

РІВНЕНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ІСТОРІЇ, ПОЛІТОЛОГІЇ ТА МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН
КАФЕДРА ПОЛІТИЧНИХ НАУК

Дипломна робота

Освітній ступінь: магістр

на тему:

ЖІНОЧЕ ПОЛІТИЧНЕ ЛІДЕРСТВО В УМОВАХ СУЧАСНИХ ГЕНДЕРНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Виконала: здобувачка вищої освіти VI курсу
Спеціальності 052 «Політологія»
Групи ПЛ-61
Теребейко Вікторія Василівна

Науковий керівник:
к. і. н., доц. кафедри політичних наук
Постельжук Олександр Петрович

Рецензент:
к. політ.н., доц. кафедри політології
та соціології РДГУ
Лесняк Віталій Юрійович

Рівне 2020 рік

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ЖІНОЧОГО ПОЛІТИЧНОГО ЛІДЕРСТВА	
1.1. Методологічні основи дослідження гендерної політики та гендерних трансформацій в сучасних умовах.....	7
1.2. Теоретичні підходи у дослідженні жіночого політичного лідерства.....	16
РОЗДІЛ 2. ПРОЯВИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЖІНОЧОГО ПОЛІТИЧНОГО ЛІДЕРСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ	
2.1. Жінка як політичний лідер в системі прийняття політико-управлінських рішень.....	33
2.2. Стан і проблеми розвитку жіночого політичного лідерства в сучасному світі.....	41
2.3. Особливості формування іміджу жінки-політичного лідера: світовий та національний досвід.....	48
РОЗДІЛ 3. ЖІНОЧЕ ПОЛІТИЧНЕ ЛІДЕРСТВО В УКРАЇНІ: ДОСЯГНЕННЯ, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ	
3.1. Правові та політичні фактори розвитку жіночого політичного лідерства в Україні.....	58
3.2. Реалізація гендерної політики як передумова формування інституту жіночого політичного лідерства в Україні.....	70
ВИСНОВКИ	85
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	88
ДОДАТКИ	95

ВСТУП

Актуальність. Розбудова демократичного суспільства передбачає паритетне залучення жінок до розвитку всіх сфер життя суспільства та управління ним. В такому аспекті одним з напрямів демократизації виступає забезпечення гендерної рівності в сферах сімейно-шлюбних відносин, економіки, політики та культури. Важливим фактором подолання дискримінації за ознакою статі, виступає ліквідація проявів гендерного насильства, торгівлі людьми (жінками та чоловіками), подолання гендерних стереотипів традиціоналістського, недемократичного характеру.

Це є шляхом до формування нової, паритетної, демократичної культури відносин між жінками та чоловіками. За відомим визначенням Ш. Фур'є, що «В кожному суспільстві рівень емансипації жінок є природнім мірилом загальної емансипації» стоїть розуміння гендерного критерію оцінки рівня демократизації суспільства та важливості розширення прав жінок як важливого прояву соціального прогресу.

Загалом, жінки складають 24 % у складі Парламентів світу. Наприклад, такі країни як Руанда, Болівія, Куба, Швеція, Фінляндія, Норвегія тощо, досягли паритетного рівня залучення жінок до парламентської діяльності у кількості від 45–52 % депутатських позицій. В Україні жіночий корпус Верховної Ради складають 20 % депутатів. В обласних радах України жінки вибороли від 10 до 20 % депутатських місць. Це вказує на гендерний прорив, який зробили жінки впродовж останніх десятиліть у боротьбі за рівність в сфері політики та політичного лідерства. Однак, для більшості країн світу та України проблема забезпечення рівності жінок і чоловіків у сфері політичного управління залишається актуальною і є однією із провідних завдань розбудови демократичного суспільства.

Дослідження жіночого політичного лідерства набувають важливого значення в умовах глобальних соціальних змін, коли демократичні трансформації стимулюють процес залученню жінок до управління в різних сферах життя, в тому числі політичній. У зв'язку з цим стає необхідним вивчати

специфіку участі жінок в партійному менеджменті та виборчому процесі, а також сприйняття жінок-політикинь електоратом. Вивчення особистостей жінок-політиків і особливостей їх сприйняття виборцями, представляє теоретичний і практичний інтерес, так як дає можливість прогнозувати електоральну поведінку, виявляти закономірності розподілу політичних ролей, конструювати ефективні політичні іміджі тощо.

Отже, політичний аналіз проблем розвитку жіночого політичного лідерства виступає актуальним напрямом не тільки сучасної гендерології, фемінології, але й політології, демократології, політичної соціології і психології. Це робить проблему залучення жінок до політики та політичного управління об'єктом міждисциплінарних і комплексних досліджень, результати яких необхідно використовувати в інформаційно-аналітичному забезпеченні гендерної політики держави, діяльності політичних партій та громадських організацій.

Об'єкт дослідження є політичне лідерство в сучасному суспільстві.

Предметом дослідження жіноче політичне лідерство.

Мета дослідження – дослідження рівня, факторів та шляхів розвитку сучасного жіночого політичного лідерства в умовах гендерних трансформацій, розбудови гендерної демократії в Україні.

Завдання дослідження:

- окреслити основні напрямки теоретичного аналізу жіночого політичного лідерства;
- визначити досягнення в сфері жіночого політичного лідерства на міжнародному та національному рівнях;
- проаналізувати роль жінок-політиків в системі прийняття політико-управлінських рішень;
- вивчити особливості формування іміджу жінки-політичного лідера;
- розглянути правові, соціальні та політичні умови розвитку жіночого політичного лідерства в Україні.

Теоретико-методологічною основою розв'язання поставлених у дослідженні мети та завдань, використовувалися загальнонаукові (теоретичного

та логічного рівнів) методи: конкретно-пошуковий (залучення тематичної літературної та джерельної бази); системний (аналіз лідерства як механізму розвитку політичної системи і суспільства в цілому), конфліктний (аналізу суперечностей у розвитку гендерної демократії), соціально-психологічний та політично-психологічний (розкриття особливостей політичного лідерства як соціального феномену), соціокультурний (у вивченні цінностей демократії, прав і свобод людини), порівняльний (співставлення рівнів розвитку політичного лідерства в різних країнах, порівняння стилів ліденства у гендерному розрізі); критичний (критична оцінка проблем розвитку політичного лідерства, жіночого зокрема); узагальнення (виявлення матеріалів, отриманих при вивченні наукової літератури, для формулювання та обґрунтування висновків за результатами проведеного дослідження) тощо. Вказана методологічна база дозволила здійснити науково-обґрунтований аналіз мети й завдань, сформулювати обґрунтовані висновки наукового дослідження.

В теоретичному аналізі проблеми магістерської роботи основою виступили роботи таких відомих західних і вітчизняних дослідників з проблем гендерної політики як К. Міллет, С. Файєрстоун, Х. Хартманн, С. де Бовуар, Д. Леонард, О. Лорд, С. Уолбі, Х. Карбі, Б. Кембел, Дж. Стюарт, Б. Фрідан, Е. Гідденс, П. Елліот, Н. Пушкарьова, Н. Юліна, Є. Здравомислова, А. Тьомкіна, І. Кон, Н. Осіпова, Л. Попкова, В. Успенська, Т. Мельник, І. Жеребкіна, Н. Лавриненко, С. Плотян, Н. Чухим, С. Павличко, К. Левченко, Л. Лобанова, Л. Смоляр, В. Суковата, Л. Кобелянска, В. Гошковська, Л. Пашко, В. Нікітіна, Т. Орлова, Т. Марценюк, О. Скнар, Л. Харченко та інші.

Емпіричну базу становлять дані досліджень статистичного характеру, а також результати соціологічних досліджень ООН, Національного Демократичного інституту.

Практичне значення одержаних результатів. Результати дослідження можуть бути використані при написанні праць, присвячених гендерній політиці та гендерним трансформаціям в сучасних умовах Також, окремі елементи роботи можуть слугувати допоміжним джерелом при написанні курсових і дипломних

робіт. Матеріали роботи можуть також використовуватись при підготовці до семінарських занять із курсу «Гендерна політика».

Апробація результатів дослідження. Окремі положення та висновки роботи доповідалися на Звітній, науковій конференції викладачів, співробітників і здобувачів вищої освіти Рівненського державного гуманітарного університету за 2019 рік. (14–15 травня 2020). Рівне – 2020.

Структура дипломної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів (8 підрозділів), висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи складає 96 сторінки, із них основного тексту 88 сторінок. Текст роботи містить 4 таблиці та 5 рисунків. Список використаних джерел налічує 90 позицій. Робота містить 17 додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ЖІНОЧОГО ПОЛІТИЧНОГО ЛІДЕРСТВА

1.1. **Методологічні основи дослідження гендерної політики та гендерних трансформацій в сучасних умовах**

Перші теоретичні концепції, що трактують положення жінки в суспільстві зустрічаються в працях давньогрецьких мислителів – Сократа, Аристотеля, Фукидіда тощо, які вказували на вторинну роль для жінки в суспільстві. Першим філософом-феміністом вважають Платона який вважав, що чоловік і жінка у всьому рівні, а тому нема рації говорити про жіночу мораль, оскільки вона нічим не відрізняється від чоловічої. Життя й діяльність таких перших жінок-вчених древнього миру як Теанія, Аспазія, Аксіопея, Гіпатія, Філіста підтвердили думку Платона про великі можливості та таланти жінок [63].

В епоху середньовічної теології роль жінки продовжували розглядати як нижчу, вторинну. У приниженні жінки, християнські філософи Апостол Павло, Блаженний Августин, Фома Аквінський були ще активніше, ніж античні. Їхня основна теза полягала в тім, що жінка – це причина гріхопадіння й вічна спокуса чоловічої плоті, а сама жінка (насамперед) і є плоттю [9]. Якщо античні й середньовічні філософи розглядали специфіку жіночої природи, виходячи з особливостей її біології, то філософія Нового часу розглядає дуалізм чоловічого й жіночого початку виходячи з ментальних особливостей статей.

Подальші – капіталістичні зміни у суспільстві ХУІІІ–ХІХ ст. призвели до розвитку робітничого, революційного руху, в межах якого активізується «жіноче» питання та зароджується жіночий рух. Першими документами феміністичного руху вважаються «Маніфест у захист прав жінок» Мері Уоллстоункрафт (1792 р.) і «Декларація прав жінок і громадянок» Олімпії де Гуж (1791 р.). На позиціях фемінізму стояли соціалісти-утопісти А. Сен-Сімон, Ш. Фур'є, Р. Оуен, а також А.Л.Ж. де Сталь і Ж. Санд (представниці утопічного

фемінізму в літературі), Дж. Стюарт Мілль (засновник ліберального фемінізму) [45, с. 183–185].

В епоху Французького Просвітництва Ф. Вольтер, Д. Дідро, Ж. Руссо, Ж. Кондорсе зробили прогресивний крок у поглядах на місце і роль жіноцтва у суспільстві. Саме вони підняли/поставили питання про утвердження принципу рівноправності жінок із чоловіками. Положення жінок на різних етапах розвитку суспільства вивчалось в роботах Л. Моргана (у рамках концепції матриархату), Ф. Енгельса (історія й проблеми розвитку шлюбу, сім'ї, відносин між чоловіками й жінками в капіталістичному суспільстві), А. Бебеля (роль жінки в революційному русі та в побудові соціалізму) [63].

Ідеї жіночої емансипації й жіночої рівноправності розглядалися в працях російських мислителів В. Белінського, А. Писемського, І. Тургенєва, М. Салтикова-Щедріна, Ф. Достоевського, І. Гончарова, М. Чернишевського, Д. Писарєва, М. Добролюбова тощо [1].

На рубежі XIX–XX ст. відновленню зневажливого ставлення до жінок сприяють філософські погляди П. Прудона, Ж. Мішле, А. Шопенгауера, Ф. Ніцше, Ч. Ломброзо тощо. А також психологія фрейдизму й скандально відома робота Отто Вейнінгера «Стать і характер», в якій автор різко розмежовує чоловіче і жіноче (перше кваліфікував як добро, друге як зло). Таким чином, дуалізм чоловічого та жіночого зберігається, але тепер все жіноче знову оголошується брудним, невартим, недосконалим, примітивним. А. Шопенгауер визначає, що призначення жінки вичерпується її покликанням служити поширенню людського роду. Ф. Ніцше пише про те, що звільнити жінку можна, тільки зробивши її дитину [1, с. 47–48].

Феміністський рух в кін. XIX – поч. XX ст. піднімається на новий рівень: формуються та активно розвиваються «робочий жіночий рух», «суфражизм» (боротьба за політичну рівноправність). Це стимулювало розвиток феміністичної ідеології й теорії. Великий внесок у вивчення гендерних соціальних ролей і гендерної психології внесли жінка-психоаналітик К. Хорні (1885–1952 рр.), соціолог, антрополог М. Мід (1901–1978) та багато ін. [65, 37].

На радикальних феміністичних позиціях стояли такі російські революціонерки, як О. Коллонтай, І. Арманд, Н. Крупська, які поклали початок практиці «державного» фемінізму після революції 1917 р. в період побудови радянської держави [1; 65].

В першій половині ХХ ст. до дискусії щодо гендерних відмінностей, гендерних ролей, гендерної ідентичності, гендерної нерівності приєдналися філософи, антропологи, психологи, соціологи, біологи, психологи. Від середини 1970-х років у західних університетах стали виникати центри жіночих, та гендерних досліджень. Головним завданням таких центрів стало дослідження та визначення особливостей гендерного конструкту жіночого та чоловічого, гендерної культури, гендерної дискримінації. В основі цих досліджень були покладені принципи компаративного, критичного, демократичного аналізу та дискурсу [9: 63; 1].

До середини ХХ ст. всі дослідження гуманітарних наук були андроцентричними і здійснювали їх з позицій маскуліних цінностей та чоловічого домінування в суспільстві. Фемінізм першої хвилі увів жінку та жіночу проблематику у предметне поле цих дисциплін. На початку 60-х років ХХ ст. жіночий рух і феміністичний напрям соціокультурних досліджень набуває нового значення і трансформується в гендерний менстрім (в певній мірі неофеміністичний за змістом) та гендерні дослідження. В такому переході інтерпретація гендерних ролей набуває нових значень і доповнює патріархальну гендерну апологетику. В результаті неофемінізм і гендерний підхід розширив діапазон теорій, концепцій і політик щодо аналізу гендерних ролей, гендерної нерівності та гендерної дискримінації, який включає широкий спектр концептуальних позицій – від патріархальних, консервативних, до ліберальних, демократичних і радикальних. Отже, гендерна концепція стала не просто неофеміністичним викликом, а й новою парадигмою соціальних досліджень та платформою розбудови гендерної демократії [45, с. 79–80].

За таких змін почався активний пошук концептуальної і політичної моделі досягнення рівних можливостей чоловіків і жінок не тільки де-юре, а і де-факто.

Широке застосування концепцій гендеру, гендерних студій та досліджень у країнах Заходу, пострадянського простору й Україні, відчутно вплинуло на еволюцію суспільних норм та уявлень про стосунки статей та призначення жінки. Поняття «гендер», застосування якого передбачало перехід досліджень з біологічного рівня на соціальний та відмову від постулату про природне призначення статей, стало ключовим та визначило назву нового наукового дискурсу [45, с. 82–86].

Отже, концепція гендеру стала загально визнаним досягненням неофеміністського руху, що розгорнувся в 60–70-х роках на Заході. Цей рух змінив уявлення про зміст демократії, змусив побачити багатобарвність соціального простору. Визнання різноманітності соціальних явищ і суперечностей дозволило розпочати новий дискурс про наявність і можливість співіснування різних форм суб'єктивності. Неофемінізм почали інтерпертувати в рамках демократичної концепції, яка критично оцінює практики гендерної нерівності та гендерної дискримінації та визначає стратегії гендерних демократичних трансформацій – незворотніх та якісних змін у системі гендерних диспозицій, гендерних відносин, гендерних цінностей і гендерної культури [2, с. 33].

Основні пошуки в рамках гендерного дискурсу другої пол. ХХ – поч. ХХІ ст. – це визначення причини гендерної нерівності та приниженого соціального статусу жінок. Факторів зміни соціальних рольових статусів жінок та чоловіків, зміст і наслідки сексуальної революції, гендерні стереотипи й гендерна толерантність, проблеми гендерних трансформацій, гендерної політики в процесі становлення гендерної демократії. Попри це, різним аспектам гендерної проблематики присвячені роботи таких відомих сучасних західних дослідників (переважно жінок) як Е. Оуклі, Д. Спендер, Л. Бирке, Дж. Мітчелл, К. Міллет, С. Файерстоун, К. Мак Кіннон, Х. Хартманн, С. де Бовуар, К. Делфі, Д. Леонард, О. Лорд, Х. Хартмані, С. Уолбі, Х. Карбі, Б. Кембел, П. Ленгерман, Д. Брантлі, М. Джонсон, Д. Чафетс, К. Уорд, Е. Россі, Е. Бадинтер, М. Кімбел, Е. Фром,

В. Брайсон, М. Дж. Стюарт, Б. Фрідан, Е. Гідденс, Г. Беккер, П. Берн, В. Вуллі, Н. Мендел, П. Елліот та багатьох інших.

Проблеми гендерних відносин та гендерних трансформацій у сучасному суспільстві розглядаються і в роботах таких сучасних російських дослідників, як С. Айвазова, С. Балабанова, Г. Брандт, І. Клеціна, М. Малишева, Н. Пушкарьова, Н. Юліна, О. Балабанова, І. Мерненко, Є. Здравомислова, А. Тьомкіна, І. Кон, О. Мітіна, А. Митрофанова, Н. Осіпова, Л. Попова, В. Успенська, О. Ярська-Смирнова та багато інших.

Серед сучасних українських дослідниць і дослідників гендерних проблем розвитку сучасного суспільства (й українського зокрема), найбільш відомими є М. Богачевська-Хом'як (американка українського походження), І. Жеребкіна, Н. Лавриненко, Т. Мельник, К. Левченко, Н. Омельченко, С. Плотян, О. Скар, Н. Чухим, С. Павличко, Т. Балакун, О. Кікінежді, М. Дмитрієва, Г. Яворська, В. Агеєва, Т. Журженко, О. Кісь, К. Левченко, Л. Лобанова, Л. Смоляр, В. Суковата, Л. Кобелянска та інші.

В сучасній соціології отримали найбільший розвиток два основних напрями теоретичного аналізу гендерних відносин – функціональний та конфліктний підходи [57]. У соціологічних теоріях ХХ ст. функціональна позиція в аналізі гендерної стратифікації та нерівності дістала відображення й утвердилась в межах функціоналізму – тут будь-які форми соціальної нерівності розглядалися як «механізми, що природно еволюціонують», внаслідок різної оцінки функціональної значимості позиції, що її посідає індивід.

Функціональний підхід щодо ролі статей у сім'ї й суспільстві, найчіткіше поданий у спільній монографії Т. Парсонса та Р. Бейлза під назвою «Сім'я, соціалізація і процес взаємодії», в якій аналізується уявлення архетипічного характеру - у соціальній системі жінка виконує експресивну роль, а чоловік – інструментальну. Експресивна роль полягає у встановленні гармонії й внутрішнього емоційного мікроклімату сім'ї, інструментальна – пов'язана зі стратегічними завданнями й спрямована на забезпечення зв'язків сім'ї з іншими інститутами і сферами життя суспільства [58].

В порівнянні з функціональним підходом гендерні відмінності і нерівності отримують інше трактування в теорії конфлікту. Так, у 1975 р. Р. Коллінз інтерпретував гендерну нерівність як зумовлену конфліктом між панівною групою (чоловіками) та залежною (жінками). Головна ідея Р. Коллінза полягала в тому, що міра залежності жінки від чоловіка визначається двома чинниками: 1) матеріальною залежністю; 2) цінністю жінки як власності, що підлягає обміну [58].

Необхідно зауважити, що практично вся феміністська думка 60–80-х років минулого століття (так чи інакше) віддзеркалювала конфліктний, зокрема марксистський / неомарксистський підхід. Але якщо стосовно наявності гендерної нерівності й необхідності її подолання всередині фемінізму існує єдина думка, то питання щодо природи залежності жінок становить предмет концептуальних розбіжностей. Так, наприклад, українська дослідниця О. Стрельник в своїй статті «Гендерна нерівність: теоретико-методологічні підходи до інтерпретації» пропонує авторську класифікацію феміністських течій, в залежності від позиції в теоретичному гендерному дискурсі (Таблиця 1) [58, с 149].

Таблиця 1

Відмінності між напрямками фемінізму	
Теоретичні передумови	Напрями фемінізму
1. Теорії нерівності (становище жінок характеризується нерівноправністю в порівнянні з чоловіками)	Ліберальний фемінізм Марксистський фемінізм
2. Теорії гноблення (становище жінок не лише нерівноправне стосовно чоловіків, а й характеризується як пригноблене)	Радикальний фемінізм Соціалістичний фемінізм

В цілому, в сучасній соціологічній теорії гендеру сформувались кілька підходів до інтерпретації гендерної нерівності:

- гендерна нерівність як природна константа, що зумовлена функціональною значимістю чоловічих і жіночих ролей (функціональний підхід);
- гендерна нерівність як відносини відмінності, соціально сконструйовані у формах нерівності можливостей та життєвих шансів жінок і чоловіків (соціальний конструктивізм, гендерні студії);
- гендерна нерівність як нерівність класових позицій чоловіків і жінок, їхніх позицій у системі соціальної стратифікації (класовий підхід);
- гендерна нерівність як зумовлена конфліктом між статями (конфліктний підхід);
- гендерна нерівність як пригноблення жінок і чоловіків продиктованими їм традиційними ролями (ліберально-феміністський напрям);
- гендерна нерівність як пригноблення жінок та насильство над ними (радикальний фемінізм, соціалістичний фемінізм) [58; 27, с. 132].

У плані вироблення теоретичної моделі соціологічного аналізу гендерної нерівності, особливе значення мають поняття соціального потенціалу та соціального статусу. Гендерна нерівність – це розбіжність статусних позицій жінок і чоловіків у різних сферах життєдіяльності суспільства, що зумовлена гендерним чинником (гендерної соціалізації, гендерних ролей, гендерних стереотипів, дискримінаційних практик тощо), який визначає можливості формування та реалізації їх соціального потенціалу [59].

В сучасній соціології все більший розвиток отримує інституціональний підхід, який поширюється в сфері гендерного аналізу. За думкою українського соціолога Н. Лавриненко, соціальний феномен гендеру може бути успішно проаналізований як соціальний інститут [27]. З такої такої точки зору гендер в себе може включати, наприклад, наступні аспекти:

- гендерні статуси, соціостатеві ролі, норми та експектації, що закріплюються закріплення через поведінкову, жестикуляційну, лінгвістичну, емоційну, психологічну приналежність;
- гендерний поділ праці, розподіл продуктивної й домашньої праці між

членами суспільства, що володіють різними гендерними статусами;

- гендерно запропонована родинність, тобто права й можливості для кожного гендерного статусу в сімейному (родинному) осередку;

- гендерні біологічні (сексуальні) сценарії поведінки, нормативні зразки сексуального бажання й сексуальної поведінки, що залежать від соціального статусу;

- гендерні якості особистості, комбінації характерних рис особистості, модельованих гендерними нормами, які пропонують певні почуття та форми поведінки членам різних гендерних статусів;

- гендерний соціальний контроль, формальне та неформальне схвалення й винагорода конформної поведінки й покарання ганьбою, соціальною ізоляцією, презирством і медичним лікуванням неконформістської поведінки;

- гендерна ідеологія, що виправдовує існування гендерних статусів, особливо, їх різну оцінку в суспільстві, іншими словами, домінуюча ідеологія маскулінізму прагне придушити критичний напрямок думки, шляхом оцінки нерівних гендерних статусів, які ніби то, природні;

- гендерні іміджі (образи), культурні репрезентації гендеру, його тілесності в символічній мові та творах мистецтва, що репродукують і легітимізують гендерні статуси [26, с. 17–18].

В цілому, гендерна проблематика у сучасній зарубіжній та українській соціології розвивається досить активно. Внаслідок чого з'явилося чимало фундаментальних праць з гендерного знання, основними галузями якого виступають такі напрями: сучасні фундаментальні теорії (тобто теоретична база гендерних досліджень); влада, політика і гендер; гендер, раса та етнос; соціально-класовий поділ і гендер; гендер, злочинність і закон; гендер, комунікація та засоби масової інформації; гендер і здоров'я; гендер і вік; гендер і сім'я; гендер і насильство; гендер, робота, праця та ін. Накопичення емпіричної інформації в кожній з цих галузей гендерної соціології, її осмислення та аналіз, дозволяють розширити та поглибити наукові знання щодо гендерних відносин, протиріч та проблем їх розвитку в сучасному соціумі, зокрема в українському суспільстві.

Стратегічною метою гендерної політики та гендерних перетворень є побудова та розвиток гендерної демократії. Тобто, такої системи взаємовідносин з волевиявленням жінок і чоловіків, які втілюють принципи рівності, збалансованості, гармонії та справедливості у правах, можливостях, обов'язках тощо [60, с. 70–72]. Розвиток гендерної демократії можливий за умов формування таких відносин між жінками та чоловіками, що базуються на взаєморозумінні, партнерстві й взаємодопомозі. Іншими словами, важливим є формування в суспільстві відносин гендерної толерантності – як відносин поваги, прийняття форм самовираження та проявів людської індивідуальності чоловіків і жінок, а також відмови від традиціоналізму, догматизму й негативних гендерних стереотипів [35, с. 224].

Отже, осмислення та критичне ставлення до тих гендерних стереотипів, що моделюють та відновлюють гендерну нерівність, приховують гендерні протиріччя та дискримінацію є важливим фактором піднесення гендерної культури, формування гендерно збалансованого суспільства. Подолання негативних гендерних стереотипів потребує значних зусиль з боку науки, освіти, засобів масової інформації, громадських і державних структур, а також прогресивно мислячих жінок й чоловіків.

Гендерна політика – це політика, спрямована на досягнення рівності де-юре і де-факто та партнерства жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства. Гендерна політика реалізується в діяльності провідних політичних і громадських структур: держави, політичних партій, громадських організацій [32]. Вона має три основні рівні розвитку – міжнародний, національний та місцевий. Відповідно, основні цілі, завдання, напрями та актуальні проблеми гендерної політики представлені в системі нормативно-правових документів міжнародного та національного рівнів [34, с. 75, 96].

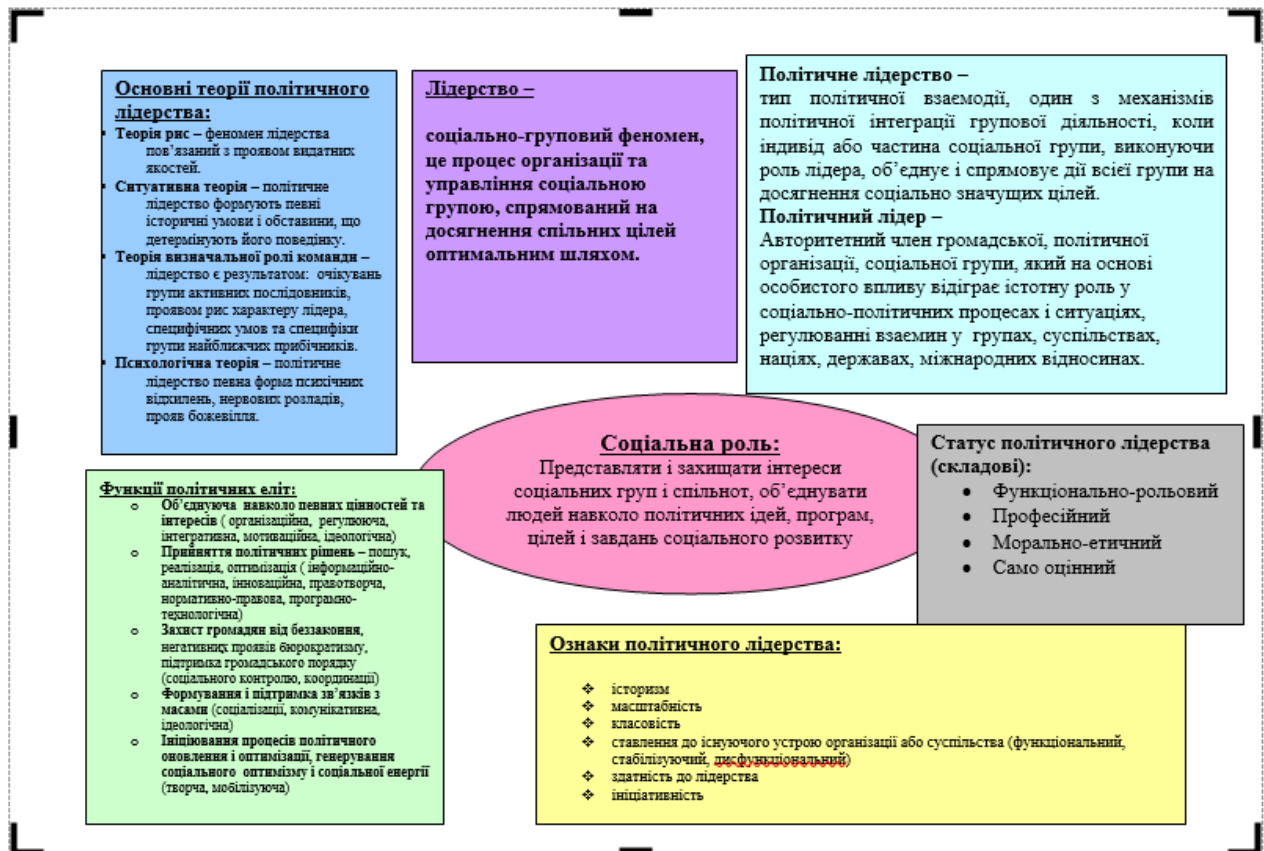
1.2 Теоретичні підходи у дослідженні жіночого політичного лідерства

У сучасній світовій науці існує велика кількість теорій, які пояснюють феномен лідерства та аналізують його соціальні функції: інтеграція суспільства, прийняття оптимальних рішень, мобілізація людей, організацій, суспільств на їх реалізацію. Серед них можна виокремити теорію рис, ситуаційну теорію, психологічні теорії та марксистську концепцію лідерства, а також їх синтез (Рисунок 1).

Інтегративні підходи до аналізу феномена лідерства знайшли розвиток у великій кількості наукових праць, число яких зростало і зростає, набуває нової якості. Якщо в 1974 р. в своєму огляді по цій проблемі Р. Стогділл визначав загальну кількість досліджень з лідерства як таку, що наближається до 3 тис. То вже в 1981 р., в аналогічному дослідженні Б. Басс оцінює загальне число робіт, що перевищує понад 7000 [68, с. 3].

Рисунок 1.

Теоретична інтерпретація політичного лідерства. Типологія і функції політичного лідерства



Швидке зростання емпіричних досліджень відбувалося на тлі відсутності солідного теоретичного забезпечення. В умовах, коли навіть саме поняття «лідерство» не було відповідним чином теоретично інтерпретовано. Це призвело до парадоксальної ситуації, коли виникло «стільки ж визначень лідерства, скільки існує людей, які намагаються визначити це поняття» [68 с. 4].

Представники теоретичної школи лідерства (Дж. Пфєффер, Б. Кармел) заявили про наявність кризової ситуації, яка є результатом відставання теоретичного аналізу від об'єму результатів емпіричних досліджень феномену лідерства. Оскільки, через недостатню методологічну розробленість проблеми, швидке/надмірне збільшення експериментальних робіт, лише погіршує ситуацію [81]. З цього й розпочалися атаки на саме поняття «лідерство». Дж. Пфєффер доводить, що в цьому понятті занадто багато концептуальної безглуздості, багатозначності, що воно не було належним чином визначено і відокремлено від таких понять, як «авторитет» і «соціальна влада» [81]. Б. Кармел вважає, що дихотомічне визначення лідерства як «орієнтації на людей – на задачу», що лежить в основі практично всіх традиційних досліджень цього феномена, є основним гальмом прогресу в цій області [76].

Вихід із цього становища, до якого намагаються прийти дослідники, полягає в прагненні, по-перше, розмежувати поняття «лідерство» та «керівництво», «лідерство» і «влада» і, по-друге, розширити й поглибити теоретичну платформу вивчення лідерства за рахунок експансії в цю область понять й концептуальних схем з більш глобальних теоретичних підходів. Перш за все з теорії атрибуції, транзактного підходу, когнітивних теорій, теорії систем, психоаналітичної орієнтації.

З точки зору когнітивного підходу, людина розглядається лише в якості спостерігача, який активно оцінює та інтерпретує інформацію, що надходить із зовнішнього світу, а не пасивно сприймає її. Причому інтерпретація, причинне пояснення соціальних подій та поведінки, може побачити людей і є предметом теорії атрибуції, яка досліджує «наївну психологію» людей. Тобто, причинно-наслідковий аналіз поведінки та сприйняття «людини з вулиці», в той час як

класифікацію – підведення неприйнятної поведінки під певний стереотип – вивчає концепція категоризації.

Додаток ідей когнітивного підходу до лідерства, здійснене останнім часом, було направлено на вирішення двох основних питань. По-перше, пильну увагу дослідників привернули причини, які висувають лідери для пояснення поганого виконання групового завдання послідовниками. А також, яким чином причинний інтерпретація впливає на оцінку, дану лідером своїм послідовникам і на його поведінку по відношенню до них. По-друге, вчених цікавило, яким чином певний індивід в групі людей починає сприйматися як лідер. Які механізми та умови виникнення «іміджу» лідера у членів групи, зрештою який вплив поведінки лідера, відповідного або, навпаки, що суперечить цьому «іміджу», на лідерство цього індивіда в групі. Тут досліджувалися імпліцитні теорії людей про те, що таке ефективне лідерство.

У першій з розглянутих областей дослідження одним з магістральних напрямків є вивчення змісту відповідей лідера на різні рівні (особливо погані) виконання групового завдання послідовниками. Дослідження звернені до широкого кола поведінкових реакцій лідера на «погане» і «хороше» виконання завдань послідовником. А особливо на те, як «поганий виконавець» сприймається лідером. Основна ідея така: коли послідовник виконує завдання на певному рівні, лідер збирає (сприймає) інформацію про його (її) поведінку і потім на основі цих блоків інформації, приписує причини поведінки своїм послідовникам [77]. Згодом, спираючись на породжену їм інтерпретацію поведінки послідовника, лідер виробляє відповідну реакцію по відношенню до нього.

Можна, слідом за С. Гріном і Т. Мітчеллом, представити ці положення у вигляді найпростішої моделі: «поведінка послідовника – причинне приписування – поведінка лідера» [72]. Незважаючи на виняткову простоту, дана модель і її подальші розробки є працюючими моделями, оскільки забезпечують стислу формулу для постановки емпіричних досліджень.

В ході експерименту, лідерам повідомлялися особливості виконання завдання послідовниками, а потім вивчалися причини – ними приписувані та поведінкові відповіді, що здійснюються на їх основі. Слід зазначити дві особливості виконаних з цього питання досліджень. Певна група авторів, яка включає С. Гріна, Т. Мітчелла, Р. Вуда, Д. Ілджена, Л. Калба, Дж. Рассела, розглядає не стільки поведінку лідера, а скільки те, як впливає реалізація стратегій, цілей підлеглими і послідовниками, що формує образ лідера. Поряд з цим, збільшується інтерес дослідників (Д. Ілджен, Р. Ліден) до ситуаційних чинників, які опосередковують досліджування взаємозв'язку. Ось, для прикладу, основні експериментальні факти:

1. Лідер і послідовники розрізняються по їх поглядам на причини поганого виконання завдання. Лідери схильні приписувати причини до внутрішніх чинників, а послідовники – до зовнішніх [78, р. 25]. Якщо послідовник на поганому рахунку у лідера, ймовірність приписування до внутрішніх чинників зростає [78, р.66]. Якщо послідовники знаходять виправдання для поганого виконання завдання, то лідер (з меншою ймовірністю) використовує приписування до внутрішніх чинників [86, р. 28].

2. Коли лідер реалізує приписування до внутрішніх чинників, то його відповіддю на погане виконання завдання послідовником (з більшою ймовірністю), буде даний наказ над посиленням контролю за послідовником [73, р. 27]. Особливості поведінкової відповіді лідера визначаються попередніми заслугами послідовника, наприклад, чи були наслідки серйозними – чи ні, а також були (чи не були) у послідовника виправдання для подібного результату.

3. На оцінку послідовника лідером впливає безліч ситуативних чинників. Було виявлено, що лідер відповідає на погане виконання завдання послідовником більш позитивно тоді, коли його власна винагорода залежить від результатів послідовника [73, р. 27]. Коли такий взаємозв'язок очевидний, здатності «поганого» послідовника оцінюються з більшою ймовірністю високо та робляться спроби пошуку нової схеми винагороди послідовника [73, р. 27].

Модель причинного приписування Т. Мітчелла і С. Гріна була, з одного боку, піддана критиці [75]. Дослідження Л. Джеймса і Дж. Байта доводить, що погане виконання завдання послідовником може безпосередньо впливати на поведінку лідера: чим гірше виконання, тим імовірніше, наприклад, більш жорсткий контроль або покарання [74]. Ці відносини прямі і лише зрідка можуть бути опосередковані причинни приписування. Автори вважають, що модель причинного приписування потребує доказу своєї правомірності, тому не слід надто вже явно вважати, що взаємозв'язок «виконання завдання послідовниками – поведінка лідера» є непрямою.

Л. Джеймс доповнює розглянуту модель принципом взаємної причинності та вважає, що поведінка лідера й виконання завдання послідовниками взаємопов'язані як в прямому, так і в зворотному напрямку. Підхід Л. Джеймса розгортає наступну систему: «виконання завдання послідовниками – приписування причин – поведінка лідера – виконання завдання послідовниками» [74]. Спираючись на висунуту модель, американський вчений намагається довести, що поведінка окремого лідера змінюється як функція ситуації й окремого послідовника.

Безумовно, що зібрані разом емпіричні дані, які були отримані в ході валідизації моделей атрибуції, дозволяють краще побачити вплив дій послідовників на сприйняття їх лідерами та поведінку лідерів по відношенню до них. Вони також розкривають деякі ситуаційні фактори, що впливають як на сприйняття, так і на поведінку лідерів. Разом з тим, очевидним недоліком наведених досліджень є складність дослідницької процедури, яку, на жаль, не виправдовують часто тривіальні кінцеві результати. До того ж, практично всі розробки були виконані виключно в лабораторному середовищі, що звичайно ж, знижує їх цінність.

Інший важливий придатак атрибутивного підходу до сфери лідерства відображена в роботах Дж. Пфєффера і Б. Калдера. Дж. Пфєффер [80, р. 2]. У них розглядається причинне приписування лідерства певній особі. Лідерство, на його думку, є повсякденним конструктом, який набув значного поширення і часто

вживається. Для дослідження становить інтерес, коли і за яких обставин люди приписують його поведінки інших.

Згідно Б. Калдер, лідерство – «ярлик», який наклеюється на поведінку інших людей (і на своє власне). Лідерство є якістю, яке виводиться з спостережуваного поведінки в міру того, як певні наслідки асоціюються з цією поведінкою. В даному випадку важлива загальнопоширеною «віра, що якість, певне як лідерство, виробляє певну поведінку. Ця віра перетворюється в очікування того, що зразок такої поведінки буде припускати існування якості» [69, р. 198]. З цього випливає висновок, що необхідно вивчати фактори, які люди розглядають, коли приписують певні результати лідерства.

Проблема вивчення політичної соціалізації жінок розглядається в двох аспектах. Перший – під впливом яких соціальних умов відбувається включення жінок в політику. Другий – які локальні умови – в конкретній сім'ї, найближчому оточенні – становлення жінки-лідера. З точки зору когнітивного підходу людина розглядається в якості спостерігача, який активно оцінює та інтерпретує

По-друге, вчених цікавило, яким чином певний індивід в групі людей починає сприйматися як лідер, які механізми умови виникнення «іміджу» лідера у членів групи. Який вплив поведінки лідера, чи, навпаки, що суперечить цьому «іміджу», що впливає на лідерство цього індивіда в групі. Тут досліджувалися імпліцитні теорії людей про те, що таке ефективне лідерство.

Можна, слідом за С. Гріном і Т. Мітчеллом, представити ці положення у вигляді найпростішої моделі: «поведінка послідовника – причинне приписування – поведінка лідера» [72, р. 23]. Незважаючи на виняткову простоту, дана модель і її подальші розробки є працюючими моделями, оскільки забезпечують стислу формулу для постановки емпіричних досліджень.

Яким чином представлено лідерство в організації. Спираючись на платформу теорії систем, М. Мемфорд формулює альтернативне розуміння організаційного лідерства. Кожна соціальна система, в тому числі і організація, з його точки зору, складається з безлічі соціальних підсистем, аж до окремих індивідів, включених в організацію. Складність побудови організаційної системи

ускладнює об'єднане функціонування підсистем, та сильно знижує ефективність досягнення цілей організації. Вирішення цієї проблеми передбачає визначення в рольових вимогах кордонів очікуваних дій членів організації.

Лідери – це ті індивіди, «ролі яких вимагають, щоб вони контролювали та координували дії двох або більше підсистем» [36]. Вони виконують (нібито) прикордонну роль між системами або підсистемами. Лідерство включає взаємодію з підсистемами різних рівнів, а також з іншими системами та більш широким соціальним оточенням. Лідерство проявляється «в тих діях, які виконуються індивідом як носієм певної ролі в організації, пов'язаної з процесом досягнення цілей організації» [36]. Ефективність лідера пов'язується не з традиційною оптимальною формою його поведінки, а з наслідками його дій в ході реалізації прикордонної ролі. Його основним завданням є вибір такого виду дій, які б збільшували адаптацію всієї системи в цілому.

Цей підхід (як на думку автора), може служити в якості основи для інтерпретації широкого кола теоретичних і емпіричних даних, що відносяться до організаційного лідерства [36]. Фактично в усіх розглянутих досі підходах лідерство розглядалося статично, тобто позиційно. Тому безсумнівний інтерес представляють ті напрямки теоретичного осмислення проблеми, в яких робиться спроба динамічного аналізу лідерства як процесу.

Витоки подібного кута вивчення даної області можна знайти в роботах Е. Холландер, виконаних в 1969–1971 рр., а також в більш пізніх його дослідженнях. Де лідерство уподібнюється процесу обміну, в якому лідери і послідовники знаходяться у взаємозалежних відносинах і впливають один на одного.

Істотним внеском в розвиток трансактного підходу стала модель «вертикального зв'язку в діадах», запропонована Г. Грееном і його колегами [72, р. 23]. Ці автори ставлять під сумнів загальноприйняте положення про те, що лідери ставляться однаково до різних послідовників, яке імпліцитно міститься в теоріях «найкращого стилю лідерства». Лідер не поводить із групою як з чимось цілісним, монолітним. Взаємодія лідерів і послідовників відбувається в

діадах, один на один. А відносно незалежні відносини складаються між лідером і різними послідовниками поза розглянутою діадою. Лідер не підіймається над групою послідовників, а є одним з учасників взаємодії, що входять в діаду.

У даній моделі виділяються два типи відносин лідера і послідовника: ставлення до неформального помічника та ставлення до звичайного члену групи. Їх диференційне індикатор – «широта обговорення», який показує, наскільки лідер готовий обговорювати проблеми послідовника та відкритий для надання йому індивідуалізованої допомоги. Більш бажані члени групи отримують лідерський стиль управління, в той час як інших сприймаються менш здатними, і лідер у взаємодії з ними використовує начальницький стиль.

Коли в групі розвиваються взаємовідносини першого типу, лідер у все більшій мірі стає залежним від результатів переговорів з послідовниками, від процесу взаємодії з кожним із них, А отже, з цього моменту його лідирування визначається вже не стільки формальною владою, пов'язаною з керівною позицією, скільки міжособистісним обміном з послідовниками в рамках діадної взаємодії. Взаємний обмін стабілізується в часі, стає соціальною структурою, яка регулює як поведінку лідера, так і послідовника. Поки природа взаємозв'язку не змінюється, поведінка лідера та послідовника залишається більш зрозумілою та передбачуваною для них обох.

Дана модель була експериментально перевірена й отримані дані не змогли валідувати основний конструкт моделі – «широту переговорів» лідера з послідовником. Тому поряд з впливами лідера на окремих послідовників в діадах, було запропоновано виділяти вплив лідера, націлений на групу в цілому. Все частіше практичні дослідники стали звертати увагу на те, що необхідний перегляд основних операційних і концептуальних конструкторів цієї моделі з їх подальшою експериментальною перевіркою.

До лідерства як надзвичайно динамічному процесу підходять у своїх роботах Г. Зан та Г. Вулф. Вони вважають, що лідерство є результатом взаємодії між лідером і послідовниками. Ця взаємодія формує їх взаємини. У дослідженні взаємовідносин автори виділяють два виміри поведінки: завдання і відносини.

Сфера завдання включає поведінку, здійснюване індивідом ініціативно або у відповідь на дії партнера по взаємодії і націлене на завдання.

Сфера відносин складена з поведінкової відповіді або ініціативної поведінки, що відноситься до експресивного (афективного) вимірювання взаємодії «лідер – послідовник». Як лідер, так і послідовник можуть ігнорувати іншого учасника взаємодії – здійснювати індіферентну відповідь. А взаємодія може «запускатися» і лідером, і послідовником. Причому не так важливо, хто є ініціатором взаємодії, важливо саме те, які між лідером і послідовниками складаються взаємини.

Констатуючи низьке політичне представництво жінок на різних рівнях влади, вчені відзначають загальновизнані світові бар'єри: гендерні відмінності в політичній соціалізації, особливості жіночого життєвого шляху, що вимагають одноосібної відповідальності жінок за виховання дітей та ведення домашнього господарства. Наприклад, Т. Мельнікова, звертаючи увагу на нерівномірність у розподілі різного роду ресурсів, які можуть бути використані чоловіками та жінками, підкреслює, що доступ жінок до економічних, допоміжних ресурсів особливо обмежений на периферії.

До перерахованого дослідники додають наявність дискримінації, що проявляється в небажанні надавати жінкам ключові пости в органах влади, консервативні та патріархальні установки масового знання, несформованість іміджу жінки-політика, невисоку політичну активність самих жінок. А. Ашур розглядає два напрямки впливу лідера: на послідовників і на ситуацію, в якій відбувається взаємодія. Ситуація в значній мірі впливає на відносини між лідером і послідовником, тому лідер може, маніпулюючи компонентами ситуації, впливати на взаємини з послідовниками.

Роль ситуації у взаємодії лідера з послідовником підкреслюється в моделі «лідер – середовище – послідовник». Для прикладу, Дж. Воффорд і Т. Шрінівазана, стверджують, що лідер впливає на мотивацію послідовників і на їх здатність до виконання завдання через елементи ситуації. Тому необхідний психологічний аналіз того, як взаємодіють індивіди та елементи ситуації.

Дослідження К. Гріна і К. Шрізхейма показують, що дії послідовників впливають на лідера [72, р. 24].

Всі ці міні-теорії, об'єднані в рамках інтеракціоністського напрямку, мають численні точки дотику. По-перше, кожен представляє ситуацію в якій відбувається лідирування, як динамічний, еволюційний процес. Лідер і послідовник взаємодіють в певному контексті, який повинен бути зрозумілий і інтерпретований.

У суспільній свідомості існує асиметрія в критеріях оцінки жінок і чоловіків як політичних діячів. З одного боку, сумніви викликає сама здатність жінок до лідерства. З іншого – складена модель керівника накладає свій відбиток на образ жінки – лідера. Він формується на основі такого собі «чоловічого» стандарту. Як стверджує Шестопає Є. Б., до жінки-політика пред'являють підвищені та часто суперечливі один одному вимоги. Дама, що йде у владу, повинна проявляти і жіночі, і чоловічі якості. Але все-таки, на думку експерта, наше патріархальне суспільство останнім часом нарешті здалося та допускає саму думку про те, що жінка може бути повноцінним і повновладним політиком. У суспільній свідомості громадян присутні переконання про взаємозв'язок процесу демократизації та політичної активності жінок.

Дослідження в області жіночого політичного лідерства характеризуються фрагментарністю та містять немало протиріччя. Багато напрямів аналізу й досі недостатньо пропрацьовані. Наприклад, такі, як мотиви прагнення до влади і політичної кар'єри жінок, їх самовідчуття у владі, політико-психологічні особливості жінок-лідерів тощо. Аналіз стилів лідерства чоловіків і жінок в політиці дозволяє упевнитись в тому, що специфіка жіночого лідерства в порівнянні з чоловічим існує, тому її необхідно вивчати й враховувати.

Лідерство – найбільш вивчений та найменш зрозумілий конструкт в соціальній психології (Б. Гріффін, 1987). До середини 70-х рр. стало ясно, що спроба досягти єдиного розуміння лідерства на підставі «синтетичного» підходу закінчилася невдачею та призвела лише до виникнення великої кількості «міні-теорій» [23, с. 127]. Істотно важливим є аналіз основних тенденцій теоретичних

і експериментальних розробок, виконаних в цій області, з метою з'ясування ступеня та напрямки зміни ситуації з цього моменту до кінця 80-х рр. [72, р. 23].

Вивчення політичної історії засвідчує, що розвиток лідерства нерозривно пов'язаний із переважно чоловічою участю та маскулінізацією сфери соціального управління. Владний пантеон був і залишається чоловічим, добре захищеним за допомогою концентрації різних форм соціальної влади, ідеологічно підкріпленим системою гендерних патріархальних міфів і стереотипів.

Феномен жіночого політичного лідерства в історії виявив себе фрагментарно, тобто трагічно яскраво. Історично сформований поділ праці в суспільстві та управлінні визначив переважно чоловічий характер лідерства ще й тому, що концентрація влади вимагала прояву таких особливих якостей як фізична сила, агресивність, раціональність, воля й креативність мислення. Влада жінок концентрувалася в межах родового, сімейного життя, що визначало культивування таких якостей як материнський альтруїзм (вміння жертвувати собою), емоційність, інтуїція, м'якість і доброта.

Процеси демократизації на фоні збільшення всієї сукупності соціокультурних благ і ресурсів суспільства, створює передумови для трансформації соціальних статусних позицій та ролей взагалі й жіночих і чоловічих зокрема. А також актуалізує проблему підвищення соціальної ефективності управління суспільством. Нерівність між жінками й чоловіками в доступі до інститутів політичної й економічної влади та лідерства, являє собою прояв соціального диспаритету, гендерного дисбалансу з негативними для прогресивного сталого розвитку суспільства наслідками. Це являє собою серйозне соціальне протиріччя (соціальну проблему), що вимагає в сучасних умовах власного дослідження, й модерного осмислення.

Проблема вивчення політико-психологічного потенціалу жінок-лідерів, гендерних особливостей лідерства в більшій мірі була предметом інтересу західних дослідників і, подекуди, вчених пострадянського простору. Це пояснювалося незатребуваністю жіночого лідерства та (як наслідок), відсутністю

аналітичного інтересу до даної проблеми. Політологи практично ігнорували гендерні аспекти політики, вважаючи, що політологія повинна бути гендерно-нейтральною наукою. У підручники не включалися роботи, присвячені гендерним проблемам, наукові журнали відмовлялися від гендерноорієнтованих статей.

Гендерні дослідження в Радянському Союзі почали розвиватися в Росії в кінці 1980-х – на початку 1990-х років, коли на Заході цей напрямок був інституціоналізований в якості самостійної галузі наукових досліджень. Гендерний підхід заснований на уявленні про те, що важливі не біологічні або фізіо-етичні відмінності між чоловіками і жінками, а культурне значення, яке надає суспільству гендерні уявлення про ці розбіжності. Водночас орієнтують чоловіків і жінок на різні життєві стратегії й способи самореалізації, що визначає нерівність соціальних позицій, при яких лідируючу роль частіше займають чоловіки. У дослідженнях пострадянських вчених в своїй більшості предметом гендерних досліджень виступають жінки як гендерна група, а гендерний підхід асоціюється з аналізом становища жінок.

Вітчизняні вчені практично не працюють в категоріях західних соціальних теорій – психоаналізу, когнітивізму, інтеракціонізму, постструктуралізму та ін. Майже всі дослідники розглядають більше представництво чоловіків у владі як гендерну асиметрію, дискримінацію жінок, показують негативні наслідки такої нерівноправності в соціальній, міжнародній та інших сферах життєдіяльності суспільства, демонструють конструктивність жіночого політичного лідерства. Деякі російські експерти вважають, що за своїми людськими якостями жінки настільки відрізняються від чоловіків, що їх прихід у владу міг би якісно змінити політику.

В основному, в роботах радянського часу має місце не вивчення гендерного досвіду, не аналіз процесів впливу жінок на політичний контекст епохи, а скоріше презентація владою самої себе, яка вирішила жіноче питання. Наприклад, Здравомислова А. і Тьомкіна А. говорять про домінуючий гендерний контракт, відповідно до якого радянській жінці рекомендувалось працювати та

бути матір'ю. Однак в діяльності поза домом їй не пропонувалося прагнення до кар'єри. Остання обставина особливо поширювалося на жіночу участь в політичній сфері.

Радянське керівництво замовчувало той факт, що ідеї політичної рівноправності жінок прийшли не в епоху соціалізму, а значно раніше, в середині XIX століття. Мабуть тому, хоча фемінізм в Радянському Союзі існував раніше, його історія та практика стали вивчатися порівняно нещодавно. Феміністські видання оформилися в Росії на початку XX ст. Вони презентували інший світогляд, в якому складні переплетіння гендерних і класових установок були основою суспільного конфлікту. Концепт жінки-дружини та жінки-матері витіснявся концептом жінки, яка прагне до індивідуальної свободи, до самореалізації в професійній сфері та зайнятстю високих статусних позицій в суспільстві.

Серед робіт по цій темі, слід виділити дослідження А. А. Темкіної, яка проаналізувала в 1996 р. шлях приходу жінок в політику в умовах перехідного періоду [62, с. 19–32]. Дослідниця охарактеризувала наступні сценарії включення жінок в політичну діяльність: політика як продовження професійної кар'єри; політика як професія; політика як наслідок жіночої біографії. Переважна більшість жінок-політиків проходили типові для радянського суспільства лідерські ступені: комсомол – профспілка – жіночі ради. Існують різні шляхи руху жінки в політику, які можуть бути ідентифіковані як власне жіночі, наприклад, політика жіночої ролі в родині та політика жіночої ролі в суспільстві.

Ефективність функціонування механізмів політичної соціалізації зумовлена психологічними особливостями дитячо-батьківських відносин. Ряд досліджень показали, що жінки, які відзначили переважання впливу на них батька, частіше вибирають «чоловічі» сфери професійної діяльності, в тому числі політичну, і домагаються більш високого соціального статусу [59].

Здебільшого, характер політичної соціалізації жінок формує у них з дитинства установку на низький ранг політики в шкалі жіночих цінностей. Формування такої норми відбувається в результаті гендерно полярного

виховання. Як показали дослідження О. Здравомислова, влада та вплив в очах більшості російських/сучасних жінок, мають швидше негативний відтінок [15]. Сім'я досі залишається головною цінністю для пострадянських жінок, а факт заміжжя – критерієм жіночого успіху.

В сучасному світі успіх приходить до тих, хто володіє агресивністю, ініціативою, конкурентноспроможністю, тобто чоловічими рисами. Тому, на думку науковців, щоб пробитися жінці, треба імітувати чоловічу рольову поведінку. Жінки, які прагнуть зробити кар'єру (в тому числі політичну) виявляють значно більшу в порівнянні з чоловіками активність, нерідко вдаючись до «агресивних» методів досягнення мети.

Погольша М., спираючись на концепцію андрогінної теорії лідерства, висловлює точку зору, що ефективний лідер повинен вміти поєднувати «чоловічі» і «жіночі» моделі лідерства. На її думку, саме андрогінність сприяє більш повному розвитку та реалізації потенціалу особистого впливу людини. [49]. Впливові жінки мають риси, властиві протилежній статі. Сучасний політик, щоб досягати успіху, повинен поєднувати «чоловічі» і «жіночі» стратегії, інтегруючи кращі якості іншої статі. Під час обговорення потенціалу жіночого лідерства, деякі вчені висловлюють думку «менших можливостей» жінок в порівнянні з чоловіками, пояснюючи це більш низькою самооцінкою і рівнем домагань жінок в спрямованості до успіху.

Існує точка зору, що успіх у професійній сфері формує відчуття тривожності у самих жінок, що асоціюється з небажаними наслідками – несхвалою з боку чоловіків, розривом стосунків, втратою жіночості тощо. На відміну від М. Хорнер, яка вважає дану якість від початку властиву жіночій природі, дослідниця Г. Турецька довела, що «страх успіху» визначають гендерні упередження / стереотипи традиціоналістського характеру і формується під впливом суспільства, а не є природнім для жіночої соціальної психіки [64, с. 39]. Тобто, жінки не бояться свого успіху в цілому, але відчувають соціально-психологічний тиск в тих сферах, де вони можуть порушити сталі гендерні норми. На жаль, страх успіху лідерства гальмує досягнення жінок у політичній

діяльності. У дослідженнях самооцінки жінками власних лідерських і ділових якостей, на сьогодні отримані суперечливі дані.

Ряд проведених експериментів показують, що відмінності в самооцінці жінками та чоловіками своїх лідерських можливостей мінімальні. За іншими даними, ці відмінності все ж є суттєвими. Жінки постають «гнучкими», «компромісними» і вміють «жити сьогоднішнім днем» на відміну від чоловіків, що орієнтовані на домінування та досягнення цілей «будь де». Більш висока самооцінка і ступінь керування виявлена у «андрогінних» жінок, у порівнянні з «фемінними» представницями своєї статі.

Більшість дослідників сходяться на тому, що лідери жінки мають кращі в порівнянні з чоловіками навички міжособистісних відносин. Жінки вміють згладити труднощі в спілкуванні на відміну від чоловіків, що мають тенденцію їх посилювати, проявляючи при цьому нерозуміння і нечутливість. Ставлення до партнера жінок характеризується позитивним настроєм, прийняттям особистості партнера в спілкуванні, мінімальної міжособистісної дистанції, прийняттям відповідальності за партнера. Поведінка в ситуації спілкування чоловіків характеризується низьким ступенем емоційності, дистанцією в спілкуванні, недовірою, схильністю до прояву агресії, маніпулюванням і т.п.

Політики-жінки тонше відчувають нюанси взаємин, більш успішно вміють домовлятися, вони в більшій мірі, ніж чоловіки налаштовані на діалог і співпрацю. Жінки в політиці нерідко вагаються, приймаючи рішення, прагнучи будувати зі своїм оточенням не формальні, а чисто людські відносини. Доволі часто впадаючи при цьому в гріх фаворитизму. Частіше при прийнятті рішень враховують думки та почуття оточуючих, на відміну від чоловіків, для яких важливіші їх власні думки та почуття. Жінка-лідер менш схильна до ризику, бере до уваги більшу кількість аспектів, розбираючись в дрібницях. Тому і прийняття рішення для неї досить складний процес, політик-жінка діє виважено і обережно. Жінки-лідери політичну мету завжди порівнюють із засобами, якими вона досягається. На відміну від чоловіків, вони роблять акцент не на терміни, а на ціні, витратах, які повинні бути принесені в жертву в ім'я досягнення цілей.

У вітчизняних дослідженнях накопичується інформація про жіночий стиль лідерства, він кваліфікується як більш гнучкий. Жінки більш чутливі до потреб виборців, схильні до знаходження компромісів, демократичніші в прийнятті рішень, ніж чоловіки. Їх стиль лідерства відрізняється ієрархічністю, авторитаризмом і централізацією. Жіночий погляд на процес здійснення влади відмінний від чоловічого. На думку жінок, влада – це процес, коли одна людина може примножити можливості і владу іншого. У той час, як чоловіче розуміння влади обмежена правом одних розпоряджатися іншими, підпорядковуючи останніх за допомогою обмежень соціального вибору.

Таким чином, на відміну від чоловіків, жінки охочіше діляться інформацією та владою, більш схильні відмовлятися від привілеїв. Лідери жінки перевищують чоловіків в умінні мобілізувати можливості членів соціальної групи та стимулювати їх активність. Подібний стиль часто називають «передсвітнім», «взаємодією» і т. п. Жінки частіше використовують референтний тип влади, тобто заснований на симпатії, на відміну від чоловіків, які віддають перевагу авторитарному та експертному стилю, що заснований на знаннях. За іншими даними, жінки найбільше тяжіють до експертного типу влади, використовуючи не тільки власний досвід, але й думки експертів. Чоловіки та жінки мають різні пріоритети в політиці, оскільки робота жінок у владі трансформує вектор державної політики в сторону вирішення соціальних проблем.

Висновки до розділу 1.

В роботі було окреслено основні напрямки аналізу жіночого політичного лідерства. Зокрема, можна констатувати низьке політичне представництво жінок на різних рівнях влади. Вчені відзначають загальновизнані світові бар'єри: гендерні відмінності в політичній соціалізації, особливості жіночого життєвого шляху, що вимагають одноосібної відповідальності жінок за виховання дітей та ведення домашнього господарства.

2. Проаналізовано образ жінки-політика у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі з контексту загальних уявлень науковців про лідера та

керівника. Зокрема, з'ясовано, що у вітчизняних дослідженнях накопичується інформація про жіночий стиль лідерства, він кваліфікується як більш гнучкий. Жінки більш чутливі до потреб виборців, схильні до знаходження компромісів, демократичніші в прийнятті рішень, ніж чоловіки, стиль лідерства яких відрізняється ієрархічністю, авторитаризмом і централізацією.

Жіночий погляд на процес здійснення влади відмінний від чоловічого. На думку жінок, влада – це процес, коли одна людина може примножити можливості та владу іншого. У той час як чоловіче розуміння влади обмежена правом одних розпоряджатися іншими, підпорядковуючи останніх за допомогою обмежень соціального вибору.

РОЗДІЛ 2

ПРОЯВИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЖІНОЧОГО ПОЛІТИЧНОГО ЛІДЕРСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

2.1. Жінка як політичний лідер в системі прийняття політико-управлінських рішень

Проблема рівноправності чоловіків і жінок була актуальна у всі часи. І в різні історичні періоди вона наповнювалася конкретним змістом з відповідними характеристиками: цілями, формами, ступенем соціальної справедливості та ін. В останні роки предметом дослідження багатьох суспільних наук стало гендерно-збалансоване представництво в органах законодавчої влади.

Актуальність цього питання обумовлена значенням реалізації принципу представництва, який лежить в основі сучасної демократії й гарантує, що представники, що обрані народом є виразниками як загальних, так і спеціальних інтересів. У цьому сенсі право бути представленим і право вибирати свого представника, стали основними/загальними нормами та гарантуються конституціями держав.

Однак, незважаючи на те, що в сучасному світі позиції жінок в державних структурах значно змінилися, гендерні відносини як і раніше залишаються найбільш проблематичними та напруженими в політичній сфері суспільства. А політична діяльність продовжує залишатися сферою, в якій переважно домінують чоловіки.

Світова практика участі жінок у законодавчій діяльності показує наступне. На 57 сесії Комісії ООН (зі становища жінок) 5 березня 2013 р. було представлено доповідь Міжпарламентського союзу (Inter-Parliamentary-Union), в якій повідомлялося наступне: в Європі в цілому показники представленості жінок в парламентах вищі за середньостатистичні. У 2012 р. парламентські вибори були проведені в 48 країнах. У 22 з них використовувалися квоти, які призвели до того, що число жінок серед законодавців збільшилася до 22–24 %, а

там, де така система не застосовувалася, отримали на виборах до парламентів не більше 12 %.

На сьогоднішній день в державах світу серед народних обранців жінки складають в середньому 23,2 %. Лідирує в цьому питанні Руанда, Андорра, та Куба, де частка жінок-депутатів в процентному співвідношенні до загальної кількості депутатів складає 50 і більше. В Швеції цей показник – 45 %, у Фінляндії – 42,5 %, в Норвегії – 39,6 % (Таблиця 2).

Таблиця 2

Жінки у світових парламентах – Топ 20		
<i>№</i>	<i>Країна</i>	<i>% жінок</i>
1	Руанда	63,8
2	Андора	50
3	Куба	48,9
4	Швеція	45
5	Південна Африка	44,8
6	Сейшели	43,8
7	Сенегал	43,3
8	Фінляндія	42,5
9	Нікарагуа	42,4
10	Еквадор	41,6
11	Бельгія	41,3
12	Ісландія	39,7
13	Іспанія	39,7
14	Норвегія	39,6
15	Мозамбік	39,2
14	Данія	39,1
16	Нідерланди	38,7
17	Тимор и Лесото	38,5
18	Мексика	37,4
19	Ангола	36,8
20	Аргентина	36,6

Статистика Міжпарламентського союзу про представництво жінок в національних парламентах складає: 20,8 % – Україна, 15,8 % – Росія, 28,7 % – Польща [20]. Початок ХХІ століття відкриває нову сторінку в дослідженні проблеми гендерної ідентифікації та диференціації.

Відзначається значне зростання числа жінок, що займають лідируючі позиції в фірмах. Але за економічними показниками й чисельністю працюючих на підприємствах, якими керують жінки, поступаються «чоловічим». Досліджуючи цей феномен, автори ще раз повертаються до проблеми відмінності жіночого менеджменту від чоловічого та приходять до висновку про перевагу жіночого менеджменту. Причина цього – особливості технологій жінок – керівників, орієнтованих «перш за все на хороше особисте знання всього персоналу фірми та на інтуїтивні стратегії прийняття ключових рішень у фірмі». Аналізуючи ці технології, автори приходять до висновку, що управлінські технології жінок топ-менеджерів, незважаючи на їхню м'якість, відрізняються раціональністю та послідовністю в порівнянні з чоловічим менеджментом.

В даний час слід приділити більше уваги вивченню психологічного аспекту процесу прийняття рішень. Він включає вивчення впливу типових і індивідуальних особливостей приймаючої рішення особистості. Значимість даної проблематики в даний час зростає, у зв'язку зі збільшенням кількості жінок в управлінських структурах різних рівнів і числа прийнятих ними рішень (в політиці, економіці та суспільному житті). Незважаючи на те, що цьому аспекту присвячено велике число робіт, проблеми, що пов'язані з психологією працівника який приймає рішення, вивчені недостатньо.

Коли ми говоримо про ефективність керівника (то, зрозуміло), що це залежить не від статі, а, насамперед, від особистісних якостей, освіти, досвіду і т. д. У той же час є деякі властивості особистості, які в більшій мірі притаманні або чоловікам, або жінкам. Адже в будь-якому випадку, спочатку, при вихованні хлопчика або дівчинки, закладаються різні стереотипи поведінки.

Жінки в управлінні вважають за краще використовувати демократичний і ліберальний стиль. В той час як чоловіки – демократичний і авторитарний. При

організації контролю за ходом виконання рішень домінує поетапна форма у формі регулярних поточних перевірок, недопущення порушення термінів виконання. Відповідальність за роботу встановлюється відповідно до чіткого розподілу обов'язків. Причому, досить характерно покладання кінцевої відповідальності за певну ділянку роботи на конкретного виконавця. Таким чином, незважаючи на м'якість стилю управління, жінка керівник здатна до рішучого здійснення функції контролю.

В управлінні персоналом жінка керівник більше уваги приділяє відносинам між членами колективу, її більше хвилює сфера міжособистісних відносин, ніж керівника чоловіка. Жінка більш тонко реагує на морально-психологічний клімат в колективі, спирається на технологію знаків уваги: проявляє велику емпатію, чуйність в розумінні душевного стану та морально-етичних колізій особистості.

У складних ситуаціях жінка менеджер будує свої стратегії виходу з кризи на високих мотиваціях співробітників. Здійснюючи функцію контролю за діяльністю персоналу, жінка не прагне до жорстких санкцій, а в першу чергу бажає забезпечити необхідні умови для підлеглих з метою мінімізації покарань. При цьому, вона зберігає здатність реалізовувати жорсткі заходи по відношенню до тих, хто не справляється з поставленими завданнями.

Жінки більш емоційні, тому ця риса особливо характеризує жіночий стиль управління. Поряд з цим, жінки більше схильні аналізувати наперед ситуації, рефлексувати щодо очікуваних результатів своєї діяльності. При прийнятті рішень, жінка менеджер частіше покладається на свої відчуття, інтуїцію, відому всім жіночу логіку тощо. Це буває в ряді випадків небезуспішною стратегією, оскільки жінка веде себе як цілісна особистість, чуйна до більшості аспектів проблеми, що мають для неї емоційне значення. У той же час, внаслідок підвищеного рівня емоційності жінка образливіше та болочіше реагує на критику, грубість тощо, а це не дозволяє їй бути об'єктивною та вести себе конструктивно.

Зайву емоційність вважають серйозним недоліком жіночої моделі управління, оскільки вона є джерелом несправедливості та невпевненості, причиною багатьох конфліктів. У взаєминах із зовнішнім середовищем жіночий стиль управління відрізняється великою гнучкістю, ситуативністю, умінням адаптуватися до обставин, що склалися. Дипломатичність у поєднанні з наполегливістю, дозволяють жінці ефективно будувати взаємовідносини з діловими партнерами, знаходити у них взаєморозуміння і підтримку. Жінка вміє поєднувати та оперативно переключатися з однієї соціальної ролі (менеджер, бізнес-леді) на іншу (дружина, дочка, мати). Однак встановлено, що приблизно третина нервових розладів жінок походить від зіткнення її соціальних ролей – керівника на роботі та виконавця будинку.

Діяльність жінки менеджера спрямована на послідовні, поступові перетворення, без орієнтації на миттєвий результат. Така стратегія «маленьких кроків» може бути виправдана в ситуаціях невизначеності. Ці ж обставини визначають схильність жінки керівника до тактичного, а не стратегічного планування. Мають особливості участі жінок і в конфліктах. Жінки вихлюпують свою негативну енергію в зовнішнє середовище не затримуючи довго всередині себе негативні емоції. При цьому, вони володіють м'якими конфліктними технологіями, швидше та легше виходять з конфлікту.

У ситуаціях, що вимагають покарання підлеглих, жінки керівники частіше вдаються до заходів морального та психологічного впливу, а чоловіки керівники – до адміністративних заходів. Жінки (як правило) виправдовують своїх підлеглих, в тому числі і колег. Схильні до більш докладного обґрунтування своїх варіантів рішення і вчинків, пов'язаних з цим процесом. Вони перебирають більше варіантів прийнятих рішень, посилаючись в основному на свою інтуїцію, в той час як чоловіки частіше посилаються на свою логіку та сформовані умови.

Якщо посада керівника вимагає витривалості та високої вольової регуляції, тобто протягом довгого часу потрібно багато працювати в певному напрямку – це для жінки. Зокрема, коли потрібно впровадити нову технологію управління, яка повинна бути всіма зрозуміла та прийнята, то краще бачити у керівництва

жінку. Вона терпляче буде працювати над цією проблемою, пробуючи різні шляхи. Якщо ж завдання ставиться за один день впровадити нову систему управління, то таку проблему переважно ставлять чоловікові: йому легше з позиції сили змусити діяти всіх в заданому напрямку. Робота, що вимагає жорсткого підпорядкування, без права обмірковування – прерогатива чоловіків.

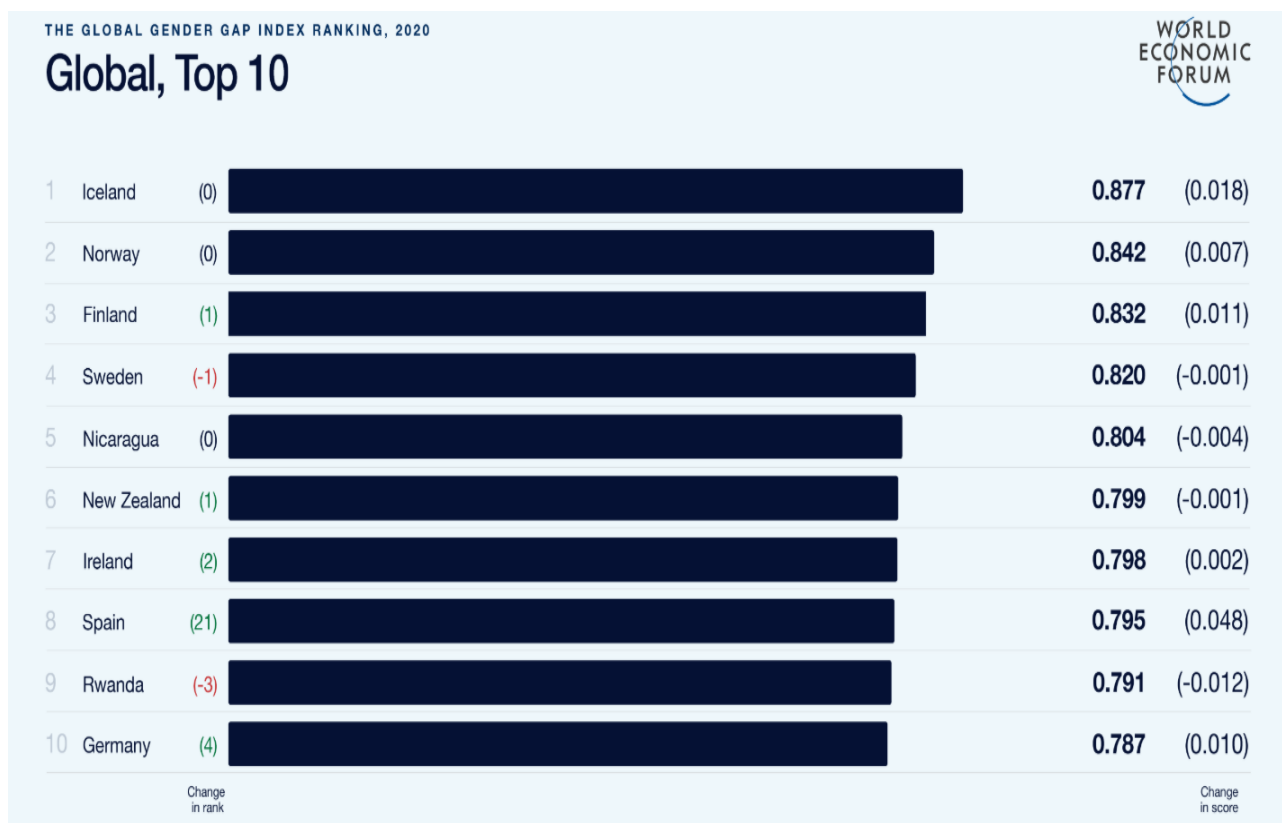
Навпаки, завдання, пов'язані зі створенням творчої атмосфери розвитку ідей або виховання резерву, краще віддати жінці. Так, як архетипова якість – це вміння створити атмосферу затишку тепла і прийняття. З стародавнього світу, це прерогатива жінки, яка завжди сприймалася як хранителька вогнища. Тобто в колективі, створеному жінкою, мікроклімат дозволяє правильно виховати молодих фахівців і дати їм можливість зміцніти.

Завданнями ж, що перевищують можливості більшості жінок, є ведення агресивної політики або загарбницьких силових політичних ігор з чоловіками. Або жорстка конкуренція без можливості відстороненості і обмірковування. Таким чином, в управлінні жінки досягають успіхів не в результаті копіювання чоловічого стилю управління, а за допомогою творчого використання своїх здібностей, реалізації внутрішньо властивих тільки жінці рис і якостей.

Зауважимо, що показники включення жінок в політичне життя виступає компонентом відомого індексу гендерного розриву [71]. Цей індекс включає показники гендерної рівності/ нерівності в економічній, освітній, політичній сферах і системі охорони здоров'я. В першу десятку країн лідерів в рейтингу показників гендерного розриву, потрапляють Скандинавські країни, Нікарагуа, Нова Зеландія, Ірландія, Іспанія, Руанда, та Німеччина (Рисунок 2).

Згідно з Глобальним індексом гендерного розриву, Україна у 2018 р. Посідала **65 позицію** в рейтингу 149 країн світу, а оцінка гендерного паритету склала 0,708. В Україні основні прояви гендерного розриву/нерівності, проявляються у значній різниці (10 років) між середньою тривалістю життя жінок і чоловіків (79/69 років відповідно), а також в економічній та політичній сферах суспільства.

Рисунок 2.



За 2019 р., Україна піднялася в Індексі гендерного розриву на 6 сходинок і посіла 59-е місце, що відбулось за рахунок зростання жінок в Парламенті України після виборів в 2019 р., коли кількість жінок у парламенті України збільшилась до 20 % (Таблиця 3).

Такі зміни у політичному представництві жінок в Парламенті України являються результатом цілого ряду факторів: 1) активності жінок і жіночих організацій; 2) зміни у виборчому законодавстві щодо введення 30 % гендерної квоти; 3) фінансове стимулювання політичних партій, які провели в парламент 30 % жінок в своїй партійній фракції; 4) посилення участі жінок в партійному менеджменті; 5) поступове подолання стереотипів щодо жінок-політиків.

Таблиця 3

<p align="center">Представництво жінок у Верховній Раді України (М – мажоритарна, П – пропорційна, М/П – мажоритарно-пропорційна)</p>									
Скликання ВРУ	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
Роки	1990-1994	1994-1998	1998-2002	2002-2006	2006-2007	2007-2012	2012-2014	2014-2019	2019-
Тип виборчої системи	М	М	М/П	М/П	П	П	М/П	М/П	М/П
Чисельність депутатів	445	413	448	450	450	450	445	423	423
Чисельність чоловіків	432	396	412	426	411	414	402	373	336
Чисельність жінок	13	19	37	23	38	36	43	53	87
Відсоткове представництво жінок	3 %	5 %	8 %	5 %	8 %	8 %	10	12	20

Отже, розвиток жіночого політичного лідерства залежить від різноманітних факторів, які мають нормативний, організаційний, інформаційний та культурний характер. Наступні політичні вибори до органів місцевої влади в жовтні 2020 р., будуть проходити за новим Виборчим Кодексом 2019 р., який збільшує гендерну квоту до 40 %. Це збільшує шанси жінок щодо входження в органи місцевої влади, а пізніше – на наступних Парламентських виборах – на збільшення їх представництва на національному рівні. Таким чином, гендерна

демократія та жіноче політичне лідерство повільно, але поступово робить кроки у своєму розвитку на шляху до паритетного політичного представництва.

2.2. Стан і проблеми розвитку жіночого лідерства в сучасному світі.

У 1970-х рр. лікарі почали звертати увагу на те, що жінки та чоловіки по-різному відновлюються після інсульту. Жінки швидше починають говорити, у них швидше відновлюється моторика. Тому вчені почали вивчати особливості роботи мозку і точно встановили, що мозок жінки працює інакше, ніж чоловічий. І це впливає на те, як жінки та чоловіки себе оцінюють і які вчинки роблять – наприклад, жінки беруть на себе менше ризику.

Наприклад, опитування показують, що чоловіки більш схильні до ризику, тоді як жінки частіше утримуються від прийняття ризикованих рішень. До того ж чоловіки стверджують, що вони краще розуміють фінансові процеси та здаються більш фінансово грамотними. Проте більш точною може бути теза, що жінки більш інформовані про ризики та менш завищують рівень своєї фінансової компетентності. Дослідження, яке у 2001 р. провели вчені в області поведінкових фінансів Б. Барбер і Т. Одея, показало: жінки щорічно покращують свої показники на 1 відсотковий пункт по відношенню до чоловіків. Основна причина (як, на думку дослідників) полягає в тому, що чоловіки більш самовпевнені ніж жінки у ставленні до укладання невігідних угод.

Друга відмінність жінок від чоловіків полягає в умінні вкладати інвестиції. Загалом чоловіки стверджують, що їх головною метою в інвестуванні є випередження ринку. Тоді, як жінки називають конкретні фінансові цілі, наприклад, покупка будинку або вихід на пенсію в 60 р. [17].

Боротьба жінок за свої права стала динамічною та турбулентною лише в останні 100 років. Проте навіть до 1970-х рр., жінки не могли читати новини на радіо. Оскільки навіть мікрофони були сконструйовані так, що робили жіночий голос тонким, тому лише чоловіки могли працювати дикторами. Крім того, керівництво радіостанцій вважало, що жіночі голоси викликають асоціації з плітками і зменшують важливість/достовірність інформації, яку повідомляють. Навіть зараз, жінки та чоловіки отримують різну зарплату на аналогічних

посадах. Проте позитивним є те, що, наприклад, в ЄС на законодавчому рівні закріплено право жінок на 40 % місць в парламентах і радах директорів великих компаній [10].

Німеччина, наприклад, встановила так звану «жіночу квоту». Зобов'язуючись (тим самим) надати в наглядових радах великих компаній не менше 30 % для жінок з 2016 р., а до 2018 р. квота має зрости до 50 % [70]. Якщо ці зобов'язання не будуть виконані під приводом відсутності гідних кандидатів, уряд Німеччини буде наполягати на застосуванні санкцій «порожніх стільців», тобто змусить залишати місця, відведені жінкам, вакантними. Ряд великих німецьких компаній, таких як Adidas і Allianz, вже відповідають заявленим вимогам представництва жінок в управлінні. Однак залишаються ще великі компанії, де представництво жінок у керівництві все ще недостатнє. Яскравим прикладом виступає компанія Volkswagen, де на керівних посадах задіяні лише 15 % жінок.

Сьогодні залучення жінок до управління компаніями у міжнародному бізнесі є важливим механізмом розвитку міжнародних компаній. За останніми даними, зростаюча тенденція залучення жінок до управління може бути важливою для міжнародного досвіду. Але, незважаючи на такі тенденції, кількість жінок на керівних посадах все ще залишається низькою.

Дослідження показують, що дисбаланс ролей працівників різної статі в компаніях може негативно впливати на їх розвиток. Коли жінки є в команді менеджменту, акції компанії (як правило) краще котуються з точки зору таких факторів, як прибуток від продажів та рентабельність власного капіталу. Отже, роль жінок у міжнародному менеджменті передусім аналогічна ролі їх колег-чоловіків, що полягає в поліпшенні діяльності компанії та підтримці конкурентоспроможності. Однак, незважаючи на ці фактори, багато компаній визначають для себе в якості пріоритету залучення на посади ТОП-менеджерів чоловіків [83].

Останній звіт МОП (травень 2019 р.) звіт показує, що гендерне різноманіття покращує результати бізнесу та полегшує залучення талантів.

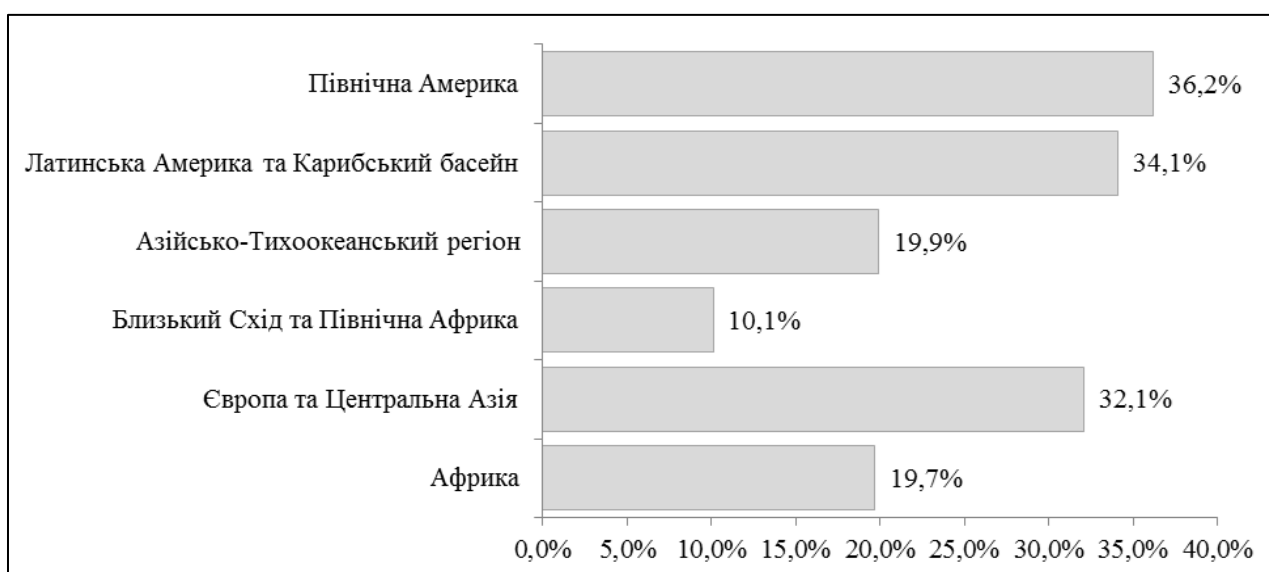
Доповідь «Жінки в бізнесі та менеджменті: справа бізнесу на зміну», обстежили майже 13000 підприємств у 70 країнах. Понад 57 % респондентів погодилися з тим, що ініціативи щодо гендерної різноманітності покращують результати бізнесу. Майже $\frac{3}{4}$ компаній, які відслідковували гендерне різноманіття в своєму керівництві, повідомили про збільшення прибутку від 5 % до 20 %, при цьому більшість зафіксувала зростання між 10–15 %.

Майже 57 % опитаних стверджують, що за рахунок збільшення жінок в управлінні, стало легше залучати та зберігати висококваліфікованих і талановитих працівників. Більше 54 % заявили, що побачили зростання рівня креативності, інноваційності та відкритості. А також кількість повідомила, що ефективна гендерна інклюзивність підвищила репутацію їх компаній, тоді як майже 37 % вважають, що це дозволяє їм більш ефективно оцінювати настрої клієнтів. У доповіді також встановлено, що на національному рівні збільшення зайнятості жінок позитивно пов'язане із зростанням ВВП. Висновок заснований на аналізі даних 186 країн за період 1991–2017 рр. [84].

Частка зайнятості жінок на керівних посадах за регіонами найбільша у Північній Америці, Латинській Америці та країнах Карибського басейну, а найменша – в країнах Близького Сходу та Північної Африки (рис. 3).

Рисунок 3.

Частка зайнятості жінок на керівних посадах за регіонами, середній показник 1991–2018 рр.

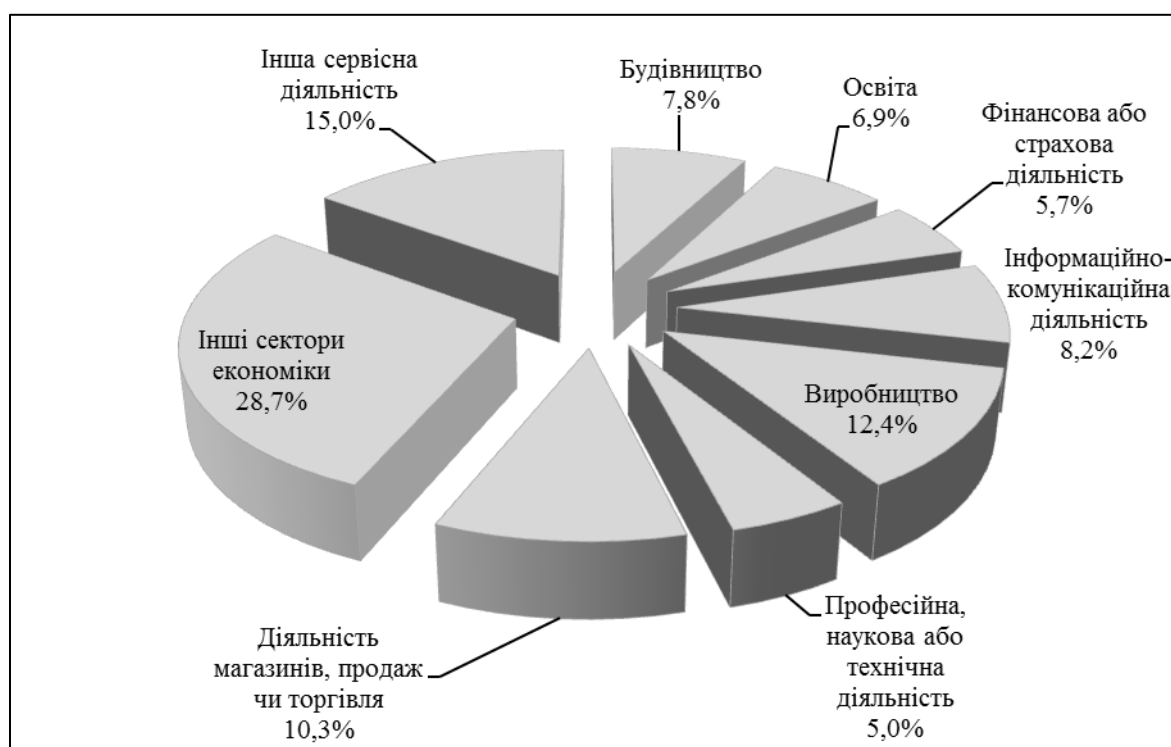


Також зазначимо, що найбільше жінок-керівників працюють у сервісній галузі (рис. 4) [82].

Участь жінок у підприємницькій діяльності на сучасному етапі економічного розвитку суспільства є світовим феноменом, який охрестили «Тихою революцією світового масштабу» [7, с. 11]. Умови та характеристики, які призводять до «високого потенціалу» жіночого підприємництва, існують на декількох рівнях. Жінки-підприємці, як і чоловіки-підприємці, знаходяться під впливом загального бізнес-середовища в якому вони працюють. Тому для підприємців існує багато бар'єрів в плані створення та подальшого ефективного функціонування бізнесу.

Рисунок 4.

Частка зайнятості жінок на керівних посадах за секторами економіки, середній показник 1991–2018 рр.



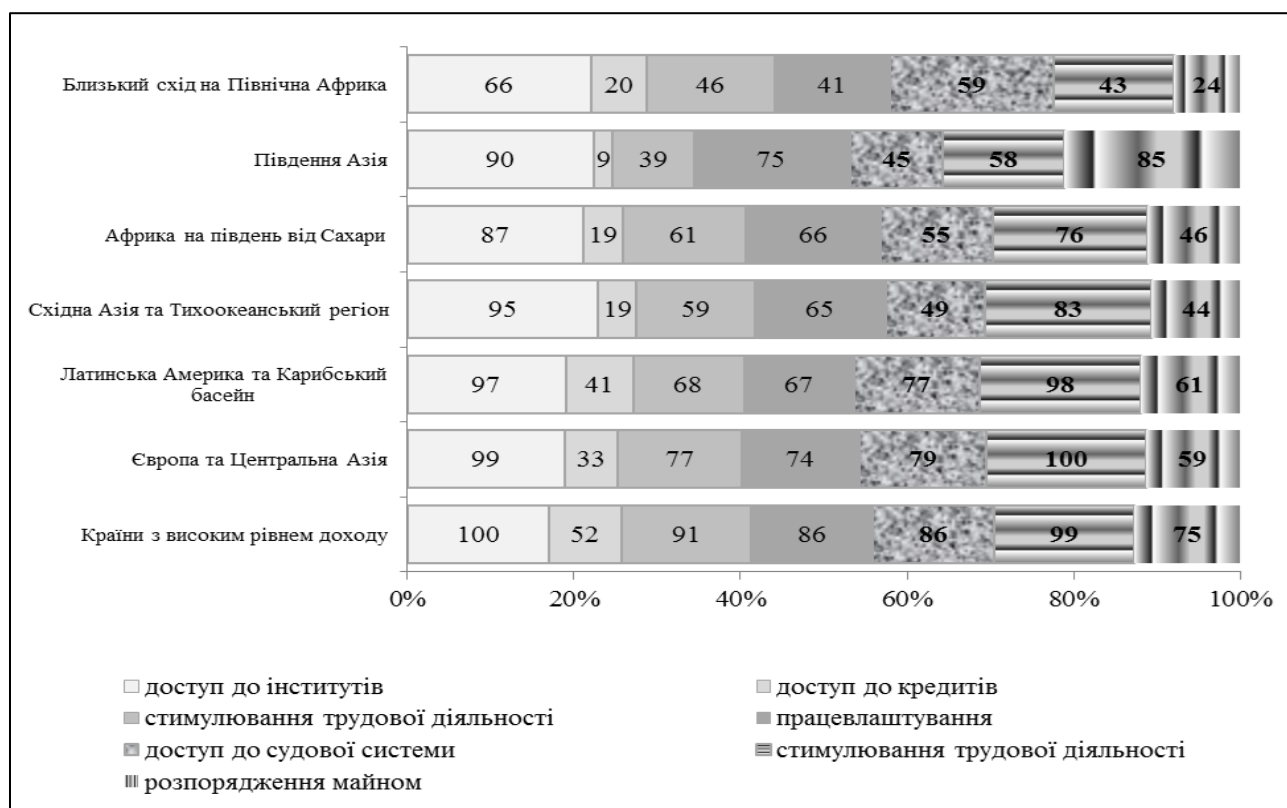
Джерело: The business case for change. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public-dgreports/dcomm/publ/documents/publication/wcms_700953.pdf. (дата звернення 17.05. 2020).

Однак формальні інститути та культурні традиції створюють додаткові бар'єри для жінок, тобто роблять для них більш складними створення та забезпечення зростання свого бізнесу. Навіть для жінок з високим потенціалом і великими можливостями до розвитку підприємництва (освіта, вміння і навички, фінансові ресурси тощо), комбінація гендерних стереотипів, соціальних норм і переконань може привести до більш обмеженого доступу до ресурсів, що стане критичним моментом для можливого розвитку бізнесу.

Для багатьох країн світу актуальна боротьба з корінними причинами професійної та секторальної сегрегації. Необхідна підтримка розширення представництва жінок в різних секторах економіки, їх участі та лідерства в процесі прийняття рішень, що повинно допомогти в подоланні гендерної сегрегації за професіями та секторам. Це відноситься до всіх областей державного управління, до груп роботодавців і працівників, а також до міжнародних компаній. Згідно дослідження, проведеного Світовим банком у 2018 р., найбільш сприятливе законодавство щодо участі жінок у міжнародному бізнесі мають країни-члени ОЕСР з високим рівнем доходу. Найнижчі середні результати, як правило, мають країни Близького Сходу і Північної Африки (рис. 5).

Варто зазначити, що хоча показник присутності жінок в управлінні вітчизняними компаніями значно зріс в останні роки, в міжнародному бізнесі до працевлаштування жінок на посади ТОП-менеджерів ще ставляться обережно, що викликано певними стереотипами. Один зі стереотипів – жінки менш амбітні, проте дослідження показують, що 74 % жінок на початку кар'єри і на середніх управлінських позиціях зацікавлені в тому, щоб в майбутньому зайняти роль директорів Вони завжди підтверджують прагнення вирости до посади керівника компанії. Однак серед жінок з великим стажем роботи кількість зацікавлених знижується до 57 відсотків.

Рівень доступу жінок до управління в міжнародному бізнесі



Джерело: Женщины, бизнес и закон // World Bank. URL: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKewjS>. (дата звернення 17.05. 2020).

Причинами відмови, які називають самі жінки, що отримали їх під час спроби працевлаштування на керівні посади в міжнародних компаній є: 1) неможливість покращувати свої компетенції (32 %), тобто відсутність навчання; 2) складнощі в прояві потенціалу на роботі (29 %), тобто недооцінювання досягнень керівництвом; 3) складнощі в балансуванні між роботою та родиною (27 %) [12].

За даними досліджень, для обох статей в молодому віці до 40 років, успіх означає просування по службі, досягнення результатів і гідну оплату. Респонденти обох статей відзначають, що робити значиму роботу та досягати результату в ній однаково важливо для них. Однак, задоволених своєю професійною кар'єрою все ж більше чоловіків, ніж жінок. Це говорить про різні можливості самореалізації у міжнародному бізнесі в залежності від статі.

Ще один момент – таланти та вміння жінок. Популярною є точка зору про те, що існують спеціальні вміння, притаманні або жінкам, або чоловікам. Також існують упередження про те, що лише чоловіки можуть думати стратегічно, а жінкам відводиться оперативна та рутинна робота. Також поширені міфи, якими користуються в пресі, школах, університетах та організаціях, що жінки: 1) володіють значно меншими здібностями вести переговори; 2) мають гірші аналітичні здібності; 3) не схильні до ризику, тому завжди обережні в прийнятті рішень; 4) не мають здатність до довгострокового планування. Однак, науково, це поки, що не доведено [51].

Сучасний стрімкий розвиток міжнародних економічних відносин, висуває нові вимоги до якості трудового потенціалу, що реалізується в міжнародному бізнесі. Жінки являють собою більшу частину населення приблизно в половині країн світу. Розвинені країни (в першу чергу) характеризуються переважанням жіночого населення, оскільки рівень добробуту в них сприяє більшій тривалості життя. У країнах, що розвиваються, спостерігається відносна перевага чоловічого населення, що особливо помітно в країнах Південної і Південно-Східної Азії, а також в країнах Північної Африки. При цьому, переважання жіночого населення не свідчить про більше представництво жінок у бізнесі цих країн. До сьогодні зберігається відносна гендерна нерівність як в продуктивності праці, так і в отриманні доходів.

За даними Світового банку, жінки, як наймані працівники, заробляють від 20 % до 80 % менше, ніж чоловіки. Однак, величина розриву в зарплаті варіюється в залежності від країни. Ці відмінності продиктовані не тим, що жінки не можуть бути хорошими підприємцями, керівниками підприємств, найманими працівниками тощо. А лише фактором реалізації свого потенціалу переважно в малому та середньому бізнесі. Де масштаби доходів інші й часто в менш прибуткових сферах. Говорячи про Україну, варто відзначити значний відсоток жінок, які займають керівні посади – 40,4 % [85].

Отже, дискримінація за ознакою статі при прийомі на роботу, отриманні освіти та професії, в оплаті праці, просуванні по службі, в міжнародному бізнесі

– явища, які не до кінця ліквідовані навіть в країнах, де прогрес в області реалізації гендерної рівності є дійсно великий. Нові світові реалії пов'язані з бурхливим розвитком технологій й відчутно впливають на зайнятість, характер праці, міжнародний бізнес. Важливо, щоб ці процеси не поставили жінок в справі отримання професії (у сфері ділової та службової кар'єри) в ще, більш скрутне становище.

В епоху нестачі кваліфікованих працівників жінки представляють собою високоефективний ресурс. Тому міжнародні компанії, які хочуть досягти успіху в світовій економіці, повинні зробити гендерне різноманіття ключовим компонентом їх бізнес-стратегії. Представницькі бізнес-організації та організації роботодавців повинні взяти на себе керівництво, просуваючи як ефективну політику, так і справжню реалізацію політики залучення жінок до управління у міжнародному бізнесі.

2.3. Особливості формування іміджу жінки-політичного лідера: світовий та національний досвід

Внаслідок певних гендерних стереотипів більшість людей на місці політичного лідера не можуть уявити нікого, окрім особи чоловічої статі. Майже половина свідомого населення Землі вважає, що жінка здатна лише на те, щоб піклуватися про дітей, вести господарство, зберігати родинне вогнище тощо. Тобто, бути лише моральною підтримкою та опорою чоловіка, перебувати «за чоловіком» в прямому сенсі цього слова.

Щоб переконатися в цьому, досить розглянути результати опитування по основним гендерним стереотипам. Наприклад, один з двох дорослих у світі вважають, що жінки не мають рівних прав з чоловіками. І це в умовах схвалення «Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» в 130 країнах світу [43, с. 53].

Незважаючи на те, що ХХ і початок ХХІ ст. подарувало світові достатньо велику кількість жінок-політиків світового масштабу (М. Тетчер, А. Меркель,

Г. Меір, І. Ганді та інші), жіноче лідерство в політиці не встигло ще стати звичною справою для суспільства. Починаючи з 1960 р., на посаду Президента були обрані 37 жінок, 8-ро й досі обіймають цю посаду (Додаток 1). Що стосується посади прем'єр-міністра, то її за цей час займали 58 жінок, а 8 із них працюють на цій посаді в даний час (Додаток 2).

Більшість культур (переважно східних), довгий час не визнавали жінку як самостійну одиницю не тільки в сфері політики, але також і в здатності володіти та розпоряджатися власністю. На Заході в ХХ ст. завдяки хвилі фемінізму і боротьби за права жінок, стався «прорив». Із Заходу «мода» поширилася і на інші країни, однак Схід залишився непохитний. Деяке послаблення отримали лише жінки з вищих верств суспільства, так званих каст. Яскравим прикладом може служити лідерство І. Ганді, єдиної дочки першого прем'єр-міністра Індії і лідера Індійського національного конгресу.

Тенденція зростання уваги до вивчення політичної участі та лідерства жінок в якості безпосередніх авторів політичного процесу, стає помітним явищем сьогоденного політичного дискурсу. Загальновідомо, що положення в суспільстві жінок є природним мірилом свободи та демократії в суспільстві. Справжня демократія можлива тільки в тому випадку, якщо і чоловіки, і жінки мають рівний доступ до процесу прийняття політичних рішень. Міжнародні наукові дослідження свідчать про те, що в країнах з представництвом жінок у владних інститутах менше 25–30 %, існують проблеми з вирішенням питань охорони здоров'я, освіти, соціального захисту громадян і з правами людини в цілому [42]. Тому становлення жінки як рівноправного суб'єкта (в тому числі й лідера) – важливий елемент демократизації суспільства і умова підвищення якості життя його громадян.

Однак крім об'єктивних передумов важливості лідерства жінок є суб'єктивна складова, яка сприяє їх легітимації не просто як суб'єкта політичного процесу, але і як представника інтересів різних соціальних груп. Йдеться про імідж жінки як політичного лідера. Сучасна політична ситуація характеризується несприйнятливістю з боку виборців абстрактних і

знеособлених ідей. Така тенденція властива як українським громадянам, які відносно недавно познайомилися з демократичними процедурами, так і населенню країн зрілої демократії. Увага аудиторії зосереджена на образі політичного лідера, який асоціюється у населення з нагальними проблемами та можливими шляхами їх вирішення. Імідж політичного лідера виступає як основа, на яку накладається все, що відбувається з ним – з його висловлюваннями, діями, вчинками тощо [66, с. 11].

Дана обставина набуває особливого значення стосовно до жінки-політика. Існуюча в суспільній свідомості асиметрія в сприйнятті жінок і чоловіків в якості політичних лідерів, накладає свій відбиток і на формування її іміджу. Знаходячись в постійному оточенні чоловіків, жінка-лідер вільно чи мимоволі перекладає на себе манеру поведінки, стиль керівництва, поведки чоловіків-політиків. Відбувається «маскулінізація» іміджу жінки-лідера, підстроювання його під якийсь «чоловічий» стандарт, що призводить до дискредитації самого явища «політичне лідерство жінок». А імідж чоловіка-лідера стає критерієм, відправною точкою загального поняття «імідж політичного лідера».

У науковій літературі на пострадянському просторі відсутнє єдине тлумачення поняття «імідж». Нерідко воно ставиться в один ряд з такими явищами як «образ», «авторитет», «репутація», «стереотип», «враження» і т.д. Крім того, дискусія навколо тлумачення поняття «імідж» пояснюється також неоднозначністю поняття «образ». Яке, на думку дослідників І. Рожкова і В. Кісмерешкіна, не є повним еквівалентом поняття «імідж» і несе в собі більш складне смислове навантаження. Під «образом» автори розуміють набір уявлень про якості та властивості того чи іншого предмета, товару, які хотілося б впровадити в масову свідомість. А під «іміджем» – те, що формується в масовій свідомості в результаті цього впровадження. Імідж в такому контексті завжди вторинний до реального об'єкту [56, с. 18].

Дотримуючись такої позиції, можна стверджувати, що у будь-якого політичного лідера, який веде публічну діяльність (виступаючого перед виборцями, який публікує програмні заяви, що взаємодіє із засобами масової

інформації), в очах аудиторії існує якийсь образ, який транслюється в масову свідомість. І це незалежно від того, чи користується він послугами консультантів по іміджу та іміджмейкерів, чи ні. У той же час, імідж виступає у вигляді спеціально сконструйованого та розтиражованого за допомогою різних каналів комунікацій відображення особистості лідера.

В даному контексті імідж набуває активної ролі для політичного лідера і неважливо – будь він чоловік або жінка. І дозволяє, з одного боку, полегшити сприйняття лідера аудиторією, з іншого – залишає йому простір для маневру при формуванні свого іміджу. Імідж може виступити в якості механізму, здатного вплинути на обумовлене об'єктивними причинами, але нерідко гіпертрофовано негативне сприйняття влади, налагодить зв'язок з громадськістю, сформувати сприятливе соціально-політичне перебування, поліпшити психологічний клімат в суспільстві. Особливе значення це набуває для жінок-політичних лідерів. Велике значення має зростання числа жінок-політиків в сучасній світовій практиці. І на цьому тлі, явний недолік подібного показника в українській політиці свідчить про гендерний дисбаланс і одночасно про неуспіх іміджмейкерів жінок-політиків.

У зв'язку зі складною та багаторівневою структурою іміджу, доцільним є виділення основних характеристик, включених в імідж політичного лідера і об'єднаних в три групи складових: персональні, соціальні та символічні. Перша група – персональні характеристики лідера. До них відносяться фізичні, психофізіологічні особливості політика, його темперамент, тип особистості, індивідуальний стиль прийняття рішень, наявність харизми тощо [8, с. 105].

При розгляді соціально-психологічних якостей лідера в рамках «Я-концепції», на наш погляд, до першої групи складових можна віднести фізичне «Я», сексуальне «Я», психологічне «Я». До персональних характеристик відносяться зовнішність, характер, лідерський потенціал, організаторські здібності, професійні та ділові якості. Всі перераховані характеристики мають безпосередню важливість при формуванні іміджу політичного лідера,

відносяться до числа постійних і не повинні вступати в різкий дисонанс з очікуваннями та уявленнями аудиторії про те, яким повинен бути лідер.

Розвиток засобів масової інформації, зокрема телебачення, посилили значення зовнішніх даних лідера, ввівши в обіг таке поняття, як «фізична привабливість кандидата» тощо. У контексті формування іміджу жінок-політичних лідерів, візуальна складова образу вимагає особливої уваги. Зовнішність жінки-лідера грає в значній мірі більшу роль, ніж у чоловіків. В сучасну медійну епоху, яка направлена головним чином на візуальне сприйняття інформації, вплив даного компонента іміджу зростає. Крім того, в силу гендерних особливостей, соціокультурної специфіки сприйняття образу жінки тощо, зовнішність для жінки-політичного лідера за значимістю стає в один ряд з її професійними навичками і компетентністю.

Друга група складових іміджу лідера – соціальні характеристики (сімейне «Я», соціальне «Я»). Під ними мається на увазі статус лідера, який включає не тільки статус, пов'язаний з займаною офіційною позицією, але також з соціальним походженням, капіталом і т. д. Крім того, до соціальних характеристик відносяться зв'язки лідера з його послідовниками, чий інтереси він представляє, ставлення до партнерів та конкурентів, ворогів і союзників. Соціальні характеристики включають в себе весь спектр міжособистісних зв'язків лідера, представляючи собою найпотужнішу частину іміджу кандидата. Формуючи імідж, лідер, прагнучи знайти відгук у якомога більшої аудиторії, повинен чітко уловлювати сподівання виборців, відчувати трансформаційні зміни політичної ситуації та прагнути відповідати вимогам реальності.

Вся сукупність соціальних характеристик іміджу лідера знаходить своє відображення в іміджевій легенді. На думку Д. Ольшанського, іміджева легенда виступає в якості інформаційної основи всієї PR-роботи і є «історією іміджу політика, викладена гарними словами і малює той імідж, який політик або кандидат в політики має намір пред'явити своїм виборцям» [44, с. 354]. Іміджева легенда в даному випадку спирається на опис основних біографічних даних політичного лідера, представлених у вигляді вчинення протягом життя тих чи

інших дій і основного змісту політичної програми: прикрашені позитивні події в житті лідера, вміло обіграні негативні факти тощо. Як, наприклад в біографії Ю. Тимошенко, прикрашена боротьба з другим президентом України Л. Кучмою та вдало обіграна участь у махінаціях булого прим'єр-міністра П. Лазаренка.

У біографії політичних лідерів одне з вирішальних значень належить успішній професійній діяльності. Тому, у всьому світі (від США до СРСР) на пост лідера держави могли претендувати тільки люди, що мали досвід державного управління в масштабах регіону. Так, наприклад, переважна кількість президентів США, особливо останнім часом – в минулому губернатори штатів. В Україні зберігається та сама тенденція: перші президенти України були вихідцями партійної номенклатури або успішними керівниками великих підприємств. Образ лідера також несе велике символічне навантаження (психологічне «Я» і «Я», яке долає конфлікти). У кризові моменти історії гостро відчувається потреба в посиленні символічної складової іміджу лідера [66, с. 49].

Льдери стають знаковими особами тих або інших ідеологій, курсів дій та політик. Це найбільш значуща в комунікативному полі компонента політичного іміджу. У число його символічних характеристик входить світогляд політика, його ціннісні та ідеологічні установки, певний набір постійних «лідерських» рис, затребуваних електоратом, а також набір постійних культурних архетипів, пов'язаних у свідомості виборців з лідерськими позиціями та ролями [30, с. 103].

Найчастіше успіх (або неуспіх) певного політичного лідера залежить від того, наскільки його імідж відповідає уявленням про «ідеального» лідера, сформованого в політичній культурі суспільства. На жаль, можна констатувати, що в українській політичній культурі образи жінок-лідерів зафіксовані в обмеженому політичному просторі. Уявлення про ідеальний імідж політика в основному асоціюються з чоловічою ідентичністю, «сильною рукою», вольовим, рішучим політиком, що здійснює реальну політичну владу в країні.

Тому не дивно, що формування іміджу жінок-політичних лідерів почасти йде в напрямку відмови від жіночності, зменшення чисто жіночих характеристик і підстроювання під якийсь чоловічий стандартизований образ. Жінки-лідери

прилаштовуюються до вже сформованих протягом десятиліть норм політичної культури, відповідно до яких жінки асоціюються з побутовою, сімейною сферою життя суспільства, однак не з сферою реалізації владних повноважень. Дійсно, політична діяльність вимагає найвищого професіоналізму, багатьох чоловічих рис характеру тощо. Але якщо нею займається жінка, то необхідним елементом в іміджі обов'язково повинні стати жіночі характеристики.

Цікавим є в цьому плані дослідження, проведене Представництвом Фонду ім. Ф. Еберта в Україні в 2010 р.. Автори досліджували особливості менталітету в загальносвітовому контексті, ґрунтуючись на якісному аналізі базових показників національних культур, запропонованих голландським фахівцем із соціальної психології Г. Хофстеде: «індивідуалізм», «дистанція влади», «маскулінність» і «втеча від невизначеності».

Виходячи з відмінностей соціальних ролей, які виконуються чоловіками та жінками (чоловік – «годувальник», жінка – «берегиня домашнього вогнища»), дослідник пропонує відповідно до цих рольових протиставлень ділити культури на маскулінні і фемінні. В залежності від того, які цінності в них превалюють і які якості цінуються в них більше (асоційовані з чоловічими чи жіночими соціальними ролями). Якщо в суспільстві найбільше цінують чоловічі «характеристики (орієнтацію на досягнення результату за всяку ціну), то дане суспільство вважають маскулінним. Якщо ж у суспільстві надають переваги жіночим рисам (орієнтація на підтримку гарних відносин незалежно від досягнення результату), то таке суспільство називають фемінним» [31]. Україна за цим показником розміщена на одному рівні з такими країнами, як Росія, Таїланд, Гватемала, Уругвай, Південна Корея і є скоріше фемінним, ніж маскулінним суспільством».

Так, жінка-політичний лідер може проявити себе і в якості сильного лідера, професіонала з жорсткою логікою та гострим розумом, не втрачаючи при цьому своєї гендерної приналежності. Тому для жінки-політичного лідера особливого значення набувають саме персональні характеристики іміджу, які включають в себе зовнішність, характер, лідерський потенціал, організаторські та професійні

навички. Акцент на даних характеристиках може стати одним з головних конкурентних переваг жінки-лідера на складному політичному полі.

Виділяють три основні стилі жіночого політичного лідерства: 1) «Мати». Характерними особливостями цього стилю є увага, м'якість, турбота про оточення та залежність від нього. «Мати» орієнтована на підтримання контактів у «сім'ї». Прямим прикладом такого стилю є Ю. Тимошенко на сучасному етапі з її бажанням «обігріти усіх», постійно думати за всіх тощо. 2) «Амазонка» – розумна, впевнена в собі, має потужну енергетику і володіє даром переконання, сильна, вольова, незалежна від свого оточення жінка [38, с. 27]. Яскравою представницею цього стилю жіночого лідерства є І. Фаріон – стійка в своїх переконаннях, безкомпромісна, вперта тощо. 3) «Світська левиця» – володіє такими якостями як: розум, вміння зачарувати, зовнішня привабливість, виняткова освіченість. Надзвичайно добре ладнає, насамперед, з чоловічим оточенням. Це представниці з шоу-бізнесу в політиці, Т. Повалій, З. Огнєвіч та ін. Крайнім виявом стилю «Світська левиця» є «Спокусниця», яка, використовує свої зовнішні дані для маніпулювання оточенням. Хоча це і не можна назвати плюсом до її авторитету та впливу на маси [38, с. 27].

Дуже вміло та гармонійно у веденні своєї політики поєднувала (всі ці стилі) колишній прем'єр-міністр Великобританії – М. Тетчер. Феномен політичного лідерства жінок прийнято аналізувати в порівнянні з чоловічим. Але, будь-яке порівняння буде некоректним, тому що, політичне лідерство жінок – явище дещо іншого порядку. З одного боку, жінка-політик, внаслідок визначених гендерних стереотипів сприймається як щось на кшталт політика. Тому щоб завойовувати довіру, вона повинна мати традиційний, а значить – маскулінний набір якостей. З іншого – вона зобов'язана зберігати фемінність, так як, перш за все, остання – жінка та повинна залишатися такою. Отже, жінці при просуванні необхідно вміти вміло поєднувати в собі як чоловічі, так і жіночі якості, щоб не тільки гармонійно вписуватися, але й виділятися на тлі політиків-чоловіків.

Розрізняючи чоловіче та жіноче політичне лідерство, необхідно висвітлити питання про мотивацію прагнення до влади. Якщо для чоловіків влада, крім

іншого, – це велика гра, що має на увазі сам процес, конкуренцію з іншими чоловіками, то лідери-жінки в ході дослідження, як правило, говорили про відсутність бажання зробити кар'єру. Намагаючись пояснити своє прагнення до влади, вони називають такі мотиви, саме в такій послідовності: 1) «мотивація самореалізації»; 2) «мотивація досягнення», бажання довести собі, що все задумане реалізувалося; 3) інтерес до роботи; 4) довести першій особі, що його вибір при призначенні на керівну посаду був правильним. І лише в кінці, жінки згадують про мотиви матеріального успіху та досягнення високого соціального статусу.

Отже, жінка орієнтована на результат, у неї висока мотивація досягнень. Все це свідчить про те, що жінка як керівник на високих постах у владній ієрархії, має всі необхідні особистісні ресурси для досягнення поставлених цілей та може досягти успіху в цьому не гірше лідера-чоловіка. Результати соціологічних досліджень вказують на зростання рівня довіри до жінок як політичних лідерів, поступове подолання різних обмежень та здобуття нових можливостей ними в політичній кар'єрі (Додаток 16).

Незважаючи на те, що сучасне суспільство перебуває під впливом деяких гендерних стереотипів, жінки не гірше за чоловіків можуть справлятися з роллю політичного лідера, а в деяких сенсах навіть краще. Так як жінками, на відміну від більшості чоловіків, при прагненні до влади в меншій мірі рухає мотив матеріального успіху та досягнення високого статусу, вони більш відповідальні й добросовісні.

Висновки до розділу 2.

Визначено основні перспективи посилення ролі жінок в міжнародному менеджменті. Зокрема, в епоху нестачі кваліфікованих працівників жінки представляють собою високоефективний ресурс. Тому міжнародні компанії, що прагнуть досягти успіху в світовій економічній практиці, повинні зробити гендерне різноманіття ключовим компонентом їх бізнес-стратегії.

З'ясовано особливості формування іміджу жінки-політичного лідера. Зокрема, на основі світового та вітчизняного досвіду встановлено, що

незважаючи на те, що сучасне суспільство перебуває під впливом деяких гендерних стереотипів, жінки не гірше за чоловіків можуть справлятися з роллю політичного лідера. Так як жінками, на відміну від більшості чоловіків, при прагненні до влади в меншій мірі рухає мотив матеріального успіху та досягнення високого статусу, жінки більш відповідальні, чесні та совісні.

Було вивчено, які існують особливості прийняття політико-управлінських рішень жінкою-політичним лідером. Зокрема, діяльність жінки менеджера спрямована на послідовні, поступові перетворення, без орієнтації на миттєвий результат. Така стратегія «маленьких кроків» може бути виправдана в ситуаціях невизначеності. Ці ж обставини визначають схильність жінки керівника до тактичного, а не стратегічного планування.

РОЗДІЛ 3

ЖІНОЧЕ ПОЛІТИЧНЕ ЛІДЕРСТВО В УКРАЇНІ: СПЕЦИФІКА ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

3.1. Правові та політичні фактори розвитку жіночого політичного лідерства в Україні

Дискримінація за ознакою статі зачіпає багато аспектів життя та відносин, залишається соціальною проблемою, незважаючи на величезний прогрес у забезпеченні рівності між статями, що досягнутий за останні десятиліття. Важко знайти сферу людської діяльності, таку обтяжену стереотипами, як політика. Доступ жінок в у велику політику в Україні фактично закритий. Сьогодні прийнято багато законопроектів, які повинні сприяти подоланню гендерних стереотипів. Однак, ми й надалі бачимо присутність дискримінації в сучасному українському суспільстві.

В 1995 р. було прийнято «Пекінську декларацію Всесвітньої конференції ООН» щодо становища жінок, яка констатувала: «... становище жінок у багатьох відношеннях істотно покращилося, але такий прогрес був нерівномірним. І нерівність між чоловіками та жінками як і раніше існує, а основні перешкоди зберігаються, що серйозно позначається на добробуті всіх людей» [46].

Середній рівень представництва жінок в парламентах країн регіону ОБСЄ на сьогоднішній день становить 25,7 %. Однак цей показник значно варіюється в різних державах-учасницях ОБСЄ, складаючи від 50 % до приблизно 10 % у деяких країнах. Середній показник по країнам регіону ОБСЄ знаходиться набагато нижче цілі в 40 %, запропонованої Радою Європи в Рекомендації Rec (2003 р.) з Комітету міністрів державам-членам, щодо збалансованості жінок і чоловіків в процесі прийняття рішень у політичній та загальнодержавній сферах. Лише 17 держав-учасників досягли поставленої «Економічною та соціальною радою ООН» мети в 30 %. Брак даних про інші аспекти політичного життя ускладнює оцінку прогресу (ця проблема буде розглянута нижче в інших

розділах). Також не вистачає статистичних даних щодо участі жінок у діяльності громадянського суспільства в якості активістів, соціальних працівників і провідників змін. Однак досвід багатьох країн показує, що жінки-політики часто виконують ці функції – їм дають альтернативну сферу.

На національному рівні українське законодавство гарантує рівність чоловіків і жінок в Основному законі (системне тлумачення ст. 21–24 Конституції України), Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» тощо. Однак уряд, неурядові організації та суспільство все одно констатують наявність системних проблем у цій сфері. Згідно з даними ООН, Національної доповіді 2017 р. «Цілі сталого розвитку: Україна» та Державної служби статистики України, частка жінок на ринку праці є низькою – 55,7 %, у порівнянні з 69,0 %, які припадають на чоловіків (дані переважно станом на/за підсумками 2017 р.).

Чим вища посада, тим меншою є питома вага жінок. Приміром, кількість жінок у Верховній Раді складає близько 12,1 %, у складі Кабінету міністрів України – 12,5 %, серед державних службовців, які обіймають керівні посади (категорії А) – 16,7%. Різниця у зарплатах чоловіків і жінок складала в середньому 25 % у 2016 р. та близько 21 % у 2017 р., а в окремих галузях зайнятості сягала 40 %. В цьому контексті слід пам'ятати, що в Україні досі зберігається тенденція до збереження напівофіційної чи неофіційної заробітної плати, тому реальні цифри та їх співвідношення ще більше можуть відрізнятися від офіційної статистики [6, с. 11].

Рівні можливості зайнятості означають: 1) рівне ставлення на робочому місці (політика рівних можливостей зайнятості означає справедливе ставлення до кожного, хто має роботу або намагається її знайти); 2) акцент на особистих якостях працівника (найкраща робота для кращого кандидата); 3) причинно-наслідковий механізм підвищення ефективності продуктивності та конкурентоспроможності; 4) сприяння активному залученню працівників (це вимога сприяє успішному впровадженню управлінських планів, якими, зокрема,

є загальне управління якістю); 5) належний спосіб планування бізнесу (політика рівних можливостей зайнятості, визначає чіткі цілі та руйнує бар'єри на шляху до зайнятості та максимальної продуктивності); 6) зв'язок з усіма аспектами зайнятості, включаючи пошук кандидатів, заробітною платою та іншими виплатами, кар'єрним ростом і умовами праці; 7) рішення, а не проблему (політика рівних можливостей зайнятості – це шлях, який застосовують у всьому світі для вирішення проблем, пов'язаних з причинами дискримінації) [24, с. 10].

Україна досягла прогресу в розвитку законодавства в сфері забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків. Але жінки все ще залишаються вразливими, відчуваючи різні форми дискримінації та гендерної нерівності, що обумовлено недостатнім національним досвідом впровадження законодавства в цій сфері. Дискримінація в сфері зайнятості та гендерні упередження – це фактори, які найчастіше обмежують доступ жінок до краще оплачуваної, більш престижної роботи та зміцнюють існуючу нерівність [18, с. 1].

Україна імплементувала в національну юридичну практику найважливіші міжнародні норми про гендерну рівність. Так, Україна ратифікувала «Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок». Факультативний протокол до неї, а також всі основні норми «Конвенції Міжнародної організації праці», серед яких «Конвенція МОП № 100 про фавном винагороду», «Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці і занять» і «Конвенція МОП № 156 про працівників із сімейними обов'язками».

Важливу роль у правовому забезпеченні досягнення гендерної рівності в Україні відводиться Конституція України, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV [52, с. 2536], Державній програмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 р. від 26.09.2013 № 717 [53, с. 9].

У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», розглядається впровадження гендерних підходів як цілісний процес і стратегічний орієнтир. Відповідно до Закону, гендерна рівність визначається як

рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації. Це дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Іншим пов'язаним з гендерною рівністю терміном є дискримінація, яка визначається законом як дії або бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або виключає можливість визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків. На практиці рівні можливості зайнятості означають подолання бар'єрів, щоб всі потенційні працівники могли претендувати на ту посаду, якої вони прагнуть, з одного боку, і мати можливість проявити свою максимальну продуктивність – з іншого [24, с. 11].

Таким чином, реалізація даних положень буде ефективною в рамках зазначених в Законі України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI [54] та у формах соціального діалогу, наприклад: обміні інформацією, різними консультаціями, проведенням погоджувальних процедур, колективних переговорів по укладання договорів і угод тощо. Саме соціальний діалог призведе до більш стійких результатів в сприянні гендерній рівності та в розробці, впровадженні та моніторингу гендерно-чутливої політики.

Євроінтеграція для України – це одна з провідних завдань роботи у зовнішній політиці. Одним з пріоритетних напрямків політики Європейського Союзу виступає забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків. Однією з вимог до країн претендентів в членство ЄС, виступає приведення норм національного законодавства з питань статей і їх реального виконання з гендерно-чутливих стандартів, запроваджених Радою Європи. Одним з ключових напрямків політики в країнах Європи стало висунення все більшого числа жінок на лідерські позиції, на рівень реальної участі в управлінні суспільством.

Необхідно звернути увагу на початок нового етапу діяльності ООН щодо стратегічного планування та інтеграції країн світу навколо вирішення провідних проблем соціального розвитку. Так в 2015 р. ООН прийняла Програму на період

до 2030 р. у формі «17 Глобальних цілей сталого». Серед них – «Досягнення гендерної рівності» виступає ціллю № 5 і включає показники розвитку жіночого політичного лідерства. Україна запланувала зростання жіночого представництва у Верховній Раді та обласних і місцевих радах, на керівних посадах в державі до 30 % на період до 2030 р. (Додатки 12,13).

Тип жінки-лідера в політичній історії України формувалася століттями й має свої традиції з часів Київської Русі. Коли, в ролі жінок – політичних лідерів – виступали представниці родової знаті (київська княгиня Ольга, королеви тощо) Ліквідація кріпацтва, поширення літератури з питань емансипації, знайомство із західноєвропейською та російською літературою з жіночого питання тощо, зрештою обговорення становища жінки в періодичних виданнях, суттєво вплинули на процес самоемансипації жінок. Спонукали спочатку десятки, а згодом і сотні жінок до активних дій на захист своїх прав та інтересів.

Кінець XIX – початок XX ст. можна вважати періодом, коли відбулося визначення жіночого лідерства як суспільно-політичного феномену. Історія з'єднала два століття саме успадкуванням у сучасному жіночому русі політичних намагань і традицій попередниць. В Україні тип жінки-лідера нерозривно пов'язаний з національними потребами, тому загальна політична спрямованість українського жіночого руху (того часу) відбувалася в національному, навіть демократичному руслі.

Досвід політичного лідерства українських жінок має чітке професійне наповнення: політичні запити реалізуються через конкретні професійні сфери – освітянську, культурну, громадську діяльність (О. Кобилянська, С. Русова, М. Грушевська, Х. Алчевська, Л. Старицька-Черняхівська та ін.). Сьогоднішні реалії свідчать, що увесь минулий досвід розв'язання жіночого питання в Україні не призвів до подолання підлеглого становища жінки в системі суспільних відносин, тобто їхньої патріархальності.

На жаль, і сьогодні, всупереч обраному напрямкові демократичної розбудови громадського життя, українське суспільство не визнає ще всієї гостроти та невирішеності проблеми нерівноправності жінки. Членство у

громадській жіночій організації, участь у політичних курсах, семінарах тощо, сприяє розвитку жінки як особистості. А набутий досвід жінки реалізують у практиці боротьби за свої політичні права. Адже формально – українська жінка у новому суспільстві отримала нові «рівні можливості», а насправді – іноді втрачає навіть ті, що мала.

Дискримінація за статевою ознакою на жаль не зникає автоматично разом із просуванням до демократії. Лише активізація жінок в політично-громадських процесах, може змінити ситуацію на краще. Кращі зразки лідерського політичного виявлення спочатку століття, слугують сьогодні прикладом для державотворчої діяльності сучасних політичних лідерів. Та є матеріалом для опрацювання творчого досвіду жіночого політичного лідерства в українській історії зокрема. Визнання жінки-лідера у політичній діяльності країни можливе лише за умов державної визначеності, певної політичної усталеності тощо.

Але на сучасному етапі у багатьох сферах життя, в українських жінок існують численні проблеми економічного та правового рівня (низький рівень добробуту, безробіття, невпевненість у майбутньому та пов'язані з ними психологічні особливості світосприйняття), тобто фактично дискримінаційні моменти, котрі потребують вирішення на політичному й державному рівні. Відстоювання жінками своїх політичних прав і свобод – справа як політичних, так і громадських об'єднань. Зростання жіночої активності у боротьбі за соціальні гарантії та політичні права – запорука успішного функціонування всієї держави.

Жіночі політичні організації в незалежній Україні розвиваються як невід'ємна частина сучасного суспільного устрою (в сучасній Україні їх більше 300, а в Великобританії близько 800). Як правило, традиційні жіночі організації мають дві основи: емансипаційну, яка передбачає, що жінка має бути в усьому рівною чоловіку; та феміністську, яка обстоює їхню різницю. Робиться висновок, що значна частина українських жінок виявилася неготовою до нових ринкових реалій та є політично-індиферентною.

Так, $\frac{1}{4}$ всіх жінок України не визначилась з політичними симпатіями, низькою є їхня поінформованість про існування в Україні неурядових жіночих організацій (знає менше $\frac{1}{3}$), недостатнє залучення їх на адміністративно-керівні посади тощо. За систематизацією дослідниці І. Жеребкіної, в Україні жіночі організації традиційного типу поділяються на три групи: 1) організації, які наслідували попередні державні структури; 2) організації, створені під конкретні соціальні проблеми; 3) партійні і громадські жіночі організації.

Особливістю всіх трьох груп є підтримка ідеї незалежності України. Деякі дослідники виділяють окрему групу – організації ділових жінок, освітні тощо. Розвиток української держави призвів до вироблення всіма жіночими організаціями спільного типу дій з конкретних питань. На превеликий жаль, сучасне українське суспільство хоч і пропонує, але не гарантує жінкам свободи демократичного вибору. А жіночі організації в Україні не користуються належною популярністю у населення, залишаючи нереалізованими їхні потенційні можливості, що неявно підтвердив виборчий процес 2002 р.

Сучасний жіночий рух, як стан епохи постфемінізму, що розпочалася з 90-х років ХХ ст., має в основі свого розвитку тенденцію, відмінну від тієї, як діяла протягом останніх ста років. Багато форм жіночого руху всупереч традиційним стереотипам, стали настільки масштабними та всеохоплюючими, що не можуть бути зафіксованими у традиційній логіці політичного чи законодавчого розвитку й не потребують традиційних структур. Можна констатувати, що діяльність політичних жіночих організацій, а отже й жіноче лідерство в Україні – як складові загального світового суспільного проекту, позначені дефініцією політичних і соціальних прав та обов'язків жінки в суспільстві. Політичний жіночий рух – історично необхідна форма боротьби жінки за місце у соціумі, за визнання своїх людських і жіночих якостей.

Всебічний та комплексний науковий аналіз проблем розвитку інституту жіночого політичного лідерства є одним з аспектів оптимізації пошуку й використання соціальних механізмів і технологій для посилення ролі даного

інституту в суспільному житті, його якісної трансформації. Ця проблема – один з напрямів розвитку молодшої гендерної науки, зокрема гендерної соціології.

Тому, провідними характеристиками жіночого політичного лідерства політологи вважають такі: 1) наявність власної політичної програми або новаторської стратегії та тактики, які він розробив сам і які висуваються від його імені; 2) уміння висловлювати, відстоювати погляди й інтереси тієї або іншої соціальної групи; 3) певні риси характеру, які виявляються під час реалізації програми та об'єднання своїх прибічників (воля, наполегливість, гнучкість, інтуїція, рішучість, компетентність та інше); 4) популярність, вміння переконувати, завойовувати прибічників і впливати на людей, фахова комунікабельність; 5) ораторські здібності; 6) імідж керівника, котрий діє згідно з нормами моралі, прийнятими у суспільстві, групі; 7) відповідний рівень політичної культури; 8) наявність команди помічників і виконавців, уміння організувати дії своїх прибічників; 9) здатність досягти певного рівня підтримки з боку широких народних мас, громадських та профспілкових організацій, а також офіційних структур влади; 10) здатність виступати від імені суспільства або тієї групи, інтереси якої він представляє, зрештою перевага суспільного над особистим інтересом [19].

Необхідно відзначити, що становлення й розвиток соціального інституту лідерства історично й нерозривно пов'язувалося із чоловічим, маскуліним началом. Політичний пантеон (як, втім і економічний) представлений в основному лише чоловіками. Він добре захищений за допомогою концентрації різних форм соціальної влади, ідеологічно підкріплений системою певних міфів і стереотипів. Інститут жіночого політичного лідерства в історії, виявив себе фрагментарно, хоч іноді й досить яскраво, а подекуди і трагічно.

Історично сформований поділ праці визначив переважно чоловічий характер лідерства ще й тому, що концентрація влади вимагала прояву таких особливих якостей, як фізична сила, агресивність, раціональність, воля, а також креативність мислення. Влада жінок обмежувалася родовим, сімейним життям,

що передбачало культивування таких їхніх якостей, як материнський альтруїзм (вміння жертвувати собою), емоційність, інтуїція, м'якість і доброта.

Зростання якості та обсягів усієї сукупності соціокультурних ресурсів, створює передумови для трансформації соціальних статусних позицій та ролей взагалі, та жіночих і чоловічих зокрема. Водночас актуалізуючи проблему підвищення соціальної ефективності управління суспільством. Нерівність між жінками й чоловіками в доступі до інститутів політичної й економічної влади та лідерства є проявом соціального диспаритету, гендерного дисбалансу тощо. І це, насправді, серйозне соціальне протиріччя, соціальна проблема, котра наразі вимагає свого якомога швидшого вирішення.

Політична система суспільства – це сукупність таких політичних організацій, як держава (що є, по суті, мегаорганізацією, однією з найважливіших соціальних підсистем, специфічним соціальним інститутом, що сам виконує інституціоналізуючу функцію в суспільстві), політичні партії, суспільно-політичні організації та об'єднання. Всі без винятку, політичні організації й інститути виникають, розвиваються й функціонують завдяки інтегруючій і спрямовуючій ролі лідерів. Відзначимо, що соціальний прогрес безпосередньо пов'язаний з рівнем професіоналізму, відповідальністю й талантами тих представників суспільства, які концентрують владні повноваження, приймають управлінські і, насамперед, політичного рівня рішення.

Недостатній рівень компетентності, безвідповідальність, дефіцит стратегічного мислення політичних лідерів і діячів, детермінують низький рівень соціальної ефективності всіх інститутів суспільства, гальмують його розвиток.

Процес становлення соціальної, правової держави та розвиток громадянського суспільства нерозривно пов'язані з активізацією жіночого руху й посиленням ролі жінок у сфері соціального управління. Інститут жіночого політичного лідерства передбачає обіймання жінками вищих керівних посад у політичних організаціях. А прикладами такої діяльності в Україні є: 1) діяльність лідерів (керівників) суспільно-політичних організацій, політичних партій, яка

дозволяє їм балотуватися кандидатами і бути обраними депутатами Верховної Ради України, спікером парламенту (Головою Верховної Ради України), а також депутатами обласних, міських, районних і сільських рад та їхніми головами; 2) виконання функцій керівників парламентських фракцій, координаційних рад при Верховній Раді України; 3) робота на керівних посадах у вищих і регіональних органах виконавчої влади, в першу чергу на посадах Міністрів, голів Державних комітетів та облдержадміністрацій; 4) діяльність на посаді Президента України (для жінок України – це лише перспектива).

Логічно, що вищі номери в ієрархічних системах політичних організацій, безпосередньо визначають зміст стратегічних рішень і принципово впливають на характер роботи цих політичних структур, зокрема й на процеси підбору й ротатії кадрів. Саме цей рівень політичного лідерства на сьогодні практично недосяжний для українських жінок в їхній політичній кар'єрі. Це і є найяскравішим проявом гендерного дисбалансу у сфері політики й управління, на подолання якого спрямовані програми впровадження принципу гендерної рівності у системі органів державної влади.

Гендерний моніторинг дозволяє представити дані про жіноче представництво на різних рівнях представницької гілки влади та у виконавчих її структурах. В обласних радах України жінки складають від 10 до 20 % їх складу (Додаток 3.). На прикладі Рівненської області, можна проаналізувати жіноче представництво в радах і виконавчих органах місцевого рівня. Так, серед 64 депутатів обласної ради, жінки складають 12, 5 % (Додаток 6). В 11 міських радах Рівненської області жінки складають 24, 2 %, в 16 районних радах – 18, 9 %, в 6 селищних радах районного рівня – 32, 9 % (Додатки 6–9). З 11 міських рад, тільки 2 жінки їх очолюють, а серед 40 голів ОТГ – 7 жінок (Додаток 10).

Зауважимо, що обрання жінок на посади депутатів та голів місцевих рад є результатом їх партійної та виборчої активності. Так, серед 123 партій в 2014 р. жінки тільки в 23 із них були на керівних посадах або очолювали їх (Додаток 4). На жаль, більшість політичних партій не дотримались законодавчо закріпленої

30 % квоти при формуванні програмних документів та виборчих списків на виборах до місцевих органів влади у 2014 р. (Додаток 11).

Цікаво, що в 2014 р. на посади мерів міст України болотувалось 394 кандидатів, однак з них було тільки 57 жінок, які склали 14 % (Додаток 5). Перспектива паритетного представництва у всіх гілках політичної влади як співвідношення 50/50 є перспективою для України, досягнення якої можливе за допомоги низки політико-правових механізмів. Основним з них можна вважати прийняття законів, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (такий закон в Україні нарешті прийнято Верховною Радою 8 вересня 2005 р.).

Водночас не менш важливим є запровадження квотного принципу у схему політичних виборів (це стосується виборчих списків політичних партій) і застосування його під час призначення кадрів на посади у виконавчих державних структурах (проміжний, але реальний на сьогодні варіант квотування – співвідношення жінок і чоловіків як 30/70). Така квота була закріплена в українському законодавстві в 2013 р. В 2019 р. в Україні був прийнятий новий Виборчий Кодекс, який збільшив норму гендерного квотування до 40 % (Додаток 17). Це засвідчує поступовий прогрес у використанні гендерної квоти для підтримки процесу просування жінок у владні структури.

Збільшення жінок – політичних лідерів і керівників вищого рівня залежить і від активності жіночих організацій, які можуть лобювати право на більш активну участь в політичних процесах та виборах зокрема. Гендерна стратегія у розвитку соціальних досліджень стимулює поширення та використання гендерно-чутливих підходів у статистиці, політико-соціологічних та інших наукових програмах. Соціологічний аналіз проблеми жіночого політичного лідерства розгортається у декількох аспектах, а саме:

– теоретико-методологічному (дозволяє узагальнити досвід суспільства щодо факторів, тенденцій та наслідків розвитку інституту політичного лідерства й жіночого зокрема, обґрунтувати важливість гендерної теоретичної стратегії в процесі соціологічного аналізу проблем соціального управління, довести

необхідність подолання всіх форм гендерного дисбалансу та забезпечення реалізації принципів гендерної справедливості, рівності у всіх сферах життя суспільства);

– емпіричному (передбачає операціоналізацію конкретних показників, індикаторів рівня розвитку жіночого політичного лідерства у суспільстві; дослідження системи конкретних факторів розвитку певного політичного інституту на міжнародному, національному, регіональному і локальному рівнях, характеру ціннісних орієнтацій жінок і чоловіків різних вікових та соціальних груп щодо жіночого політичного лідерства тощо);

– прикладному, або соціально-технологічному (передбачає визначення і впровадження системи інформаційно-комунікативних, політико-правових та організаційних технологій, спрямованих на посилення представництва жінок у вищих ешелонах політичної влади, підтримку розвитку молодого інституту жіночого лідерства у світі й Україні зокрема).

В 2002 р. було проведено Національне опитування: «Чи здатна, на Ваш погляд, жінка займати посаду...?» (Національне опитування, № 2113, червень 2002 р.). Результатами його стало те, що лідером політичної партії жінку-політика сприймають 58 % чоловіків та 70 % жінок. Народним депутатом Верховної Ради України жінку бачать 57 % чоловіків та 70 % жінок. Головою обласної адміністрації – 43 % чоловіків та 58 % жінок. Жінку на посаді спікера Верховної Ради бачать 38 % чоловіків та 53 % жінок. Прем'єр-міністром жінку бачать 41 % чоловіків та 54 % жінок. На посаді Президента Україну жінку-політика бачать 42 % чоловіків та 54 % жінок [40].

Актуальним аспектом боротьби за реалізацію принципів гендерної справедливості та гендерної рівності у сфері політики є формування гендерної політичної толерантності в електоральних настроях жінок і чоловіків. Результати соціологічного дослідження, а саме: національного опитування «За рівні права й можливості», проведеного Українським інститутом соціальних досліджень спільно з «Канадсько-українським гендерним фондом» у червні 2002 р., – демонструють досить високий рівень готовності респондентів до обрання жінки

на високі політичні посади. Але таку готовність демонструє більше жінок, а ніж чоловіків [20].

Отже, сама практика боротьби за владу обмежує можливості жінки дійти до рівня балотування у процесі виборів, а якщо останнє й відбулося, ще складніше вибори виграти. Чоловіча взаємовиручка, підтримувані у суспільній свідомості міфи й неадекватні стереотипи, реальна концентрація ресурсів різних форм влади в руках чоловіків-керівників, а також недостатня солідарність жінок, зрештою невисокий рівень їхньої суспільної й політичної активності – фактори, що наразі й обертають більшість виборів на користь чоловіків. Зазначені аспекти електоральної соціології повинні отримати подальшого розвитку за організації й проведення спеціальних (гендерно чутливих) моніторингових досліджень. Їх результати можуть надати істотну підтримку жіночим організаціям у досягненні вказаних вище цілей.

3.2. Реалізація гендерної політики як передумова формування інституту жіночого політичного лідерства в Україні

Необхідно відзначити, що процес інституалізації й легітимізації феномену жіночого лідерства в сучасних умовах, виявляється в ефективній реалізації гендерної політики. Провідним завданням гендерної політики виступає збільшення кількості жінок у всіх органах влади. Поряд з цим партійне середовище і громадський сектор розглядаються також сферою прояву політичного лідерства, жіночого зокрема.

Політичне лідерство має конкретизацію в системі статусів, які представляють керівні позиції в політичних структурах. В такому аспекті позиції лідера – це вищі посади в політичних організаціях державного, партійного і громадського сектору. При цьому необхідно виділяти масштаб як критерій класифікації основних статусних позицій політичних лідерів (Табл. 4: частини 1,2)

Політичне лідерство у статусному вимірі (на прикладі України)			
<i>Масштаб</i>	<i>Державні інституції</i>	<i>Політичні партії</i>	<i>Громадський сектор</i>
національний	<ul style="list-style-type: none"> – Президент – Прем'єр-міністр – Міністр – Голова Верховної ради України – Віце-спікер Верховної ради України – Керівник політичної фракції ВРУ – Голова комітету ВРУ – Депутати ВРУ – Керівники державних служб, управлінь, департаментів національного рівня 	<ul style="list-style-type: none"> – Голови та лідери політичних партій – Представники керівного складу політичних партій – Керівники партійних блоків – Керівники партійних громадських організацій (жіночих, молодіжних та інших) 	<ul style="list-style-type: none"> – Радники ³ (уповноважені ВРУ, Уряду, Президента) – Члени національних дорадчих органів (громадських / координаційних, експертних рад) – Голови всеукраїнських громадських організацій

Зрозуміло, що масштаб прояву лідерства відрізняється, але відображає не тільки політичну і владну ієрархію, а і специфіку реалізації лідерських якостей політиків від локального до національного рівнів. Поряд з цим, кар'єра політика, як правило починається з локального рівня, але темпи просування в політичній кар'єрі можуть значно відрізнятись в залежності від різних факторів та специфіки умов. В одних випадках політична кар'єра може починатись рано – в шкільні та студентські роки з включення в роботу локального самоврядування, або пізніше – в дорослому віці. Зауважимо, що лідерські якості так чи інакше можуть проявлятись як соціально-психологічні здібності. Вони обумовлені як генетичними факторами, так і впливом середовища в дитинстві. Однак в різних суспільствах існують різні механізми відбору і рекрутування потенційних лідерів у систему управління як політичного, так і не політичного характеру.

Важливу роль в політичному становленні і просуванні лідерів відіграють громадські організації та політичні партії. В просторі їх діяльності проявляються активність, цілеспрямованність, відповідальність, амбіційність, комунікативність та інші якості лідерів, які можуть в подальшому зміститись на партійний і політико-державний рівень.

В сучасних умовах демократизації та розвитку громадянського суспільства з'являються нові форми як громадської активності, так і включення в механізми управління суспільством. В Україні та інших країнах ще стосується і дитячих, молодіжних організацій, і органів шкільного, студентського самоврядування у формі парламентів дітей, студентських рад, молодіжних рад тощо.

Таблиця 4			
Чатина 2			
Політичне лідерство у статусному вимірі (на прикладі України)			
обласний	<ul style="list-style-type: none"> – Голова обласної ради – Голова комісії обласної ради – Депутати обласної ради – Керівник партійної фракції в ОДА – Голова ОДА – Заступник голови ОДА 	<ul style="list-style-type: none"> – Голови та лідери обласних організацій політичних партій – Представники керівного складу політичних партій – Керівники обласних партійних блоків – Керівники обласних партійних громадських організацій (жіночих, молодіжних та інших) 	<ul style="list-style-type: none"> – Радники (уповноважені ВРУ, Уряду, Президента) – Члени обласних дорадчих органів (громадських / координаційних, експертних рад) – Голови обласних громадських організацій
районий	<ul style="list-style-type: none"> – Голова районної ради – Депутати районної ради – Керівник партійної фракції в ОДА – Голова РДА 	<ul style="list-style-type: none"> – Голови та лідери районних організацій політичних партій – Керівники районних партійних громадських організацій (жіночих, молодіжних та інших) 	<ul style="list-style-type: none"> – Члени районних дорадчих органів (громадських / координаційних, експертних рад) – Голови районних громадських організацій
міський	<ul style="list-style-type: none"> – Голова міської ради – Депутати міської ради – Міський голова (голова міського виконавчого комітету) 	<ul style="list-style-type: none"> – Голови первинних осередків політичних партій 	<ul style="list-style-type: none"> – Члени місцевих дорадчих органів (громадських / координаційних, експертних рад) – Керівники громадських організацій локального рівня / первинних осередків громадських організацій
ОТГ, селищний, сільський	<ul style="list-style-type: none"> – Голова ради ОТГ – Голова селищно/сільської ради – Староста села 		

Механізм лідерства виступає невідемним структуруючим компонентом політичної влади і функціонування всіх політичних інститутів. Тому ефективність політичного лідерства визначає ефективність самих політичних організацій всіх рівнів і типів. В першу чергу це стосується державного управління. Інститути науки, освіти, ЗМІ несуть особливу відповідальність за підтримку лідерства, політичного зокрема, його якісний розвиток.

В такому сенсі, наукова систематизація статусних позицій політичних лідерів має узагальнювати всі прояви лідерства, визначати його специфіку і роль в загальному механізмі відновлення, розвитку і оновлення корпусу політичних лідерів.

Гендарний підхід в аналізі політичного лідерства в Україні дозволяє зробити наступні висновки:

1. Жіноче політичне лідерство в роки незалежності зробило кроки назад і вперед у своєму розвитку, що проявилось в різкому скороченні жіночого представництва у Верховній Раді України (з 30 % в дорадянській час до 3-4 % в перші роки незалежності; поступовому зростанні кількості жінок у парламенті України до 20 % у 2019 р.);
2. Диспропорції у розвитку жіночого політичного лідерства проявляється у максимальному представництві жінок на локальному рівні і мінімальному – на макро, національному рівні (в місцевих радах – жінки складають від 10 до 20 %);
3. Диспропорції гендерної участі в управлінні проявляється у тому, що частка чоловіків на керівних посадах максимальна (75 %), а жінок - мінімальна (до 25 % при 75 % жіночого складу державної служби/ держслужбовців), при цьому максимальне включення у виконавські функції бюрократичного спрямування мають жінки (отже, процес прийняття рішень належить переважно чоловікам, процес виконання – жінкам);
4. Керівний склад політичних партій складають переважно чоловіки, у виборчих списках політичних партій – також домінують чоловіки.

Таким чином, в Україні існують значні гендерні диспропорції у розвитку політичного лідерства на користь чоловіків. Тому перед жіночими організаціями стоять складні питання і проблеми щодо подолання цих диспропорцій, усунення причин, які їх формують і відновлюють. Вирішення проблем подолання гендерного розриву у політичному представництві залежить не тільки від жіночих громадських організацій, політичних партій та державної гендерної політики. Важливою є підтримка з боку науки, освіти і ЗМІ, яка стосується вивчення даного проблемного поля, пошуку технологій вирішення завдань гендерних демократичних перетворень та їх реалізації на основі формування нової гендерно толерантної, паритетної демократичної культури політичного лідерства.

Важливим напрямом інтеграції жінок в політику виступає діяльність політичних партій. Виборчий кодекс 2010 року розкриває нові можливості для збільшення кількості жінок в політиці всіх рівнів на основі використання гендерної квоти у 40 %.

Великий організаційний внесок у процес об'єднання політиків, учених, працівників освіти, мас-медіа у боротьбі за забезпечення гендерної рівності в Україні належить міжнародним організаціям, зокрема ООН. Так, в рамках «Програми рівних можливостей ПРООН» до 2011 року були закладені основи для розвитку гендерного демократичного мейнстріму в Україні, зокрема розвитку жіночого лідерства та гендерної загальної та політичної освіти. Слід зазначити, що гендерна освіта стимулює як підвищення політичної культури жінок і чоловіків, так і розвиток політологічної науки та політологічної професійної освіти загалом [20]. А збільшення кількості жінок-політологів не може не стимулювати розвиток інституту жіночого політичного лідерства в цілому.

Важливо відзначити, що успіх практичного втілення принципів гендерної рівності у всі сфери життя, залежить як від самих жінок, їхньої життєвої позиції, суспільної, ділової, професійної активності, так і від позиції чоловіків, їхньої підтримки ідей та практик гендерного паритету. Тільки жінки й чоловіки,

об'єднані спільною справою боротьби за прогресивний стабільний розвиток суспільства, можуть розвінчати міф про «соціально-психічну непридатність», «недостатню компетентність», «безсилля» жінки на посаді лідера високого політичного рівня.

На сучасному етапі державотворення відбуваються фундаментальні зрушення в понятті статусу жінки. Жінки у владних структурах, політичних партіях, судовій системі, громадських організаціях тощо, почали грати все більшу роль і завойовувати більший авторитет серед колег і в суспільстві. Однак кількісні показники жіночої репрезентації в структурах державного і приватного сектора не дозволяють говорити про появу якісних керівників і лідерів, а також про появу позитивної практики та досвіду жіночого політичного лідерства. Жінки різними шляхами приходять в політику, тому саме освіченість, професіоналізм, толерантність, витримка, досвід і багато інших ознак, мають бути притаманні якісному прикладу жіночого політичного лідерства.

Формування відповідного нормативно-правового поля й виконання взятих на себе міжнародних зобов'язань, а також входження країни як рівноправного партнера в світове та європейське співтовариство, вимагає концептуального визначення, розробки та здійснення гендерної політики, як основи формування гендерної культури. А також розвитку гендерної активності чоловіків і жінок, адаптації до світових умов створення гендерної демократії – складової соціальної демократії.

Конституція України встановила такі ж стандарти в сфері гендерної рівності, закріплені у «Загальній декларації прав людини», «Міжнародному пакті про громадянські і політичні права», «Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права», «Конвенції про захист прав людини і основних свобод», «Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» та в інших міжнародних документах. З прийняттям Основного Закону України конституційний процес не завершився, він триває, конкретизується в законах, кодексах, концепціях, програмах, інших нормативних актах [22, с. 16].

Установка гендерної рівності входить в один із пріоритетних напрямків розвитку країни. Як наслідок, в Україні введено державну політику з гендерної проблематики, яка спрямована на підтримку та реалізацію міжнародних норм щодо досягнення рівності чоловіків і жінок, подолання будь-яких проявів тендерної дискримінації. І тут орієнтирами виступають міжнародні документи. [22, с. 16]. Аналіз законодавства зарубіжних країн, актів міжнародного права, вивчення міжнародного досвіду з досягнення гендерної рівності, сприятиме гармонізації українського законодавства до вимог європейського права в цій сфері. Україна підписала міжнародні документи, в яких визнається тендерна дискримінація і взяла зобов'язання щодо її подолання.

Міжнародні стандарти забезпечення гендерної рівності відображені у різних, ратифікованих Україною міжнародно-правових документах, наприклад: «Конвенція Міжнародної організації праці про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (29.06.1951)», «Конвенція Міжнародної організації праці про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі з сімейними обов'язками (23.06.1981)», «Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (18.12.1979)»; «Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (01.01.1999)», «Конвенція про політичні права жінок (31.03.1953)», «Конвенція про громадянство заміжньої жінки (20.02.1957)», «Конвенція Міжнародної організації праці про охорону материнства (28.06. 1952)».

Для проведення аналізу чинного законодавства України (за даними Мін'юсту) на відповідність міжнародно-правовим актам у галузі прав людини, Міністерство юстиції України розробило «Методичні рекомендації» на основі яких почалося системне здійснення тендерно-правової експертизи нормативно-правових актів та готуються експертні висновки по відповідних галузях [50, с. 18].

Досвід впровадження проблем жіночих прав людини свідчить, що це тривалий і дуже напружений процес, який вимагає великих зусиль з боку всіх демократично налаштованих верств населення. Європейські гендерні правові

норми, визначені в наступних документах: «Декларація про рівноправність жінок і чоловіків», прийнята Комітетом міністрів Ради Європи 16 листопада 1988; «Рекомендація Комітету міністрів державам-членам про збалансовану участь жінок і чоловіків у процесі прийняття рішень в області політики і суспільного життя», прийнята Комітетом міністрів Ради Європи 12 березня 2003; Заключні документи Європейських конференцій міністрів з питань рівності між жінками та чоловіками, зокрема «Декларація і Програма дій»; Резолюція 53 Європейської конференції 2003 р.

Практична реалізація державної політики гендерного напрямку знаходить своє відображення в правовому забезпеченні рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, гарантованих їм чинним законодавством України. А стаття 24 Конституції України проголошує наступне: «...Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї» [21].

На реалізацію цих конституційних гарантій Верховною Радою України прийнято, зокрема, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Його метою є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією та законами України. Ухвалення 8 вересня 2005 р. Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», свідчить про новий підхід у вирішенні гендерних проблем.

Цей закон є дієвим правовим механізмом для переходу від декларацій до дій та здійснення гендерних перетворень. Він відкриває перспективи побудови суспільства рівних можливостей. Комплексні питання гендерної рівності не може вирішити один спеціальний закон. Цей процес складається з багатьох

складових, які містять як законодавчу базу, так і відповідні механізми реалізації правових норм. Україна приєднавшись до «Цілі Розвитку Тисячоліття: Україна» взяла на себе зобов'язання по досягненню гендерної рівності.

Для реалізації підсумкових документів («Саміту Тисячоліття», наприклад), уряд України зробив показники, їх необхідно буде поетапно досягнути до 2015 р., серед них: 1) забезпечити гендерне співвідношення на рівні не менше від 30 до 70 %, тієї чи іншої статі у представницьких органах влади й на вищих щаблях виконавчої влади, тобто в складі Уряду, Верховної Ради або обласних і районних радах; 2) скоротити наполовину розрив у доходах жінок і чоловіків, зокрема це стосується середнього рівня заробітної плати жінок, на 1/3 менше, ніж у чоловіків [22, с. 19].

До важливих актів щодо забезпечення рівних прав і можливостей належить «Державна програма з утвердження гендерної рівності» в українському суспільстві на період до 2010 р., затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 № 1834 [3]. Основним завданням якої є прийняття ряду нормативно-правових документів та реалізацію організаційних заходів тендерного напрямку. Вона визначає конкретні плани влади в реалізації тендерної політики України та формування ефективного механізму з гендерних перетворень як на національному, так і місцевому рівнях.

Держава зобов'язується постійно проводити моніторинг щодо дотримання гендерної рівності. Головна увага звертається на питання впровадження тендерної складової в програмах соціально-економічного розвитку регіонів і галузей. Не залишаються осторонь моніторингу й українські ЗМІ. Основним завданням проведення цих заходів виступає впровадження концепції паритетної демократії у всіх сферах суспільного життя й подолання стійких гендерних стереотипів, що глибоко вкорінені у свідомість громадян країни історією та багатовіковими традиціями.

Нормативні документи, мають концептуальне та практичне значення для України, так як забезпечують адаптацію національного законодавства відповідно до міжнародних правових норм. Згідно зі світовою класифікацією, репрезентації

жінок у національних парламентах Міжпарламентського союзу, станом на 31 січня 2010 р., Республіка Беларусь зайняла 21 місце. Цим показником вона випереджає такі країни (серед 187 країн-членів Міжпарламентського союзу), як: Польщу (60 місце), Великобританію (62 місце), Францію (66 місце), США (74 місце), Росію (86 місце), Україну (116 місце) [11].

Участь жінок в українській політиці і їх вплив на процес прийняття політичних рішень, виявився на низькому рівні з точки зору гендерного балансу. Згідно вищенаведеним показниками «Міжпарламентського союзу між країнами світу» і Україною, існує прірва в процентному відношенні представленості жінок-депутатів в парламентах [11].

Процентний показник жінок в політичних партіях і в вищих органах влади України залишається низьким. Для прикладу, Н. Лавриненко, стверджує, що дані досліджень свідчать (які проводилися протягом десяти останніх років в Україні), що тендерна нерівність в цей період практично не зменшилася. Якщо і відбувалося «поліпшення становища жінок», то воно здійснювалося в рамках загального адаптаційного процесу пристосування населення до нових соціально-економічних умов існування [28, с. 137].

«Платформа дій», яка була прийнята на Четвертій світовій конференції з проблем жінок, виділяє проблему участі жінок в роботі директивних органів та в процесі прийняття рішень (в якості однієї з основних). Незважаючи на поширення і розвиток демократизації суспільства в більшості країн, жінки мають низький показник представленості на більшості рівнів державного управління, особливо в міністерствах та інших органах виконавчої влади. І отримали незначний прогрес в отриманні політичної влади в законодавчих органах або в досягненні 30 % показника представленості в парламентах країн. Традиційний уклад роботи багатьох політичних партій і державних структур, як і раніше перешкоджає участі жінок у суспільному житті.

Прагненню жінок до отримання політичного лідерства й самореалізації можуть перешкоджати такі дискримінаційні підходи та практика, як обов'язки в сім'ї і по догляду за дітьми. А також, великі витрати на отримання державної

посади під час перебування в ній жінки тощо. Жінки, які займаються політикою і працюють на керівних посадах в урядах і законодавчих органах, вносять свій внесок в перегляд політичних пріоритетів. Вони включені в політичний порядок денний нових питань, що відображають специфічні жіночі проблеми, цінності та досвід і відкривають нові перспективи для магістральних політичних рішень [47].

Щорічно з часу прийняття «Платформи дій» на конференції в Пекіні в 1995 р., комісія, що відповідає за контроль над виконанням рішень Пекінської конференції, оцінювала прогрес, який був досягнутий за певними найбільш важливими пунктами. Вона виступала з рекомендаціями про пріоритетні напрямки для прискорення виконання поставлених завдань. Як зазначалося раніше, питання участі жінок в роботі директивних органів та в процесі прийняття рішень «Пекінської платформи дій», виступає одним з основних напрямків роботи.

На державному та недержавному рівнях триває широке обговорення питання важливості участі жінок у прийнятті рішень і в державному управлінні. Це сприяє зміцненню усвідомлення необхідності докорінних змін для досягнення тендерної рівноваги. Все більша кількість країн проводять політику позитивних дій в цьому напрямку. Вони вводять системи квот і контрольні цифри, розробляючи програми навчання для жінок і жінок-лідерів. Приймаючи кошти, які полегшують поєднання сімейних і професійних обов'язків як для жінок, так і для чоловіків [47].

Однак перешкоди на шляху виконання «Платформи дій» в напрямку участі жінок в роботі директивних органів та в процесі прийняття рішень, традиційно залишаються незмінними. Продовжує існувати велика різниця між рівністю де-факто і де-юре. Важко не погодитися з думкою К. Левченко, яка зазначає, що «спостерігається істотне протиріччя між законодавчо закріпленими положеннями по відношенню до жінок і реальним впровадженням їх у життя. Воно проявляється головним чином в тому, що держава, декларуючи допомогу і

захист жінок, фактично не здатна їх здійснювати на практиці. І хоча Конституція України проголошує, що Україна є соціальною, демократичною державою, на практиці ці положення здійснюються дуже повільно» [29, с. 58].

Низькі показники репрезентації жінок-політиків у владних структурах держави, можна позначити кількома причинами. Однією з них виступає відсутність історичної практики реалізації жінками свого потенціалу в політиці України тощо. Тобто, патріархальні звичаї та історична традиція, століттями складалася і передавалася з покоління в покоління, міцно вкорінена в свідомість українського народу. Тому, це історично складена традиція, яку за понад 20 р. існування/розвитку української державності та демократії подолати вкрай важко.

Підтвердженням цього виступають результати глобального Інтернет опитування ООН, в якому було опитано більше 9 млн. людей зі всіх країн світу. Серед них, майже 41 тис. склали саме українські респонденти. Якщо в загальній глобальній вибірці, проблема забезпечення гендерної рівності зайняла 10 місце у рейтингу з 16 актуальних проблем соціального розвитку, то у вибірці України – останнє 16 місце (Додатки 14, 15). Це завсідчує певне уявлення українських респондентів про важливість гендерної проблематики, що в результаті не може не впливати на ефективність гендерних перетворень, сам розвиток жіночого політичного лідерства з точки зору їх гальмування зокрема.

Для подолання стійких гендерних стереотипів і формування політичної культури в суспільстві, необхідно вводити спеціалізовані заходи тендерної спрямованості. Завдяки їх проведенню, можна буде сформувати політичну культуру населення з жіночого питання, зрештою спробувати подолати історичні традиції українського народу по тендерному питанню. А це, в свою чергу, має призвести до збільшення репрезентації жінок в українській політиці.

Таким чином, проаналізувавши політичні процеси та державні механізми формування нормативно-правового клімату для самореалізації жінок в політичному полі, ми прийшли до наступних висновків: в Україні створено національне законодавство з питань гендерної рівності, визначені та введені в законодавчий процес поняття «державна політика щодо забезпечення рівних

прав і можливостей жінок й чоловіків», визначено гендерну політику як необхідну складову державної політики тощо. Водночас, наявність гендерної асиметрії української політики, негативно впливає на розвиток жіночого політичного лідерства. Оскільки, низький показник репрезентації жінок-політиків в органах влади не створює позитивної практики та необхідного досвіду для формування жіночого політичного лідерства.

В Платформа дій Четвертої Всесвітньої конференції ООН зі становища жінок. Пекін, 1995 рік зазначено, що «...Перед жінками стоять спільні завдання, пов'язані з досягненням спільної мети гендерної рівності у всьому світі, які можуть бути розв'язані лише спільно і в партнерстві з чоловіками» [46].

В рамках Програми ООН зі сталого розвитку до 2030 року серед 17 цілей глобальногорозвитку ціль № 5 визначена як «Забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок і дівчаток». Дана ціль передбачає надання жінкам і дівчаткам рівного доступу до освіти, медико-санітарного обслуговування, гідної роботи та участі у процесах прийняття політичних й економічних рішень. Це буде сприяти досягненню стійкості економіки та принесе користь суспільству і людству в цілому. Важливим чинником цього виступає гендерна наука. Гендерна статистика, гендерна соціологія, гендерна політологія, гендерне правознавство, гендерна соціальна психологія, гендерні школи інших гілок соціальної науки – це молоді спеціальні напрями суспільствознавства. Однак і досвід, накопичений на сьогодні є тим фундаментом, який необхідно використати для комплексних досліджень проблем функціонування й розвитку інститутів жіночого лідерства в цілому та політичного зокрема.

Концептуальною основою цих досліджень може стати синтез синергетичного, системного, конфліктного, історико-генетичного, соціально-психологічного та інших теоретичних підходів. Емпірична інтерпретація проблеми, повинна об'єднати гендерно чутливі статистичні показники, а також макро-, мезо- і мікро- соціологічні індикатори. Результатом такого синтезу може виступити розробка й використання в процесі наукових досліджень індексу

гендерної політичної толерантності. В основу цього індексу має бути закладено рівень лояльності/нелояльності жінок і чоловіків до політичної кар'єри представників протилежної статі, а також їхню готовність обирати жінок на керівні посади. Зазначений індекс відкриває можливості проведення крос-національного аналізу рівня розвитку інституту жіночого політичного лідерства в різних країнах, системи соціальних факторів, що визначають той або інший рівень його розвитку.

Показник індексу гендерної політичної толерантності може як розширити систему комплексних соціальних досліджень проблем жіночого лідерства, так і поглибити їхній зміст та аналітичні можливості в процесі вивчення соціокультурних чинників його розвитку. Не менш важливим є його використання в межах регіональних і локальних дослідницьких програм, вкрай необхідних для підтримки діяльності жіночих організацій у їхньому пошуку адекватних і оптимальних технологій, суспільної й політичної (виборчої) діяльності.

Показник індексу гендерної політичної толерантності може якісно посилити інформаційно-аналітичну базу прийняття рішень для стратегічного й тактичного управління у сфері гендерної політики, координації діяльності жіночих організацій на національному, регіональному й локальному рівнях. Особливо ж ця інформація важлива під час виборів депутатів до парламенту і рад, які прив'язані до конкретних територій, тобто мандатних округів. Адже поширення інформації, інформаційне лобювання, формування нового світогляду щодо соціально-політичної активності є ідеологоціннісним підґрунтям процесу збільшення жіночої частини політичного класу, шляхом подолання патріархального світосприйняття та світобачення.

Висновки до розділу 3.

Вивчено правові, соціальні та політичні виміри жіночого політичного лідерства в Україні. Зокрема, з'ясовано, що успіх практичного втілення принципів гендерної рівності у всі сфери життя суспільства, залежить як від самих жінок – їхньої життєвої позиції, суспільної, ділової, професійної

активності, так і від позиції чоловіків – їхньої підтримки ідей та практик гендерного паритету.

Тільки жінки й чоловіки, об'єднані спільною справою боротьби за прогресивний стабільний розвиток суспільства, можуть розвінчати міф про «соціально-психічну непридатність», «недостатню компетентність» та «безсилля» жінки на посаді лідера високого політичного рівня.

Водночас, розглянуто реалізацію гендерної політики як передумови формування інституту жіночого політичного лідерства в Україні, насамперед, її нормативно-правовий аспект. Зокрема, йдеться про наявність гендерної асиметрії української політики, що негативно впливає на формування жіночого політичного лідерства. Так, як низький показник репрезентації жінок-політиків в органах влади не створює позитивної практики і надає необхідного досвіду для формування жіночого політичного лідерства.

В рамках Програми ООН зі сталого розвитку до 2030 року серед 17 цілей глобальногорозвитку ціль № 5 визначена як «Забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок і дівчаток». Дана ціль передбачає надання жінкам і дівчаткам рівного доступу до освіти, медико-санітарного обслуговування, гідної роботи та участі у процесах прийняття політичних й економічних рішень. Це буде сприяти досягненню стійкості економіки та принесе користь суспільству і людству в цілому.

Отже, інститут жіночого політичного лідерства підтримується міжнародними організаціями – ООН, ЮНІФЕМ, ЕС, а також національним законодавством і програмами гендерної політики України.

ВИСНОВКИ

В ході написання нами роботи були зроблені наступні висновки. Окреслено основні напрямки аналізу жіночого політичного лідерства. Зокрема, можна констатувати низький рівень політичного представництва жінок на різних рівнях влади, що обумовлює існування гендерного політичного розриву. Автори гендерних політичних досліджень відзначають загально визнані світові бар'єри цього: гендерні відмінності в політичній соціалізації, особливості жіночого життєвого шляху, що вимагають одноосібної відповідальності жінок за виховання дітей та ведення домашнього господарства, дискримінацію з боку самих керівників/чоловіків.

Проаналізовано образ жінки-політика у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі з контексту загальних уявлень вчених про лідера та керівника. З'ясовано, що у вітчизняних дослідженнях накопичується інформація про жіночий стиль лідерства, а сам стиль кваліфікується як більш гнучкий. Жінки більш чутливі до потреб виборців, схильні до знаходження компромісів, демократичніші в прийнятті рішень, ніж чоловіки.

За висновками дослідників та експертів чоловічий стиль лідерства відрізняється ієрархічністю, авторитаризмом і централізацією. Жіночий погляд на процес здійснення влади відмінний від нього. На думку жінок, влада – це процес, коли одна людина може примножити можливості та владу іншого. У той час, як чоловіче розуміння влади обмежене правом одних розпоряджатися іншими, підпорядковуючи останніх за допомогою обмежень соціального вибору.

Визначено основні перспективи посилення ролі жінок у соціальному управлінні на національному і місцевому рівні, а також зростання ролі в глобальному управлінні, діяльності міжнародних організацій. Зокрема, в епоху нестачі кваліфікованих працівників жінки представляють собою високоефективний ресурс. Саме тому, міжнародні компанії та корпорації, які хочуть досягнути успіху в прибутках і примножити їх, мусять зробити гендерне різноманіття ключовим/вагомим компонентом їх бізнес-стратегії.

З'ясовано особливості формування іміджу жінки-політичного лідера. На основі світового та вітчизняного досвіду встановлено, що незважаючи на те, що сучасне суспільство перебуває під впливом деяких гендерних стереотипів, жінки не гірше за чоловіків можуть справлятися з роллю політичного лідера, а в деяких сенсах навіть й краще. Так як жінками, на відміну від більшості чоловіків, при прагненні до влади в меншій мірі рухає мотив матеріального успіху і досягнення високого статусу, вони більш відповідальні, чесні, совісні та моральні.

Вивчено та досліджено різні особливості під час прийняття політико-управлінських рішень жінкою-політичним лідером. Зокрема, діяльність жінки менеджера спрямована на послідовні, поступові перетворення, без орієнтації на миттєвий результат. Стратегія «маленьких кроків», може бути часто виправдана в ситуаціях невизначеності. Ці ж обставини показують схильність жінки керівника, насамперед, до тактичного, а не стратегічного планування.

Вивчено правові, соціальні та політичні виміри жіночого політичного лідерства в Україні. Зокрема, успіх практичного втілення принципів гендерної рівності у всі сфери життя, залежить як від самих жінок, їхньої життєвої позиції, суспільної, ділової, професійної активності, так і від позиції чоловіків, їхньої підтримки ідей, практик гендерного паритету. Тільки жінки і чоловіки, об'єднані спільною силою за прогресивний стабільний розвиток суспільства, можуть розвінчати міф, в якому стверджується про «соціально-психічну непридатність», «недостатню компетентність» та неспроможність жінки бути на посаді лідера високого політичного рівня.

Розглянуто реалізацію гендерної політики як передумови формування інституту жіночого політичного лідерства в Україні, а саме, його нормативно-правовий і законодавчий аспект. Йдеться, про існування гендерних упереджень щодо ефективності жіночого лідерства, що негативно впливає на процес просування жінок в політику, як сферу прийняття стратегічних рішень. А низький рівень репрезентації жінок-політиків в органах влади, постійно обмежує накопичення ними практичного досвіду, який є необхідним для формування жіночого політичного лідерства.

Важливими механізмами розвитку жіночого лідерства в Україні (як і у світі зокрема), виступають процеси вдосконалення гендерного законодавства, організаційних і кадрових основ гендерної політики, розвитку гендерної загальної й професійної освіти тощо. А також всеосяжне подолання гендерних упереджень, формування демократичної гендерної культури, системний розвиток гендерних/академічних досліджень, як інформаційно-аналітичної основи для ефективних гендерних перетворень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Айвазова С. К истории феминизма // Общественные науки и современность. 1992. № 6. С. 121–130.
2. Айвазова С. Г., Хасбулатова О. А. Гендерные аспекты политической социология. М. : РОССПЭН, 2004. – 258 с.
3. Гендерна статистика для моніторингу досягнення рівності жінок і чоловіків. Україна. К., 2000. – 54 с.
4. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства. К., 2003. – 129 с.
5. Гендерний розвиток в Україні: Реалії і перспективи. К., 2003. – 232 с.
6. Гінарару А. Комплексний гендерний підхід у колективних переговорах. Посібник для тренерів. Міжнародна організація праці, 2010. – 96 с.
7. Гендерний аналіз українського суспільства. К., 1999. – 293 с.
8. Егорова-Гантман Е. В. Имидж политического ли-дера. М. : Ник., 2004. – 276 с
9. Ерохина Л. Д. Гендерология и феминология: учеб. Пособие. М. : Изд-во «Флинта», 2009. – 382 с.
10. Женщины в бизнесе: Пол не должен быть ограничением. URL: <https://womo.ua/zhenshhinyi-v-biznese-pol-ne-dolzhen-byit-ogranicheniem/>. (дата звернення 17.05.2020)
11. Женщины в политике: международный опыт для Украины / Под заг.ред.: Яны Свердлюк и Светланы бархатной // По материалам международного научного семинара «Женщины в политике: международный опыт для Украины». Киев - НаУКМА - 7 октября 2005. К. : Атика, 2006. – 272 с.
12. Женщины, бизнес и закон // World Bank. URL: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKewjS>. (дата звернення 17.05. 2020).
13. Здравомислова Е. А. Социогия гендерних отношений и гендерный подход в социологии // Социс. 2000. № 14. С. 15–23.

14. Здравомыслова Е. А., Темкина А. А. Социальное конструирование гендера: феминистическая теория // Введение в гендерные исследования: Учебное пособие : В 3-х ч. Харьков; СПб., 2001. С. 147–173.

15. Здравомыслова О. М., Арутюнян М. Ю. Российская семья на европейском фоне / Институт социально-экономических проблем РАН. М. : Эдиториал УРСС, 1998.

16. Иващенко О. Гендерна наукова перспектива: від світогляду до політики // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. 1998. № 6. С. 78–91.

17. Как изменилась роль женщин в бизнесе URL: <https://delo.ua/economyandpoliticsinukraine/kak-izmenilas-rol-zhenschin-v-biznese-340004>. (дата звернення 17.05.2020)

18. Карбонезе В. Комплексний гендерний підхід у державній службі зайнятості України: посібник для тренера; Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. К., МБП, 2011. – 114 с.

19. Кириленко О.М. Жіноче політичне лідерство як об'єкт соціологічного аналізу /// М-ли міжнародного семінару «Жінки в політиці – міжнародний досвід для України». 7 жовтня 2005 р., м. Київ. – К., 2006.- С. 68-79.

20. Кириленко О.М. Політичне лідерство в Україні: гендерний підхід // Актуальні проблеми вітчизняної та всесвітньої історії. - Наукові записки РДГУ. – Вип. 11. – 2007.- С.249-257

21. Конституция Украины: Принята на пятой сессии Верховной Рады Украины 28 июня 1996. К. : Просвещение, 1996. – 80 с.

22. Кремлева А. Н. Учет тендерных аспектов в формировании законодательства Украины: комментарии специалистов (архив 2006 года). URL: <http://www.minjust.gov.Ua/0/7596>. (дата звернення 17.05. 2020)

23. Кричевский Р. Л. Современные тенденции в исследовании лидерства в американской социальной психологии // Вопр. психол. 1977. № 6. С. 119–120. с. 127

24. Курінько Р. М. Дотримання принципу рівного ставлення та недискримінації на робочому місці у державному та приватному секторах України. Посібник для роботодавців. Міжнародна організація праці, 2010. – 36 с.
25. Курінько Р. М. Кращі практики на рівні підприємств щодо поваги принципів рівних можливостей зайнятості та недискримінації на робочому місці у державному та приватному секторах України. Результати дослідження. К., 2010. – 50 с.
26. Лавриненко Н. В. Женщина: самореализация в семье и обществе (гендерный аспект). К., 1999. – 172 с.
27. Лавриненко Н. В. Феномен гендера: соціальний інститут или гендерний порядок // Проблеми розвитку соціологічної теорії. К., 2003. С. 400–403.
28. Левченко К. Права женщин: содержание, состояние и перспективы развития: [Монография]. М. : бросился, 2001. – 360 с.
29. Левченко К. Б. Государственное управление процессами формирования тендерной политики в Украине: Теоретические проблемы // Украинский социум. 2004. № 3 (5). С. 56–60.
30. Лисовский С. Ф. Политическая реклама. М. : Маркетинг, 2000. – 253 с.
31. Малышева М. М. Современный патриархат. Социально-экономическое эссе. М. : Academia, 2001. – 352 с.
32. Мельник Т. М. Гендерна політика в Україні. К., 1999. – 91 с.
33. Мельник Т. М. Міжнародний досвід гендерних перетворень. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. К., 2004. – 320 с.
34. Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. К.: Стилос, 2010. – 440 с.
35. Мельник Т. М., Кобелянська Л. С. 50/50: Сучасне гендерне мислення: словник. К, 2005. – 280 с.
36. Мемфорд М. Лидерство как центр групповых процессов. URL: <https://lib.sale/knigi-liderstvo/liderstvo-kak-tsentr-gruppovyih-34588.html>
37. Мид М. Культура и мир детства. – М., 1988. – 324 с.

38. Митрофанова Е. П. Женщина – политический лидер: мать, амазонка или светская львица? // Без темы. 2008. № 1 (7). С. 26–30.
39. Національна концепція гендерних перетворень в Україні. К., 2005. – 78 с.
40. Національне опитування, № 2113, червень 2002 р.
URL:http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/9928/Kurylenko_Zhinoche_politychne_liderstvo.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата звернення 19.05.2020)
41. Нечаева Н. А. Патриархатная и феминистская картины мира: анализ структуры массового сознания // Гендерные тетради. 1997. № 1. С. 17–43.
42. Никовская Л. Женщины в политике: «за» и «про-тив» // URL: www.spravedlivie.ru/i_ghenthiny_v_politike_za_i_protiv. (дата звернення 19.05.2020)
43. Овчарова О. Г. Политическое лидерство и проблемы личности // КрСтол. 2011. С. 53; 209
44. Ольшанский Д. В. Политический ПР. СПб.: Пи-тер, 2003. – 544 с.
45. Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. К., 2004. – 536 с.
46. Пекинская декларация четвертой Всемирной конференции ООН по положению женщин (1995), статьи 181-194. URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/womdecl.shtml. (дата звернення 19.05.2020)
47. Платформа действий, принятая на Четвертое всемирной конференции по положению женщин 15 сентября 1995 года. URL: <http://www.un.org/russian/conferen/women/plat4g.htm>. (дата звернення 19.05.2020)
49. Погольша В. М. Социально-психологический потенциал личного влияния. Дис. ... канд. психол. наук. СПб., 1998.
50. Постановление Кабинета Министров Украины «Об утверждении государственной программы по утверждению гендерного равенства в украинском обществе на период до 2010 года» от 27 декабря 2006 р. N 1834

[URL: [http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1834-2006-%EF & p = 1284066071029927](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1834-2006-%EF&p=1284066071029927). (дата звернення 17.05. 2020).

51. Почему среди руководителей так мало женщин. URL: <https://probusiness.io/management/5265-pochemu-sredi-rukovoditeley-tak-malo-zhenshchin.html>. (дата звернення 17.05. 2020)

52. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV// Офіційний вісник України. 2005. № 40. Ст. 2536.

53. Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2013 р. № 717// Офіційний вісник України. 2013. № 79. Ст. 2925.

54. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI // Голос України від 18.01.2011. № 8.

55. Ритцер Дж. Современные социологические теории. СПб. : Питер, 2002. – 688 с.

56. Рожков И. Я., Кисмерешкн В. Г. Бренды и имид-жы. М. : РИП-холдинг, 2006. – 256 с.

57. Романова Н. Ф. Суспільство і гендерні стереотипи в сучасних умовах: нові орієнтири // Гендер: реалії та перспективи в українському суспільстві. Матеріали конференції. К. : 2003. – 67 с.

58. Саралиева З., Воронина О. Социология гендерных отношений. М. : РОССПЭН, 2004. – 265 с.

59. Сафонова М. В. Социально-психологические особенности женщин, успешных в карьере. Дис. ...канд. психол. наук: 19.00.05. – СПб., 1999; Чирикова А. Е. Женщина во главе фирмы. // Институт социологии РАН. М. : Изд-во Института социологии РАН, 1998.

60. Смоляр Л. О. Гендерна рівність та гендерна демократія – стратегічний напрям розвитку людства в ХХІ столітті // Проблеми освіти. Науково-

методичний збірник. Вип. 36. К. : Науков-методичний центр вищої освіти, 2003. – 172 с.

61. Статистика Міжпарламентського союзу про представництво жінок в національних парламентах складає: 20,8 % – Україна, 15,8 % – Росія, 28,7 % – Польща [URL: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas>. (дата звернення 17.05.2020)

62. Темкина А. А. Женский путь в политику: гендерная перспектива // Гендерное измерение социальной и политической активности в переходный период (сборник научных статей) / Центр независимых социальных исследований. СПб, 1996. С. 19–32.

63. Теория и история феминизма / ред. И. Жеребкина. Х., 1996. – 387 с.

64. Турецкая Г. В. Страх успеха: психологическое исследование феномена // Психологический журнал. Т. 19. 1998. № 1. С. 37–46.

65. Хорни К. Женская психология. СПб.: Вост.-Европ. ин-т психоанализа, 1993. – 222 с.

66. Циладзе А. А. Формирование имиджа политика в России. М. : Книж. дом «Университет», 1999. – 144 с.

67. Юкина И. И. История женщин России: женское движение и феминизм в 1850–1920-е годы : материалы к библиографии. М. : Алетейя, 2003. – 232 с.

68. Bass B. B. Stogdill's handbook of leadership N. Y., 1984, с. 4

69. Calder B. An attribution theory of leadership // Staw B. M., Salancik Q. R. (eds.) New directions in organizational behavior. Chicago, 1977. P. 198

70. Germany's new 30% rule for women on boards. URL: <http://money.cnn.com/2015/03/06/news/women-boards-germany-30/>. (дата звернення 17.05.2020)

71. Global Gender Gap Report 2020. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf. (дата звернення 17.05.2020)

72. Green S., Mitchell T. Attributional processes of leaders in leader – member interactions // Organizat. Behav. and Hum. Perform. 1979.

73. Ilgen D., Mitchell T., Fredrickson J. Poor performers. Supervisors and subordinates' responses // *Organizat. Behav. and Hum. Perform.* 1981. P. 27.
74. James L. An analysis of leader / followers' attribution // *Hum. Relat.* 1986. 39 (2).
75. James L., White J. Cross-situational specificity in managers perceptions of subordinate performance, attributions and leader behaviors // *Personnel Psychology.* 1983. 36 (4).], а з іншого – доповнена [
76. Karmel B. Contemporary issues in leadership / *Academy of Management Rev.* 1978. 3 (2).
77. Martinko M., Gardner W. The leader / member attribution process // *Academy of Management Rev.* 1987. 12 (2).
78. Mitchell T., Wood R. «Supervisors» responses to subordinates' poor performance: A test of an attributional model // *Organizat. Behav. and Hum. Perform.* 1980. P. 25
79. Mitchell T., Kalb L. Effects of outcome knowledge and outcome valence on supervisors' evaluations // *J. of Appl. Psychol.* 1981. P. 66.
80. Pfeffer J. The ambiguity of leadership // *Academy of Management J.* 1977. 2.
81. Phillips J., Lord R. Causal attribution and perception of leadership // *Organizat. Behav. and Hum. Perform.* 1981. 28 (2)
82. The business case for change. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public-dgreports/dcomm/publ/documents/publication/wcms_700953.pdf. (дата звернення 17.05. 2020)
83. The Role of Women in International Management. URL: <https://brainmass.com/business/international-business-management/role-women-international-management-515315>. (дата звернення 17.05.2020)
84. Women in leadership bring better business performance. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_701767/lang-en/index.htm. (дата звернення 17.05. 2020)

85. Women in management URL:
https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page33.jspx?locale=EN&MBI_ID=532&_adf.ctrl-stat. (дата звернення 17.05. 2020)

86. Wood R., Mitchell T. Manager behaviour in social context: The impact of impression management on attributions and disciplinary actions // *Organizat. Behav. and Hum. Perform.* 1981. – P. 28 - 54.

87. Krook M., Childs S. *Women, Gender, and Politics: A Reader.* - Oxford University Press, 2010. – 360 p.

88. Burrell B. *Women and Political Participation: A Reference Handbook.* - ABC-CLIO, 2004. – 277 p.

89. Paxton P., Hughes M. *Women, Politics, and Power: A Global Perspective.* - Pine Forge Press, 2007. – 379 p.

90. Dolan J., Deckman M. *Women and Politics: Paths to Power and Political Influence.* - Rowman & Littlefield, 2019. – 400 p.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Жінки – президенти з 1960-2018 років			
1974—1976	Марія Естела Мартінес де Перон	Президент	Аргентина
1979—1980	Лідія Гейлер Техада	Президент	Болівія
1980—1996	Вігдіс Фіннбогадоттир	Президент	Ісландія
1982—1987	Агата Барбара	Президент	Мальта
1986—1992	Корасон Акіно	Президент	Філіппіни
1990—1991	Ерта Паскуаль Труйо	Президент	Гаїті
1990—1997	Мері Робінсон	Президент	Ірландія
1990—1997	Віолетта Чаморро	Президент	Нікарагуа
1994—2005	Чандрика Кумаратунга	Президент	Шрі-Ланка
1997—2011	Мери МакЕліс	Президент	Ірландія
1997—1999	Джанет Джаган	Президент	Гайана
1999—2007	Вайра Віке-Фрейберга	Президент	Латвія
1999	Рут Дрейфус	Президент	Швейцарія
1999—2004	Мірейя Москосо	Президент	Панама
2000—2012	Тарья Халонен	Президент	Фінляндія
2001—2010	Глорія Макапагал-Арройо	Президент	Філіппіни
2001—2004	Магавати Сукарнопутрі	Президент	Індонезія
2006—2018	Еллен Джонсон-Серліф	Президент	Ліберія
2006—2010, 2014—2018	Мішель Бачелет	Президент	Чилі
2007	Мішлін Кальмі-Рей	Президент	Швейцарія
2007—2012	Пратібха Патіл	Президент	Індія
2007—2015	Христина Фернандес де Кіршнер	Президент	Аргентина
2009—2019	Даля Грибаускайте	Президент	Литва
2010	Дорис Лойтхард	президент	Швейцарія
2010—2011	Роза Отунбаєва	президент и глава Тимчасового уряду	Киргизія
2010—2014	Лаура Чинчил'я	президент	Коста-Ріка
2011—2016	Ділма Русеф	президент	Бразилія
2011	Мішлін Кальмі-Рей	Президент	Швейцарія
2011—2016	Атіфете Яхьяга	Президент	Косово
2012	Евеліне Відмер-Шлумпф	Президент	Швейцарія

2012—2014	Джойс Банда	Президент	Малаві
2013—2016	Пак Кін Хе	Президент	Республіка Корея
2014—2016	Катрін Самба-Панза	Президент	ПАР
2014—2019	Марі-Луиз Колейро Прека	Президент	Мальта
2015	Сімонетта Соммаруга	Президент	Швейцарія
2015—2020	Колінда Грабар-Китарович	Президент	Хорватія
2015—2018	Аміна Гуріб-Факим	Президент	Маврикій
Діючі жінки -Президенти			
2016—	Хільда Хайн	Президент	Маршаллові Острови
2016—	Цай Інвень	Президент	Китайська Республіка
2016—	Керсті Кальюлайд	Президент	Естонія
2017—	Халіма Якоб	Президент	Сінгапур
2018—	Пола-Мей Уікс	Президент	Тринідад и Тобаго
2018—	Саломе Зурабішвілі	Президент	Грузія
2018—	Сахле-Ворк Зевде	Президент	Ефіопія
2019—	Зузана Чапутова	Президент	Словаччина

Джерела:

1. Регіональне дослідження Представництво жінок у політиці в країнах Східного партнерства: Посібник Ради Європи для громадських організацій. - Council of Europe, 25 окт. 2017 г. - 136 с.
2. Список глав государств в 2020 году. - Режим доступу:
https://www.wikiwand.com/ru/Список_глав_государств_в_2020_году

Жінки – Прем'єр -міністри			
1960—1965	Сірімаво Бандаранаїке	Прем'єр -міністр	Шрі-Ланка
1966—1977	Індіра Ганді	Прем'єр -міністр	Індія
1969—1974	Голда Мейр	Прем'єр -міністр	Ізраїль
1970—1977	Сірімаво Бандаранаїке	Прем'єр -міністр	Шрі-Ланка
1975—1976	Елізабет Домите	Прем'єр -міністр	ПАР
1979—1990	Маргарет Тетчер	Прем'єр -міністр	Великобританія
1979	Марія ди Лурдиш Пінтассилгу	Прем'єр -міністр	Португалія
1980—1984	Індіра Ганді	Прем'єр -міністр	Індія
1980—1995	Мері Юджинія Чарльз	Прем'єр -міністр	Домініка
1981	Гру Харлем Брундтланд	Прем'єр -міністр	Норвегія
1982—1986	Милка Планінц	Прем'єр -міністр	Югославія
1986—1989	Гру Харлем Брундтланд	Прем'єр -міністр	Норвегія
1988—1990	Беназір Бхутто	Прем'єр -міністр	Пакистан
1990—1991	Казіміра Данута Прунскене	Прем'єр -міністр	Литва
1990—1996	Гру Харлем Брундтланд	Прем'єр -міністр	Норвегія
1991—1996	Халеда Зіа	Прем'єр -міністр	Бангладеш
1991—1992	Едіт Крессон	Прем'єр -міністр	Франція
1992—1993	Ханна Сухоцька	Прем'єр -міністр	Польща
1993	Кім Кемпбелл	Прем'єр -міністр	Канада
1993—1994	Сільви Кінігі	Прем'єр -міністр	Бурунді
1993—1994	Агата Увілінгійімана	Прем'єр -міністр	Руанда
1993—1995	Тансу Чіллер	Прем'єр -міністр	Туриця
1993—1996	Беназір Бхутто	Прем'єр -міністр	Пакистан
1994—2000	Сірімаво Бандаранаїке	Прем'єр -міністр	Шрі-Ланка
1996—2001	Шейх Хасіна Вазед	Прем'єр -міністр	Бангладеш
1997—1999	Дженні Шиплі	Прем'єр -міністр	Нова Зеландія
1999—2008	Хелен Кларк	Прем'єр -міністр	Нова Зеландія
2001—2002	Маме Мадіор Бойе	Прем'єр -міністр	Сенегал
1991- 1996,2001— 2006	Халеда Зіа	Прем'єр -міністр	Бангладеш

2002	Чан Сан	Прем'єр -міністр	Південна Корея
2002—2004	Марія даш Невеш	Прем'єр -міністр	Сан-Томе и Принсипі
2003	Беатіс Меріно	Прем'єр -міністр	Перу
2003	Аннеіи Яаттеенмякі	Прем'єр -міністр	Финляндія
2004—2010	Луїза Діогу	Прем'єр -міністр	Мозамбик
2004	Радміла Шекеринська	Прем'єр -міністр	Македонія
2005	Юлія Тимошенко	Прем'єр -міністр	Україна
2005—2006	Марія ду Карму Сілвейра	Прем'єр -міністр	Сан-Томе и Принсипі
2006—2007	Хан Мёнсук	Прем'єр -міністр	Південна Корея
2006—2007	Поршія Сімпсон-Міллер	Прем'єр -міністр	Ямайка
2007—2010	Юлія Тимошенко	Прем'єр -міністр	Україна
2008—2009	Зінаїда Гречана	Прем'єр -міністр	Молдавія
2008—2009	Мішель П'єр-Луї	Прем'єр -міністр	Гаїті
2009—2013	Йохана Сігурдардоттир	Прем'єр -міністр	Ісландія
2009—2011	Ядранка Косор	Прем'єр -міністр	Хорватія
2010—2012	Івета Радичова	Прем'єр -міністр	Словаччина
2010—2013	Джулія Гілллард	Прем'єр -міністр	Австралія
2011—2014	Йінглак Чіннават	Прем'єр -міністр	Таїланд
2011—2015	Хелле Торнінг-Шмітт	Прем'єр -міністр	Данія
2006-2007,2012— 2016	Поршія Сімпсон-Міллер	Прем'єр -міністр	Ямайка
2013—2014	Оленка Братушек	Прем'єр -міністр	Словенія
2013—2015	Татяна Туранська	Глова Уряду	Придністровська Молдавська Республіка
2013—2014	Амінату Туре	Прем'єр -міністр	Сенегал
2014—2016	Лаймдота Страуюма	Прем'єр -міністр	Латвія
2014—2015	Ева Копач	Прем'єр -міністр	Польща
2014—2015	Флоренс Дюперваль Джиллом	Прем'єр -міністр	Гаїті
2015—2017	Беата Шидло	Прем'єр -міністр	Польща
2016—2019	Тереза Мей	Прем'єр -міністр	Великобританія
2019	Майя Санду	Прем'єр -міністр	Молдавія

Джерела:

1. Регіональне дослідження Представництво жінок у політиці в країнах Східного партнерства: Посібник Ради Європи для громадських організацій. - Council of Europe, 25 окт. 2017 г. - 136 с.
2. Список глав государств в 2020 году. - Режим доступу: https://www.wikiwand.com/ru/Список_глав_государств_в_2020_году

Діючі Жінки – Прем’єр – міністри			
2009—	Шейх Хасина Вазед	Прем’єр -міністр	Бангладеш
2015—	Саара Куугонгелъва-Амадхила	Прем’єр -міністр	Намібія
2017—	Джасинда Ардерн	Прем’єр -міністр	Нова Зеландія
2017—	Ана Брнабич	Прем’єр -міністр	Сербія
2017—	Катрін Якобсдоуттир	Прем’єр -міністр	Ісландія
2018—	Виорика Дэнчилэ	Прем’єр -міністр	Угорщина
2018—	Миа Моттли	Прем’єр -міністр	Барбадос
2005—	Ангела Меркель	федеральний канцлер	ФРН

Джерела:

1. Регіональне дослідження Представництво жінок у політиці в країнах Східного партнерства: Посібник Ради Європи для громадських організацій. - Council of Europe, 25 окт. 2017 г. - 136 с.
2. Список глав государств в 2020 году. - Режим доступу: https://www.wikiwand.com/ru/Список_глав_государств_в_2020_году

Додаток 3



Джерело: Фінальний звіт за результатами гендерного моніторингу на місцевих виборах 2015 року в Україні. – Режим доступу: https://issuu.com/8612157/docs/final_report_cvu_gender_monitoring



Джерело: Фінальний звіт за результатами гендерного моніторингу на місцевих виборах 2015 року в Україні. – Режим доступу:

https://issuu.com/8612157/docs/final_report_cvu_gender_monitoring



Джерело: Фінальний звіт за результатами гендерного моніторингу на місцевих виборах 2015 року в Україні. – Режим доступу:

https://issuu.com/8612157/docs/final_report_cvu_gender_monitoring

Кількість жінок в Рівненській обласній раді	
Кількість жінок в Рівненській обласній раді	Всього 64 депутати, з них жінок – 8 (12,5%): 1. <i>Богатирчук-Кривко Світлана Кирилівна</i> 2. <i>Воронко Тетяна Данилівна</i> 3. <i>Гордійчук Діана Юріївна</i> 4. <i>Лозова Оксана Василівна</i> 5. <i>Мариніна Людмила Василівна</i> 6. <i>Павловська Ксенія Сергіївна</i> 7. <i>Савчук Ірина Григорівна</i> 8. <i>Черній Алла Леонідівна</i>
Загальна кількість депутатів, кількість жінок, % жінок	

Джерело:

Рівненська обласна рада. – Офіційний сайт. – Режим доступу: <https://ror.gov.ua/>

Кількість жінок в міських радах Рівненської області	Всього 334 депутати в 11 міських радах області, з них жінок – 81 (24,25%).
Загальна кількість депутатів, кількість жінок, % жінок	<ol style="list-style-type: none"> 1. Рівненська міська рада: всього 42 депутати, жінок – 9 (21,43%). 2. Вараська міська рада ОТГ: всього 34 депутати, жінок – 14 (41,18%). 3. Березнівська міська рада: всього 26 депутатів, жінок – 10 (38,46%). 4. Дубенська міська рада: всього 34 депутати, жінок – 4 (11,76%). 5. Дубровицька міська рада: всього 26 депутатів, жінок – 10 (38,46%). 6. Здолбунівська міська рада: всього 26 депутатів, жінок – 7 (26,92%). 7. Корецька міська рада: всього 26 депутатів, жінок – 6 (23,08%) (голова Дмитрук Людмила Миколаївна). 8. Костопільська міська рада: всього 34 депутати, жінок – 5 (14,71%). 9. Острозька міська рада ОТГ: всього 26 депутатів, жінок – 2 (7,69%). 10. Радивилівська міська рада ОТГ: всього 26 депутатів, жінок – 6 (23,08%). 11. Сарненська міська рада: всього 34 депутати, жінок – 8 (23,53%) (голова Усик Світлана Борисівна).

Джерело:

Рівненська обласна рада. – Офіційний сайт. – Режим доступу: <https://ror.gov.ua/>

<p>Кількість жінок в районних радах Рівненської області</p> <p>кількість депутатів,</p> <p>кількість жінок, % жінок</p>	<p>Всього 542 депутати в 16 районних радах області. Дані без Млинівської райради: всього 508 депутатів, з них жінок – 96 (18,9%).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Березнівська районна рада: всього 34 депутати, жінок – 6 (17,65%). 2. Володимирецька районна рада: всього 34 депутати, жінок – 3 (8,82%). 3. Гощанська районна рада: всього 34 депутати, жінок – 4 (11,76%). 4. Демидівська районна рада: всього 26 депутатів, жінок – 8 (30,77%). 5. Дубенська районна рада: всього 34 депутати, жінок – 5 (14,7%). 6. Дубровицька районна рада: всього 34 депутати, жінок – 8 (23,53%). 7. Зарічненська районна рада: всього 34 депутати, жінок – 12 (35,29%). 8. Здолбунівська районна рада: всього 34 депутати, жінок – 4 (11,76%). 9. Корецька районна рада: всього 34 депутати, жінок – 9 (26,47%). 10. Костопільська районна рада: всього 36 депутатів, жінок – 6 (16,67%). 11. Млинівська районна рада: всього 34 депутати, дані щодо кількості жінок відсутні. 12. Острозька районна рада: всього 34 депутати, жінок – 8 (23,53%) <i>(голова – Стрілецька Валентина Володимирівна).</i> 13. Радивилівська районна рада: всього 34 депутати, жінок – 4 (11,76%). 14. Рівненська районна рада: всього 36 депутатів, жінок – 8 (22,22%). 15. Рокитнівська районна рада: всього 34 депутати, жінок – 7 (20,59%). 16. Сарненська районна рада: всього 36 депутатів, жінок – 4 (11,11%).
---	--

Джерело:

Рівненська обласна рада. – Офіційний сайт. – Режим доступу: <https://ror.gov.ua/>

<p>Кількість жінок в селищних/сільських радах Рівненської області</p> <p>Загальна кількість рад, депутатів, кількість жінок, % жінок</p>	<p>За даними КВУ, частка жінок у <i>місцевих радах</i>, обраних у 2015 р., у Рівненській обл. складає 19,5%.</p> <p>Представництво жінок у радах селищ, які є районними центрами: всього 6 рад, всього 152 депутати, жінок – 50 (32,89%).</p> <p>Селищні ради – районні центри:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Володимирецька селищна рада: 26 депутатів, жінок – 8 (30,77%). 2. Гоцанська селищна рада: 22 депутати, жінок – 9 (40,9%). 3. Демидівська селищна рада ОТГ: 26 депутатів, жінок – 9 (34,62%). 4. Зарічненська селищна рада: 26 депутатів, жінок – 7 з 23 депутатів, інформація про яких представлена на сайті (30,43%). 5. Млинівська селищна рада ОТГ: 26 депутатів, жінок – 5 (19,23%). 6. Рокитнівська селища рада: 26 депутатів, жінок – 12 (46,15%).
--	--

Джерело:

Рівненська обласна рада. – Офіційний сайт. – Режим доступу: <https://ror.gov.ua/>

<p>Кількість жінок – голів рад міських, селищних, сільських, ОТГ рад Рівненської області персоналії</p>	<p>Всього в області 11 міських рад, 2 з них очолюють жінки (18,18%): <i>Дмитрук Людмила Миколаївна – голова Корецької міськради;</i> <i>Усик Світлана Борисівна – голова Сарненської міськради.</i></p> <p>Серед 6 голів рад селищ – районних центрів жінок немає.</p> <p>Серед 40 голів сільських ОТГ 7 жінок (17,5%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Гребень Олена Сергіївна – Антонівська с/рада ОТГ (Володимирецький р-н);</i> 2. <i>Соборук Світлана Аврамівна – Мирогощанська с/рада ОТГ (Дубенський р-н);</i> 3. <i>Іванюк Інна Миколаївна – Повчанська с/рада ОТГ (Дубенський р-н);</i> 4. <i>Сорочинська Наталія Григорівна – Тараканівська с/рада ОТГ (Дубенський р-н);</i> 5. <i>Гура Людмила Федорівна – Висоцька с/рада ОТГ (Дубровицький р-н);</i> 6. <i>Карпюк Алла Володимирівна – Великоомелянська с/рада ОТГ (Рівненський р-н);</i> 7. <i>Вітковець Людмила Адамівна – Дядьковицька с/рада ОТГ (Рівненський р-н).</i> <p>Серед 205 голів селищних і сільських рад (без ОТГ) в районах 64 жінки (31,22%):</p>
<p>Кількість старост (представників населених пунктів в радах ОТГ) у гендерному розрізі</p> <p><i>Кількість старост, кількість жінок % жінок</i></p>	<p>У 45 ОТГ області 106 старост, серед них жінок – 37 (34,9%).</p>

Джерело:

Рівненська обласна рада. – Офіційний сайт. – Режим доступу: <https://ror.gov.ua/>

<p>Партії області, в програмах та виборчих платформах (передвиборчих програмах) яких є гендерна компонента</p> <p><i>Назви партій, витяг з документу</i></p>	<p align="center">Результати дослідження, проведеного ГО «Центр суспільних дій «СІВІТАС»</p> <p>Контент-аналіз статутів політичних партій, осередки яких брали участь у місцевих виборах 2015 р. до Рівненської обласної та міської рад:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проаналізовано програмні документи 20 політичних партій; - статuti 6 з 20 партій у вільному доступі не розміщені і не доступні для аналізу (станом на червень 2017 р.); - в 11 з 14 проаналізованих статутів політичних партій наявні положення про гендерне квотування при формуванні виборчих списків (Аграрна партія України, Блок Петра Порошенка «Солідарність», ПП «Воля», Всеукраїнське об'єднання «Батьківщина», Громадський рух «Народний контроль», «Громадянська позиція», ПП «Сила людей», Українське об'єднання патріотів – УКРОП, Радикальна партія Олега Ляшка, Народний рух України, Об'єднання «Самопоміч»); - 3 з 14 проаналізованих статутів політичних партій не містять положень про гендерне квотування при формуванні виборчих списків (Всеукраїнське об'єднання «Свобода», Європейська партія України, ПП «Патріот»). <p><i>Разом з тим, статут жодної з партій не містить положень про важливість чи необхідність збільшення представництва жінок у виборчих списках чи в керівництві партії.</i></p>
--	--

Джерело:

ГО «Центр суспільних дій «СІВІТАС». Проект «Забезпечення гендерного паритету в політичному житті Рівненщини». – Режим доступу:

<http://civitas.com.ua/2017/06/29/29062017/>

Цілі сталого розвитку ООН на період 2016-2030 рр.

Ціль № 5 – Забезпечення гендерної рівності

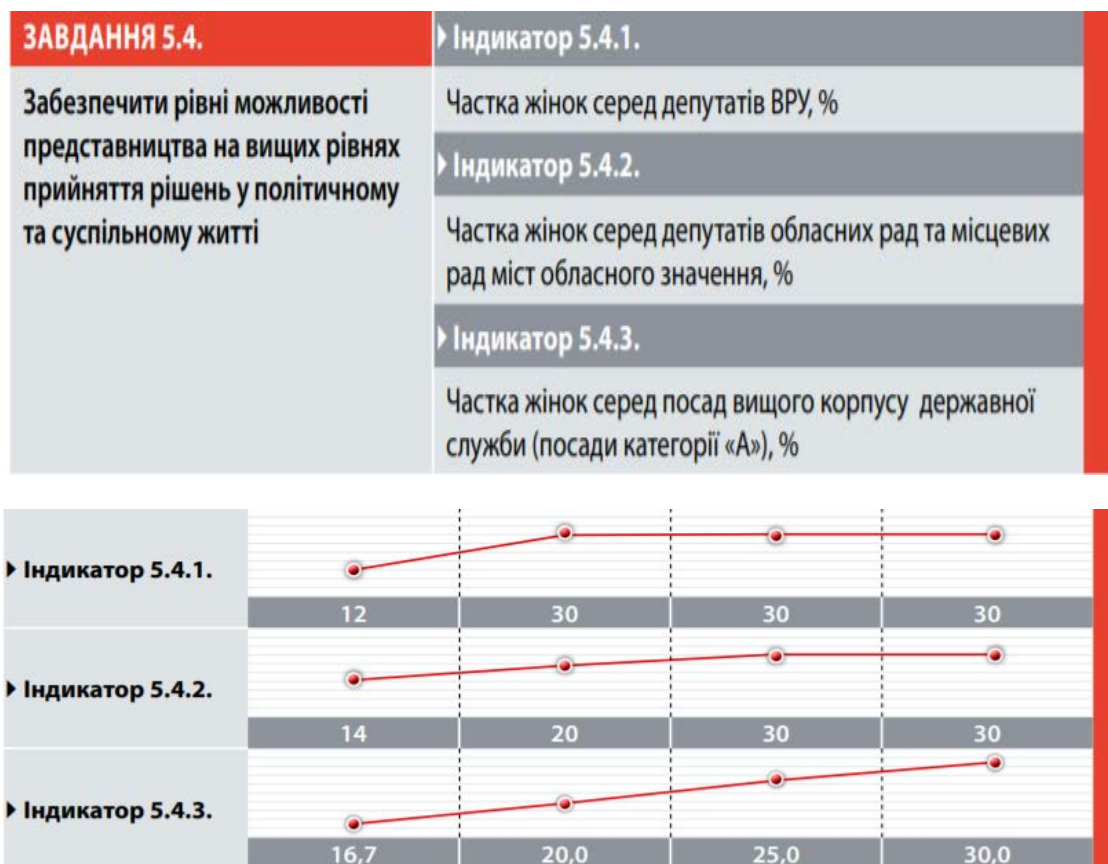


Джерело : Цели устойчивого развития. - Официальный сайт. – Режим доступа: - <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/>

Деталізація

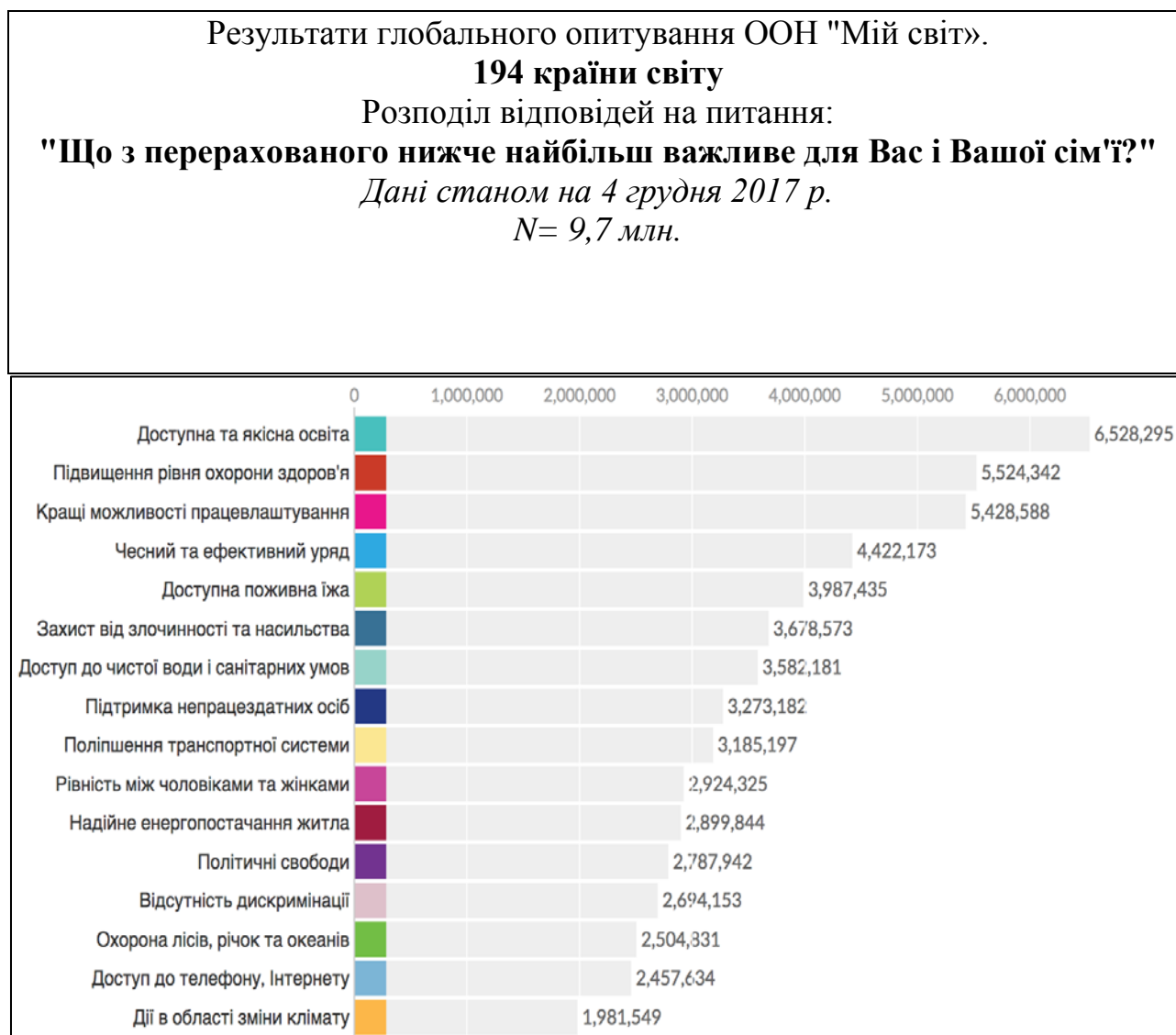
показників Цілі № 5 –

Забезпечення гендерної рівності для України



Джерело:

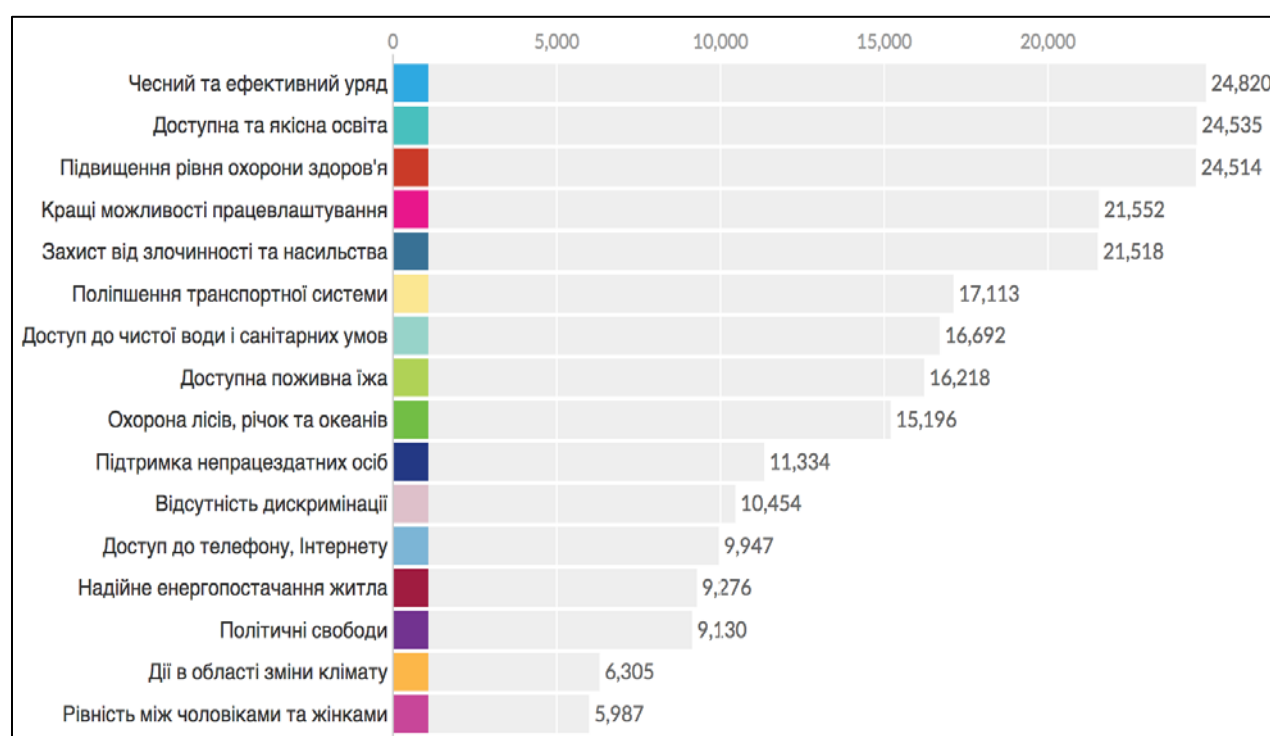
Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна» - 2017. – Режим доступу: http://www.un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf



Джерело:

Кириленко О.М. Політика сталого розвитку та соціальна ефективність демократії: концептуальні засади і досвід Євросоюзу для України // Політико-правова ментальність українського соціуму в умовах європейської інтеграції : монографія / [О. О. Безрук, В. С. Бліхар, Л. М. Герасіна та ін.] ; за ред. М. П. Требіна. - Харків : Право, 2019. – С. 191-219.

Результати глобального опитування ООН "Мій світ»
Україна
 Розподіл відповідей на питання:
"Що з перерахованого нижче найбільш важливе для Вас і Вашої сім'ї?"
Дані станом на 4 грудня 2017 р.
N = 40,8 тис



Джерело:

Кириленко О.М. Політика сталого розвитку та соціальна ефективність демократії: концептуальні засади і досвід Євросоюзу для України // Політико-правова ментальність українського соціуму в умовах європейської інтеграції : монографія / [О. О. Безрук, В. С. Бліхар, Л. М. Герасіна та ін.] ; за ред. М. П. Требіна. - Харків : Право, 2019. – С. 191-219.

Національне опитування з питань рівності між чоловіками та жінками в Україні Липень 2018

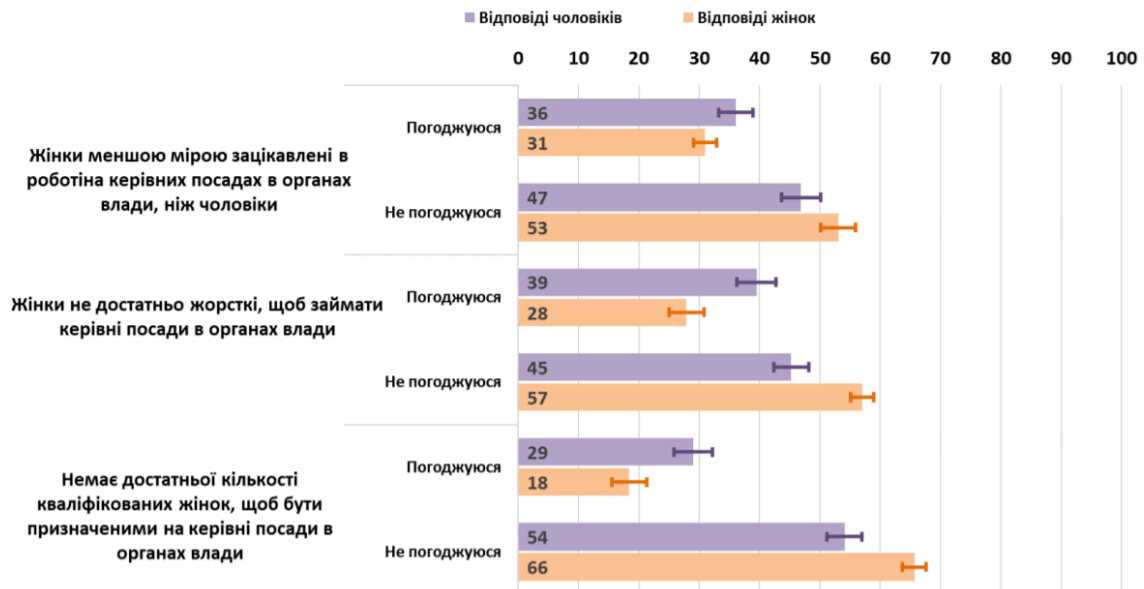
Офіс Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України
Іванни Климпуш-Цинцадзе

Розробка та виконання опитування здійснені Національним Демократичним Інститутом (НДІ)
за фінансової підтримки Швеції та Фонду розвитку ефективного врядування Великої Британії

Польові роботи проводилися GfK Україна



Є різні причини, чому менше жінок, ніж чоловіків, призначають на керівні посади в органах влади України. З якими з наведених тверджень, якщо взагалі з якими-небудь, Ви погоджуєтесь?(q25 X Стать)



48

Джерело: Національне опитування з питань рівності між чоловіками та жінками в Україні Липень 2018 // Офіс Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України Іванни Климпуш-Цинцадзе. - Режим доступу:

<https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/17-presentation-2018/29.22.2018Klimpush/>

Витяг

ВИБОРЧИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ

Документ 396-IX, чинний, поточна редакція — Прийняття від 19.12.2019

Пояснення:

Гендерна квота 40 %

- кожен з кандидатів будь якої статі в кожній п'ятірці у списку.
- Вибори до Верховної ради України: Стаття 154, частина 12;
- Вибори до місцевих рад: Стаття 219, частина 9

Цей Кодекс відповідно до [Конституції України](#) визначає гарантії права громадян на участь у виборах, регулює підготовку та проведення виборів Президента України, народних депутатів України, депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, обласних, районних, сільських, селищних, міських, районних у містах рад, сільських, селищних, міських голів, старост села, селища.

Розділ XXVIII. ВИСУВАННЯ І РЕЄСТРАЦІЯ КАНДИДАТІВ У НАРОДНІ ДЕПУТАТИ УКРАЇНИ**Стаття 154.** Порядок висування кандидатів у народні депутати України

1. Право висування кандидатів у депутати реалізується виборцями через партії у порядку, передбаченому цим Кодексом.
2. Висування кандидатів у депутати партіями розпочинається за дев'яносто і закінчується за сімдесят дев'ять днів до дня голосування.
3. Висування кандидатів у депутати партією, формування та затвердження загальнодержавного виборчого списку та регіональних виборчих списків здійснюються на її з'їзді (зборах, конференції) у порядку, встановленому статутом партії та цією статтею.
4. Повідомлення про час і місце проведення з'їзду (зборів, конференції) партії з метою висування кандидатів у депутати, порядок акредитації на такому з'їзді (зборах, конференції) представників засобів масової інформації, визначений його організаторами, не пізніше як за п'ять днів до дня проведення з'їзду (зборів, конференції) розміщується на офіційному веб-сайті партії.
5. Партія може висунути кандидатом у депутати особу, яка є членом цієї партії, або безпартійну особу, яка відповідно до [статті 134](#) цього Кодексу має право бути обраною депутатом.
6. Партія висуває кандидатів із числа осіб, зазначених у [частині п'ятій](#) цієї статті, у вигляді загальнодержавного виборчого списку, який формується та затверджується на з'їзді (зборах, конференції) партії.
7. Загальнодержавний виборчий список партії повинен складатися не більше ніж із 450 кандидатів у депутати.
8. Із числа кандидатів, включених до загальнодержавного виборчого списку, окрім кандидатів, включених під першими дев'ятьма номерами до загальнодержавного виборчого списку, партія на тому самому з'їзді (зборах, конференції) формує і затверджує регіональні списки кандидатів у депутати у кожному виборчому регіоні, передбаченому [статтею 138](#) цього Кодексу. Регіональний виборчий список партії повинен включати не менше п'яти та не більше сімнадцяти кандидатів.

Додаток 17

Продовження

9. Кожен кандидат у депутати, включений до загальнодержавного виборчого списку, також має бути включений до одного з регіональних виборчих списків, окрім кандидатів, включених під першими дев'ятьма номерами до загальнодержавного виборчого списку. Кандидат не може бути включений до загальнодержавного виборчого списку партії більше ніж один раз, а також до двох чи більше різних регіональних виборчих списків.

10. Особа має право надати згоду балотуватися та бути включеною до загальнодержавного та регіонального виборчих списків лише однієї партії.

11. Черговість (порядкові номери) кандидатів у загальнодержавному виборчому списку та у регіональних виборчих списках визначається на з'їзді (зборах, конференції) партії під час висування кандидатів у депутати та формування відповідного списку.

12. Під час формування загальнодержавного та регіональних виборчих списків партія повинна забезпечити присутність у кожній п'ятірці (місях з першого по п'яте, з шостого по десяте і так далі) кожного виборчого списку чоловіків і жінок (не менше двох кандидатів кожної статі).

Стаття 159. Відмова в реєстрації кандидата (кандидатів) у народні депутати України

1. Центральна виборча комісія відмовляє в реєстрації всіх кандидатів у депутати, висунутих партією, у разі:

1) порушення вимог
частин першої - третьої, сьомої - дев'ятої, одинадцятої - тринадцятої статті 154 цього Кодексу;

2) відсутності хоча б одного з документів, зазначених у пунктах 1-4 частини першої статті 155 цього Кодексу;

3) встановлення нею наявності у передвиборній програмі партії положень, спрямованих на ліквідацію незалежності України, зміну конституційного ладу насильницьким шляхом, порушення суверенітету і територіальної цілісності держави, підрив її безпеки, незаконне захоплення державної влади, пропаганду війни, насильства, розпалювання міжетнічної, расової, релігійної ворожнечі, посягання на права і свободи людини, здоров'я населення;

4) висування кандидатів у депутати від партії, яка здійснює пропаганду комуністичного та/або націонал-соціалістичного (нацистського) тоталітарних режимів, їхньої символіки та щодо якої в установленому Кабінетом Міністрів України порядку прийнято рішення про невідповідність її діяльності, найменування та/або символіки вимогам Закону України "Про засудження комуністичного та націонал-соціалістичного (нацистського) тоталітарних режимів в Україні та заборону пропаганди їхньої символіки".

Розділ XXXVII. ВИСУВАННЯ ТА РЕЄСТРАЦІЯ КАНДИДАТІВ НА МІСЦЕВИХ ВИБОРАХ

Стаття 219. Порядок висування кандидатів у депутати Верховної Ради Автономної Республіки Крим, обласних, міських (міст з кількістю виборців 90 тисяч і більше осіб) рад організацією партії

1. Висування кандидатів у депутати організацією партії, формування та затвердження єдиного республіканського списку на виборах до Верховної Ради Автономної Республіки Крим, обласного, міського (міста з кількістю виборців 90 тисяч і більше осіб) виборчого списку (далі - єдиний виборчий список) та регіональних виборчих списків здійснюється на її зборах, конференції організації партії у порядку, встановленому статутом партії та цією статтею.

Додаток 17
Продовження

2. Організація партії може висунути кандидатом у депутати особу, яка є членом цієї партії, або безпартійну особу, яка відповідно до статті 193 цього Кодексу має право бути обраною депутатом.

3. Організація партії висуває кандидатів з числа осіб, зазначених у частині другій цієї статті, у вигляді єдиного виборчого списку, який формується та затверджується на зборах, конференції організації партії.

4. Кількість кандидатів у депутати, які включаються до єдиного виборчого списку організації партії, не повинна перевищувати кількісний склад депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, обласної, міської (міста з кількістю виборців 90 тисяч і більше осіб) ради.

5. З числа кандидатів, включених до єдиного виборчого списку, організація партії на тих самих зборах, конференції формує і затверджує регіональні списки кандидатів у депутати у кожному багатомандатному виборчому окрузі. Регіональний виборчий список організації партії повинен включати не менше п'яти і не більше дванадцяти кандидатів у депутати.

6. Кожен кандидат у депутати, включений до єдиного виборчого списку, також має бути включений до одного з регіональних виборчих списків. Кандидат не може бути включений до єдиного виборчого списку організації партії більше ніж один раз, а також до двох чи більше різних регіональних виборчих списків.

7. Особа має право надати згоду балотуватися та бути включеною до єдиного та регіонального виборчих списків лише однієї організації партії і лише однієї партії.

8. Черговість (порядкові номери) кандидатів у єдиному виборчому списку та у регіональних виборчих списках визначається на зборах, конференції організації партії під час висування кандидатів у депутати та формування відповідного списку.

9. Під час формування єдиного та регіональних виборчих списків організація партії повинна забезпечити присутність у кожній п'ятірці (міцях з першого по п'яте, з шостого по десяте і так далі) кожного виборчого списку чоловіків і жінок (не менше двох кандидатів кожної статі).

10. Рішення зборів, конференції організації партії про висування кандидатів у депутати від партії приймається шляхом затвердження єдиного виборчого списку та регіональних виборчих списків кандидатів у депутати, віднесених організацією партії до відповідних багатомандатних виборчих округів, які додаються до такого рішення і є його невід'ємною частиною. Рішення зборів, конференції організації партії про висування кандидатів у депутати підписується керівником організації партії і скріплюється печаткою партії.

Джерело:

Виборчий кодекс України. – Офіційний портал Верховної Ради України. - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20>