

УДК 327.7:305(477)

DOI <https://doi.org/10.30970/PPS.2022.41.15>

## **ПРИНЦИП ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СИСТЕМІ ДИПЛОМАТИЧНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ**

**Леся Дорош**

*Національний університет «Львівська політехніка»,  
Інститут гуманітарних і соціальних наук,  
кафедра політології та міжнародних відносин  
вул. С. Бандери, 12, 79013, м. Львів, Україна*

**Юлія Вайда**

*Національний університет «Львівська політехніка»,  
Інститут гуманітарних і соціальних наук,  
кафедра політології та міжнародних відносин  
вул. С. Бандери, 12, 79013, м. Львів, Україна*

Проаналізовано процес адаптації дипломатичної служби України до європейських стандартів, головню щодо впровадження на законодавчому рівні нових для України принципів її функціонування, а саме принципу гендерної рівності. Наголошено, що для ефективного виконання поставленої мети є доцільним проаналізувати та перейняти досвід зарубіжних країн, де реалізація цього принципу на державній службі була та є досить успішною. Проаналізовано досвід успішного запровадження механізмів сприяння гендерній рівності у всіх сферах суспільного життя, зокрема і у сфері дипломатичної служб у таких країнах, як Велика Британія та Швейцарія, та виокремлено методи залучення цього досвіду для України. Проаналізовано конкретні приклади впровадження принципу гендерної рівності на дипломатичній службі України, до прикладу, підписання угод про працевлаштування членів родин українських дипломатів у країнах проходження дипломатичної служби. Стверджується, що закордонний досвід у його оригінальному вигляді може викликати багато труднощів у імплементації, тому варто розробити декілька стратегій для його модифікації під українські реалії. Найкращим варіантом стане проведення певних експериментів, які зможуть показати ефективність того чи іншого методу саме для української системи дипломатичної служби. Наголошено, що для втілення таких реформ знадобиться велика кількість часу та коштів, але результат, який зможуть принести ці зміни, вартий всіх витрачених зусиль.

*Ключові слова:* дипломатична служба, гендерна рівність, Україна, реформи.

**Актуальність дослідження.** Після підписання Угоди про асоціацію із ЄС, Україна розпочала низку реформ, серед яких важливе значення належить реформі дипломатичної служби. Розпочався процес адаптації дипломатичної служби України до європейських стандартів, головню щодо впровадження на законодавчому рівні нових для України принципів її функціонування. Одним із найбільш актуальних для України є саме принцип гендерної рівності, адже його реалізація дозволила б нашій країні почати «нову сторінку» у сфері дипломатичної служби. Для ефективного виконання поставленої мети є доцільним проаналізувати та перейняти досвід зарубіжних країн, де реалізація цього принципу на державній службі була та є досить успішною.

Більшість людей досі вважають, що дипломатія – це суто «чоловіча справа», в яку не варто залучати жінок, і хоч в останні роки кількість жінок Надзвичайних і Повноважних послів України за кордоном збільшилася, однак ми не наблизилися й до середнього показника у світі. Хоч наша країна і робить вагомі кроки у впровадженні принципу гендерної рівності на дипломатичній службі, проблема зміни бачення суспільства щодо таких питань й досі залишається на порядку денному. Свідченням цьому є те, що до цього часу й надалі посаду Міністра закордонних справ України займають чоловіки; найвищою посадою у дипломатичній структурі, яку займала жінка, була посада заступника Міністра закордонних справ. Схожа ситуація й з посадами Генеральних консулів та Надзвичайних і Повноважних послів: за тридцятилітню історію українського МЗС на посадах такого рівня змогло побувати всього до 25% жінок від загальної чисельності працівників дипломатичної сфери.

Сьогодні Україна має безліч перспектив та можливостей реалізації принципу гендерної рівності на державній службі, комбінуючи досвід декількох країн. Тут йдеться про досвід впровадження принципу гендерної рівності на дипломатичній службі у Великій Британії та Швейцарії, адже ці країни були одними із перших, які розпочали активно пропагувати гендерну рівність у системі державної та дипломатичної служби. Також варто прослідкувати еволюцію дослідження проблематики гендерної рівності у цих державах, та певні помилки, які були на шляху реалізації принципу гендерної рівності у зовнішньополітичних відомствах. Ми можемо почерпнути досвід із першоджерел, адже чимало дипломатичних представників цих держав, які були учасниками багатьох подій, пов'язаних із впровадженням принципу гендерної рівності, працюють (чи працювали) в Україні та при потребі могли б проконсультувати представників МЗС з цього питання.

Актуалізує таке дослідження й те, що на сучасному етапі дипломатична служба України є ключовою інституцією влади, яка визначає місце держави на міжнародній арені. Реформування цієї системи дозволить нашій державі наблизитися до європейських стандартів та показати свій потенціал на шляху євроатлантичної інтеграції. Принцип гендерної рівності у контексті реформування дипломатичної служби України відіграє надзвичайно важливу роль, оскільки гендерна рівність з кожним роком стає все більш затребуваною на дипломатичній службі у більшості країн світу. Це ми можемо побачити у прикладах, наведених у цій розвідці, адже Велика Британія та Швейцарія вважаються «родоначальниками» впровадження принципу гендерної рівності на дипломатичній службі.

**Метою статті є:** дослідити конкретні практики впровадження принципу гендерної рівності у системі дипломатичної служби зарубіжних держав та розробити методи залучення цього досвіду для України.

**Джерельною базою** цього дослідження стали нормативно-правові акти України, такі як Конституція України [3] та Закон України «Про дипломатичну службу» [2], які слугують основою для дослідження поточного стану дипломатичної служби України. Також було проаналізовано законодавство у сфері дипломатичної служби таких країн, як Швейцарія та Велика Британія, на предмет імплементації принципу гендерної рівності [7-9]. Для повноти нашого дослідження було використано роботи І. Тишко, які дозволили нам проаналізувати проблематику реформування сучасної української дипломатичної служби [4-5]. Для того, щоб розробити ефективні методи впровадження принципу гендерної рівності на дипломатичній службі України, було проведено аналіз наукових праць зарубіжних науковців, у яких описується досвід зарубіжних країн із впровадження принципу гендерної рівності у системі дипломатичної служби та відібрано найбільш ефективні методи впровадження цього принципу саме для українського суспільства [10-11].

Отож, в Україні рівність чоловіків та жінок задекларована на найвищому рівні. Так, у статті 24 Конституції України проголошується, що не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками статі та згідно із статтею 38 всі громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби [3]. Після того, як Україна офіційно оголосила про свій курс на євроінтеграцію, питання гендерної рівності стало одним із пріоритетів у внутрішній політиці держави. Розпочалася адаптація інституту державної служби України до стандартів Європейського Союзу, а разом із цим збільшення ролі жінки у дипломатичній службі. Хоч і документально рівні права для чоловіків і жінок є повністю забезпеченими, на практиці ми бачимо, що все кардинально відрізняється. Такий факт нам показує статистика: «... Із загальної кількості державних службовців в Україні – 72,8% становлять жінки, однак лише 6,6% із них перебувають на найвищих посадах державних службовців I-III категорій» [1].

Згідно з наведених фактів, можна стверджувати, що здебільшого жінки перебувають на невисоких посадах, де не приймають вагомих рішень та виконують більш важку роботу, зокрема працюють у сфері безпосереднього вирішення різноманітних проблем різних суспільних груп та отримують за це меншу грошову винагороду і практично не мають привілеїв. А ті жінки, які перебувають на найвищих посадах, постійно стикаються із дискримінацією зі сторони свої колег-чоловіків, які не оцінюють потенціал жінок, та вважають, що вони не можуть бути хорошими управлінцями.

Схожу ситуацію ми можемо бачити і у сфері дипломатичної служби, адже більшість жінок-дипломатів знаходять на невисоких посадах та не дуже часто є представленими у інших країнах. Звісно, в останні роки ця тенденція змінюється і ми бачимо досить багато позитивних прикладів, коли у стратегічно важливих країнах Надзвичайними та Повноважними послами стають саме жінки. Таким прикладом є і те, що у лютому 2021 р. Надзвичайним і Повноважним послом України у США стала Оксана Маркарова. Попри значні успіхи у цій сфері нам варто більше часу приділити саме реформуванню дипломатичної служби України, адже від початку реформування державної служби досить часто дипломатична служба залишається осторонь реформ.

Принцип гендерної рівності в українському законодавстві трактується, як рівний правовий статус жінок та чоловіків та рівні можливості для самореалізації та участі у житті суспільства. І як ми можемо побачити на практиці, він практично не реалізовується, тому система української державної служби потребує негайного реформування. Від проблем із реформуванням найбільше страждає саме дипломатична служба, адже вона є обличчям нашої держави на міжнародній арені і невідповідність до загальних стандартів дипломатичної служби показує низький рівень зацікавленості нашої країни у подальшому розвитку.

Проте, наша країна все таки робить вагомі кроки у сфері впровадження принципу гендерної рівності у системі дипломатичної служби. Важливим вкладенням у впровадження принципу гендерної рівності на дипломатичній службі України стало підписання угод про працевлаштування членів родин українських дипломатів у країнах проходження дипломатичної служби. Такі угоди дозволяють жінкам погоджуватися на призначення у інші країни без страху розпаду сім'ї, адже більшість чоловік не бажають залишати країну саме через стабільний заробіток та можливі невдачі із роботою у країні призначення. Однак станом на 2021 рік було укладено всього кілька таких угод, така статистика може означати тільки те, що питання гендерної рівності досі залишається викликом для українського суспільства, адже при реальному вирішенні питання гендерної рівності кількість таких угод з кожним роком збільшувалася б [5].

Варто зазначити, що Україна прагне ввести у дію принцип гендерної рівності на дипломатичній службі не тільки через європейську інтеграцію, а й через міжнародні

зобов'язання щодо питання гендерної рівності на державній службі. Йдеться про те, що наша держава підписала Конвенцію про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок та повинна забезпечувати рівність у всіх сферах державної служби [4]. На жаль, за останніми даними, ми можемо побачити, що при усіх кроках, які були пророблені за останні роки, жінки й досі у недостатній кількості присутні на високих посадах дипломатичної служби.

Нашій країні потрібна стратегія, за допомогою якої можна було б зробити впровадження принципу гендерної рівності більш ефективним та якісним. Найкращим варіантом буде перейняття досвіду країни, де принцип гендерної рівності у системі дипломатичної служби функціонує вже досить довгий час та є успішним. Такими країнами є Велика Британія та Швейцарія, які відомі на міжнародній арені успішно запровадженими механізмами сприяння гендерній рівності у всіх сферах суспільного життя, зокрема і у сфері дипломатичної служби.

Для того, щоб впровадити принцип гендерної рівності на дипломатичній службі України, передусім варто звернути увагу на досвід Швейцарії у сфері ведення дипломатичної служби. У 2003 р. країна ввела непрямі квоти для жінок-послів. Така можливість «відкрила двері» для багатьох жінок, які довгий час не могли отримати місця у дипломатичному корпусі. Хоч ця квота і не була досить великою, така ініціатива принесла значні результати: в період її реалізації кількість жінок-послів, жінок-консулів, жінок-голів дипломатичних місій зросла у декілька разів [6]. Хоч ця квота і була скасована у 2012 р., адже уряд країни вирішив, що вона вже не є доцільною, і потрібно приймати на службу не за гендером, а за особистими якостями, відтак, введення цієї квоти привело до посилення рівності між чоловіками та жінками на дипломатичній службі. Варто зазначити, що після цього рішення призначення на посади здійснюються виключно за компетентністю та потенціалом дипломатичного кадру, тобто неважливо, якої статі претендент на посаду, важливими є тільки його вміння та особисті якості [6]. Отже, Швейцарія підкреслює рівність можливостей для усіх дипломатичних кадрів. Хоча квоти і були відмінені, у 2013 р. кількість жінок у Федеральному департаменті закордонних справ Швейцарії перевищила кількість чоловіків [6].

Успішність вказаної практики надає змогу іншим країнам проводити свої зміни у схожому руслі. Для України введення непрямих квот для жінок-дипломатів стало б проливом у сфері гендерної політики. Проте, потрібно дещо змінити механізм цих квот, до прикладу:

- 1) ввести квоти тільки на певний період часу – 2 роки, такий крок потрібний для оцінки ефективності цієї системи саме для України;
- 2) для контролю за системою призначити незалежного експерта (такий експерт може бути членом міжнародної неурядової організації, яка вивчає реалізацію принципів гендерної рівності на державній службі у всьому світі);
- 3) постійна підзвітність усіх органів державної служби щодо реалізації цих квот.

Вказаний механізм надасть всі можливості для ефективного функціонування цієї системи в Україні та покращення реалізації принципу гендерної рівності у нашій державі.

Також важливим кроком для впровадження принципу гендерної рівності на державній службі України стали б так звані *good practices*, які є добровільними заходами для залучення більшої кількості жінок до певних видів роботи у Швейцарії. В українському випадку такі заходи потрібно передбачити на законодавчому рівні, адже при зазначенні, що така практика може бути добровільною, українські управлінці просто б її оминали і все б залишалось без змін. Варто відмітити, що після запровадження таких практик у Швейцарії та прийняття на роботу більшої кількості жінок, доступ до високих посад їм досі залишається закритим, адже здебільшого на таку посаду можна потрапити тільки за певними

рекомендаціями, а такі рекомендації чоловіки надають тільки іншим чоловікам, тому жінки залишаються на нижчих посадах, не зважаючи на досвід чи особисті характеристики [10].

Ще однією можливістю, яку можна було б запозичити із швейцарського досвіду для забезпечення функціонування принципу гендерної рівності, стало б впровадження наставництва для жінок на державній службі. Основною метою такої програми є перспектива кар'єрного росту для жінок, адже у межах програми буде декілька завдань, після успішного виконання яких жінка зможе розраховувати на підвищення. Також в рамках такої програми наставником стане жінка, яка вже довгий час перебуває на високій посаді та може поділитися власним досвідом. Така підтримка надасть змогу проявити усі свої якості на робочому місці та допоможе розвинути потенціал.

Варто додати, що у Швейцарії існує інституційна інтеграція принципу гендерної рівності у процес формування кадрової політики державних установ. Її запровадження дозволило відстежувати реальну ситуацію із кількістю жінок-працівників в установах та особливості їх роботи. В країні існує юридичне зобов'язання, яке вимагає від установ періодично затверджувати план по забезпеченню гендерної рівності. Такі плани мають подвійну мету: розробка плану по дотриманню принципу гендерної рівності в установі та контроль за виконанням поставлених завдань та цілей [10]. Відповідальними за виконання таких планів є кадрові відділи установ, які пізніше і проводять оцінку запроваджених дій. Вони контролюють більшість нових призначень та перевіряють відповідність таких дій до принципу гендерної рівності [10]. Федеральне управління персоналом створює такий національний план кожні чотири роки та подає його на ухвалення уряду. По закінченню дії цього плану кожна установа, яка його затвердила, подає власні незалежні звіти із можливими рекомендаціями до наступного такого плану. Водночас, цей механізм не є ідеальним, адже для того, щоб налагодити повну комунікацію між усіма учасниками потрібно досить багато часу.

Для України такий варіант реалізації принципу гендерної рівності можна дещо спростити. По-перше, можна зніціювати план не на кожні чотири роки, а до прикладу, на два роки, при цьому поступово збільшувати навантаження на установи, такий крок потрібний для кращого моніторингу ситуації у цій сфері, адже у нашій країні принцип гендерної рівності не вповні втілений. По-друге, відповідальність за впровадження та дотримання такого плану варто покласти саме на керівництво установи, а не його кадрові відділи: за такої умови керівництво матиме змогу набути безцінного досвіду та напряму бути причетним до розвитку своєї установи.

Отже, приклад Швейцарії показує нам не тільки варіанти впровадження принципу гендерної рівності на дипломатичній службі, але й те, як він функціонує у сучасному світі. Аналізуючи ці приклади, ми із легкістю можемо зрозуміти, чи будуть вони ефективними саме в українському суспільстві. Прикладом такого твердження може слугувати, наприклад, введення квот для жінок на дипломатичній службі. Ми можемо зрозуміти усі переваги та недоліки такого методу просто провівши ретельний аналіз функціонування такого методу у Швейцарії від 2012 року та побачити наскільки цей метод був ефективним впродовж 2020-2021 років, та спрогнозувати чи буде такий метод дійсно ефективним для України, враховуючи усі особливості нашого суспільства.

Державна служба Великої Британії вважається однією із найстарших та найбільш консервативних дипломатичних служб світу. Проте, в останні роки ми можемо побачити тенденцію до глобальних змін у сфері державної та дипломатичної служби країни. Найбільше змін ми можемо побачити саме у сфері дипломатичної служби, адже англійська дипломатія не зазнавала змін практично до кінця минулого століття. До глобальних змін

ми може віднести і впровадження принцип гендерної рівності на дипломатичній службі, це був досить вагомий крок для Великої Британії, адже вона стала однією із перших країн, яка розпочала такі зміни.

Найбільш цікавим є досвід Великобританії, у країні була запроваджена практика поділу дипломатичної посади між подружжям. Суть цієї практики полягає у тому, що сторони подружжя ділять між собою робочий тиждень тим самим, зменшують навантаження на одного члена родини, та обоє мають гарантовану роботу у іноземній державі. Суть такого методу полягає у тому, що робочий рік ділиться на три частини, і кожен партнер по черзі виконує обов'язки посла, тим самим не створює проблем із роботою іншому та має можливість приділяти час родині. Більшість родин, які ділять одну посаду на двох, виробляють свої правила прийняття рішень, адже важливе питання не може бути прийнятим одноосібно, тут потрібна згода обох сторін [1].

Прикладом успішності такого методу стала пара Джонатана та Кеті Ліч, які очолювали дипломатичну установу Великої Британії у Вірменії. Пара розробила власні правила перебування на посаді кожного члена подружжя та власний метод поділу посади, який забезпечував партнеру, який наразі не виконує обов'язків посла, можливість залишатися у курсі всіх справ. Такий метод полягає у тому, що член подружжя, який перебуває вдома, один раз в тиждень приходить до посольства та ознайомлюється із ситуацією, або під час обідніх перерв діючий посол, тобто той член подружжя, який перебуває на посаді, сам вводить партнера у курс справ, тим самим він завжди зможе допомогти у разі потреби [1].

Звісно, така методика має доволі багато переваг:

- обидва члени подружжя мають перспективи хорошого заробітку та кар'єрного росту;
- при нагальній потребі існує можливість прийняття більш ефективних рішень проблеми;
- більша кількість компетентних працівників дипломатичної установи;
- уникнення розпаду сім'ї – головного страху більшості жінок-дипломатів.

Завдяки таким можливостям збільшилася кількість жінок-послів, жінок представників у спеціальних дипломатичних місіях, жінок-консулів, що показує ефективність такого методу.

Звичайно, для впровадження такої можливості в Україні потрібна велика кількість затрат, але для початку можна запропонувати декільком подружжям пройти експеримент, чи буде ефективною така практика для української дипломатичної служби. До прикладу, відібрати два-три подружжя дипломатів та запропонувати їм для початку на шість місяців спробувати поділити між собою обов'язки, надати можливість виробити власні правила та методи поділу посади, а також надати певні привілеї. Після завершення терміну перебування на посаді, довірити групі незалежних експертів проаналізувати ефективність такого методу для українських реалій, та у разі успішності розробити проект закону, який би надавав таку можливість іншим подружжям.

Проаналізувавши досвід Великої Британії, ми можемо побачити, що впроваджуючи щось нове дипломатичні установи мають чудову нагоду отримати новий досвід та зробити свою роботу більш ефективною. Приклад Великобританії показує нам, що навіть найбільш консервативним установам варто «йти в ногу з часом», адже це можливість отримати нові знання.

Враховуючи особливості нашої держави, ми можемо **висновувати**, що закордонний досвід у його оригінальному вигляді може викликати багато труднощів у імplementації, тому варто розробити декілька стратегій для модифікації цього досвіду під українські

реалії. Найкращим варіантом стане проведення певних експериментів, які зможуть показати ефективність того чи іншого методу саме для української системи дипломатичної служби. Звичайно, такий варіант потребує багато часу та зусиль, але тільки завдяки цьому ми зможемо побачити кращі варіанти функціонування принципу гендерної рівності саме в українському суспільстві. Найкращим варіантом для визначення ефективності таких експериментів може стати практика Швейцарії, зокрема перевірки дотримання принципу гендерної рівності у процесі формування кадрової політики державних установ. Її запровадження дозволило б відстежувати реальну ситуацію із кількістю жінок-працівників в установах та особливості їх роботи. В країні існує юридичне зобов'язання, яке вимагає від установ періодично затверджувати план по забезпеченню гендерної рівності. Такі плани допомогли б Україні визначити ефективність того чи того методу впровадження принципу гендерної рівності.

Також до перевірки цих методів ми б могли залучити наших закордонних колег, до прикладу, представників організації «ООН Жінки», які уже багато років допомагають нашій країні у гендерних питаннях та можуть стати найкращими експертами у цій проблематиці. Звичайно, є і багато українських науковців, які активно досліджують цю сферу та можуть поділитися власним досвідом із Міністерством закордонних справ.

Вагомим внеском у популяризацію принципу гендерної рівності у державних колах стало б створення рейтингу українських підприємств та державних інституцій, схожого до того, що існує у Великій Британії, який би показав, де у нашій країні найбільше дотримуються принципу гендерної рівності. Особливістю цього рейтингу стало б висвітлення не тільки того, скільки відсотків жінок працює в установах, а й де більшість підрозділів очолюють саме жінки. Такий рейтинг зможе показати, скільки відсотків жінок від загальної кількості їх на службі перебувають на високих посадах, адже, як показує практика, кількість жінок досить часто переважає кількість чоловіків, але, на жаль, саме чоловіки займають усі високі посади. Також створення такого рейтингу показало б ситуацію у всіх державних установах України, зокрема, і у дипломатичній сфері; можливо, при об'єктивному оцінюванні рейтингу очільники багатьох відомств змогли б побачити, на якому місці вони знаходяться та над чим їм ще варто працювати.

Україні варто оцінити ефективність уже наявних спроб імплементації принципу гендерної рівності у законодавство та скласти звіт про проробленій роботі. Так, ми зможемо побачити ефективність цих рішень впродовж декількох років та розробити нові стратегії, зокрема, проаналізувавши досвід зарубіжних держав, ми зможемо побачити переваги реалізації принципу гендерної рівності на дипломатичній службі. Одним із варіантів реалізації принципу гендерної рівності на дипломатичній службі України може бути створення спеціальної комісії при МЗС, яка стане основною структурою дипломатичної системи із питань гендерної рівності. До цієї структури можуть входити жінки, які перебували на високих посадах у зовнішньополітичних відомствах та на власному досвіді знають, наскільки важливим є принцип гендерної рівності та які методи його впровадження будуть більш ефективними.

Україна має безліч перспектив та можливостей реалізації такого принципу, комбінуючи досвід декількох країн. Звичайно, щоб втілити такі реформи у життя знадобиться багато часу та коштів, але результат, який зможуть принести ці зміни, вартий всіх витрачених сил. Ми зможемо стверджувати, що у майбутньому одна із таких перспектив все-таки буде втілена у реальність та стане великим кроком для України у сфері реалізації принципу гендерної рівності.

**Список використаної літератури**

1. Гендерні особливості дипломатичної служби в Україні та світі. *Міжнародний центр перспективних досліджень*. 2015. URL: [http://icps.com.ua/assets/uploads/images/files/s\\_diplomatki\\_b.pdf](http://icps.com.ua/assets/uploads/images/files/s_diplomatki_b.pdf).
2. Закон України «Про дипломатичну службу» № 2449 від 07.06.2018р. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/2449-19>.
3. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>;
4. Тишко І. Гендер закордонних справ: що дає і де заважає жінкам новий закон про дипломатичну службу. URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/gender-zakordonnih-sprav-shho-daye-i-de-zavazhae-zhinkam-novij-zakon-pro-diplomatichnu-sluzhbu/>.
5. Тишко І. Жіноча революція у «чоловічому клубі» дипломатії. URL: <http://krona.org.ua/jinocha-revol-diplomat.html>.
6. Черкашин П. Дипломатична служба Швейцарії. URL: [http://bhfoundation.com.ua/news\\_858.html](http://bhfoundation.com.ua/news_858.html).
7. Diplomatic and Consular Corps of Switzerland. *Federal Department of Foreign Affairs FDFA*. URL: [https://www.eda.admin.ch/dam/eda/fr/documents/das-eda/diplomatie/liste-cd\\_FR.pdf](https://www.eda.admin.ch/dam/eda/fr/documents/das-eda/diplomatie/liste-cd_FR.pdf).
8. Diplomatic Privileges Act 1964. *Legislation of UK*. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1964/81>.
9. FCO Historians. Women And The Foreign Office. *FCO Historians*. URL: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/747797/Women\\_in\\_Diplomacy\\_History\\_Note\\_2nd\\_Edition\\_.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/747797/Women_in_Diplomacy_History_Note_2nd_Edition_.pdf).
10. Fuchs G. Gender Equality in Context Policies and Practices in Switzerland. URL: [https://www.researchgate.net/publication/330105869\\_Gender\\_Equality\\_in\\_Context\\_Policies\\_and\\_Practices\\_in\\_Switzerland](https://www.researchgate.net/publication/330105869_Gender_Equality_in_Context_Policies_and_Practices_in_Switzerland).
11. Strano A. Foreign Service Women Today: The Palmer Case and Beyond. URL: <https://afsa.org/foreign-service-women-today-palmer-case-and-beyond>.

**THE GENDER EQUALITY PRINCIPLE IN THE DIPLOMATIC SERVICE SYSTEM OF UKRAINE: FEATURES AND PROSPECTS OF FOREIGN EXPERIENCE IMPLEMENTATION****Lesia Dorosh**

*Lviv Polytechnic National University,  
Institute of Humanitarian and Social Sciences,  
Department of Political Science and International Relations  
S. Bandera str., 12, 79013, Lviv, Ukraine*

**Yulia Vayda**

*Lviv Polytechnic National University,  
Institute of Humanitarian and Social Sciences,  
Department of Political Science and International Relations,  
S. Bandera str., 12, 79013, Lviv, Ukraine*

It is analyzed the process of adaptation of the diplomatic service of Ukraine to European standards, mainly on the implementation of new for Ukraine principles at the legislative level of its functioning, namely the principle of gender equality. It is emphasized that to effectively achieve this goal, it is advisable to analyze and adopt the experience of foreign countries, where the implementation of this principle in the civil service



has been and is quite successful. The experience of successful implementation of mechanisms to promote gender equality in all spheres of public life, including in the field of diplomatic services in countries such as the United Kingdom and Switzerland, have been analyzed, and methods for drawing on this experience for Ukraine have been identified. Specific examples of the implementation of the principle of gender equality in the diplomatic service of Ukraine have been analyzed, for example, the signing of agreements on the employment of family members of Ukrainian diplomats in the countries of diplomatic service. It is argued that foreign experience in its original form can cause many difficulties in implementation, so several strategies should be developed to modify this experience to Ukrainian realities. The best option would be to conduct certain experiments that can show the effectiveness of particular methods for the Ukrainian diplomatic service system.

*Key words:* diplomatic service, gender equality, Ukraine, reforms.