

УДК 342.722

Забезпечення гендерного балансу у прийнятті політичних та економічних рішень: досвід ЄС

О.М. РУДІК

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління
 Національної академії державного управління при Президентіві України,
 м. Дніпропетровськ, Україна, E-mail: anrudik@ukr.net

Авторське резюме

Досліджується досвід ЄС щодо забезпечення гендерного балансу у прийнятті рішень у сферах політики та бізнесу на європейському та національному рівнях. Аналізуються, зокрема, відповідні статистичні дані, вміщені в звіті Європейської Комісії щодо поступу у досягненні рівності між жінками і чоловіками. Розглядаються також практичні заходи, яких вживає Європейська Комісія з метою заохочення інститутів, органів і установ ЄС, урядів держав-членів до подолання існуючого гендерного дисбалансу на керівних і відповідальних посадах у політиці та бізнесі. Цікавим та таким, що заслуговує на запозичення, є досвід створення в ЄС бази даних щодо кількості жінок і чоловіків, які обіймають ключові посади у процесі прийняття рішень. Це дозволяє Європейській Комісії здійснювати постійний моніторинг поточної ситуації й тенденцій у цій сфері, а також порівнювати держави-члени на основі надійних статистичних даних. Робиться висновок про те, що в Європейському Союзі накопичено багатий законотворчий та управлінський досвід щодо подолання існуючого гендерного дисбалансу на посадах прийняття рішень. Європейська Комісія за підтримки інших інститутів та держав-членів ЄС постійно шукає нові шляхи підвищення ефективності гендерної політики ЄС у цьому напрямі. Україні варто активно і послідовно запозичувати кращі практики ЄС в подоланні гендерного дисбалансу та реалізації гендерної політики в цілому, що дозволить нашій державі зміцнити демократію та наблизитись до виконання критеріїв вступу в ЄС.

Ключові слова: Європейський Союз, гендер, гендерна політика, гендерний баланс, прийняття рішень, політичне представництво, бізнес-лідерство.

Gender balance in decision-making positions in politics and business: EU experience

O.M. RUDIK

Dnepropetrovsk regional institute of public administration, the National academy of public administration, office of the President of Ukraine, Dnepropetrovsk, Ukraine, E-mail: anrudik@ukr.net

Abstract

The experience of the EU to ensure gender balance in decision-making positions in politics and business on the European and national levels is studied. Relevant comparable statistical data taken from the report of the European Commission on progress in achieving equality between women and men is analysed. Practical measures taken by the European Commission to encourage institutions, bodies and EU institutions, Member States governments to overcome the existing gender imbalance in senior and responsible positions in politics and business is considered. According to the author, EU experience to create a database on the number of men and women who hold key positions in decision-making is interesting and it is one that deserves borrowing. The database allows the Commission to carry out continuous monitoring of the current situation and trends in this area, and compare Member States on the basis of reliable statistics. It is concluded that in the EU rich legislative and administrative experience to overcome the existing gender imbalance in positions of decision-making is accumulated. European Commission with the support of other institutions and EU Member States are constantly looking for new ways to improve the effectiveness of EU gender policy in this area. Ukraine should actively and consistently adopt EU best practices in addressing gender imbalances and implementation of gender policy in general, which will allow our country to strengthen democracy and get closer to meeting the criteria for EU accession.

Keywords: European Union, gender, gender policy, gender balance, decision-making, political representation, business leadership.

Постановка проблеми. Незважаючи на те, що жінки становлять близько половини робочої сили та більше половини нових випускників університетів в ЄС-28, у більшості держав-членів чоловіки все ще значно кількісно переважають жінок на відповідальних посадах, зокрема найвищих, в усіх сферах суспільного життя, особливо в політиці та бізнесі. Попри досягнутий в ЄС поступ на шляху встановлення

гендерного балансу в процесі прийняття рішень у сфері політики й бізнесу, інститутам Союзу та урядам держав-членів багато чого ще належить зробити. Численні дослідження показують, що гендерна різноманітність повністю себе виправдовує і що існує позитивна кореляція між кількістю жінок на керівних посадах та ефективністю політики й бізнесу. З огляду на це Європейська Комісія докладає значних зусиль

© О.М. Рудік, 2013

у встановленні цілей і певних стандартів задля забезпечення гендерного балансу на керівних і відповідальних посадах як на рівні ЄС, так і в державах-членах.

Проблема гендерного дисбалансу на керівних і відповідальних посадах є надзвичайно актуальною й для України, де одним із проявів нерівності жінок і чоловіків є занадто великий розрив у кількісному представництві жінок і чоловіків у прийнятті політичних, економічних і соціально важливих рішень (частка жінок у депутатському корпусі Верховної Ради України становить 7,4%, серед депутатів обласних рад – 12%, районних рад – 23%, міських – 28%, сільських та селищних рад – відповідно 51% та 46%) [1], вкрай низьким є представництво жінок у керівництві бізнес-структур (жінки очолюють лише 12% великих та 15% середніх підприємств) [2]. Окрім того, непоодинокими є факти дискримінації за ознакою статі під час призначення на посади. З огляду на це, вивчення кращого європейського досвіду вирішення зазначеної проблеми та його врахування під час вироблення та імплементації національної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, дасть можливість Україні суттєво підвищити ефективність реалізації політики подолання гендерної нерівності, сприятиме утвердженню європейських цінностей в усіх сферах суспільного життя, наблизить нашу державу до виконання Цілей Розвитку Тисячоліття, зокрема цілі 3 «Заохочення гендерної рівності і розширення прав і можливостей жінок».

Аналіз досліджень і публікацій. Проблематика досягнення гендерного балансу в процесах прийняття рішень у політиці й бізнесі постійно знаходиться у сфері наукових інтересів зарубіжних, зокрема європейських дослідників. Серед останніх можна виділити праці Д. Далерупа, Л. Фрейденвал, М. Сміт, Ш. Ремері, І. Кантоли та інших дослідників. Суттєвий внесок вносять у дослідження аналітичні підрозділи Європейської Комісії та інших інститутів ЄС, Європейський інститут з питань гендерної рівності та європейські аналітичні центри. В працях О. Кисельової, М. Найдич, О. Ярош, І. Добржанської, І. Гребенюк, Т. Краснопольської, Л. Пиляєвої, О. Демченко, В. Опально, І. Лазор, Л. Гонюкової та інших вітчизняних науковців досліджувались міжнародні механізми утвердження гендерної рівності у виборних органах влади, гендерна політика ЄС, гендерна проблематика у зарубіжній та вітчизняній політиці, гендерний паритет в державному управлінні та на державній службі, питання жіночого лідерства в політиці, реалізація Цілей Розвитку Тисячоліття в Україні у частині утвердження гендерної рівності.

Метою дослідження є вивчення досвіду ЄС у вирішенні проблеми гендерного дисбалансу

на посадах прийняття рішень у політиці та бізнесі.

Виклад основного матеріалу. Хоча забезпечення гендерного балансу у прийнятті рішень є переважно відповідальністю держав-членів ЄС, Європейська Комісія давно визнала необхідність у сприянні досягненню гендерного балансу у цих процесах усіма доступними засобами. Прийняття в березні 2010 р. Комісією «Жіночої Хартії» та «Стратегії ЄС щодо досягнення рівності між чоловіками і жінками на 2010 – 2015 рр.» [7] стало підтвердженням рішучості Комісії всебічно сприяти зростанню кількості жінок на відповідальних посадах у політиці та бізнесі.

З метою практичної реалізації положень зазначених документів Комісія:

- розглядає цільові ініціативи щодо покращення гендерного балансу в прийнятті рішень (у політичному прийнятті рішень в середньому лише один із чотирьох депутатів парламентів та міністрів урядів держав-членів ЄС – жінка; у прийнятті рішень в економіці жінки представляють лише одну десяту членів правлінь великих компаній ЄС та 3% серед голів правлінь);

- стежать за поступом у досягненні мети зростання до 25% частки жінок на керівних посадах високого рівня в сфері науки та наукових досліджень (незважаючи на встановлену в 2005 р. мету, в університетах ЄС лише 19% професорів – жінки);

- слідкує за поступом у досягненні мети зростання до 40% частки членів однієї статі у складі комітетів та експертних груп, створених Комісією;

- підтримує зусилля у сприянні більшої участі жінок у виборах до Європейського парламенту, у тому числі й як кандидатів у депутати (в Європейському парламенті 2009 – 2014 рр. скликання лише три з десяти депутатів – жінки).

Згідно з останнім за часом звітом Європейської Комісії «Поступ у досягненні рівності між жінками і чоловіками в 2012 р.: ініціатива «Європа-2020», порівняно з 2003 р. ЄС у середньому демонструє повільний поступ у досягненні гендерного балансу в процесах прийняття рішень як в публічному (парламенти, уряди, представницькі органи на регіональному та місцевому рівнях), так і приватному секторах (керівні органи публічних компаній). Вперше у звіті з'явилися дані щодо гендерного балансу на найвищому рівні прийняття рішень в сферах охорони довкілля та енергетики [5].

Гендерно збалансоване представництво в політичному врядуванні є наріжним каменем сучасної відповідальної демократії та ключовою умовою утвердження гендерної рівності в суспільстві. Незважаючи на очевидний факт, що гендерний склад обраних представників має

відображати гендерний склад населення, поступ держав-членів ЄС на шляху до досягнення такої відповідності є надто повільним. У 2012 р. три з чотирьох членів національних парламентів держав-членів (нижніх палат двопалатних парламентів) були чоловіки. В останньому кварталі 2012 р. лише Швеції, Фінляндії, Данії та Бельгії вдалося досягти збалансованого представництва в національних парламентах на рівні щонайменше 40% кожної статі. Нідерланди, Словенія, Іспанія та Німеччина є країнами, в яких частка жінок-парламентарів перевищила критичну масу на рівні 30% [5, р. 28].

Відзначається також, що за останні десять років на рівні ЄС було досягнуто більш ніж скромного поступу стосовного збалансованого представництва статей – частка жінок зросла лише на 4%, тобто з 22% в 2003 р. до 26% у 2012 р. Водночас в ряді держав-членів, зокрема Словенії, Франції, Греції, Італії, Португалії та Іспанії, спостерігається суттєвий прогрес. В чотирьох із цих країн – Словенії, Франції, Іспанії та Португалії – свого часу було запроваджено систему обов'язкового електорального гендерного квотування (наприклад, у Словенії з 2006 р. законодавчо встановлена гендерна квота, яка становить щонайменше 35% представників тієї чи іншої статі у виборчих списках політичних партій; у разі недотримання зазначеної вимоги виборча комісія має право скасувати список) [3; 8].

Важливим етапом на шляху до розширення участі жінок у політичному житті на національному рівні є їх представництво на регіональному та місцевому рівнях. На рівні ЄС частка жінок у регіональних та місцевих представницьких органах становить в середньому 32%, тоді як в національних парламентах – 26%. В чотирьох державах-членах ЄС рівень представництва жінок у регіональних асамблеях перевищує 40% (Франція, Іспанія, Фінляндія та Швеція), а в шести є більшим, ніж 30% (Велика Британія, Австрія, Нідерланди, Німеччина, Данія, Бельгія). Проте в Угорщині, Італії та Румунії цей рівень є нижчим за 15%. У багатьох державах-членах рівень представництва жінок у місцевих або регіональних представницьких органах є досить близьким до аналогічного показника в національному парламенті. На місцевому рівні збалансованого представництва (щонайменше 40% кожної статі) досягнуто лише в Швеції, а у Великій Британії, Фінляндії, Латвії, Франції, Іспанії, Данії та Бельгії частка жінок становить не менше 30% членів місцевих рад [5, р. 29].

Щодо гендерного балансу серед членів національних урядів (у звіті Європейської Комісії бралися до уваги лише посади міністрів кабінетів чи рад міністрів держав-членів), то його показник на всій території ЄС становив на кінець 2012 р. 73% чоловіків і 27% жінок. Порівняно

з 2003 р. частка жінок-урядовців зросла лише на 3%. В четвертому кварталі 2012 р. в урядах п'яти держав-членів ЄС (Франція, Австрія, Данія, Фінляндія і Швеція) було представлено щонайменше 40% кожної статі. Серед урядовців Нідерландів, Бельгії та Німеччини частка жінок становила близько 38%. Менше 10% жінок налічується в урядах Угорщини (9%), Словенії (8%), Естонії (8%, хоча в 2008 р. – 21%), Греції (6%) та Словаччини (7%, однак в 2003 р. в уряді цієї країни не було жодної жінки). Відчутного прогресу досягнуто в Кіпрі, де частка жінок-урядовців зросла з 9% в 2003 р. до 33% в 2012 р. та Польщі, в уряді якої в 2003 р. було лише 6% жінок, а в 2008 р. і 2012 р. вже 25% і 20% відповідно [5, р. 29].

У контексті регулярного процесу моніторингу в межах Пекінської Платформи дій та ініціативи Данії, яка головує в Раді ЄС в першій половині 2012 р., Рада ЄС з питань соціальної політики, охорони здоров'я та у справах споживачів (EPSCO) прийняла рішення щодо врахування гендерної складової під час вирішення екологічних проблем. У документі підкреслюється нагальна необхідність досягнення гендерної рівності в процесі прийняття рішень органами влади в транспортному та енергетичному секторах, у видах професійної діяльності в науково-технічній сфері, а також у наукових органах високого рівня.

В ЄС частка жінок-міністрів, які відповідають за охорону довкілля, транспорт та енергетику в 2012 р. становила в середньому 19,6% (серед жінок на посадах міністрів з питань охорони довкілля – 29,5%). Певною мірою відбиваючи ситуацію, що склалася на міністерському рівні, частка жінок, які знаходяться на вершині адміністративної ієрархії в міністерствах, що відповідають за охорону навколишнього середовища та боротьбу зі зміною клімату, є більшою ніж у тих, які здійснюють транспортну та енергетичну політику [5, р. 29 – 30].

Щодо забезпечення гендерного балансу в процесах прийняття рішень у приватному секторі, то дані Євростату за жовтень 2012 р. свідчать, що в середньому по ЄС частка жінок у складі вищих колегіальних органів управління найбільших компаній зареєстрованих на фондовій біржі (максимум 50 компаній, які входять до індексу блакитних фішок, тобто найбільших за ринковою капіталізацією та/або ринковою торгівлею), становить лише 15,8%, а серед керівників найвищого рівня цих компаній – 3%. В результаті, не переконання Європейської Комісії, європейські компанії втрачають талановитих працівників, а Європа – потенційне джерело економічного зростання. Однак, порівняно з попередніми роками перший показник є вищим і, що важливо, поліпшується більш швидкими темпами ніж раніше:

з жовтня 2010 р. (11,8%) частка жінок у складі вищих колегіальних органів управління компанії зросла на 4% [5, р. 25 – 26].

У звіті зазначається, що це поліпшення показників пов'язане, насамперед, з проведенням інтенсивних публічних дебатів, ініційованих Європейською Комісією та підтриманих Європейським Парламентом, а також з реалізацією конкретних ініціатив у ряді держав-членів. На даний час одинадцять держав-членів прийняли певні законодавчі або адміністративні акти, спрямовані на поліпшення гендерного балансу в приватних і/або державних компаніях (Австрія, Бельгія, Данія, Фінляндія, Франція, Греція, Італія, Нідерланди, Португалія, Словенія та Іспанія).

В розробленій Європейською Комісією пропозиції директиви Європейського Парламенту і Ради ЄС щодо поліпшення гендерного балансу серед невиконавчих директорів компаній, які зареєстровані на фондових біржах (листопад 2012 р.), пропонується встановити мінімальний показник (40%) для недостатньо представленої статі серед невиконавчих директорів у рада директорів великих публічних компаній, який має бути досягнутий до 2020 р. (2018 р. для публічних компаній, які є державними підприємствами). З метою досягнення поставленої цілі директива зобов'язує компанії з нижчим за 40% рівнем представництва робити призначення на ці посади на основі порівняльного аналізу кваліфікації кожного кандидата, застосовуючи заздалегідь встановлені, чіткі, нейтрально сформульовані та однозначні критерії [6]. Держави-члени мають вживати ефективних та стимулюючих заходів. Що стосується виконавчих директорів, то компанії повинні самостійно брати на себе певні зобов'язання, які мають бути виконані в терміни, встановлені для невиконавчих директорів.

В ЄС усвідомлюють, що причини недостатньої представленості жінок на керівних посадах компаній є багатофакторними, через що вирішення цієї проблеми потребує комплексного підходу. За результатами проведеного в 2002 р. опитування 500 жінок, які обіймали високі посади в корпораціях та фірмах по всій Європі, основними бар'єрами на шляху кар'єрного просування жінок були названі [4]:

- стереотипи та упередження щодо ролі жінок та їх професійної спроможності;
- відсутність придатних жіночих ролевих моделей (для досягнення кар'єрних висот жінки не повинні жертвувати своєю жіночністю);
- брак відповідного управлінського досвіду;
- сімейні обов'язки (материнство, домашня робота);
- недостатньо розвинена практика наставництва (наставництво може бути запроваджене на будь-якому етапі кар'єри для сприяння професійному розвитку здібних управлінців).

На додаток до законопроекту Комісія запропонувала низку заходів, спрямованих на боротьбу з першопричинами формування гендерного дисбалансу. Як і належить в умовах демократичного врядування, Комісія працюватиме у партнерстві з урядами та відповідними суб'єктами.

На початку березня 2011 р. заступник голови Європейської Комісії європейський комісар з питань юстиції, основоположних прав та громадянства Вів'єн Редінг закликала зареєстровані на біржі компанії підписати документ «Жінки у складі правління: урочиста обіцянка Європі» (в документі мали бути вказані конкретні кроки у напрямі зростання кількості жінок на високих посадах компанії, а також заходи, заплановані на поточний рік) та розробити саморегуляторні ініціативи, спрямовані на більше висунання жінок на високі керівні посади з метою досягнення їх частки у керівництві компаній до 30% у 2015 р. і 40% у 2020 р. Документ був доступний для підписання на персональній веб-сторінці В. Редінг впродовж року, після чого 8 березня 2012 р. Комісія оцінила досягнутий поступ й розглянула кращий план дій. 4 травня 2011 р. документ підписали перші дві великі компанії – французький виробник парфумів та косметики «Guerlain SA» та консалтингова фірма з Іспанії «FES Consulting Empresarial» [4].

В 2003 р. Європейська Комісія створила базу даних щодо кількості жінок і чоловіків, які обіймають ключові посади у процесі прийняття рішень, з метою постійного моніторингу поточної ситуації й тенденцій у цій сфері та проведення порівняння між державами-членами на основі надійних статистичних даних. До бази даних уміщена інформація щодо посадових і впливових осіб у політиці, публічному адмініструванні, судовій системі та різних інших ключових сферах економіки. Дані щодо політичного прийняття рішень на європейському та національних рівнях оновлюються щоквартально, тоді як усі інші дані – щорічно, однак у разі виборів оновлені дані на регіональному рівні вміщуються до щоквартальних оновлень.

Дані доступні для виробників рішень на європейському, національному та регіональному рівнях (лише політика) і охоплюють 34 країни – 28 держав-членів ЄС, країни Європейського економічного простору (Ісландія, Ліхтенштейн, Норвегія), країни-кандидати (колишня республіка Югославії Республіка Македонія, Туреччина) та одна із потенційних країн-кандидатів – Сербія. База даних організована за розділами:

- політика – містить інформацію щодо стану гендерного балансу серед політиків на європейському (Європейський Парламент, Економіко-соціальний комітет, Комітет регіонів), національному (національні парламенти та

уряди) і регіональному (регіональні асамблеї та уряди) рівнях;

- публічне адміністрування – містить інформацію щодо стану гендерного балансу серед високопоставлених державних службовців на європейському (Європейський Парламент, Європейська Комісія, Рада ЄС, Економіко-соціальний комітет та Комітет регіонів, Європейський суд аудиторів, Європейський омбудсмен, агентства ЄС) та національному рівнях (міністри, голови моніторингових та аудиторських органів);

- судова система – містить інформацію щодо стану гендерного балансу в органах юстиції на європейському (Суд ЄС, Європейський суд з прав людини) та національному рівнях (верховні, адміністративні та конституційні суди, прокурори);

- бізнес і фінанси – містить інформацію щодо стану гендерного балансу на ключових посадах у фінансових інститутах на європейському та національному рівнях (центральні банки, фінансові інститути) та у великих компаніях, акції яких котируються на біржах;

- соціальні партнери та неурядові організації (НУО) – містить інформацію щодо стану гендерного балансу на ключових посадах в організаціях соціальних партнерів, які представляють роботодавців та працівників на рівні ЄС, а також в європейських НУО;

- базова інформація – містить дані Європейського огляду робочої сили¹ (European Labour Force Survey – LFS) щодо гендерного балансу населення в цілому, зайнятого населення, а також серед голів компаній всіх розмірів у кожній країні, що охоплена базою даних.

У кожному розділі є таблиці даних, які містять актуальну інформацію по окремих темах та стислу інформацію щодо організацій та посад. Крім того, по кожній з тем наявний файл (Excel) з найсвіжішими даними та всією архівною інформацією.

Цікавим є досвід ЄС у створенні відповідних мереж. Так, у червні 2008 р. Європейською Комісією була створена Мережа сприяння про-

суванню жінок у процесах прийняття рішень в політиці та економіці, яка є платформою на рівні ЄС для обговорення успішних стратегій та кращого досвіду з покращення гендерного балансу на посадах прийняття рішень. У межах мережі обговорюються питання:

- важливості наставництва, створення мереж та ролевих моделей для кар'єрного просування жінок;

- запровадження квот як інструментів досягнення гендерного балансу в політиці та керівництві компаній;

- гендерного розриву у заробітній платі в менеджменті.

Мережа складається з голів (15 осіб) європейських організацій зацікавлених у сприянні гендерній рівності на посадах прийняття рішень. На останньому за часом засіданні членів мережі (вересень 2012 р.) розглядалися питання просування жінок на керівні посади, планування ними кар'єри, ролі керівництва компанії у сприянні кар'єрному зростанню жінок.

Висновки. Таким чином, причини недостатнього представництва жінок у прийнятті рішень в політиці та економіці, зокрема бізнесі, є комплексними та багатоаспектними. В Європейському Союзі накопичено багатий законотворчий та управлінський досвід щодо подолання існуючого гендерного дисбалансу на посадах прийняття рішень.

Європейська Комісія, за підтримки інших інститутів та держав-членів ЄС, постійно шукає нові шляхи підвищення ефективності гендерної політики як на європейському, так і національному рівнях. З огляду на вищезазначене, Україні слід активно й послідовно запозичувати кращі практики ЄС як у подоланні гендерного дисбалансу в прийнятті політичних та економічних рішень, так і в реалізації гендерної політики в цілому, що сприятиме забезпеченню прав людини, утвердженню демократії, вирішенню соціально-економічних проблем, упевненому поступу шляхом європейської інтеграції, а також виконанню міжнародних зобов'язань України.

ПРИМІТКИ:

¹ Велике щоквартальне вибіркове опитування (розмір вибірки – 1,5 млн. осіб старше 15 років) серед приватних домогосподарств, яке проводиться Євростатом з 1983 р. Є важливим джерелом інформації щодо поточного стану та тенденцій на ринку праці ЄС.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Про схвалення Концепції Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 листопада 2012 р. №1002-р. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1002-2012-%D1%80>
2. Уряд схвалив програму подолання гендерної нерівності в Україні. – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=18DEA301A3A9F0C7F39577E179193E9A?art_id=246714157&cat_id=244276429
3. Electoral Gender Quota Systems and their Implementation in Europe. – Access mode: <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/200903/20090310ATT51390/20090310ATT51390EN.pdf>

4. Gender balance in decision-making positions. European Commission: Justice – Access mode: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm
5. Progress on equality between women and men in 2012: A Europe 2020 initiative. – Access mode: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_annual_report_en.pdf
6. Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures. – Brussels, COM(2012) 614 final. – Access mode: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:en:PDF>
7. Strategy for equality between women and men 2010 – 2015: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Region. – Brussels COM(2010) 491 final. – Access mode: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>
8. Quota Project. Global Database of Quotas for Women: Slovenia. – Access mode: <http://www.quotaproject.org/uid/countryview.cfm?CountryCode=SI&additional>

REFERENCES:

1. Pro skhvalennia Kontseptsii Derzhavnoi prohramy zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhink i cholovikiv na period do 2016 roku: Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 21 lystopada 2012 r. № 1002-r (On Approval of the Concept of State Programme to ensure equal rights and opportunities for women and men for the period up to 2016: Cabinet of Ministers of Ukraine of November 21, 2012 № 1002-r). Mode of access: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1002-2012-%D1%80>
2. Uriad skhvalyv prohramu podolannia hendernoj nerivnosti v Ukraini (The government has approved a program to overcome gender inequality in Ukraine). Mode of access: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=18DEA301A3A9F0C7F39577E179193E9A?art_id=246714157&cat_id=244276429
3. Electoral Gender Quota Systems and their Implementation in Europe. Access mode: <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/200903/20090310ATT51390/20090310ATT51390EN.pdf>
4. Gender balance in decision-making positions. European Commission: Justice. Access mode: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm
5. Progress on equality between women and men in 2012: A Europe 2020 initiative. Access mode: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_annual_report_en.pdf
6. Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures. Brussels, COM(2012) 614 final. Access mode: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:en:PDF>
7. Quota Project. Global Database of Quotas for Women: Slovenia. Access mode: <http://www.quotaproject.org/uid/countryview.cfm?CountryCode=SI&additional>
8. Strategy for equality between women and men 2010 – 2015: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Region. – Brussels COM(2010) 491 final. Access mode: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>

Рудік Олександр Миколайович – кандидат політичних наук, доцент
Дніпропетровський регіональний інститут державного управління Національної академії
державного управління при Президентові України
Адреса: 49044, м. Дніпропетровськ, вул. Гоголя, 29
E-mail: anrudik@ukr.net

Rudik Oleksandr Mykolaiovych – PhD in political science, associate professor
Dnepropetrovsk regional institute of public administration, the National academy of public
administration, office of the President of Ukraine
Address: 29, Gogol Str., Dnipropetrovsk, 49044
E-mail: anrudik@ukr.net