проблеми впровадження європейської концепції гендерної рівності на державній службі в Україні.

Виклад основного матеріалу. Дискримінація за гендерною ознакою є однією з найвідчутніших на практиці проблем сучасного суспільства. В умовах зростання його складності та нестійкості ситуація поглибилася настільки, що Організація Об'єднаних Націй із 17 Цілей розвитку тисячоліття, що мають бути досягнуті до 2030 року, 2 з них присвятила гендерній рівності, наголошуючи зокрема на припиненні будь-якої дискримінації жінок (The Sustainable Development Goals, 2022).

В Україні ця проблема не оминула і сектор державної служби. Об'єктивними корелятами, що дозволяють констатувати факт наявності нерівності на державній службі, є безпосередні соціологічні дослідження, що включають анкетування, дата-аналіз публічної інформації та мета-аналіз загальної ситуації. Так, в Статистичних даних про склад державних службовців у період воєнного стану вказано, що станом на 01.07.2022 року фактична кількість працюючих державних службовців становить 168 140 осіб, серед них 125 476 жінок та 42 664 чоловіків (Статистичні дані про склад державних службовців у період воєнного стану, 2022).

За допомогою поєднання методів неформальної логіки та казуїстики можемо констатувати закономірність у розподілі посад державної служби серед жінок та чоловіків: *з поступовим наближенням від нижчого до вищого корпусу державної служби кількість посадовців-жінок у співвідношенні до кількості посадовців-чоловіків зменшується*. Та зазначена закономірність набуває ще більшого негативізму та дискримінаційного характеру, якщо згадати, що жінок на державній службі майже у 3 рази більше, ніж чоловіків. Тобто чоловіків-посадовців категорії «А» від загальної кількості чоловіків на державній службі у *6,5 разів більше, ніж жінок* у відповідному показникові.

Суміжні дослідження інших наукових установ та організацій, на жаль, це тільки підтверджують. Наприклад, «Дослідження гендерної дискримінації у професійному середовищі адвокатів та суддів», що охоплювало 230 адвокатів та 181 суддю (57 % чоловіків і 43 % жінок у кожній професійній групі) (Фулей, 2016: 29-31). Його результати показали, що питання рівності чоловіків і жінок вважають «доволі важливими» 40 % адвокатів та 39 % суддів, водночас 14 % респондентів наголошують на тому, що «це має бути одним з державних пріоритетів» (там же). Дуже цікавим виявився факт консенсусу чоловіків та жінок щодо визнання проблеми нерівності (значній перевазі чоловіків) у таких сферах, як доступ до керівних посад в органах державної влади (68 %), участь у політиці (62 %), суспільно важливі рішення (57 %). При цьому самі автори у висновках дослідження вказують на значну схильність чоловіків кожної з професійних груп більше (порівняно з жінками) вірити в існування рівних можливостей жінок і чоловіків (там же).

Важливо також додати, що офіційна статистика підтверджує подібну тенденцію і в приватному секторі. Так, за оновленими даними Державної служби статистики України, частка юридичних осіб, керівниками яких є жінки, до загальної кількості юридичних осіб станом на 1 січня 2022 року становить лише 29,3 % (Частка юридичних осіб, керівниками яких є жінки, у % до загальної кількості юридичних осіб, 2022).

Наявність гендерної проблеми в Україні підтверджує і Транснаціональне дослідження Департаменту статистики Міжнародної організації праці «SDG indicator 8.5.1 – Average hourly earnings of employees by sex (Local currency) | Annual». За його даними, в усіх наведених професійних сферах (менеджери, техніки та допоміжні спеціалісти, допоміжні працівники діловодства, працівники сфери обслуговування та продажу, кваліфіковані працівники сільського господарства, лісового господарства та рибальства тощо) середній погодинний зарібок чоловіків є більшим, ніж у жінок (SDG indicator 8.5.1 - Average hourly earnings of employees by sex, 2022).

Наведені численні статистичні дані, соціологічні дослідження вітчизняних та зарубіжних організацій дозволяють нам констатувати факт наявності в Україні проблеми нерівності серед жінок та чоловіків як у приватному, так і в державному секторах. Це вказує на те, що проблема є комплексною та значною за розмірами, а тому потребує ефективних та методологічно широких шляхів її подолання.

З точки зору європейської академічної спільноти найбільш дієвою для розв'язання всіх складних проблем, що знаходяться в соціально-правовій площині, сьогодні є трансдисциплінарна методологія (Nicolescu, 2002). Вона передбачає застосування знань із різних сфер та практик для виявлення причин виникнення, існування та розвитку проблеми, з'ясування шляхів її подолання та вироблення на цій основі оптимальної стратегії дій по її викоріненню. Зауважимо, що з точки зору трансдисциплінарності, це колективна робота, яка передбачає єдність зусиль не тільки державних службовців та представників академічних кіл, а і громадськості, практиків, представників промисловості, державних і недержавних організацій.

Важливим інструментом соціальної діагностики та корекції щодо даної проблеми вважаємо і теорію підштовхування (Nudge theory) Р. Талера та К. Санстейна (Thaler, Sunstein, 2008). Адже вона ґрунтується на глибокому розумінні нерівності як явища, укоріненого в соціальній природі людини. Як слушно зауважують Л. Філіпс, С. Теппер, Д. Гойя-Токкетто та інші, нерівність з точки зору соціальних наук є частиною світогляду як окремого індивіда, так і всього суспільства як сукупності індивідів (Phillips, Tepper, Mirza, ... Jachimowicz, 2020). Щодо особливостей формування світогляду поділяємо позицію С. Шевчука, який вважає науку, філософію, релігію та мистецтво світоглядними елементами культури, що утворюють основи людської буттєвості, фундаментальний досвід людства та впливають на наступні покоління (Шевчук, 2016). І справді, аналіз спеціалізованих доктринальних джерел (Наливайко, Грицай, 2018; Уварова, 2018; Гришко, Лівчук, 2019; Крочук, 2014; Кругова, 2019) показує, що проблема гендерної нерівності пов'язана з історичними випробуваннями, в яких формувалася держава, з домінуючою ідеологією режиму, вплив якої може бути надзвичайно тривалим.

Зважаючи на це, можемо припустити, що зміна ідеологічного режиму як найвищого рівня організації суспільства здатна викоринити проблему гендерної нерівності в ньому. Такий умовивід знаходить підтвердження і в сучасних українських реаліях. Адже країна наразі знаходиться на перетині двох ідеологічних систем: радянської (як пострадянська держава) та європейської (як кандидат до членства в Європейському Союзі), кожна з яких має своє бачення устрою гендерної політики держави, впливаючи на нинішню ситуацію з гендерною рівністю в Україні.

Так, спроби за радянських часів реалізувати ідею рівності жінок і чоловіків мали гіпертрофований характер і призвели до заперечення їхніх гендерних ролей (Білинська, 2011). Вирощений на ґрунті марксизму, лєнінізму та сталінізму так званий «проект нової людини» або ж Homo soveticus не передбачав піднесення індивідуалізму взагалі. Загалом стать як один із рудиментарних проявів індивідуального ставилася завжди нижче «класового» (Шостак, 2010). І як би гарно не звучали заклики Комуністичної партії щодо особливого піднесення жінок, на практиці, як зазначають дослідники, все було інакше: «Влада ініціювала створення

жіночих організацій, так званих жіночих відділів у структурі обкомів партії, мета яких полягала у мобілізації жінок, насамперед, як трудового ресурсу на відбудову господарства регіону (Стародубець, 2018). Як зазначає Н. Залеток, влада, по суті, використовувала жіночі ресурси для досягнення певних політичних цілей (Залеток, 2022). Все, що не стосувалося «класового», тобто прихованих бажань партії, увесь індивідуалізм асоціювався з егоїзмом та носив відчутно негативний відтінок [20, с. 388]. На основі цього можемо виділити два основні принципи радянської концепції гендерних відносин:

1. Межі особистості повинні стиратися. Про будь-який індивідуалізм не може бути й мови. Існувати може тільки «класове».

2. Найважливішими є потреби партії, а не індивідуума. Відповідно всі люди є інструментами для задоволення цих потреб.

Діаметрально протилежною за своєю сутністю до радянської є європейська концепція гендерної рівності. Як зауважують М. Коенган і Х. Фуїньяс, в ЄС проявами гендерної нерівності вважаються, насамперед, різниця в оплаті праці, розриви в рівнях зайнятості, недостатнє представництво жінок у вищому керівництві та радах компаній, а також диспропорції в політичному представництві в останні роки (Koengkan, Fuinhas, 2021).

Відповідно до викликів змінювалося й уявлення про способи та засоби подолання проблеми. К. Бут та К. Беннет у своїй праці вказують на те, що концепція гендерної рівності, котру наразі інтегрує ЄС щодо своїх членів, мала певну періодизацію становлення (Таблиця 1).

Таблиця 1

Північноєвропейська хронологія рівності

Перша хвиля (з 1918 року)	Друга хвиля (з 1960 року)	Третя хвиля (з 1990 року)
Перспектива «рівного» ставлення: - рівні права та можливості; - законодавча відповідь.	Інтереси жінок: - рівність результатів; - окремі інституційні положення.	Інтереси гендеру: - рівна оцінка відмінностей; - управління різноманіттям.

Джерело: переклад створено автором на основі (Booth, Bennett, 2002).

Сьогодні європейський гендерний мейнстрімінг як визнана на глобальному рівні стратегія втілення політики гендерної рівності пропонує плюралістичний підхід, який цінує різноманітність і жінок, і чоловіків одночасно (Booth, Bennett, 2002). Ключовими принципами європейської концепції гендерної рівності є такі:

1. Рівнозначна оцінка відмінностей, що наближається не просто до побудови політики на основі звичайної диференціації чоловіків і жінок, а до врахування ідентичності особистості. Тобто, погляд на жінку не як на «не чоловіка», а як на довершену, абсолютно неповторну та унікальну особистість зі своїми індивідуальними потребами та можливостями.

2. Інтеграція індивідуалізму (як частини людиноцентричного світогляду) в політико-правове ядро суспільства. Пріоритизація потреб людини в суспільстві та відповідна поступова відмова від «класовості».

Як бачимо, різниця між цими двома гендерними концепціями є очевидною. Усі проблеми гендерної нерівності, з якими стикається українське суспільство, є цілком логічними наслідками радянської моделі гендеру та неоднозначного ставлення до неї українського народу. Успішне майбутнє України може бути тільки проєвропейським. Про це свідчить уся наша історія. Про це свідчить і той факт, що, не сприймаючи гендерну рівність, ми стало втрачаємо потенціал у науковій, економічній, державній та інших сферах. Наприклад, станом на сьогодні дійсними членами (академіками) НАН України є 179 осіб, з яких жінок лише 8 (НАН України ..., сайт). Потенціал будь-якої особистості повинен бути розкритим максимально. І держава для цього зобов'язана створити всі необхідні умови.

Одним із прикладів адаптивного законодавства є Директива 2019/1158 від 20 червня 2019 року, що ставить за мету саме покращення поєднання роботи, приватного та сімейного життя для працюючих батьків та рівність між чоловіками і жінками щодо можливостей ринку праці та поведінки на роботі (Directive (EU) 2019/1158). Ця проблема добре знайома українцям. Адже тривалість неоплачуваної домашньої роботи (ведення господарства, догляд за дітьми, іншими родичами тощо), наприклад за 2020 рік, серед чоловіків становила 129 хвилин на добу, а серед жінок – 274 (Співвідношення тривалості неоплачуваної домашньої роботи ..., 2022).

Висновки. Таким чином, ключовою перепорою на шляху до запровадження в Україні європейської концепції гендерної рівності є ідеологічна приналежність до радянського режиму, що знаходить своє закріплення в «пострадянських» нормативно-правових актах. Враховуючи це та сталий курс на євроінтеграцію, визначений у постанові ВРУ «Про підтвердження курсу України на інтеграцію до Європейського Союзу та першочергові заходи у цьому напрямі» від 13.03.2014 року № 874-VII, а також у зв'язку з отриманням від 27.06.2022 року Україною спеціального статусу кандидата до Європейського Союзу, що поклали на Україну незворотні зобов'язання імплементувати кращі європейські цінності та стандарти в національну правову систему, постає нагальна потреба в проведенні наступних змін:

1. Вдосконалити Закон України «Про дерадіанізацію законодавства України» від 21.04.2022 року № 2215-IX, а саме: запровадити окремий Перелік нормативно-правових актів України, створених на основі аналогічних

актів Української РСР; покласти на законодавчу гілку влади обов'язок оновити зазначені у Переліку акти у відповідності до європейських стандартів та аналогічних актів і положень країн-членів Європейського Союзу. Особливо це стосується чинного кодифікованого законодавства у сфері праці, адже значна кількість дослідників наголошують, що Кодекс законів про працю України є повторенням радянського трудового кодексу. Звідси і культура державної служби, котра породжує аналогічні радянській системі гендерні проблеми.

2. Враховуючи положення пункту 11 Директиви 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 5 липня 2006 року про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професійної діяльності (Directive 2006/54/EC), доповнити частину 1 статті 4 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 року № 889-VIII, наступними положеннями:

«11) гендерної рівності – забезпечення рівного правового статусу чоловіків та жінок як працівників державної служби;

12) розумного пристосування – забезпечення можливості у конкретному випадку необхідних адаптацій з метою повноцінної реалізації особою своїх професійних обов'язків». А також оновити спеціальне законодавство з цієї сфери у відповідності до запропонованих змін.

Реалізація запропонованих нами нововведень дозволить ідеологічно відсікти від України залишки статусу пострадянської держави у сфері гендерної політики, що створить належні умови для інтеграції конструктивної європейської концепції гендерної рівності на державній службі. Законодавче закріплення визначеної концепції матиме позитивний вплив як на сферу державної служби, так і на економіку країни та суспільство в цілому.

Список використаних джерел:

1. The Sustainable Development Goals (SDGs). *United Nations Development Programme*. 2022. URL: <https://www.undp.org/sustainable-development-goals>.
2. Статистичні дані про склад державних службовців у період воєнного стану (станом на 01.07.2022). *Національне агентство України з питань державної служби*. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/infografika010722-1.pdf>.
3. Фулей Т.І. Гендерна рівність при здійсненні правосуддя. Вид. 2-ге, випр. Київ: *BAITE*, 2016. 180 с.
4. Частка юридичних осіб, керівниками яких є жінки, у % до загальної кількості юридичних осіб. *Державна служба статистики України*. 2022. URL: https://ukrstat.gov.ua/gend_rivnist/metadmeta_gr/09/data/9.2.xls (дата звернення: 07.07.2022).
5. SDG indicator 8.5.1 - Average hourly earnings of employees by sex (Local currency) | Annual. Code: SDG_0851_SEX_OCU_NB_A. Last update: 28.07.2022. URL: https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Excel/INDICATOR/SDG_0851_SEX_OCU_NB_A_EN.xlsx (дата звернення: 29.07.2022).
6. Nicolescu B. *Manifesto of Transdisciplinarity*. Albany: State University of New York Press. 2002. 169 p.
7. Thaler R., Sunstein C. *Nudge: Improving Decisions about Health, Wealth and Happiness*, Yale University Press. 2008. URL: <http://surl.li/ctfdy>.
8. Phillips L. T., Tepper S. J., Mirza M., ... Jachimowicz J. *Inequality in People's Minds*. PsyArXiv. 2020. DOI: <https://doi.org/10.31234/osf.io/vawh9>.
9. Надольний І. Ф. Світогляд – ключова проблема пізнання та діяльності людини. Вісник Національної академії державного управління при Президентів України. Серія : Філософія. 2015. № 4. С. 50-54.
10. Шевчук С. Ф. Світогляд як результат взаємодії науки з іншими елементами духовного життя суспільства. Знання. Освіта. Освіченість: зб. матеріалів III міжнар. наук.-практ. конф., 28–29 верес. 2016 р. Вінниця: Вінницький нац. техн. ун-т, 2016. С. 162–165.
11. Основи теорії гендеру: юридичні, політологічні, філософські, педагогічні, лінгвістичні та культурологічні засади: монографія / кол. авт.; ред. Л. Р. Наливайко, І. О. Грицай. Київ: «Хай-Тек Прес», 2018. 348 с.
12. Уварова О. О. Права жінок та гендерна рівність: навчальний посібник. Київ, 2018. 204 с.
13. Гришко В., Лівчук С. Історичні передумови формування гендерної нерівності у суспільстві. *Підприємство, господарство і право: науково-практичний юридичний журнал*. 2019. № 2. С. 141–145.
14. Крочук М. І. Філософсько-правовий вимір гендерної рівності: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.12. Львів: ЛьвДУВС, 2014. 199 с.
15. Кругова С.С. Ретроспектива становлення рівності прав і свобод жінок та чоловіків у світі та на території України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Вип. 6. С. 3–11.
16. Гендерна політика в системі державного управління: підручник / за заг. ред. М. М. Білинської. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 132 с.
17. Шостак Н. В. Гендер і його репрезентація в капіталістичній і соціалістичній рекламі: кваліфікаційна робота. *Національний університет «Києво-Могилянська академія»*. Київ. 2010. 89 с.
18. Стародубець Г. Гендерні стратегії більшовицької влади в умовах радянзації західних областей України та Білорусії в 1944-1946 рр. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Історичні науки»*. Вип. 27. 2018. с. 270-275.
19. Залеток Н. Емансипація по-радянськи: місце та роль жінок у суспільстві у публічному дискурсі Й. Сталіна у 1920–1940-х рр. *Літопис Волині*, № 26, С. 205-210. DOI: <https://doi.org/10.32782/2305-9389/2022.26.33>.
20. Редькіна Г.М. Психологічний тип «радянський українець» та його еволюція в пострадянському соціумі. *Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І.Ф.Кураса НАН України*, Вип. 36. 2007. С. 386-395.

21. Koengkan M., Fuinhas J. Is gender inequality an essential driver in explaining environmental degradation? Some empirical answers from the CO 2 emissions in European Union countries. *Environmental Impact Assessment Review*. 2021. Pp. 1-22. DOI: 10.1016/j.eiar.2021.106619.
22. Booth C., Bennett C. Gender mainstreaming in the European Union: towards a new conception and practice of equal opportunities? *European journal of women's studies*, № 9 (4). 2002. Pp. 430-446.
23. Дійсні члени (академіки) НАН України. *Офіційний сайт Національної академії наук України*. URL: <https://www.nas.gov.ua/UA/Members/Pages/Academicians.aspx> (дата звернення: 17.08.2022).
24. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158> (дата звернення: 17.08.2022).
25. Співвідношення тривалості неоплачуваної домашньої роботи (ведення господарства, догляд за дітьми та іншими родичами тощо) жінок та чоловіків, %. *Державна служба статистики України*. URL: http://csvr2.ukrstat.gov.ua/gend_rivnist/metadata_gr/09/data/9.4.xlsx.
26. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054> (дата звернення: 23.07.2022).

References:

1. The Sustainable Development Goals (SDGs). *United Nations Development Programme*. 2022. URL: <https://www.undp.org/sustainable-development-goals>.
2. Statystychni dani pro sklad derzhavnykh sluzhbovtiv u period voiennoho stanu (stanom na 01.07.2022). *Natsionalne ahentstvo Ukrainy z pytan derzhavnoi sluzhby*. [Statistical data on the composition of civil servants during the period of martial law]. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/infografika010722-1.pdf>. [in Ukrainian]
3. Fulei, T.I. (2016). Henderna rivnist pry zdiisnenni pravosuiddia. [Gender equality in the administration of justice]. Vyd. 2-he, vypr. Kyiv: VAITE, 180 s. [in Ukrainian]
4. Chastka yurydychnykh osib, kerivnykamy yakykh ye zhinky, u % do zahalnoi kilkosti yurydychnykh osib. [Share of legal entities headed by women in % of the total number of legal entities]. *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy*. 2022. URL: https://ukrstat.gov.ua/gend_rivnist/metadata_gr/09/data/9.2.xls (data zvernennia: 07.07.2022). [in Ukrainian]
5. SDG indicator 8.5.1 - Average hourly earnings of employees by sex (Local currency) | Annual. Code: SDG_0851_SEX_OCU_NB_A. Last update: 28.07.2022. URL: https://www.ilo.org/ilostatfiles/Documents/Excel/INDICATOR/SDG_0851_SEX_OCU_NB_A_EN.xlsx (data zvernennia: 29.07.2022).
6. Nicolescu, B. (2002). *Manifesto of Transdisciplinarity*. Albany: State University of New York Press. 169 p.
7. Thaler, R., Sunstein, C. (2008). *Nudge: Improving Decisions about Health, Wealth and Happiness*, Yale University Press. URL: <http://surl.li/ctfdy>.
8. Phillips, L. T., Tepper, S. J., Mirza, M., ... Jachimowicz, J. (2020). Inequality in People's Minds. *PsyArXiv*. DOI: <https://doi.org/10.31234/osf.io/vawh9>.
9. Nadolnyi, I. F. (2015). Svitohliad – kliuchova problema piznannia ta diialnosti liudyny. [Worldview is a key problem of human cognition and activity]. *Visnyk Natsionalnoi akademii derzhavnoho upravlinnia pry Prezydentovi Ukrainy. Seriya : Filosofiya*. № 4. Pp. 50-54. [in Ukrainian]
10. Shevchuk, S. F. (2016). Svitohliad yak rezultat vzaiedodii nauky z inshymy elementamy dukhovnoho zhyttia suspilstva. [Worldview as a result of the interaction of science with other elements of the spiritual life of society]. *Znannia. Osvita. Osvichenist: zb. materialiv III mizhnar. nauk. -prakt. konf., 28–29 veres. 2016 r.* Vinnytsia: Vinnytskyi nats. tekhn. un-t, Pp. 162–165. [in Ukrainian]
11. Nalyvaiko, L., Hrytsai, I. (2018). *Osnovy teorii henderu: yurydychni, politolohichni, filosofski, pedahohichni, linhvystychni ta kulturolohichni zasady* [Basics of gender theory: legal, political, philosophical, pedagogical, linguistic and cultural foundations]: monohrafiia. Kyiv: «Khay-Tek Pres». [in Ukrainian]
12. Uvarova, O. (2018). Prava zhinok ta henderna rivnist [Women's rights and gender equality]: navchalnyi posibnyk. Kyiv, 204 p. [in Ukrainian]
13. Hryshko, V., Livchuk, S. (2019). Istorychni peredumovy formuvannia hendernoi nerivnosti u suspilstvi [Historical prerequisites for the formation of gender inequality in society]. *Pidpriemstvo, hospodarstvo i pravo: nauko-praktychnyi yurydychnyi zhurnal*. № 2. Pp. 141–145. [in Ukrainian]
14. Krochuk, M. I. (2014). Filosofsko-pravovyi vymir hendernoi rivnosti [Philosophical and legal dimension of gender equality]: dys. ... kand. yuryd. nauk: 12.00.12. Lviv: LvDUVS, 199 p. [in Ukrainian]
15. Kruhova, S. (2019). Retrospektyva stanovlennia rivnosti prav i svobod zhinok ta cholovikiv u sviti ta na terytorii Ukrainy [Retrospective of the establishment of equal rights and freedoms of women and men in the world and on the territory of Ukraine]. *Naukovyi visnyk publichnogo ta pryvatnoho prava*. Vyp. 6. Pp. 3–11. [in Ukrainian]
16. Bilynskoi, M (Ed.) (2011). *Genderna polityka v systemi derzhavnoho upravlinnia* [Gender policy in the state administration system]: pidruchnyk. Zaporizhzhia: Drukarskyi svit [in Ukrainian]
17. Shostak, N. (2010). Hender i yoho reprezentatsiia v kapitalistychnii i sotsialistychnii reklami [Gender and its representation in capitalist and socialist advertising]: kvalifikatsiina robota. Natsionalnyi universytet «Kyievo-Mohylianska akademiia». Kyiv. 2010. 89 p. [in Ukrainian]
18. Starodubets, H. (2018). Henderni stratehii bilshovytskoi vlady v umovakh radianizatsii zakhidnykh oblastei Ukrainy ta Bilorusii v 1944-1946 rr [Gender strategies of the Bolshevik government in the conditions of Sovietization of the western

- regions of Ukraine and Belarus in 1944-1946]. *Naukovi zapysky Natsionalnoho universytetu «Ostrozka akademiia»*. Serii «Istorychni nauky». Vyp.27. Pp. 270-275. [in Ukrainian]
19. Zaliotok, N. (2022). Emansypatsiia po-radiansky: mistse ta rol zhinok u suspilstvi u publichnomu diskursi Y. Stalina u 1920–1940-kh rr. [Soviet-style emancipation: the place and role of women in society in the public discourse of Y. Stalin in the 1920s–1940s]. *Litopys Volyni*, № 26, Pp. 205-210. DOI: <https://doi.org/10.32782/2305-9389/2022.26.33>. [in Ukrainian]
 20. Redkina, H. (2007). Psykholohichnyi typ «radianskyi ukrainets» ta yoho evoliutsiia v postradianskomu sotsiumi. [Psychological type "Soviet Ukrainian" and its evolution in the post-Soviet society]. *Naukovi zapysky Instytutu politychnykh i etnonatsionalnykh doslidzhen im. I.F. Kurasa NAN Ukrainy*, Vyp. 36. Pp. 386-395. [in Ukrainian]
 21. Koengkan, M., Fuinhas, J. (2021). Is gender inequality an essential driver in explaining environmental degradation? Some empirical answers from the CO 2 emissions in European Union countries. *Environmental Impact Assessment Review*. Pp. 1-22. DOI: 10.1016/j.eiar.2021.106619.
 22. Booth, C., Bennett, C. (2002). Gender mainstreaming in the European Union: towards a new conception and practice of equal opportunities? *European journal of women's studies*, № 9 (4). Pp. 430-446.
 23. Diisni chleny (akademiky) NAN Ukrainy. Ofitsiinyi sait Natsionalnoi akademii nauk Ukrainy. [Current members (academics) of the National Academy of Sciences of Ukraine. *Official website of the National Academy of Sciences of Ukraine*]. URL: <https://www.nas.gov.ua/UA/Members/Pages/Academicians.aspx> (data zvernennia: 17.08.2022). [in Ukrainian]
 24. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158> (data zvernennia: 17.08.2022).
 25. Spivvidnoshennia tryvalosti neoplachuvanoi domashnoi roboty (vedennia hospodarstva, dohliad za ditmy ta inshymy rodychamy toshcho) zhinok ta cholovikiv, %. [Ratio of duration of unpaid domestic work (housekeeping, care of children and other relatives, etc.) of women and men, %]. *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy*. URL: http://csrv2.ukrstat.gov.ua/gend_rivnist/metadata_gr/09/data/9.4.xlsx. [in Ukrainian]
 26. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054> (data zvernennia: 23.07.2022).