Воронько Л.О.,
кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри державного управління і менеджменту НАДУ

Гендерна політика в системі державної служби: поняття і сутність

На підставі проведення аналізу категорій “гендер”, “політика”, “гендерна політика”, “державна гендерна політика” визначено поняття гендерної політики в системі державної служби і з’ясовано її сутність; обгрунтовано необхідність формування та реалізації гендерної політики; запропоновано парадигмальне бачення проведення дієвої гендерної політики в системі державної служби України.
Ключові слова: гендерна політика, гендерна рівність, гендерна сліпота, гендерні стереотипи, андроцентризм, гендерна паритетність у державному управлінні, гендерна політика в системі державної служби.

Воронько Л.А. **Гендерная политика в системе государственной службы: понятие и сущность**
На основании проведенного анализа категорий “гендер”, “политика”, “гендерная политика”, “государственная гендерная политика” сформулировано понятие гендерной политики в системе государственной службы и определена ее сущность; обоснована необходимость формирования и реализации гендерной политики; предложено парадигматическое видение осуществления действенной гендерной политики в системе государственной службы Украины.
Ключевые слова: гендерная политика, гендерное равенство, гендерная слепота, гендерные стереотипы, андроцентризм, гендерная паритетность в государственном управлении, гендерная политика в системе государственной службы.

Voronko L.O. **Gender policy in the system of civil service: concept and nature**
Based on the analysis of categories of "gender", "politics", "gender policy", "state gender policy" the concept of gender policy in the system of civil service is defined and its essence is cleared, the necessity of development and implementation of gender policy is proved, the paradigm of effective gender policy realization in the civil service of Ukraine is outlined.
Key words: gender policy, gender equality, gender blindness, gender stereotypes androcentrism, gender parity in public administration, gender policy in the system of civil service.

Постановка проблеми. Як наголошують науковці, ситуація в державному управлінні відтворює те, що ми маємо в суспільстві. Якщо в суспільстві низький рівень розуміння гендерної рівності з погляду стереотипних соціальних ролей, то це знаходить своє відображення і у сфері державного управління.

Протягом останніх десятиріч дослідники гендеру провели фундаментальну наукову роботу, розкриваючи соціальний характер гендеру, спростовуючи тезу про природжену підпорядкованість жінок, їхню біологічну нездатність приймати рішення, займатися управлінською діяльністю, зокрема й у сфері державного управління. Проте на сьогодні саме в цій сфері в Україні найбільш виражена “естафета чоловічої влади”.

Сьогодні в Україні очевидними є фактори забезпечення переваг, які мають чоловіки під час входження у владні структури, а саме: традиційно усталене чоловіче домінування в керівних владних структурах; економічні підвалини – власність і управління економікою перебувають у чоловічих руках; обмеженість гендерного світогляду в чоловічого населення країни; обмеженість політичних і гендерних поглядів керівного складу значної частини жіночих організацій; традиційність поглядів значної частини людського потенціалу України на приватну жінку і

громадського чоловіка [15, с. 174–181]. І не можна не погодитися з думкою Н.Грицяк, що "державна гендерна політика як один з основних регулятивних механізмів суспільного життя покликана підтримувати цінності справедливості, поваги до особистості незалежно від її статевої належності" [11, с. 115].

Гендерна політика в системі державної служби України має спрямовуватися на забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень, що сприятиме формуванню нового світогляду щодо ролі жінки у сфері управління, а відтак, утвердженню гендерної рівності. А як зазначено в Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки, забезпечення гендерної рівності є одним із першочергових завдань реалізації державної кадрової політики.

Отже, проблема формування та реалізації дієвої гендерної політики в українському суспільстві загалом та у сфері державної служби зокрема є на сьогодні актуальною і потребує свого розв'язання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Незважаючи на те, що в нашому суспільстві сьогодні спостерігається головним чином негативне ставлення (особливо з боку чоловіків) до гендеру як такого, гендерної рівності взагалі, у тому числі й у державному управлінні, гендерна проблематика постійно перебуває в полі зору українських дослідників і гендерна політика дедалі частіше стає предметом розгляду вітчизняних науковців.

Насамперед слід назвати монографію Н.Грицяк [9], де розглядається формування гендерної політики в Україні, аналізуються проблеми теорії, методології, практики, та монографію О.Кулачек [13], де розкриваються механізми реалізації державної політики рівних прав та можливостей, акцентується увага на перешкодах кар'єрному зростанню жінок у сфері державної служби, гендерних диспропорціях у владних структурах України, а також колективну монографію "Гендерні аспекти державної служби" [6].

Серед навчальної літератури необхідно виділити такі видання: підручник "Гендерна політика в системі державного управління" за загальною редакцією М.Білинської [5], у якому висвітлюються засади гендерної політики в системі державного управління, аналізується зарубіжне законодавство про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, розглядаються механізми впровадження гендерної рівності тощо; навчальний посібник "Основи гендерної політики в парламентській діяльності" за загальною редакцією В.Гошовської [8], де, зокрема, аналізується законодавче і нормативно-правове забезпечення гендерної політики, висвітлюється гендерна проблематика в діяльності Верховної Ради України, розкриваються фактори та умови формування іміджу жінки-політичного лідера; навчально-методичний посібник "Реалізація гендерної політики в управлінні освітою" за загальною редакцією Н.Протасової [17], у якому висвітлюються теоретичні основи гендерної рівності, розглядаються галузеві аспекти запровадження гендерного паритету в управлінні й особливості впливу гендерної політики на результативність управління якістю освіти тощо.

Варто також згадати напрацювання: О.Вілкової [2], яка аналізує сучасні моделі гендерної політики; І.Тукаленко [21], яка досліджує рівність прав і можливостей жінок і чоловіків; В.Соколова і М.Саприкіної [18], які висвітлюють тенденції гендерної політики в Європі й Україні.

Крім того, останнім часом проблеми гендерних підходів, гендерної рівності, гендерної стратегії, гендерної демократії, гендерної освіти тощо стають дедалі частіше темами обговорення на наукових конференціях. Зокрема, серед збірників

матеріалів конференцій можна виділити матеріали міжнародної науково-практичної конференції "Гендерні підходи у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування" (Луцьк, 2012) [7].

Невирішені раніше частини загальної проблеми. Однак на сьогодні в Україні відсутній комплексний аналіз феномена жінки як суб'єкта управлінської діяльності в системі державної служби на сучасному етапі державотворення, недостатньо розроблені категорії і поняття гендерної проблематики. Стратегія гендерної рівності в системі державного управління України ще не набула завершеного вигляду, а тільки окреслюється вітчизнями науковцями.

Мета цієї *статті* полягає у визначенні поняття і з'ясуванні сутності гендерної політики в системі державної служби.

Виклад основного матеріалу. Термін "гендер" виник у Великій Британії і в перекладі з англійської означає рід. Спочатку це слово використовувалося для позначення граматичного роду (чоловічого, жіночого, середнього). У новому сенсі поняття "гендер" застосував у 1968 р. американський психолог Р.Столер з метою розрізнення "маскулінності" і "фемінності" як соціокультурних характеристик чоловічого і жіночого. Проте існує думка, що термін "гендер" запозичив з граматики та вперше ввів у науковий обіг видатний сексопатолог Дж.Мані, якому під час вивчення гермафродитизму і транссексуалізму необхідно було розрізняти загальностатеві властивості.

Водночас зазначимо, що в 1949 р. спочатку у Франції, а трохи пізніше практично в усіх країнах Західної Європи і Північної Америки вийшла книга французької письменниці, філософа С. де Бовуар "Друга стать". І хоча вона не використовувала у своїй книзі термін "гендер", але, як вважають дослідники, тим не менше всією логікою міркувань письменниця передбачила сучасний підхід до проблем статі й гендеру.

Гендер здебільшого розуміється як соціальна надбудова над біологічною статтю або як соціальна стать. Образно кажучи, "гендер – це "культурна маска" статі, що визначається нашими соціокультурними уявленнями" [3], тобто гендер позначає рольові соціальні очікування представників жіночої і чоловічої статі. На відміну від поняття "стать" гендер стосується не суто фізіологічних властивостей, за якими різняться чоловіки і жінки, а соціально сформованих рис, притаманних "жіночості" (feminity) і "мужності" (masculinity) [19, с. 95].

Канадські вчені інтерпретують гендер як окреслений набір характеристик у культурному аспекті, що визначає соціальну поведінку жінок і чоловіків та відносин між ними, тобто гендер стосується не просто жінок або чоловіків, а відносин між ними і шляхів, за допомогою яких ці відносини будуються в суспільстві. Гендер є аналітичним знаряддям для розуміння соціальних процесів [1, с. 3].

Категорію "гендер" вітчизняні науковці активно почали використовувати на початку 1990-х рр. у політичному і правовому аналізі проблем рівності соціальних статей.

Під ***рівністю жіночої і чоловічої статей*** розуміється рівність їхнього соціального статусу та загальна участь у всіх сферах суспільного, державного та приватного життя на основі самоусвідомлення особистісних потреб та інтересів, долання елемента ієрархічності, за якої історично чоловіки розглядались як істоти вищі, а їхня діяльність та її результати більш суспільно значущими, ніж досягнення жінок. Таке розуміння рівності жіночої і чоловічої статей за міжнародними

документами передбачає: рівність у правах і свободах, в обов'язках, у відповідальності, можливостях, шансах, досягненні результатів [15, с. 70].

Отже, жінкам і чоловікам насамперед мають бути надані рівні права, вони повинні мати однакові умови для самореалізації, вільно користуватися правом вибору своєї особистісно-соціальної ролі тощо.

Певні кроки в напрямі забезпечення гендерної рівності в системі державної служби України вже зроблені. Так, у Законі України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", що набрав чинності з 1 січня 2006 р., проголошено забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, а саме:

– призначення на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі;

– дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування і під час її проходження забороняється;

– керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента;

– формування кадрового резерву для заміщення посад державних службовців і посад в органах місцевого самоврядування, просування їх по службі здійснюється із забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків;

– дозволяється застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад [5, с. 127–128].

Однак на сьогодні застосування Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" залишається незадовільним. Забезпечення гендерної рівності є нині одним з першочергових завдань реалізації державної кадрової політики відповідно до поставлених основних цілей, як зазначається в Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки [20].

Гендерна рівність – це ідеологічний компонент державної політики та державного управління, що має чотири виміри, які покладено в основу напрямів розвитку державної гендерної політики на сучасному етапі розвитку українського суспільства. Перший вимір гендерної рівності – це права людини як універсальний стандарт політичних, громадянських, економічних, соціальних і культурних прав та свобод для жінок і чоловіків. Другий вимір гендерної рівності – це права людини як права жінок. Третій вимір – рівність свобод, прав та обов'язків. Четвертий – рівні можливості – основний елемент гендерної рівності [9, с. 325–332].

У нашому ж суспільстві загалом та в системі державної служби зокрема про гендерну рівність та рівність жіночої і чоловічої статі ще говорити передчасно. Скоріше можна вести мову про ***гендерний розрив*** – розрив у будь-якій галузі між жінками і чоловіками (у тому числі й у державному управлінні) з точки зору їхньої участі, можливостей тощо.

Крім того, в Україні залишається поширеним таке явище, як гендерна сліпота і велике значення мають гендерні стереотипи, що є перешкодами на шляху побудови гендерно збалансованого суспільства.

Під ***гендерною сліпотою*** слід розуміти ігнорування гендерних вимірів у процесі реалізації кадрової політики, під час розробки політичних і соціальних програм, у проведенні наукових досліджень, підготовці інформаційних матеріалів.

Гендерні стереотипи – це сукупність загальноприйнятих уявлень, спрощених думок і суджень щодо ролі й місця жінок і чоловіків у суспільстві, норм їхньої поведінки, мотивів та потреб, що стають перепоною до змін стану справ у сфері гендерних відносин.

У суспільній свідомості гендерні стереотипи функціонують у вигляді стандартизованих уявлень про моделі поведінки і риси характеру, що відповідають поняттям "чоловіче" і "жіноче". Дослідники виділяють **три групи гендерних стереотипів** [16].

Перша група гендерних стереотипів базується на відповідних уявленнях про психологічні риси та якості особистості чоловіків і жінок. Згідно з цими стереотипами чоловіки і жінки є протилежностями, тобто чоловікам приписується активне, творче начало, здатність розв'язувати проблеми, застосовувати розвинене логічне мислення та власну компетентність; жіноче ж начало – природно-репродуктивне і тому жінка має бути покірною, залежною.

В основу виокремлення другої групи гендерних стереотипів покладені соціальні начала. Ця група стереотипів закріплює професійні ролі чоловіків і жінок. Для жінки головними є ролі сімейні (дружина, мати, господарка), а для чоловіка – ролі професійні.

До третьої групи гендерних стереотипів вчені відносять стандартизовані уявлення, що пов'язані з відмінностями у змісті праці – жіночої і чоловічої. Місце жінки – у сфері виконавчої та обслуговуючої праці, чоловіка – у сфері інструментальної праці, тобто творчої та керівної.

Один із найпоширеніших стереотипів шведська політична діячка А.Вален назвала "синдромом можливостей" [14, с. 17]. Суть його полягає в тому, що жінці потрібно бути принаймні вдвічі здібнішою, щоб мати шанс зробити кар'єру у сфері політики або державної служби. Більше того, від жінок вимагається, щоб вони мали необхідну компетентність до того, як їхню кандидатуру висунуть на високу посаду, тоді як чоловіки часто вважають за можливе бути спочатку призначеними на посаду, а потім вивчати те, чого вони ще не знають. Навіть якщо жінка й обіймає високу посаду, то це зовсім не означає, що вона подолала гендерні стереотипи, оскільки над жінкою завжди буде висіти дамоклів меч, що А.Вален називає "колективним покаранням". Мається на увазі наступне: якщо жінка-керівник високого рангу припуститься помилки і змушена буде піти у відставку, то багато хто із чоловіків сприймуть це як доказ того, що жінки не здатні займатися управлінською діяльністю. В аналогічній ситуації з чоловіком-керівником ніхто ніколи не робить висновку, що чоловіки не здатні перебувати у вищих ешелонах влади.

Нами поділяється точка зору дослідників, що унаслідок існування стереотипів у державному управлінні потерпає не тільки жінка, а й державна служба, суспільство, оскільки недостатньо використовується жіночий інтелектуальний потенціал з огляду на не рівне представництво жінок і чоловіків на вищих керівних посадах в органах державної влади. Жінки в Україні становлять більшість населення і мають справляти відповідний вплив на прийняття політичних рішень. Це, як підкреслюють науковці, уже питання демократії. Варто наголосити: інтереси чоловіків і жінок через їхні фізичні розбіжності не можуть збігатися, тому одні не можуть представляти інших. Українські реалії свідчать, що жіночі погляди часто не беруться до уваги. У

результаті склалася ситуація, що негативно впливає на психологічний, економічний і політичний стан усього українського суспільства [13, с. 216, 219; 4]. Сьогодні відповідь на запитання: "Чи можна вважати справедливою державну політику, яку формують переважно чоловіки? Чи здатні чоловіки формувати та здійснювати державну політику в інтересах жінок?" [11, с. 116] є однозначною – "ні".

Отже, підсумовуючи, можна зазначити, що в нашому суспільстві загалом і у сфері державної служби зокрема поширеним є таке явище, як ***андроцентризм***, коли чоловік розглядається як центр (дослівно – чоловік (andros) у центрі, тобто поміщення чоловіка в центр). Звідси і формування світогляду, що утверджує первинність чоловіків і вторинність жінок. (До речі, учені на підставі досліджень вважають: кожна людина починається як… жінка! Лише через два тижні після зачаття Вищі сили вирішують, чи залишиться ембріон дівчинкою, чи "перейде" в хлопчика. Більше того, фахівці висувають гіпотезу, що перші живі істоти розмножувалися безстатевим способом – і всі вони були жіночої статі.)

Сучасні реалії українського суспільства з огляду на політику рівних прав та можливостей жінок і чоловіків вимагають нової парадигми державної влади, яка має передбачити оптимальне використання людського ресурсу, зокрема його жіночої складової, тобто йдеться про ***гендерну паритетність у державному управлінні***, що визначається "як принцип рівноцінного представництва жінок і чоловіків у будь-яких владних структурах та органах місцевого самоврядування" [13, с. 81]. На часі формування гендерно збалансованої системи кадрів, особливо керівного складу, в усіх органах державної влади, що спонукає до формування та реалізації дієвої гендерної політики. А поки що, як справедливо зазначає О.Кулачек, у нашій державі "ян" української влади залишився без "інь" у розумінні продуктивного начала, а не вторинного додатку.

Таким чином, виникає необхідність формування та реалізації дієвої гендерної політики в системі державної служби України з огляду на значущість цієї політики як фактора демократизації системи державної служби.

Визначаючи поняття гендерної політики в системі державної служби, слід насамперед з'ясувати, що будемо розуміти під терміном "політика" і "державна політика".

Термін ***"політика"*** (policy) означає "курс дій, обраний і дотримуваний владою, керівником, політичною партією тощо" [12, с. 262]. Політика це також "сукупність засобів (інструментів) та методів (технік) для реалізації певних інтересів, тобто для досягнення певних цілей" [10, с. 531].

Державна політика (state policy) – "це напрям дій або утримання від них, обраний органами державної влади для розв'язування певної проблеми або сукупності взаємопов'язаних проблем" [11, с. 122].

На сьогодні загальноприйнятого визначення поняття гендерної політики не існує. Одні науковці визначають гендерну політику як утвердження партнерства статей у визначенні та втіленні політичних цілей і завдань та методів їх досягнення в діяльності політичних структур [6, с. 234; 8, с. 84]; інші – як "сукупність теоретичних принципів і практичних заходів, які розробляються й реалізуються державою у сфері взаємовідносин між статевими групами суспільства з метою забезпечення певних можливостей для чоловіків і жінок у використанні економічних і соціально-політичних прав" [10, с. 127].

Державна гендерна політика, за визначенням Т.Мельник, являє собою "діяльність (або бездіяльність у разі свідомої відсутності такої політики) державних

інституцій, спрямована на здійснення безпосередньо або опосередковано на забезпечення рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві" [9, с. 218–219].

Н.Грицяк тлумачить державну гендерну політику як дії органів державної влади з розв'язання проблем забезпечення гендерної рівності в суспільстві, а саме: забезпечення однакових для жінок і чоловіків суспільного статусу, умов реалізації прав людини, можливостей використовувати соціальні та економічні ресурси, робити свій внесок у національний, політичний, соціальний, економічний, культурний розвиток, а також рівного права для жінок і чоловіків мати однакову користь від результатів їхньої діяльності [11, с. 116].

На наш погляд, гендерна політика за своєю суттю є глобальним процесом, що передбачає певну стратегічну діяльність. Водночас гендерна політика має свої рівні та здійснюється локально відповідно до мети і поставлених завдань.

Таким чином, виходячи з аналізу наведених вище понять і категорій пропонуємо власне визначення термінів "державна гендерна політика", "гендерна політика в системі державного управління", "гендерна політика в системі державної служби".

Державну гендерну політику можна розуміти як стратегічну діяльність держави, що здійснюється шляхом спільних дій усіх зацікавлених суб'єктів з метою надання рівних можливостей жінкам і чоловікам у користуванні гарантованими правами та свободами, створення умов для самореалізації особистості та є інтегруючим компонентом усіх напрямів державної кадрової політики.

Відповідно, ***гендерна політика в системі державного управління*** – це складова державної гендерної політики, що спрямована на утвердження гендерної рівності в органах державної влади шляхом реалізації гендерної паритетності у владних структурах і досягнення гендерно збалансованої участі у прийнятті управлінських рішень на національному, регіональному та місцевому рівнях.

Гендерну політику в системі державної служби можна визначити як комплекс дій органів державної влади щодо забезпечення державним службовцям відповідного соціального статусу згідно з освітою, особистими і професійними якостями та культурно-інтелектуальним потенціалом на основі інституційного гарантування рівних можливостей жінкам і чоловікам у світлі гендерної демократії.

Сутність гендерної політики в системі державної служби, на нашу думку, полягає в послідовному здійсненні конструктивних дій, спрямованих на утвердження гендерної рівності в органах державної влади, що передбачає:

– гарантування прав та свобод жінок і чоловіків та рівних можливостей у користуванні цими правами та свободами;

– створення однакових умов для самореалізації, розвитку лідерських якостей та набуття людиною соціального статусу відповідно до потреб, інтересів і здібностей жінки і чоловіка;

– визнання того, що мають бути враховані специфічні інтереси жінок і чоловіків під час розробки програм та проектів;

– справедливе ставлення до жінок і чоловіків та до оцінювання результатів їхньої діяльності;

– забезпечення однакових можливостей для жінок і чоловіків робити свій внесок у політичний, соціальний, економічний і культурний розвиток;

– гарантування прав щодо доступу чоловіків і жінок до розподілу економічних і соціальних ресурсів;

– сприяння розвиткові партнерства між жінками і чоловіками на основі принципів демократії;

– створення передумов формування гендерно збалансованого державного кадрового апарату, особливо його керівного складу.

Підсумовуючи, зазначимо, що проведення гендерної політики у сфері державної служби України має передбачати системну роботу органів державної влади на основі комплексного підходу до розв'язання проблеми рівності жінок і чоловіків, що окреслюється як парадигма: формування гендерної свідомості державних службовців → подолання гендерних стереотипів і гендерної сліпоти → створення умов для самореалізації особистості → забезпечення жінкам рівного соціального статусу з чоловіками відповідно до їхніх якостей і можливостей → розвиток гендерної культури → утвердження гендерної рівності → реалізація гендерної паритетності → досягнення гендерно збалансованої участі у прийнятті управлінських рішень.

Означений підхід дасть змогу створити гендерно чутливий корпус кадрів державної служби, який буде налаштований на сприйняття гендерних вимірів будь-яких політичних, соціальних та економічних явищ, на розроблення гендерних стратегій та управління гендерним процесом у сфері державної служби зокрема та в суспільстві загалом.

Узагальнюючи все вищенаведене, зробимо такі основні *висновки*.

1. Проведений термінологічний аналіз гендерної теорії дав змогу уточнити формулювання категорії "державна гендерна політика" та визначити поняття гендерної політики в системі державного управління і гендерної політики в системі державної служби.

Гендерна політика в системі державного управління – це складова державної гендерної політики, що спрямована на утвердження гендерної рівності в органах державної влади шляхом реалізації гендерної паритетності у владних структурах і досягнення гендерно збалансованої участі у прийнятті управлінських рішень на національному, регіональному та місцевому рівнях.

Гендерна політика в системі державної служби – це комплекс дій органів державної влади щодо забезпечення державним службовцям відповідного соціального статусу згідно з освітою, особистими і професійними якостями та культурно-інтелектуальним потенціалом на основі інституційного гарантування рівних можливостей жінкам і чоловікам у світлі гендерної демократії.

2. На підставі проведеного дослідження з'ясовано сутність гендерної політики в системі державної служби, що полягає в послідовному здійсненні комплексу дій в органах державної влади, спрямованих на утвердження гендерної рівності.

3. Формування та реалізація гендерної політики у сфері державної служби України має передбачати системну роботу органів державної влади на основі комплексного підходу до розв'язання проблеми рівності жінок і чоловіків, що постає як парадигма і має певний алгоритм: від формування гендерної свідомості державних службовців до досягнення гендерно сбалансованої участі у прийнятті управлінських рішень.

Перспективи подальших досліджень на сучасному етапі розвитку інституту державної служби, на наш погляд, лежать у площині розроблення механізмів реалізації гендерної політики в системі державної служби, формування та розвитку гендерної культури і гендерної освіти державних службовців України.

Список використаних джерел

1. Аналіз, що ґрунтується на врахуванні гендерних питань : довід. для вироблення напрямків політики. – Отава, 1998. – 334 с.
2. *Вілкова О.* Сучасні моделі гендерної політики: сутність та особливості впровадження / Олена Вілкова // Політ. менеджмент. – 2008. – № 6. – С. 160–166.
3. *Воронина О. А.* Глоссарий [по гендерной теории] / О. А. Воронина. – Режим доступа: http://www.gender.ru/russian/glossary/index.shtml#H0438.
4. Гендер у державному управлінні. Гендер як чинник розподілу влади. – Режим доступу: http://cpk.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=681.
5. Гендерна політика в системі державного управління : підручник / [М. М. Білинська, Л. В. Гонюкова, Л. О. Воронько та ін. ; за заг. ред. М. М. Білинської]. – К. ; [Запоріжжя : Друк. світ], 2011. – 132 с.
6. Гендерні аспекти державної служби : монографія / [М. І. Пірен, Н. В. Грицяк, Т. Е. Василевська, О. М. Іваницька] ; за заг. ред. Богдана Кравченка. – К. : Вид-во Соломії Павличко "Основи", 2002. – 336 с.
7. Гендерні підходи у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., Луцьк, 1 черв. 2012 р. – Луцьк, 2012. – 204 с.
8. *Гошовська В. Г.* Основи гендерної політики в парламентській діяльності : навч. посіб. / [В. А. Гошовська, Н. Б. Ларіна, В. В. Святненко] ; за заг. ред. В. А. Гошовської. – К., 2011. – 100 с.
9. *Грицяк Н.* Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія / Наталя Грицяк. – К. : Вид-во НАДУ, 2004. – 384 с.
10. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка та ін. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.
11. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. – К. : НАДУ, 2011. – Т. 4 : Галузеве управління / наук.-ред. колегія : М. М. Іжа (співголова), В. Г. Бодров (співголова) та ін. – 2011. – 648 с.
12. *Кілієвич О.* Англо-український глосарій термінів і понять з аналізу державної політики та економіки / Олександр Кілієвич. – К. : Вид-во Соломії Павличко "Основи", 2003. – 512 с.
13. *Кулачек О.* Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії : [монографія] / Ольга Кулачек. – К. : Вид-во Соломії Павличко "Основи", 2005. – 304 с.
14. Матеріали семінарів "Політичне лідерство жінок та вибори-98" / Проект "Гендер в розвитку" ПРООН та SIDA. – К., 1998. – 76 с.
15. *Мельник Т. М.* Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності / Т. М. Мельник. – 2-ге допов. вид. – К., 2010. – 440 с.
16. Поняття та суть гендеру. Основні парадигми інтерпретації гендерних відносин. – Режим доступу: http://cpk.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=670.
17. Реалізація гендерної політики в управлінні освітою : навч.-метод. посіб. / [Н. Г. Протасова, Л. А. Гаєвська, Т. О. Лукіна та ін. ; за заг. ред. Н. Г. Протасової]. – К. ; [Запоріжжя : Друк. світ], 2011. – 176 с.
18. *Соколов В.* Тенденції гендерної політики в Європі та Україні / В'ячеслав Соколов, Марина Саприкіна // Політ. менеджмент. – 2008. – № 3. – С. 120–127.
19. Соціологія : корот. енциклопед. слов. / за заг. ред. В. І. Воловича. – К. : Укр. центр. духов. культури, 1998. – 736 с.
20. Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 роки : схвалено Указом Президента України від 1 лют. 2012 р. № 45/2012. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012.
21. *Тукаленко І.* Від рівності прав до рівності можливостей / Інна Тукаленко // Політ. менеджмент. – 2008. – № 5. – С. 128–135.