

Міністерство освіти і науки України
Національний університет водного господарства та природокористування
Інститут економіки і менеджменту
Кафедра публічного управління, адміністрування та інформаційної
діяльності

Пояснювальна записка до кваліфікаційної магістерської роботи
на тему: **ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ**
РЕСУРСАМИ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Виконала: студентка 2 курсу, групи ДСз – 21м,
281 «Публічне управління та адміністрування»

Одейчук Іванна Юріївна

Керівник: доктор наук з державного управління
Тихончук Л. Х.

Рецензент к.е.н., доцент кафедри публічного
управління, адміністрування та інформаційної
діяльності

Антонова С.Є.

магістерська робота захищена

З оцінкою «_____»

Національний університет водного господарства
та природокористування

(повне найменування вищого навчального закладу)

Навчально-науковий інститут економіки та менеджменту
Кафедра публічного управління, адміністрування та інформаційної
діяльності

Освітньо-кваліфікаційний рівень магістр

Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»

(шифр і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о Завідувач кафедри
Публічного управління
адміністрування та
інформаційної діяльності
_____ (Тихончук Л.Х.)

“ _ ” _____ 2022 року

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ ДИПЛОМНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Одейчук Іванни Юріївни

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: Гендерний підхід в управлінні людськими ресурсами на державній службі

Керівник роботи: доктор наук з державного управління Тихончук Л.Х.

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від “ _ ” _____ 2022 року №

2. Строк подання студентом роботи « » 2022 року

3. Вихідні дані до роботи: закони України, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України; довідкові та інструктивні матеріали; наукові праці різних жанрів інших авторів; періодичні видання; інформаційні матеріали, розміщені в мережі Інтернет .

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ 2.АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ НАДС ЩОДО ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ЖІНОК НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ГЕНДЕРНОГО КОМПЛЕКСНОГО ПІДХОДУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) . Кількість рисунків – 28 : Рис.1.1. Схема концептуалізації гендерних відносин у суспільстві, Рис.1.2. Ключові елементи державної гендерної політики , Рис.1.3. Гендерний компонент елементів механізму державного управління, Рис. 2.1. Розподіл державних службовців за статтю та віком станом на II квартал 2021 року, Рис. 2.2. Вік респондентів та респонденток, Рис. 2.3. Розподіл респондентів та респонденток у рамках службової ієрархії, Рис. 2.4. Стаж роботи в державній службі респондентів та респонденток, Рис. 2.5. Задоволеність місцем роботи в системі державної служби в цілому, Рис.2.6. Задоволеність місцем роботи в системі державної служби (розподіл результатів по гендеру), Рис.2.7. Життєві орієнтири, якими керуються державні службовці у професійній діяльності, Рис.2.8. Розподіл обов'язків, Рис. 2.9. «Чи доводилося Вам у своєму житті відмовлятися від реальних можливостей кар'єрного зростання заради родини?», Рис. 2.10. «Чи відчули Ви гендерну дискримінацію на роботі?», Рис. 2.11. «Чи відчули Ви гендерну дискримінацію у сімейному житті чи побуті?», Рис.2.12. Гендерна дискримінація жінок щодо кар'єрного зростання, Рис.2.13. Гендерна дискримінація чоловіків щодо кар'єрного зростання, Рис. 2.14. Розподіл жінок та чоловіків серед держслужбовців різних категорій, Рис. 2.15. «Як Ви вважаєте, чи мають чоловіки та жінки в Україні однакові шанси на кар'єрне зростання на державній службі, а саме на посаді категорії «А»?», Рис. 2.15. «Чи стикалися Ви, під час

проходження державної служби, з конкретними випадками, коли при влаштуванні на роботу була віддана перевага жінці?», Рис. 2.16. «Чи стикалися Ви, під час проходження державної служби, з конкретними випадками, коли при влаштуванні на роботу була віддана перевага чоловікові?», Рис. 2.17. «Якби вам запропонували на вибір під чийм керівництвом працювати – жінки чи чоловіка, якою була б Ваша відповідь (за умови, що в них схожі професійні характеристики)?», Рис. 2.18. «При виборі місця роботи на що Ви звертаєте увагу в першу чергу?», Рис. 2.19. «Чи стикалися Ви із конкретними випадками у Вашому житті, коли, перебуваючи на однакових посадах, жінка та чоловік отримували різну заробітну плату (враховуючи всі види виплат)?», Рис. 2.20. «Як у цілому, на Вашу думку, змінилася ситуація з дотриманням гендерної рівності в Україні за останні 5-ть років?», Рис. 2.21. « Чи хотіли б Ви підвищити рівень своєї професійної компетентності у сфері гендерної політики?», Рис. 2.22. «Який формат підвищення кваліфікації був би зручнішим для Вас?», Рис. 2.23. Потреба введення квот на кількість жінок на керівних посадах, Рис. 2.24. Потреба введення квот на кількість жінок на керівних посадах, Рис. 2.25. Теперішній рівень достатності присутності жінок на керівних посадах в державній службі Україні,

Консультанти розділів проекту (роботи)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Тихончук Л.Х.,		
Розділ 2	Тихончук Л.Х.,		
Розділ 3	Тихончук Л.Х.,		

7. Дата видачі завдання « » 2022 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів магістерської роботи	Строк виконання етапів	Примітка
1.	Вступ Розділ 1. Теоретичний розділ		
2.	Розділ 2. Аналітичний розділ		
3.	Розділ 3. Проектування, обґрунтування, оптимальні рішення, їх впровадження		
4.	Оформлення презентації, документів та підготовка до захисту		

Студент (ка)

(підпис)

І. Ю. ОДЕЙЧУК

(прізвище та ініціали)

Керівник дипломної роботи

(підпис)

Л. Х. Тихончук

(прізвище та ініціали)



Ім'я користувача:
Іванна Юріївна Одейчук

ID перевірки:
1013332299

Дата перевірки:
19.12.2022 21:51:45 EET

Тип перевірки:
Doc vs Library

Дата звіту:
19.12.2022 21:58:23 EET

ID користувача:
7685

Назва документа: Одейчук Іванна магістерська.docx.docx

Кількість сторінок: 71 Кількість слів: 14178 Кількість символів: 107368 Розмір файлу: 548.43 KB ID файлу: 1013091755

20.8% Схожість

Найбільша схожість: 10.1% з джерелом з Бібліотеки (ID файлу: 1011859601)

Пошук збігів з Інтернетом не проводився

20.8% Джерела з Бібліотеки 576

Сторінка 73

4.57% Цитат

Цитати 23

Сторінка 74

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0% Вилучень

Немає вилучених джерел

Модифікації

Виявлено модифікації тексту. Детальна інформація доступна в онлайн-звіті.

Замінені символи 7

АКТ

перевірки випускної кваліфікаційної роботи на наявність текстових збігів

Відповідно до даних сервісу UNICHECK файл «Одейчук Іванна магістерська», автор: Одейчук Іванна Юріївна містить 79,2% авторського тексту.

(дата)

(підпис)

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	10
ВСТУП.....	11
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ	14
1.1. Гендерний підхід в управлінні людськими ресурсами як складова процесу публічного управління	14
1.2. Нормативно-правове регулювання питання гендерної рівності в управлінні людськими ресурсами на державній службі	22
1.3. Зарубіжний досвід гендерного підходу в управлінні людськими ресурсами на державній службі.....	28
Висновки до розділу 1.....	35
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ НАДС ЩОДО ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖ ЖІНОК НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ	38
2.1. Методика дослідження та соціальний портрет учасників опитування.....	38
2.2. Аналіз наявності гендерних та дискримінаційних ознак в органах державної служби	42
2.3. Гендерні квоти в державній службі	58
Висновки до розділу 2	62
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ГЕНДЕРНОГО КОМПЛЕКСНОГО ПІДХОДУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ	64
3.1. Підвищення дотримання гендерної рівності шляхом побудови гендерних стратегій опираючись на зарубіжний досвід.....	64
3.2. Шляхи щодо підвищення практичного вирішення проблем в дотриманні гендерної рівності	69
3.3. Заходи щодо впровадження гендерних підходів в системі державного управління.....	72
Висновки до розділу 3.....	74

ВИСНОВКИ	76
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	80
ДОДАТКИ.....	88

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ЄС – Європейський союз

НАДС – Національне агентство України з питань державної служби

ЗУ – Закон України

ВСТУП

Актуальність теми зумовлена тим, що гендерні відносини постійно переглядаються, відповідно змінюються економічні, політичні, соціальні та культурні умови зовнішнього середовища, як на локальному, національному так і на міжнародному рівнях.

Україна досягла неабиякого прогресу у сфері законодавчого забезпечення гендерної рівності: Україна ратифікувала низку відповідних міжнародних угод, що частково відображається в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», національних та регіональних програмах з утвердження гендерної рівності щодо чоловіків і жінок.

Проте, незважаючи на прогрес який наразі досягнутий, жінки все ще залишаються вразливими, зазнаючи різноманітних форм дискримінації та гендерної нерівності внаслідок браку національного досвіду щодо впровадження законодавства у цій сфері та розроблення гендерно-чутливої політики в рамках публічного управління та в загальному усіх сфер життєдіяльності. До прикладу здійснюється дискримінаційність та упередженість, про такі фактори свідчать обмеженість жінок до більш оплачуваної, більш престижної роботи, керівних посад, що істотно зміцнює нерівність між жінками і чоловіками.

Публічне управління та адміністрування покликане реалізовувати найкращі політики для розвитку громадянського суспільства. Досягнення гендерної рівності, яке є одним з таких норм для сучасного українського соціуму.

Станом на сьогодні, проблема є розглянутою у працях М. М. Білинської; В. Г. Гошовської, Н. Б. Ларіної, В. В. Святненка; Н. В. Грицяк; О. Л. Анупрієнко; Л. Р. Наливайка, І. О. Грицай; серед зарубіжних представників слід зазначити М. Шрайвер, Л. Ліндсі, М. Сенкі, Л. Гадд.

Мета дослідження – Дослідити наявний стан дотримання гендерної рівності в управлінні людськими ресурсами на державній службі в Україні.

Поставлена мета обумовлює вирішення таких **завдань**:

1. Дослідити теоритичні засади публічного управління та поняття гендерної рівності.
2. Дослідити розвиток та становлення правових актів щодо дотримання рівних прав як для жінок так і для чоловіків у світі та Україні.
3. Розкрити головні напрями стратегічного планування завдяки кращим практикам введення гендерної рівності на прикладах країн Європи.
4. Проаналізувати загальний рівень досягнення гендерної рівності між жінками та чоловіками на державній службі в Україні.
5. Сформувати перелік пропозицій опираючись на зарубіжний досвід.

Об'єктом дослідження є теоретико-методологічні та практичні положення щодо дотримання гендерної рівності в державному управлінні.

Предмет дослідження – науково методичне, правове та організаційне забезпечення показників дотримання гендерного підходу в управлінні людськими ресурсами на державній службі в Україні .

Методи дослідження. У роботі було використано такі методи дослідження: теоретичного узагальнення, емпіричний метод, порівняльного аналізу, метод графічного представлення даних з метою формування висновків. Методи теоретичного узагальнення та емпіричний метод були використані з метою розглянути загальні історичні та соціальні аспекти, щоб виділити серед них ключові принципи діяльності. Порівняльний аналіз було застосовано при дослідженні зарубіжного досвіду, а метод графічного аналізу – для розуміння теперішньої ситуації та формування пропозицій.

Інформаційне забезпечення дослідження складають: законодавчі та нормативно-правові акти щодо гендерного підходу в управлінні людськими ресурсами на державній службі, соціологічні дослідження, наукові праці.

Наукова новизна У магістерській роботі було проаналізовано стан гендерного підходу в управлінні людськими ресурсами на державній службі: здійснена аналітика за даними Національного агентства України з питань державної служби, де розглянуто порівняння за кількістю жінок і чоловіків на посадах категорій «А», «Б» і «В» окремо, наведено відсоткове представлення жінок на кожній категорії посад. Після здійснення аналізу, було запропоновано ряд пропозицій опираючись на зарубіжний досвід.

Практичне значення одержаних результатів полягає в можливості застосування запропонованих методів впровадження гендерної рівності в державному управлінні.

Загальний обсяг роботи становить 90 сторінок. Основна частина складає 76 сторінок, яка складається зі вступу, трьох розділів, які містять 9 підрозділів, висновків та списку використаних джерел, який налічує 70, а також Додатки на 5сторінках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

1.1. Гендерний підхід в управлінні людськими ресурсами як складова процесу публічного управління

Поняття «публічне управління» є багатоаспектним. Найчастіше під публічним управлінням розуміють досить широке коло питань і заходів, які можна об'єднати у два напрями, а саме:

- Спосіб організації органів державної влади, форми їх діяльності та взаємодії у суспільстві;
- Процес реалізації та планування державної політики.

У теперішньому часі управління та адміністрування все більше фахівців, практиків та експертів розрізняють поняття «державне управління» та «публічне управління».

Часто поняття «публічне управління» тлумачать як «громадське управління», «управління громадськості», «управління населення», що проживає на певній території та має реальну можливість через діалог із державною владою вирішувати актуальні питання розвитку територіальної громади [3].

Держава покликана забезпечувати функціонування суспільства, задоволення потреб та інтересів громадян, створення можливостей для їх самореалізації, вирішення проблем суспільного значення, до яких належить і гендерна рівність. На практиці все це реалізується через формування та впровадження гендерної політики, здійснення публічного управління, цілеспрямований управлінський вплив на досягнення паритетного становища жінок і чоловіків, усунення дискримінації в усіх сферах суспільної життєдіяльності [3].

Як зазначає В. Бакуменко, принципи державного управління – це прояви закономірностей у державному управлінні, що відображені у вигляді

певних положень, які застосовуються в теоретичній і практичній діяльності

людей у сфері державного управління. Як правило, це фундаментальні, науково обґрунтовані, а в певних випадках і законодавчо закріплені положення, відповідно до яких будується і функціонує система державного управління.

Потреба у дослідженнях, які спрямовані на проведення аналізу, щодо ситуаційного гендерного підходу в публічному управлінні існує до цього часу, набираючи ще більшої актуальності. Гендерний підхід базується з урахуванням різних ситуацій та потреб, в яких опинається особа тої чи іншої статті через свої «соціальні ролі».

«Поняття гендер з'являється у соціально-гуманітарному знанні другої половини ХХ ст. як похідне від поняття статі. Однак, гендер є не біологічною, а соціокультурною категорією: індивід не отримує гендер автоматично від народження, а набуває у процесі включення в суспільне життя» [1].

За останні століття статус жінок суттєво переформатувався. Те, що ми наразі сприймаємо як належне, то колись для жінок – можливість здобувати професію навчаючись в коледжі чи університеті, право на отримання спадку виборче право, працевлаштування на престижну роботу, репродуктивне планування – виборювалося у різних країнах світу довгі роки .

Гендерна рівність – складова поняття рівності та рівних можливостей. «Демократичне суспільство повинно надавати і чоловікам, і жінкам рівні можливості брати участь в усіх сферах життя. Гендерна дискримінація у будь-якій соціальній сфері (як публічній, так і приватній) та у будь-якому інституті (від сім'ї до політики) є важливим питанням, яке в демократичному суспільстві має вирішуватися на державному рівні. Успішне регулювання гендерних відносин у суспільстві передбачає утвердження цінності гендерної рівності, недопущення дискримінації за ознакою статі, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень, забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків» [1].

Відповідно до визначення ООН, гендерним підходом є процес

оцінювання того, які наслідки матимуть для чоловіків і жінок здійснення будь якого заходу, включаючи впровадження законодавства, стратегічних та політичних процесів у всіх сферах і на всіх рівнях життя.

Виділяють такі механізми реалізації гендерного підходу як:

- Інформація щодо гендерні питання (гендерно чутлива або сегрегована за статтю статистика, так звані «гендерні портрети» населення України та областей, соціологічні дослідження);
- Гендерний аналіз (аналіз, що формується з врахуванням гендерних питань, тобто це процес, який надає оцінку різних напрямків, які мають безпосередній вплив на політичні процеси, програм, які базуються на законодавчому рівні враховуючи інтереси як чоловіків так і жінок);
- Гендерний паритет в державному управлінні;
- Гендерна освіта державних службовців.

Коли говорять про гендер, то також мають на увазі такі поняття як маскулінність і фемінінність (соціальні уявлення про те, що означає бути жінкою або чоловіком), які демонструють гендерну ідентичність. Зокрема, маскулінність у традиційній (патріархальній) парадигмі пов'язують із владою, силою, мужністю, витривалістю, агресійністю, беземоційністю, сконцентованістю на отримання успіху. Натомість фемінінність – протилежні до маскулінності риси: емоційність, чуйність, слабкість, залежність тощо [2].

Існують гендерні студії, які критикують традиційні уявлення щодо ролі жінок та чоловіків , в основі яких закладено лише репродукція та фізична сила. Натомість, як альтернативний варіант пропонуються егалітарні ролі, тобто чоловіки і жінки мають можливість вибирати поведінкові зразки залежно від можливостей та бажань. Маскулінні та фемінні ознаки не є сталими утвореннями, вони можуть змінюватися в залежності від певного контексту та етапу соціалізації в суспільстві. Маскулінність та фемінність формуються тривалий проміжок, наскільки ми пов'язані із суспільством. Таким чином гендерна ідентичність постійно перебуває в процесі формування [2].

«Гендерні студії критикують явище гендерної поляризації (намагання вбачати у жінках та чоловіках лише відмінності), адже жінки – гетерогенна група – різнорідна усередині, так само як і чоловіки. Також критикується

андроцентризм (культурна традиція, яка зводить людську суб'єктивність до єдиної чоловічої норми, що репрезентується як універсальна об'єктивність) і патріархат як норма суспільного життя»[2].

Коли мова йде про гендер, то мається на увазі перш за все нерівність, а не лише відмінність між чоловіками та жінками. Разом із нерівністю йдеться про ієрархію, стратифікацію і владу, яка вбудована у гендерні відносини. Гендерна теорія передбачає зміну соціальної реальності, мета якої – масимельне забезпечення гендерної рівності між жінками і чоловіками.

«Гендерна структура суспільства на мікрорівні стосується гендерних ідентичностей («програвання» сценаріїв маскулінності або фемінності), а на макрорівні – інституцій. Причому усі суспільні інститути вважаються гендерованими (тобто, у них «вписані» певні правила поведінки, часто неформальні, щодо того, яке місце займають жінки і чоловіки та які ролі від них очікуються). Вивчати гендерні відносини у чотирьох інституціях суспільства (політиці, економіці, сім'ї та культурі) – підхід, який використовується для комплексного інституційного аналізу гендерних відносин у суспільстві» (схематично його зображено на рис.1.1.) [2].

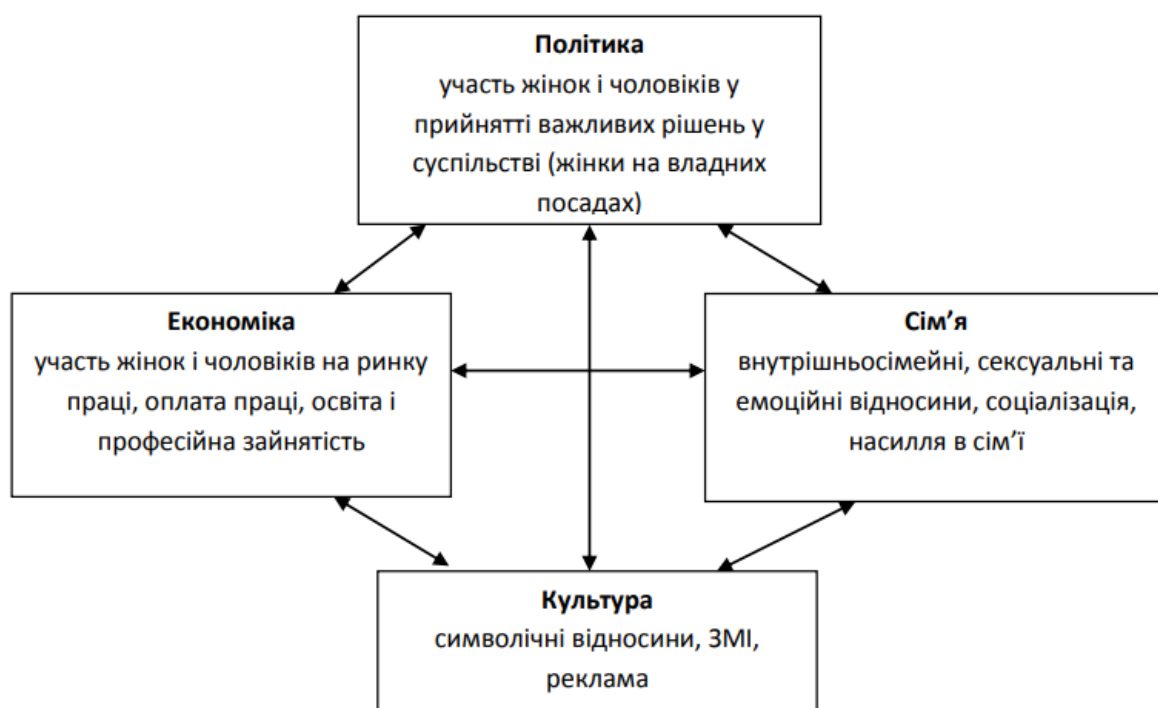


Рис.1.1. Схема концептуалізації гендерних відносин у суспільстві [2].

Щодо саме державної гендерної політики, то це «дії органів державної

влади з вирішення проблем забезпечення гендерної рівності в суспільстві, а саме:

- Забезпечення однакового суспільного статусу як для жінок так і для чоловіків ;
- забезпечення однакових умов реалізації прав людини для жінок і чоловіків;
- забезпечення однакової можливості використання соціальних і економічних ресурсів для жінок і чоловіків;
- забезпечення однакових можливостей як для жінок так і для чоловіків робити власний внесок у національний, політичний, соціальний, економічний і культурний розвиток країни;
- забезпечення рівного права для жінок і чоловіків мати однакову користь від результатів їхньої діяльності.

Основою формування гендерної політики в Україні, таким чином, має стати комплексний підхід до проблеми рівності жінок і чоловіків, який передбачає впровадження гендерного підходу в усі сфери державної політики через удосконалення й оцінку процесів прийняття рішень, створення законодавства, стратегічної політики і програм у всіх сферах і на всіх рівнях з метою забезпечення принципу гендерної рівності. При цьому принцип гендерної рівності поєднується з традиційним принципом підтримки жінок, який не втратив своєї актуальності з огляду на те, що жінки ще займають нижчі, ніж чоловіки, позиції в усіх інституціях українського суспільства: соціальній, економічній і політичній [4, с. 223].

Одним з ключових значень щодо обґрунтування, виявлення та визначення принципів гендерної політики в системі державного управління людськими ресурсами мають принципи державного управління гендерною політикою.

Н. Грицяк визначає такі принципи державного управління гендерною політикою: інтегральний принцип, принцип гендерного цілепокладання, принцип дієвості, принцип результативності, принцип прозорості і відкритості, принцип забезпечення ресурсних можливостей і принцип паритетності й партнерства [6, с. 246–248].

Інтегральний принцип – це принцип, згідно з яким гендерну рівність слід розглядати як інтегральну частину всіх напрямів державної політики, програм і проектів. Необхідною умовою цього принципу є застосування гендерного аналізу як методу впровадження гендерного підходу в усі напрями державної політики [6].

Принцип гендерного цілепокладання передбачає наявність мети досягнення гендерної рівності в державних планах і програмах, що досягається за умов: коли гендерна рівність визнається релевантною (доречною) в кожному аспекті політики – від макроекономічної реформи до інфраструктурних перебудов; якщо розробляються специфічна стратегія та бюджет на підтримку досягнення гендерної рівності; коли мета гендерної рівності не втрачається в риториці чи рутинних справах органів державної влади, які реалізують політику; коли закладаються довгострокові перспективи досягнення гендерної рівності, адже соціальні зміни вимагають часу [6].

Принцип дієвості ґрунтується на позиції, що однакове ставлення до чоловіків та жінок, як стратегія гендерної рівності, є недостатнім. Досягнення гендерної рівності вимагає здійснення спеціальних кроків, спрямованих на зменшення гендерної нерівності, наприклад здійснення гендерної експертизи політики, законів, процедур та норм, у яких має місце гендерна нерівність. Принцип дієвості створює такі умови управлінської діяльності, за яких інституційні недоліки і патріархальні гендерні суспільні стереотипи, що можуть бути перешкодою на шляху досягнення гендерної рівності, ураховуються під час розробки державної політики і розробляються відповідні стратегії для усунення цих перешкод [7].

Принцип результативності вимагає розробки очікуваних результатів реалізації державної політики щодо забезпечення гендерної рівності, які піддаються вимірюванню і є реальними в досягненні. Для цього розробляються гендерно чутливі показники як кількісні, так і якісні (це вимагає збору базової інформації залежно від статі, віку, соціоекономічних і етнічних груп) [7].

Принцип прозорості та відкритості забезпечує широку участь політичних партій, громадських організацій, у тому числі й жіночих, провідних фахівців жіночої і чоловічої статі у процесах формування і реалізації державної гендерної

політики [7].

Принцип забезпечення ресурсних можливостей передбачає наявність гендерно чутливих вищих керівних кадрів; постійно діючого штату кваліфікованих спеціалістів з питань гендерної рівності (особливо на місцевому рівні); достатньої кількості фінансових та людських ресурсів для підтримки гендерної рівності. Дотримання цього принципу сприяє впровадженню гендерної освіти в систему підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців [7].

Принцип паритетності і партнерства передбачає забезпечення рівноправної участі чоловіків і жінок (як суб'єктів) в економічних, соціальних та політичних процесах; забезпечення рівноправної участі жінок і чоловіків у державному управлінні на рівні прийняття рішень.

Відповідно принципи гендерної політики в системі державного управління – це комплекс вихідних положень, що мають характер імперативності, умови, виразу очікування, діапазону та виступають ефективною формою суб'єктної чи об'єктної взаємодії, спрямованої безпосередньо на забезпечення гендерної рівності між чоловіками і жінками й утвердження гендерної паритетності [7].

Дослідження гендерного підходу базується як особливий контент, а саме за допомогою понятійно-категоріального апарату трьох соціологічних парадигм, таких як:

1. Позитивізму з врахуванням усіх течій, спирається на кількісні методи соціологічних досліджень.
2. «Розуміючої соціології» з врахуванням фемінізму, дана парадигма спирається на якісні методи соціологічних досліджень та аналізує перебіг процесів безпосередньо на мікрорівні.
3. Критичної соціології, дана парадигма спрямована на пошук вад існуючого суспільного ладу та запропонувати шляхи ліквідації, опираючись на дев'ять правил етики дослідника М.Ньюзмез.

У суспільстві кожен має право вести своє життя відповідно без будь-якої дискримінації. Коли досягається ми маємо досягнення такого рівня, що всі люди вважаються рівними, незалежно від їх касты, статі, кольору шкіри, професії та статусу, ми називаємо це рівністю. Рівність також можна визначити як ситуацію,

коли кожна людина має однакові права та рівні можливості для зростання та процвітання. Кожна людина в суспільстві мріє про рівні права та доступ до наявних у її розпорядженні ресурсів. Дискримінація може бути зумовлена культурними відмінностями, географічними відмінностями, кольором особи, соціальним статусом і навіть статтю. Найбільш поширеною дискримінацією є гендерна нерівність. Це не локалізована проблема й обмежена лише певними сферами життя, але поширена в усьому світі. Навіть у прогресивних суспільствах і вищих організаціях та державних органах ми можемо побачити багато прикладів гендерної упередженості. Гендерної рівності можна досягти лише тоді, коли до чоловіків і жінок ставляться однаково. Дискримінація — це соціальна загроза, яка створює розкол в організації та впливає безпосередньо на управління людськими ресурсами. Ми перестаємо бути одним цілісним механізмом, який має бути в соціальному житті та у функціонуванні державних установ зокрема, ми повинні разом і тільки разом вирішуємо наші проблеми. Дана соціальна стигма заповзає в підчерев'я всього суспільства протягом багатьох століть. Це було засвідчено у випадках, пов'язаних із статтю. Але наразі гендерна нерівність залишилася в минулому, оскільки і чоловіки, і жінки творять історію в усіх сегментах разом.

З огляду на проблему гендерної нерівності є потреба в комплексному підході в системі публічного управління, тобто роз'яснення, наявності відповідних інституційних механізмів, сучасних методів та технологій. Тому, виокремлено ключові елементи державної гендерної політики (див. Рис.1.2.).

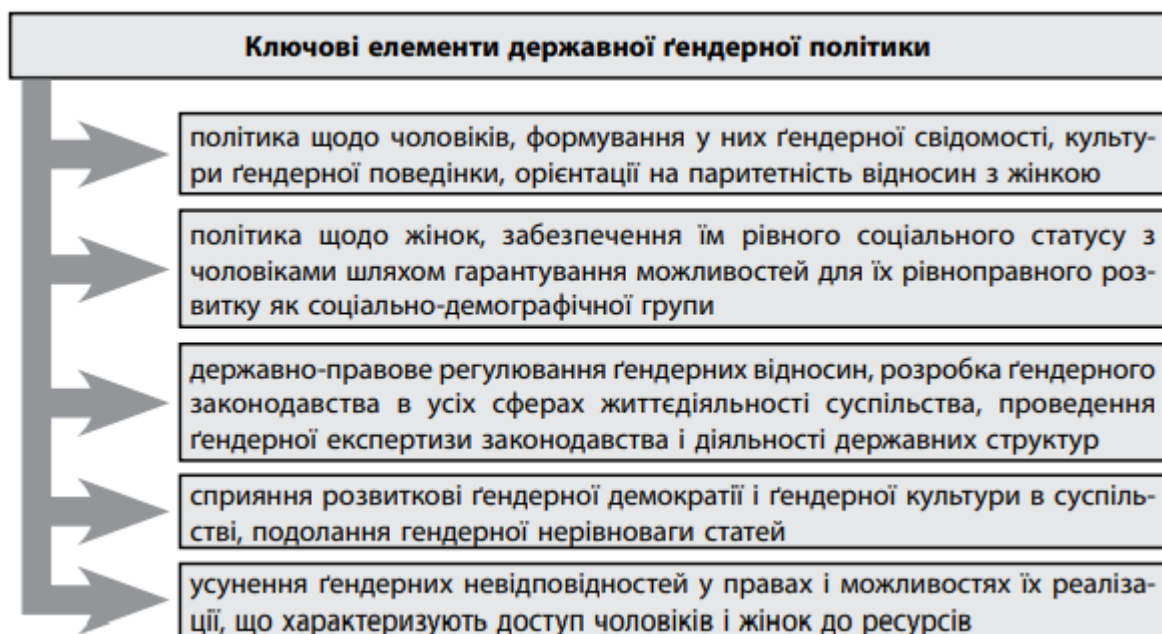


Рис.1.2. Ключові елементи державної ґендерної політики

1.2. Нормативно-правове регулювання питання ґендерної рівності в управлінні людськими ресурсами на державній службі

Останнім часом в силу розвитку шляху на євроінтеграцію, в нашій країні особливо звернули увагу на питання ґендерної рівності чоловіків та жінок. Зокрема, було проведено революційні реформи в правовій та законодавчій сфері. Було прийнято низку нових законів та доповнено вже наявні щодо відповідності рівних умов життя, праці та багатьох інших сфер у дотриманні прав жінок та чоловіків. Питання законодавчого врегулювання ґендерної рівності стоїть вже давно і актуальним є до сьогодні. Правова сфера працює над вдосконаленням законодавства в сфері дотримання рівних прав жінок та чоловіків і результатом такої роботи є низка прийнятих законів.

В Україні існують різноманітні нормативно-правові акти, які регулюють питання ґендерної рівності. Такими нормативно-правовими актами є: Конституція України [1], як головний Закон держави, де встановленні основоположні засади дотримання прав та свобод людини, зокрема і прав чоловіків та жінок; Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»[4], де в основному і прописані умови дотримання ґендерної рівності в реалізації життєвих потреб та прав в різних

сферах суспільних відносин; Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»[5], де законодавчо прописано принципи протидії дискримінації серед верств населення, зокрема, і в питанні гендеру; Кодекс законів про працю України[7], як гаранту дотримання законних прав у трудових відносинах, де передбачено захист прав чоловіків та жінок в рівному доступі до трудових прав, таких як: можливості безперешкодного кар'єрного зростання, достойна заробітня плата, доступ до підвищення кваліфікації, однаковий конкуруючий доступ до посад тощо; Закон України «Про державну службу»[3], який є основним нашим джерелом дослідження в сфері державної служби щодо гендерної рівності, як головного закону в регулюванні правил здійснення державної служби.

Питання гендерної рівності в головному Законі нашої країни регулюється статтею 24, де зазначено: «рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям». (ч. 3, ст. 24 Конституції України)[1] Дана норма гарантує рівність чоловіків та жінок у різних сферах суспільних відносин, дотримуватися якої повинні як в інших нормативно-правових актах, так і в буденному житті. Наявність даної норми в Конституції є важливим аспектом дотримання гендерної рівності, адже таким чином визначається політика держави на дотриманні рівності прав жінок та чоловіків та ставить одним з пріоритетів у дотриманні основоположних прав і свобод людини в цілому, як в сучасній демократичній країні.

Також було прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»[4], який став опорою національного законодавства щодо забезпечення рівних прав жінок та чоловіків у різних сферах суспільних відносин. Метою прийняття цього закону було урівнення прав жінок та чоловіків у соціально-економічній, трудовій, підприємницькій, політичній та

інших сферах та заборона дискримінації за ознакою статі. «Метою цього Закону 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 і законами України.» - преамбула ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [4].

В Україні сформувалося несправедлива практика дисбалансу серед чоловіків та жінок у різних сферах, де часто можна було споглядати обмеження доступу до різноманітних сфер праці, соціально-економічних питаннях, наприклад, рівня заробітної плати, а також доступу до керівних посад та кар'єрному зростанні, де в силу вступала часто дискримінація за ознакою статі, під яку дуже часто потрапляли жінки. В законодавстві було визначено поняття самої дискримінації за ознакою статі, де «дискримінація за ознакою статі - ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;» (ч. 3, ст. 1, ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [4].

Ця проблема дуже часто проявляється в політичній сфері, а також у сфері державної служби, де жінкам важко отримати доступ до керівних посад. В даному Законі було врегульовано питання забезпеченості рівних прав жінок та чоловіків в сфері державної служби, де було зазначено необхідність наявності представників кожної статі та можливість безперешкодного доступу до зайняття посад на засадах рівності. Зокрема, в статті 16 Закону йдеться про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування [4] ст. 16.

«Призначення на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі. ч. 1, ст. 16.» [4]

«Дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування і під час її проходження забороняється. ч. 2, ст. 16.» [4]

«Керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента. ч. 3, ст. 16» [4]

«Формування кадрового резерву для заміщення посад державних службовців і посад в органах місцевого самоврядування, просування їх по службі здійснюється із забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків. ч. 4, ст. 16» [4]

Дозволяється застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців. ч. 5, ст. 16 [4] (ст. 16 ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

Як ми бачимо, даною нормою було передбачено дотримання гендерної рівності в сфері державної служби, де особливу увагу отримали основні проблеми, які ми зазначали вище, а саме просування по службі, дискримінація за ознакою статі, доступ до державної служби тощо.

Важливим було вирішення питання в цілому запобігання дискримінації чоловіків та жінок на законодавчому рівні, де результатом стало прийняття Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»[5], де було визначено саме поняття «дискримінації» в цілому. У статті 1 зазначається, що дискримінація - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі - певні

ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [5], (п. 2, ч. 1, ст. 1 ЗУ Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»).

Заборона дискримінації є основою, з якої випливає принцип заборони дискримінації за ознакою статі, що стала однією з головних проблем у реалізації прав чоловіків та жінок, зокрема і в державній службі. Згідно із цим законодавством мають дотримуватися рівні права, а також, можливості щодо кар'єрного зростання, працевлаштування чи при підвищенні кваліфікації, політичному зростанні чи соціально-економічному чоловіків та жінок. На сьогоднішній день в Україні все більше популяризується дотримання та урівноваження таких прав. Зокрема, в питанні працевлаштування чи процесі роботи було змінено трудове законодавство. Кодексом законів про працю встановлюється Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці [7] ст. 2 Кодексу законів про працю. Так у частині першій вказується, що забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від гендерної ідентичності. [7] ч. 1, ст. 2 Кодексу законів про працю. Серед змін було врегульовано низку питань, які досить довго були не підняті та вносили дисбаланс в принцип дотримання гендерної рівності. З часом, після довгих дискусій та перегляду принципу дотримання прав чоловіків та жінок було врівноважено питання можливості на рівних умовах чоловік та жінок йти у відпустку у зв'язку з доглядом за дитиною, що є прямим прикладом дотримання принципу гендерної рівності. Також була привернута значна увага щодо підвищення моніторингу з дотримання принципу рівної оплати праці та забезпечення умови безпеки праці з високим ризиком для здоров'я і життя як для чоловіків так і для жінок. Останні значно частіше підлягали дискримінації, що порушувало принцип гендерної рівності і проявляло несправедливість до жіночої статі.

Зокрема це стосується і державної служби, де було передбачено забезпечення принципу дотримання гендерної рівності держслужбовців. З

розвитком публічного управління було привернуто увагу питання дотримання рівних прав жінок та чоловіків на державній службі. З метою забезпечення дотримання гендерної рівності в сфері державної служби, в законодавстві, яке регулює правові відносини державної служби було передбачено забезпечення рівного доступу до державної служби - заборона всіх форм та проявів дискримінації, відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження; [3] п 7, ч. 1, ст. 4 ЗУ «Про державну службу».

В законодавство було внесено норми, які передбачають заборону дискримінації в сфері державної служби, забезпечення гендерної рівності прав чоловіків та жінок державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Врегульовано питання гнучких умов праці як для жінок так само і для чоловіків, поєднання можливостей здійснення виконання професійних та сімейних обов'язків. Переглянуті принципи прийняття на роботу державної служби, де береться до уваги наявність рівної кількості представників чоловічої та жіночої статі.

На сьогоднішній день можна побачити певні прогресивні рухи в сторону розвитку дотримання гендерної рівності, де, до прикладу, збільшився доступ до керівних посад на державній службі жінок, які проявляють себе з високими фаховими здібностями, врівноважено питання рівного доступу в підвищенні кваліфікації, отриманні рівної, справедливої заробітної плати. Але, на жаль, не всюди присутнє дотримання принципу рівності, що зумовлює вступу в силу принципу відповідальності.

В Україні існує відповідальність за порушення принципу рівності прав чоловіків та жінок за ознаками статі. Зокрема наявна адміністративна та кримінальна відповідальність, де передбачаються значні санкції за порушення даного принципу.

Кодексом про адміністративні правопорушення встановлена відповідальність за вчинення правопорушення за ознакою статі. Наприклад стаття 173-2, яка передбачає відповідальність за умисне вчинення будь-яких

діянь (дій або бездіяльності) фізичного, психологічного чи економічного характеру. [8] ст. 173-2 Кодекс України про адміністративні правопорушення.

Також кримінальним кодексом передбачено, що умисні дії, спрямовані на встановлення прямих чи непрямих привілеїв громадян за ознаками статі [9], ст. 161 Кримінального кодексу України караються кримінальною відповідальністю та мають досить серйозні санкції, зокрема, і позбавлення волі на строк до 3-х років.

Українське законодавство робить революційні кроки на шляху врегулювання питання гендерної рівності. Все частіше приймаються нові закони, реформуються наявні, які несуть в собі принцип дотримання рівних прав жінок та чоловіків, що є важливим етапом євроінтеграції нашої країни та дотриманні прав і свобод людини в цілому. І поряд з національним законодавством щодо врегулювання проблеми гендерної рівності в Україні прийняті також і міжнародні норми, які спрямовані на захист рівних прав чоловіків та жінок.

1.3. Зарубіжний досвід гендерного підходу в управлінні людськими ресурсами на державній службі

Міжнародна практика відіграє важливу і одну з ключових ролей в регулюванні гендерної рівності різних сфер суспільних відносин в світі, адже міжнародні норми та договори є пріоритетними у їх дотриманні багатьма країнами світу. Міжнародна практика важлива та корисна своєю різноманітністю, а також високими стандартами підходу до проблеми, де на такі деталі звертається особлива увага, яка вирішується з достатньо серйозним підходом. Також це частина співпраці демократичного суспільства між собою, частиною якої є і наша країна.

В світовій практиці боротьба за дотримання рівних прав чоловіків та жінок вийшла вже давно на новий рівень, де цьому приділяється особлива увага, але хоча і можна бачити сприятливі наслідки такої роботи в напрямку дотримання гендерної рівності, особливо в Європейських країнах, однак практика дотримання рівності між чоловіками та жінками не досягає рівня ідеальності, де потребується ще багато роботи над її вдосконаленням. Незважаючи на те, що прогрес помітний, і упродовж останніх десятиріччя правовий статус жінок у

Європі беззаперечно покращився, до реального досягнення рівноправ'я жінок та чоловіків на практиці ще далеко.

Україна, вирішуючи різні проблеми в сферах суспільних відносин часто звертається за міжнародним досвідом, як прикладом сформованих правил, які є сталими вже довгий час та перевіреними на практиці часом. Не є виключенням запозичення зарубіжного досвіду в питанні гендерної рівності для вирішення даної проблеми в Україні, адже хоч наша країна і почала активну участь у врівноваженні рівних прав жінок та чоловіків, ще присутня велика кількість роботи і саме міжнародна практика часто є прикладом знаходження відповідей на поставленні виклики та питання, які зустрічаються на шляху вирішення проблеми.

Як зазначав у своїй роботі Н.В. Кушнір, що досягнення гендерної рівності більшою чи меншою мірою охоплює процеси реформування національних законодавств, а практичні результати можливі лише через створення правового забезпечення рівності, відповідних державних механізмів правового забезпечення та через активну участь громадянського суспільства в цих процесах[39].

В міжнародній практиці в основному бачення гендерної рівності полягає у формуванні таких аспектів:

- жити в безпечному та рівноправному суспільстві;
- мати рівний доступ до влади, ресурсів і можливостей в різних сферах суспільних відносин;
- повага гідності, честі та наявність рівноправної справедливості.

У світі існує багато прикладів міжнародної практики просування гендерної рівності в різних країнах чи серед світових організацій. Візьмемо до прикладу міжнародну організацію UNICEF, яка займається проблемою гендерної рівності у світі. Для організації UNICEF бачення дотримання гендерної рівності проявляється у тому, що на їх думку зменшення нерівності зміцнює економіку та створює стабільні, стійкі суспільства, які дають чоловікам і жінкам можливість реалізувати свій потенціал.

Для цього UNICEF налагоджує партнерські відносини в усьому світі, щоб прискорити досягнення гендерної рівності. У всіх сферах роботи

використовуються стратегії, спрямовані на боротьбу з гендерною дискримінацією. Однією з таких стратегій є «Гендерний план дій 2022-2025» (Gender Action Plan, 2022-2025)[43] , де здійснюється, наприклад, співпраця з освітнім сектором, щоб забезпечити успіх дівчат і хлопців у навчанні та знайти шляхи до влаштування гідної роботи.

Також здійснюється інвестування в розвиток навичок для подальшого розширення економічних можливостей як підприємців і лідерів. Приділяється увага у створенні навчального середовища для жінок.

Також розглянемо приклад роботи Нідерландського інституту багатопартійної демократії Netherlands Institute for Multiparty Democracy (NIMD)[41], які працюють в таких країнах, як Африка, Латинська Америка, метою яких є створити єдине, рівноправне та інклюзивне демократичне суспільство в цих країнах.

У сприянні підвищення гендерної рівності, з метою залучення жінок в сферу політичного життя та сфери державної служби Нідерландський інститут багатопартійної демократії (NIMD) уклав партнерство з Міжнародним республіканським інститутом (IRI) для запуску нового проекту під назвою «Жінки в місцевій адміністрації».

Проект був спрямований на те, щоб допомогти жінкам у місцевій адміністрації підвищити їхні навички та здібності. Зокрема, програма була націлена на жінок, які бажають балотуватися на майбутніх місцевих виборах у Йорданії та мають досвід роботи з громадськістю та участі в місцевих громадських установах. Зокрема, проводилися навчання на теми про: виборчі кампанії та управління виборчими кампаніями та як отримати підтримку громадськості.

Нові навички та знання стали нагодою для учасниць у їхніх майбутніх кампаніях та подальшому кар'єрному зростанні, адже в Йорданії існує великий відсоток гендерної нерівності, де чоловіча стаття має привілеї та більші можливості в усіх сферах суспільних відносин, зокрема, в освіті, державній службі, працевлаштуванні та кар'єрному зростанні. І це проблема в цілому всього середнього сходу і не тільки.

Нормативно-правова база була рушійною силою до забезпечення гендерної рівності. Європейський Союз був найбільш активним у цій сфері, опублікувавши

пропозицію щодо директиви щодо покращення гендерного балансу [18]. Європейський Союз почав активну роботу по врегулюванню питання гендерної рівності досить давно і як показує практика, в результаті шість країн-членів ЄС прийняли обов'язкові квоти для різноманітності гендерних питань у сфері управління в приватному та державному секторі: Бельгія, Італія, Португалія, Німеччина, Австрія та Франція. Ще дев'ять держав вдалися до м'яких і необов'язкових квот, які передбачають рекомендаційний характер щодо забезпечення більшого доступу до управлінських посад: Данія, Ірландія, Іспанія, Люксембург, Нідерланди, Польща, Фінляндія, Словенія та Швеція. Великобританія також запровадила м'які квоти. Греція, яка до того часу мала м'яку квоту, оголосила про прийняття обов'язкової квоти в 25% на кінець 2020 року.

Швеція належить до країн із найвищим ступенем рівності між чоловіками та жінками. У більшості органів влади обидві статі представлені майже однаково. Частка зайнятості жінок складає 79 % і є однією з найвищих у світі. При цьому рівень народжуваності в цій країні є одним із найвищих у Європі. Добре розвинута система соціального забезпечення дозволяє легше поєднувати роботу з родинними обов'язками.

Головна мета шведської політики гендерної рівності полягає в тому, щоб чоловіки і жінки мали однакове право на формування суспільства і влаштування свого власного життя. Для того щоб це уможливити, існує ціла низка державних органів, завдання яких полягає в забезпеченні обох статей однаковими правами, можливостями й обов'язками.

Досвід Швеції свідчить про те, що всі закони і державні програми з гендерної рівності базуються на комплексному підході до проблеми рівності чоловіків і жінок. У травні 2006 року шведський парламент ухвалив нові цілі державної політики гендерної рівності, зазначені в програмі уряду «Здатність формувати суспільство і власне життя – нова ціль політики гендерної рівності» [31, с. 102].

Фінляндія – перша країна, яка ввела (у 1978 році) відпустку для батька по догляду за дитиною. У батьків з малолітніми дітьми є можливість скорочувати свої робочі години аж до закінчення дитиною першого навчального семестру.

Дана стратегія ілюструє намагання виділити роль чоловіка/батька в сім'ї і зробити гендерно розмитим кордон між публічним і приватним, щоб жінки більше не асоціювались автоматично з приватною, а чоловіки – з публічною сферами.

Хоча нерівність все ще існує, ЄС досяг значного прогресу в гендерній рівності за останні десятиліття, зокрема це:

- впровадження законодавство про рівне ставлення до жінок та чоловіків;
- інтеграція гендерної політики в усі сфери суспільних відносин;
- проведення різноманітних заходів щодо покращення становища жінок у сферах, де присутня гендерна нерівність.

Майбутніми тенденціями є збільшення кількості жінок на ринку праці та їхній прогрес у забезпеченні кращої освіти та професійної підготовки.

Однак гендерні розриви залишаються, і на ринку праці жінки все ще надмірно представлені в низькооплачуваних секторах і недостатньо представлені на керівних посадах.

Гендерна нерівність – це не індивідуальна жіноча чи чоловіча проблема. Явні або приховані упередження як явище в суспільстві, перешкоди для отримання освіти та працевлаштуванні, а також різниця в оплаті праці завдають шкоди громадам і гальмують розвиток цілої країни.

Україна, беручи міжнародний досвід, а це і успіхи, і проблеми, має ставити за мету вибудовування суспільства, де жінки та чоловіки, у всій своїй різноманітності матимуть рівні можливості для розвитку та зможуть на будь якому рівні брати участь у житті нашого суспільства та керувати ним.

І як зазначається в основоположному Законі прав і свобод людини - Загальній декларації прав людини, кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією статі [10], якої повинні дотримуватися всі країни, зокрема і Україна у питанні рівності прав жінок і чоловіків. Цієї політики дотримується міжнародна практика в державній сфері управління так і приватній, за якою слідкують різні організації та сприяють у розширенні та дотриманні гендерної рівності, з прикладів, які ми навели вище.

Також опираючись на рекомендації Ради Європи існує два різні стратегічні напрями, а саме ті, які спрямовані за забезпечення рівностей між чоловіками та жінками та які повинні доповнювати одна одну. Першим напрямком є:

«інтеграція гендерної перспективи у вже існуючу державну політику», а другим – розробка конкретної державної політики у сфері рівності статей та створення відповідних механізмів реалізації. Основною різницею між інтеграцією і здійсненням конкретної політики забезпечення рівності статей полягає в учасниках й у виборі напрямків здійсненої ними діяльності.

Відправною точкою «традиційних» форм політики у сфері рівності є конкретна проблема, яка виникає внаслідок нерівності статей. Відправною точкою для інтеграції є вже існуюча політика. У цьому випадку політичний процес реорганізується з тим, щоб гендерна перспектива враховувалася учасниками цього процесу і щоб забезпечувалося досягнення мети, тобто рівності статей.

Коли ж ми говоримо та розглядаємо - механізм державного управління, то гендерний компонент там не просто присутній, а є одним із ключових, основоположних його моментів (див Рис. 1.2)

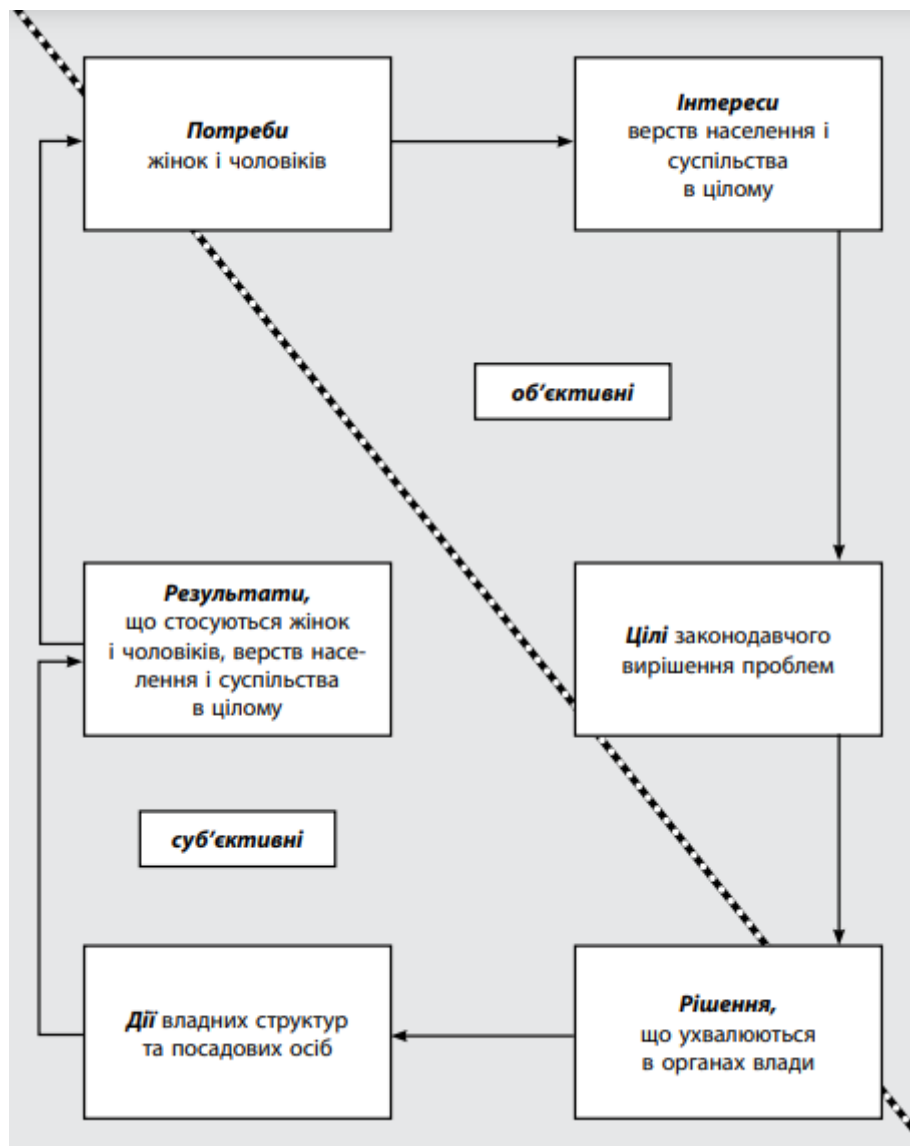


Рис.1.3. Гендерний компонент елементів механізму державного управління

Цілком очевидно, що існуючі форми гендерної політики можуть сприяти реалізації потенційних можливостей осіб, або консервувати пасивність та апатію до процесу.

Висновки до розділу 1

Гендерна рівність в Україні вивчається на сьогодні досить широко та займає важливе місце в дослідженні та реформуванні серед демократичних ініціатив. Дослідивши поняття гендерної рівності, та вивчивши аспекти управління людськими ресурсами в публічному управлінні, можемо визначити його поняття.

Отже, гендерна рівність в управлінні людськими ресурсами в публічному управлінні – це рівне, рівноправне представництво жінок і чоловіків в установах публічної влади як державної, так і органів місцевого самоврядування, а також гарантування однакової доступності для громадян органів публічної служби, що має відбуватися згідно з кваліфікацією та професійною підготовкою кандидатів, незалежно від їх статі та з усуненням при призначенні на таку службу гендерної нерівності та недопущення дискримінації за ознаками статі при її проходженні.

Гендерна рівність у публічному управлінні передбачає забезпечення реалізації конституційно гарантованих громадянам рівних політичних, економічних, соціальних, громадянських прав і свобод щодо застосування гендерно орієнтованого підходу в управлінні людськими ресурсами на державній службі.

Забезпечення гендерної рівності здійснюється наявністю та прийняттям законів, які регулюють питання дотримання рівних прав чоловіків та жінок. Було прийнято низку нових законів та доповнено вже наявні щодо відповідності рівних умов життя, праці та багатьох інших сфер у дотриманні прав жінок та чоловіків. Правова сфера працює над вдосконаленням законодавства в сфері дотримання рівних прав жінок та чоловіків і результатом такої роботи є низка прийнятих законів.

В Україні існують різноманітні нормативно-правові акти, які регулюють питання гендерної рівності. Такими нормативно-правовими актами є: Конституція України [1]; Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»[4]; Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»[5]; Кодекс законів про працю України[7]; Закон України «Про державну службу»[3].

На сьогоднішній день можна побачити певні прогресивні рухи в сторону розвитку дотримання гендерної рівності, де, до прикладу, збільшився доступ до керівних посад на державній службі жінок, які проявляють себе з високими фаховими здібностями, врівноважено питання рівного доступу в підвищенні кваліфікації, отриманні рівної, справедливої заробітної плати. Але, на жаль, не всюди присутнє дотримання принципу рівності, що зумовлює вступу в силу принципу відповідальності. І для цього в Україні існує адміністративна та кримінальна відповідальність, яка стримує осіб від посягань на демократичні постулати, зокрема, і на дотримання рівних прав жінок та чоловіків.

Для ефективнішого реформування питання гендерної рівності в Україні необхідно застосовувати та впроваджувати практику, яка показує результати та сприяє розвитку врівноваження прав жінок та чоловіків. Найкращим прикладом, на нашу думку, стає міжнародний приклад, який вивчає та практично демонструє результати та проблеми гендерної рівності, які допоможуть ефективніше запроваджувати різні ініціативи в нашій країні та сміливіше зіштовхуватися з проблемами, вирішення яких не складе великих труднощів через присутність зарубіжного досвіду.

Міжнародна практика відіграє важливу і одну з ключових ролей в регулюванні гендерної рівності різних сфер суспільних відносин в світі, адже міжнародні норми та договори є пріоритетними у їх дотриманні багатьма країнами світу. Міжнародна практика важлива та корисна своєю різноманітністю, а також високими стандартами підходу до проблеми, де на такі деталі звертається особлива увага, яка вирішується з достатньо серйозним підходом. Також це частина співпраці демократичного суспільства між собою, частиною якої є і наша країна.

Україна, беручи міжнародний досвід, а це і успіхи, і проблеми, має ставити за мету вибудовування суспільства, де жінки та чоловіки, у всій своїй різноманітності матимуть рівні можливості для розвитку та зможуть на будь якому рівні брати участь у житті нашого суспільства та керувати ним.

Працюючи разом, інституції держави повинні поглибити свою взаємодію з громадянським суспільством, включаючи різні рухи та організації, міжнародні

організації та уряди, щоб досягти прогресу в гендерній рівності та бути частиною демократичного світу.

Цієї політики дотримується міжнародна практика в державній сфері управління так і приватній, за якою слідкують різні організації та сприяють у розширенні та дотриманні гендерної рівності.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ НАДС ЩОДО ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ЖІНОК НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

2.1. Методика дослідження та соціальний портрет учасників опитування

Розбудова України як європейської держави передбачає побудову нового світогляду, дотримуючись демократичних цінностей, що базуються на верховенстві права. Саме дані цінності мають бути покладені в основу системи державного управління, особливо в такій ключовій сфері для українського суспільства як державна служба.

У політиках ЄС питання гендерної рівності трансформувалося з проблеми залучення жінок до ринку праці та розподілу праці до гендерного паритету при прийнятті тих чи інших рішень. Для збільшення кількості жінок на керівних посадах це питання вноситься Європейською Комісією на постійній основі до політичного порядку денного.

Україна за останній проміжок часу досягла суттєвого прогресу в реалізації політики забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок, адже саме курс європейського вектору розвитку передбачає інтеграцію принципів прав людини, гендерної рівності та недискримінації як у суспільстві, так і в системі публічного управління.

Формування та реалізації гендерної політики у сфері державного управління має передбачати системну роботу органів державної влади, тут необхідно застосовувати саме комплексний підхід до вирішення проблем рівності жінок і чоловіків, починаючи від формування гендерної свідомості державних службовців до досягнення гендерно збалансованої участі в прийнятті управлінських рішень.

В контексті цього в 2021 році НАДС спільно з Центром адаптації державної служби до стандартів ЄС сприяння Центру прикладної соціології «Соціоплюс» було проведено дослідження «Формування позитивного іміджу жінки-керівника на державній службі».

Метою дослідження «був аналіз сучасного стану ставлення різних соціальних груп до збалансованого представництва жінок і чоловіків на керівних посадах державної служби, а також виявлення гендерних стереотипів щодо гендерної дискримінації» [29].

Дослідження тривало з 23 червня до 23 серпня 2021 року, участь в якому взяло 23 792 респонденти та респондентки з усіх регіонів України. Також окремим опитуванням за бустерною вибіркою у столиці було опитано 984 респонденти із міста Києва. В окремих випадках, коли це було доцільним використовувалося співставлення двох вибірок.

Тип вибірки був визначений як комбінований з елементами спрямованого та стихійного відбору. Посилання на онлайн анкету для опитування було надіслано для служб управління персоналом державних органів влади.

Методика дослідження, відповідно і вибір конкретних способів збору та обробки даних, було обумовлено тематикою, завданнями дослідження та умовами його проведення. Відповідно соціально демографічний розріз цільової аудиторії, що сформувався за комбінованою вибіркою з елементами стихійного відбору, не лише демонструє статеву вікову структуру учасників та учасниць опитування, а й надає ті факти, що вимагають додаткового обґрунтування.

Значне переважання жінок у структурі вибірки, що утворилася, може свідчити про більш високий рівень зацікавленості гендерною тематикою державних службовців саме жіночої статі. З іншого боку, в порівнянні ми бачимо низьку частку чоловіків, які взяли участь в опитуванні, це може свідчити про дистанціювання таких респондентів від досліджень на подібні тематики, можливо це через упередженість, що характерні системам їхніх уявлень та ціннісних орієнтирів, чи то через відсутність зацікавленості у різного роду опитуваннях.

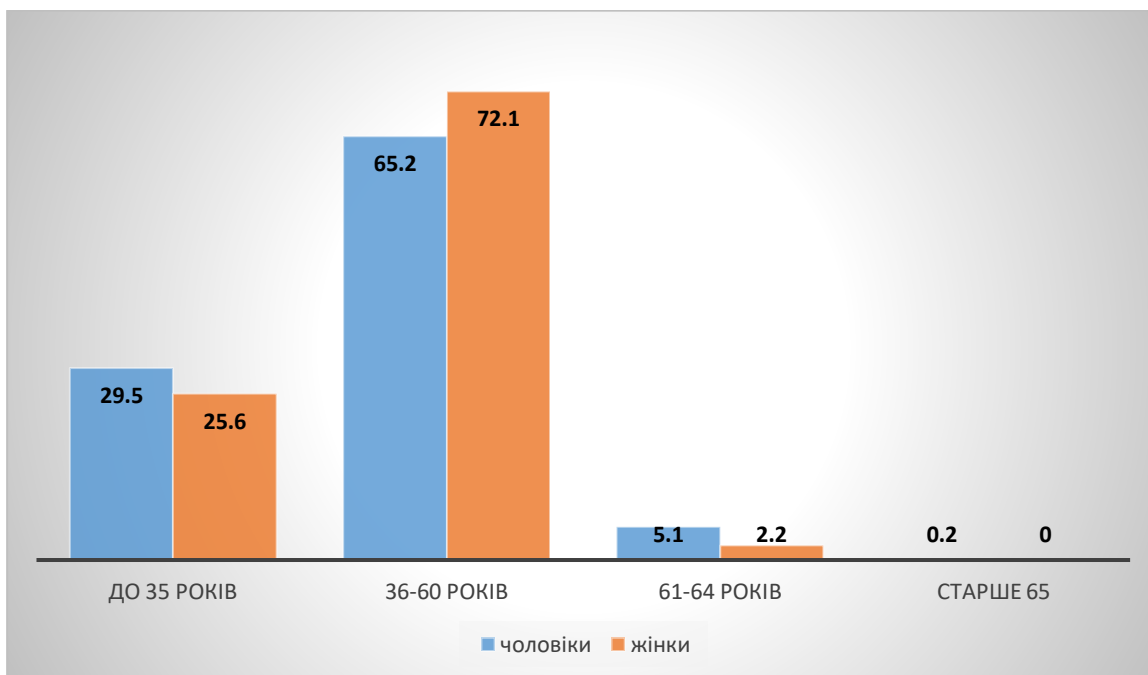


Рис. 2.1. Розподіл державних службовців за статтю та віком станом на II квартал 2021 року

Вікова структура респондентів та респонденток у загальних рисах відповідає віковій структурі державних службовців за статичними даними про кількісний склад державних службовців. Станом на II квартал 2021 року (див на Рис.2.2.)

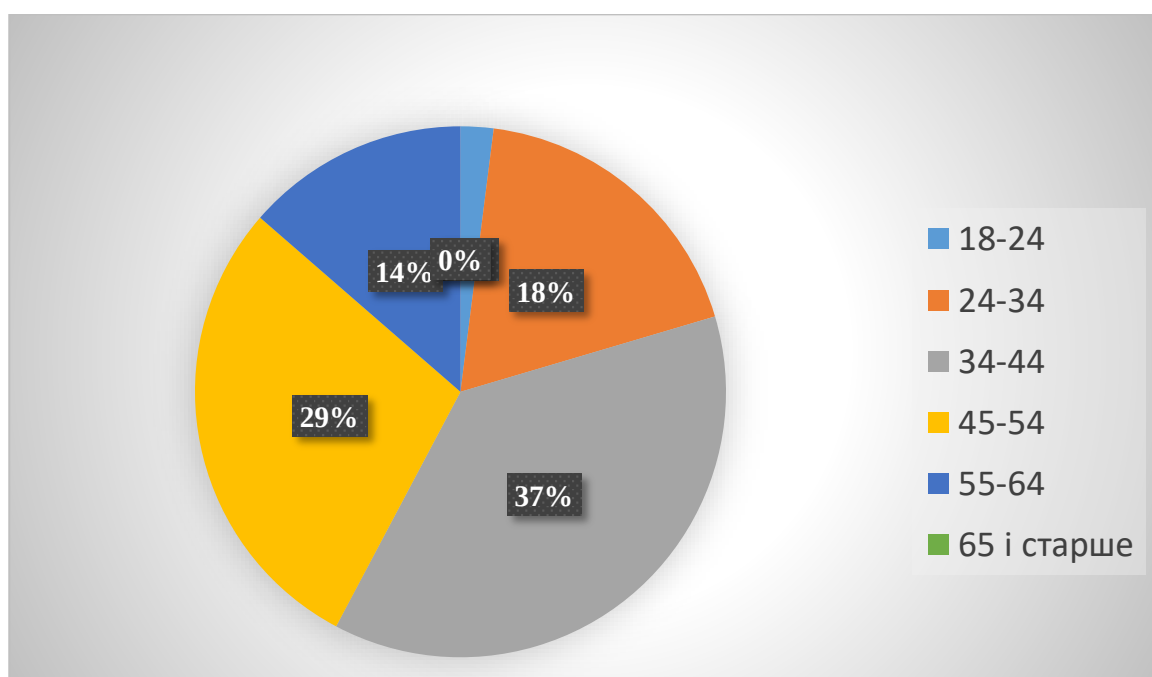


Рис. 2.2. Вік респондентів та респонденток

Розподіл респондентів та респонденток в рамках службової ієрархії повністю віддзеркалює логічність формування традиційної управлінської структури опираючись на трикутник Р.Ентоні.

Трикутник Р.Ентоні є організаційною моделлю в менеджменті. Запропонований такий варіант ще у 1965 році американським організаційним теоретиком, професором адміністративного управління в Гарвардській школі бізнесу – Робертом Ентоні. Дана модель представляє собою ієрархічний погляд на структуру менеджменту, з значною кількістю оперативних рішень на дні, кількома тактичними рішеннями в середині, і незначною кількістю важливих стратегічних рішень на вершині трикутника. Чим вище на діаграмі трикутника певне рішення, то тим більше можливостей воно охоплює і менш точним стає. Відповідно рухаючись до низу, рішення стають більш деталізованими та конкретними.

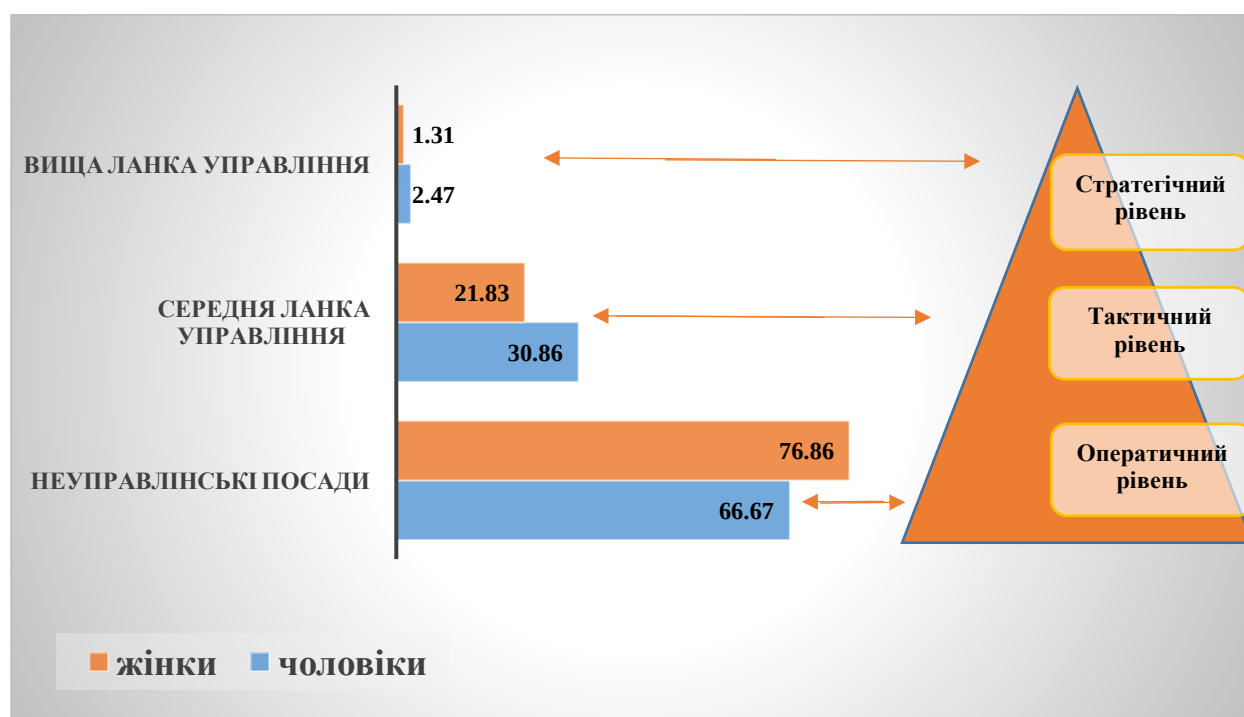


Рис. 2.3. Розподіл респондентів та респонденток у рамках службової ієрархії

Як ми бачимо на Рис.2.3. Помітним є гендерне детермінування даної ієрархії у створеній вибірці, а саме щодо переважання частки жінок в основі трикутника на неуправлінських посадах, тобто на рівні оперативних рішень, та

переважання чоловіків на посадах стратегічного та тактичного рівнів. Виокремимо те, що на найвищому ієрархічному рівні така перевага серед респондентів та респонденток дослідження є більшою, ніж на 100%, а саме: 1,31% жінок проти 2,47% чоловіків.

Варто звернути також увагу та стаж роботи учасників та учасниць, зауважимо що найбільше, а саме 23% тих, хто має суттєвий досвід роботи у структурі державної служби. Стаж роботи 20 і більше років, а також значна частка тих, хто працює на державній службі менше 5 років, таких – 18% (див. Рис. 2.4.)

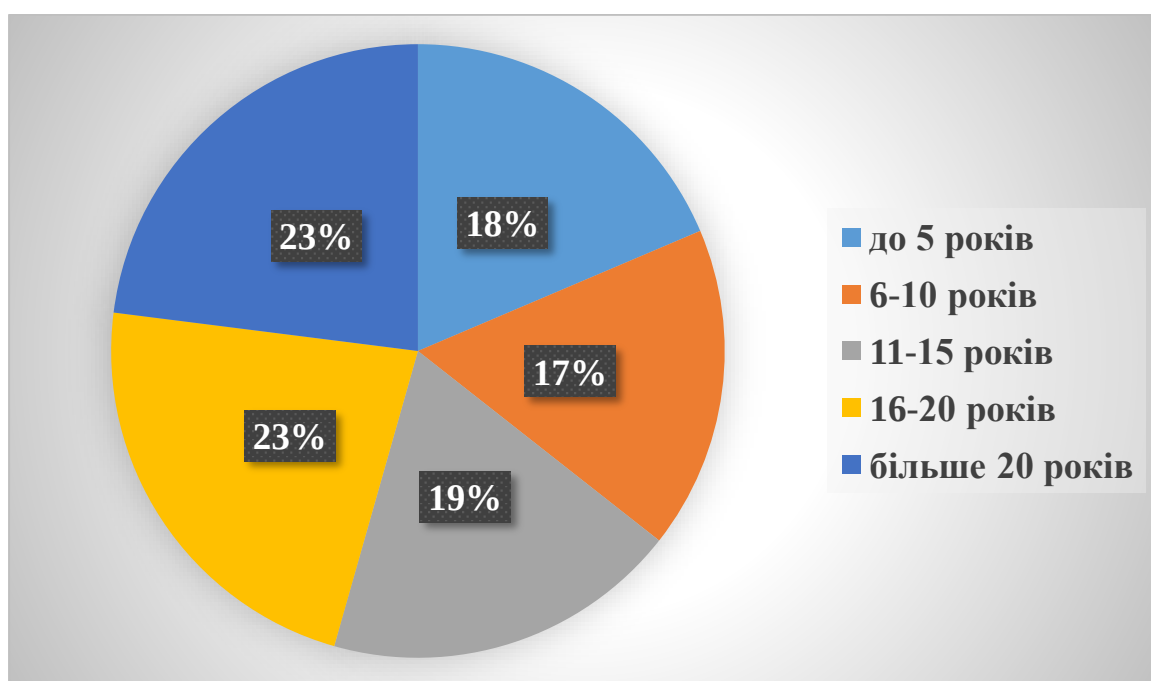


Рис. 2.4. Стаж роботи в державній службі респондентів та респонденток

2.2. Аналіз наявності гендених та дискримінаційних ознак в органах державної служби

У ході опитування респондентам та респонденткам було запропоновано оцінити те, наскільки вони задоволені чи незадоволені своїм місцем роботи. Такі оцінювання ілюструють цілий комплекс факторів починаючи від рівня оплати праці закінчуючи психологічним кліматом у колективі. Відповіді на запитання відображають швидше не так об'єктивні ознаки державної служби, як сфери

працевлаштування, а те, як співвідноситься уявлення певних осіб щодо місця своєї роботи із реальною картиною.

Цікаво, що рівень задоволеності місцем роботи виявилося не детермінованим гендерною ознакою. При цьому доволі явною є різниця у відповідях на дане запитання серед працівників різних рівнів службової ієрархії. В даному питанні 78,48% чоловіків відповіли – так, що задоволені своїм місцем роботи, а жінок яких задовольняє місце їхньої роботи виявилося більше – 79,91%. А от у розрізі зазначеного питання зі 100% опитаних керівників вищої ланки 87,8% відповіли, що задоволені своїм місцем роботи. Серед керівників середньої ланки таких виявилося 84,1%, а от серед працівників, які обіймають некерівні посади, задоволених місцем роботи виявилося значно менше – 78,1% (див. Рис 2.5.)

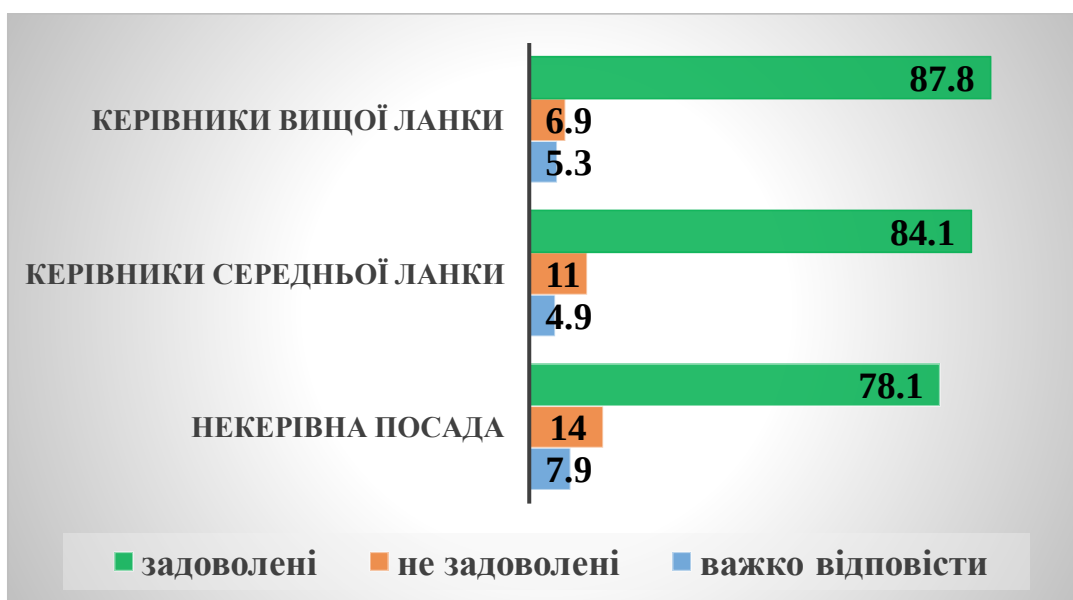


Рис. 2.5. Задоволеність місцем роботи в системі державної служби в цілому

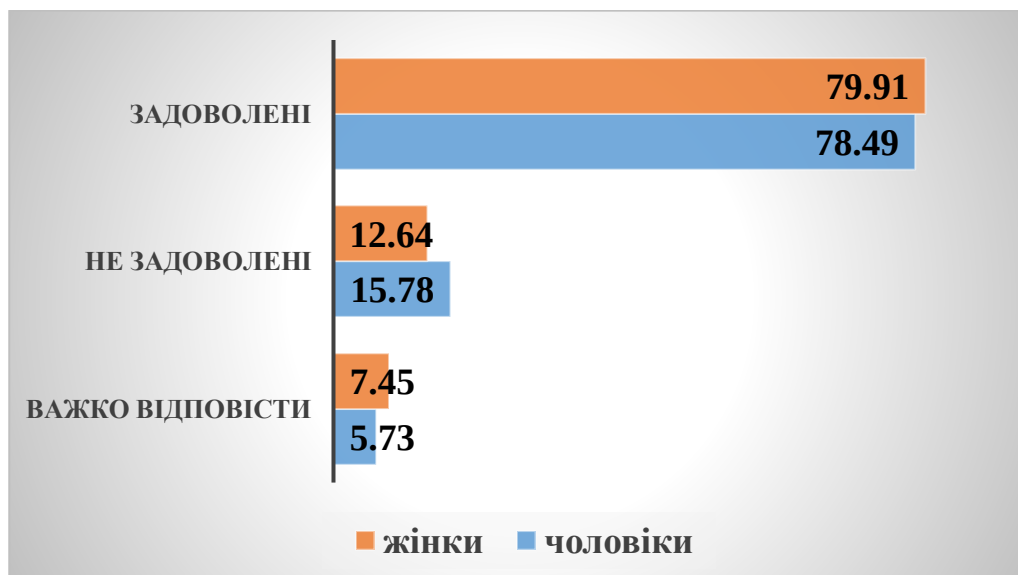


Рис.2.6. Задоволеність місцем роботи в системі державної служби

Задоволеність місцем роботи може відображати, як привабливість державної служби для роботи та певного кар'єрного зростання, так із системою цінностей осіб працювати на благо держави та людей. Кар'єра у системі органів державної влади має як недоліки так і переваги. Для певної категорії осіб стабільність, з якою часто пов'язують такого роду роботу, регламентованість робочого режиму, чітка службова ієрархія та інші характеристики можуть виявитися привабливими, тоді коли для інших – неприйнятними. Тож, такі оцінки варто розглядати в ключі системи життєвих орієнтирів, притаманних державним службовцям.

Учасникам та учасницям опитування було запропоновано визначити, якими життєвими орієнтирами вони керуються у своїй професійній діяльності (див. Рис.2.7.)

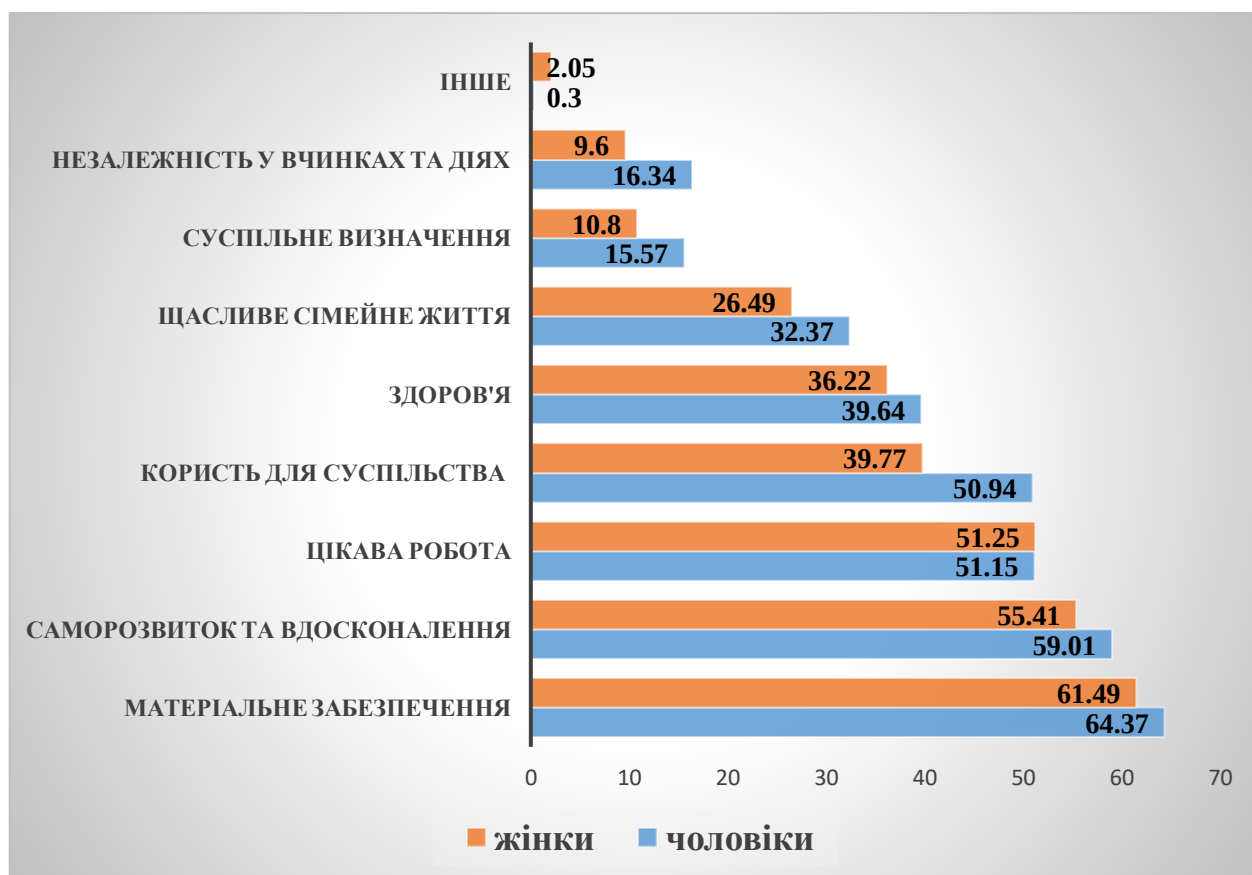


Рис.2.7. Життєві орієнтири, якими керуються державні службовці у професійній діяльності

Очевидним та очікуваним орієнтиром є питання матеріального забезпечення, як для чоловіків так і для жінок. Зрештою, доволі значна частина учасників та учасниць також визначили важливим для себе орієнтиром – саморозвиток, цікавість роботи та можливість приносити користь суспільству.

Варто також звернути увагу на гендерний розріз відповідей на поставлене запитання, адже відмінність у відповідях жінок і чоловіків тут доволі наочно відображається, в пріоритетах, якими слідує у житті ті й інші. Якщо у питанні матеріальної складової результати практично однакові, то відносно бажання приносити користь суспільству ми бачимо суттєву різницю. Варто відзначити також значну домінацію у чоловіків саме у вагомості суспільного визнання та можливості бути автономними у вчинках і діях.

Варто враховувати, що збоку суспільства існують певні стереотипні вимоги до чоловіків та жінок, пов'язані вони з ролями у сімейному житті та кар'єрному зростанні, які збільшують тиск на особу та можуть зумовлювати

вибір її життєвих орієнтирів у професійній діяльності. Відповідно до наведених у досліджених даних, таке зобов'язання як «матеріальне забезпечення сім'ї» є одним із ключових для чоловіків. Подібні очікування транслуються також і респодентками зокрема. Окрім цього, серед зобов'язань, які притаманні особам чоловічої статті, поруч із матеріальним забезпеченням, наприклад є: «ремонтні роботи» та «облаштування оселі» (див. Рис.2.8.)

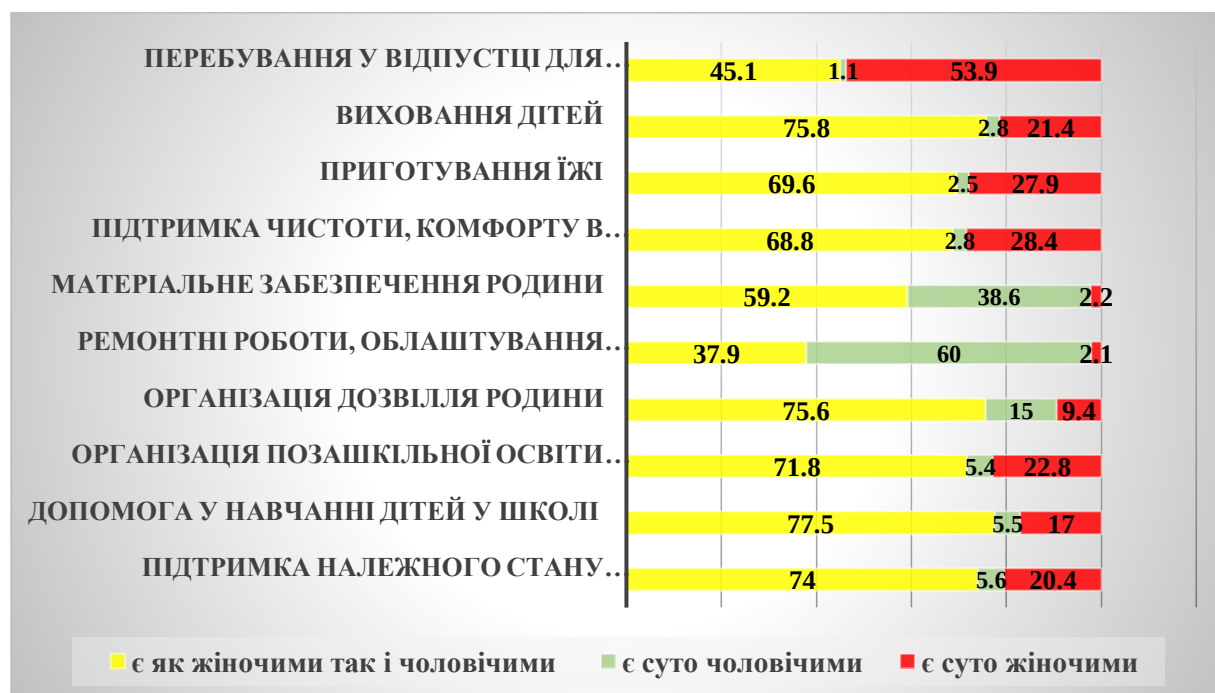


Рис.2.8. Розподіл обов'язків

Низка наукових досліджень підтверджує емпіричним шляхом існування так званого «синдрому подвійного навантаження», який часто поряд з іншими виступає вагомою перешкодою для осіб жіночої статті у просуванні кар'єрними сходами. У ході дослідження учасникам та учасницям було поставлене питання, чи доводилося їм відмовлятися від певних можливостей. Втім, гендерна ознака у даному випадку продемонструвала, хоч і незначне, але все ж переважання саме чоловіків, яким доводилося відмовитися від кар'єрного зростання заради родини, таких виявилось – 38,2% проти 36,7% - жінок. Однак, варто врахувати той факт, що ця ознака може відображати й частоту виникнення побідних можливостей у жінок та чоловіків.

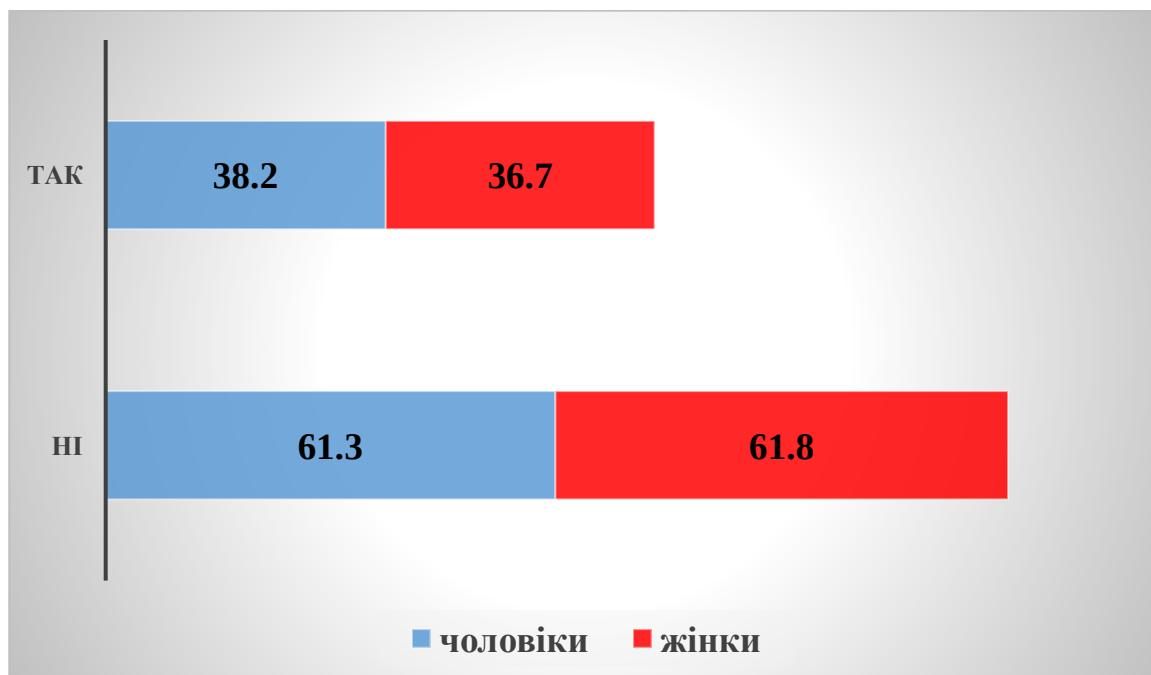


Рис. 2.9. «Чи доводилося Вам у своєму житті відмовлятися від реальних можливостей кар'єрного зростання заради родини?»

У розрізі відповідей на запитання «Чи відчували Ви щодо себе гендерну дискримінацію на роботі, а саме: при працевлаштуванні, в оплаті праці, підвищенні тощо?», а також на аналогічне запитання щодо дискримінації у побутовому житті, відмічено значні гендерні відмінності. Так, утиски на робочому місці за гендерною ознакою відчувають на собі – 8,9% жінок, і 6,4% чоловіків. При цьому гендерна дискримінація у сімейному житті чи побуті (наприклад, щодо участі в ухваленні рішень про життя та побут родини, вихованні дітей тощо) за результатами дослідження є більш значущою, а саме: 12,4% опитаних жінок визнали, що відчувають ознаки гендерної дискримінації, при цьому серед чоловіків таких виявилось значно менше – 5,8%.

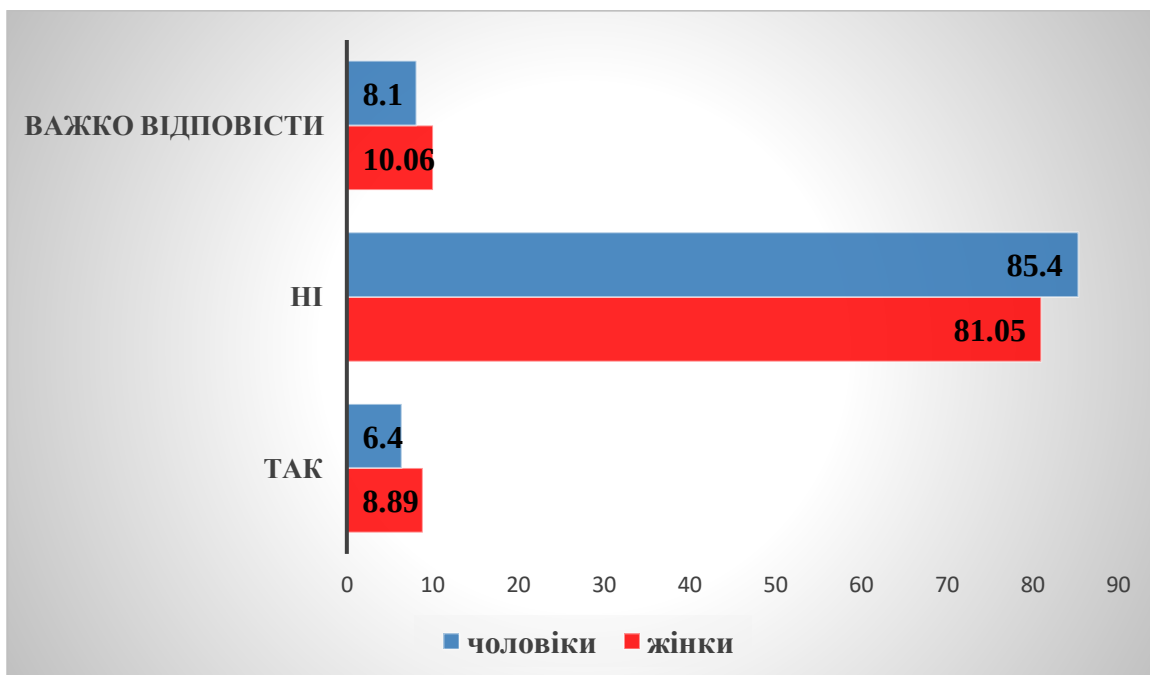


Рис. 2.10. «Чи відчули Ви гендерну дискримінацію на роботі?»

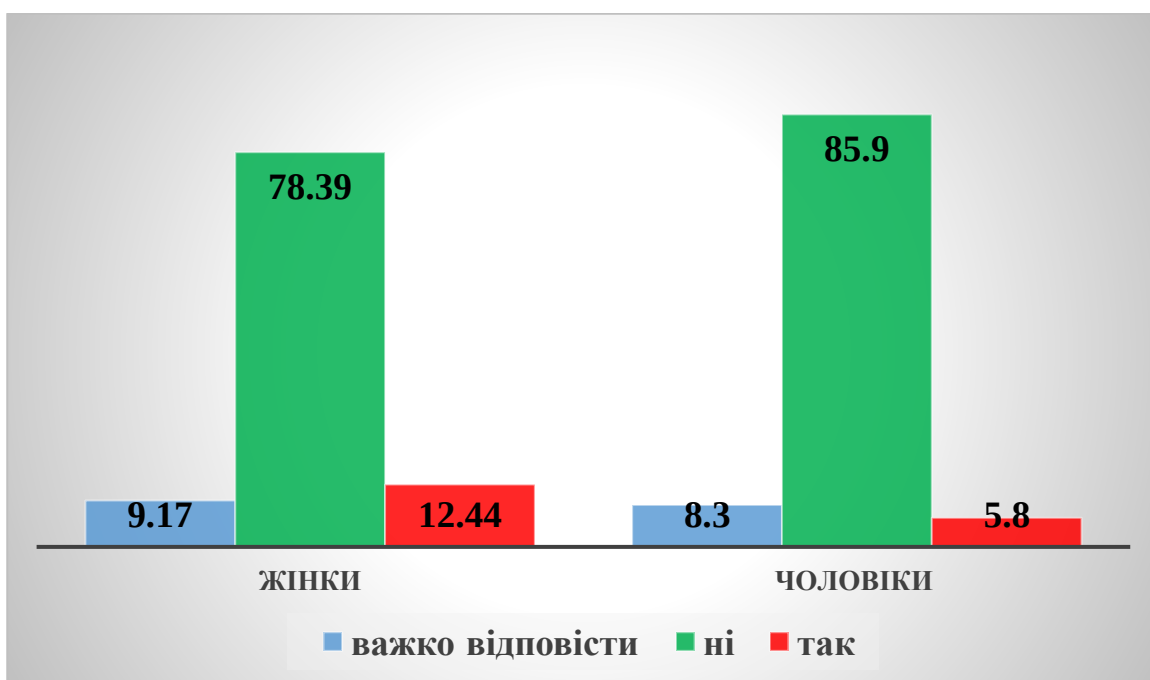


Рис. 2.11. «Чи відчули Ви гендерну дискримінацію у сімейному житті чи побуті?»

Одним із показових результатів опитування, що може свідчити про активне і якісне впровадження гендерно-орієнтованого управління на державній службі, є доволі низький відсоток жінок, які зазнають дискримінації за статевою ознакою на роботі. Якщо 12,44% опитаних респонденток відчули щодо себе

гендерну дискримінацію у сімейному житті чи побуті, то саме на роботі відсоток таких жінок склав лише – 8,89%.

Гендерна дискримінація починається з актуалізації тих чи інших гендерних стереотипів як певних усталених уявлень щодо ролі у суспільстві, які поступово через стадію упередження перетворюються на гендерну дискримінацію. Як обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами або привілеями у будь якій формі, встановленій законом.

Дискримінація за ознакою статті може бути як прямою, так і непрямою. Дія або намір, направлені на дискримінацію осіб тої чи іншої статті можуть розцінюватися прямою дискримінацією. Одним із завдань даного дослідження було: виявлення чи зазнають жінки і чоловіки в реальному житті гендерної дискримінації щодо кар'єрного зростання за оцінками державних службовців.

Позитивним аспектом є те, що більшість опитаних державних службовців, все таки, не вважають, що жінки та чоловіки в реальному житті сьогодні зазнають гендерної дискримінації відносно кар'єрного зростання. Також варто звернути увагу, що оцінки того чи зазнають дискримінації чоловіки як серед жінок, так і серед чоловіків, є досить схожими. Даючи відповідь на аналогічні питання про жінок – 61,6% чоловіків вважають, що жінки не зазнають такої дискримінації, тоді як серед жінок так думають лише – 40,9% (див. Рис2.12.). Отже, жінки більшою мірою схильні вважати, що саме вони зазнають гендерної дискримінації в реальному житті.

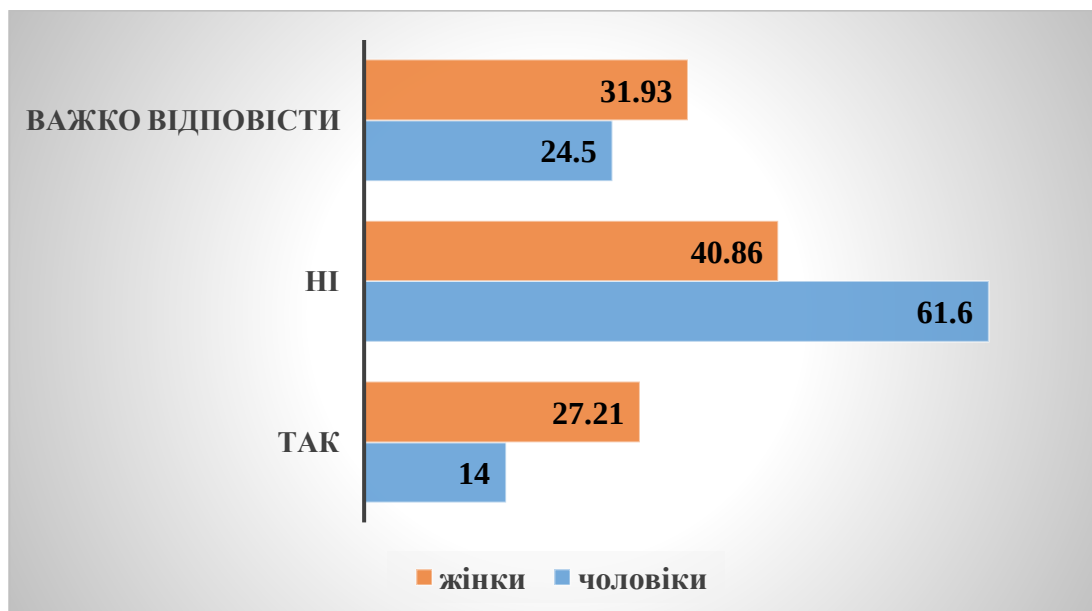


Рис.2.12. Гендерна дискримінація жінок щодо кар'єрного зростання

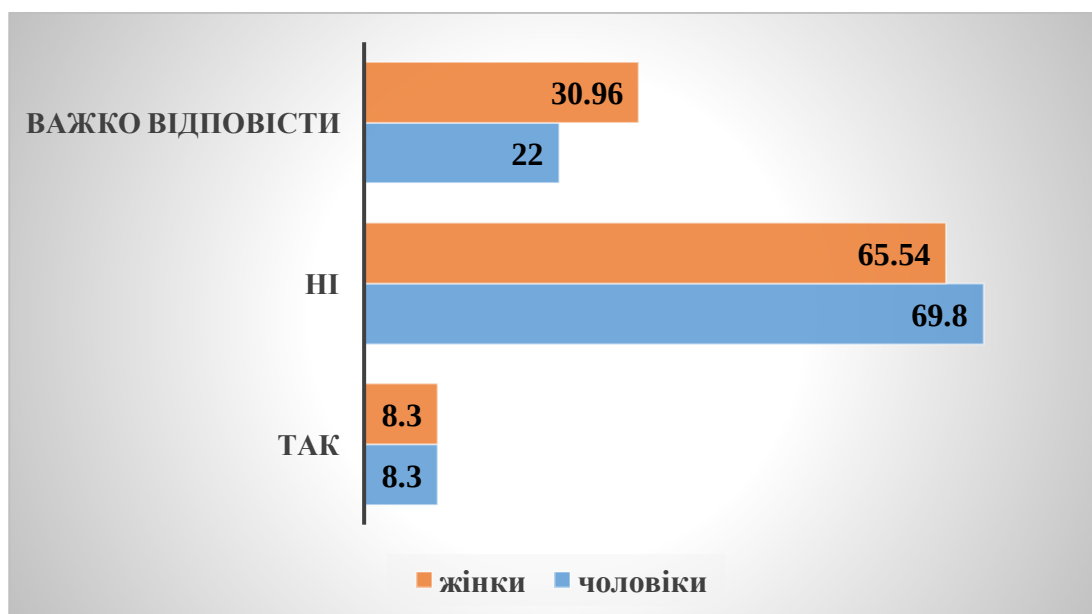


Рис.2.13. Гендерна дискримінація чоловіків щодо кар'єрного зростання

Загальновідомим фактом є факт, що розподіл жінок та чоловіків на посадах із доступом до владних повноважень, формується у вигляді певної піраміди: чим вищою є керівна посада та доступ до ресурсів тим більшою є представленість чоловіків. Тоді як на керівних посадах середньої ланки більшою мірою представлені саме жінки. Таким чином, актуальний розподіл жінок та чоловіків за посадами різних категорій на державній службі в Україні/

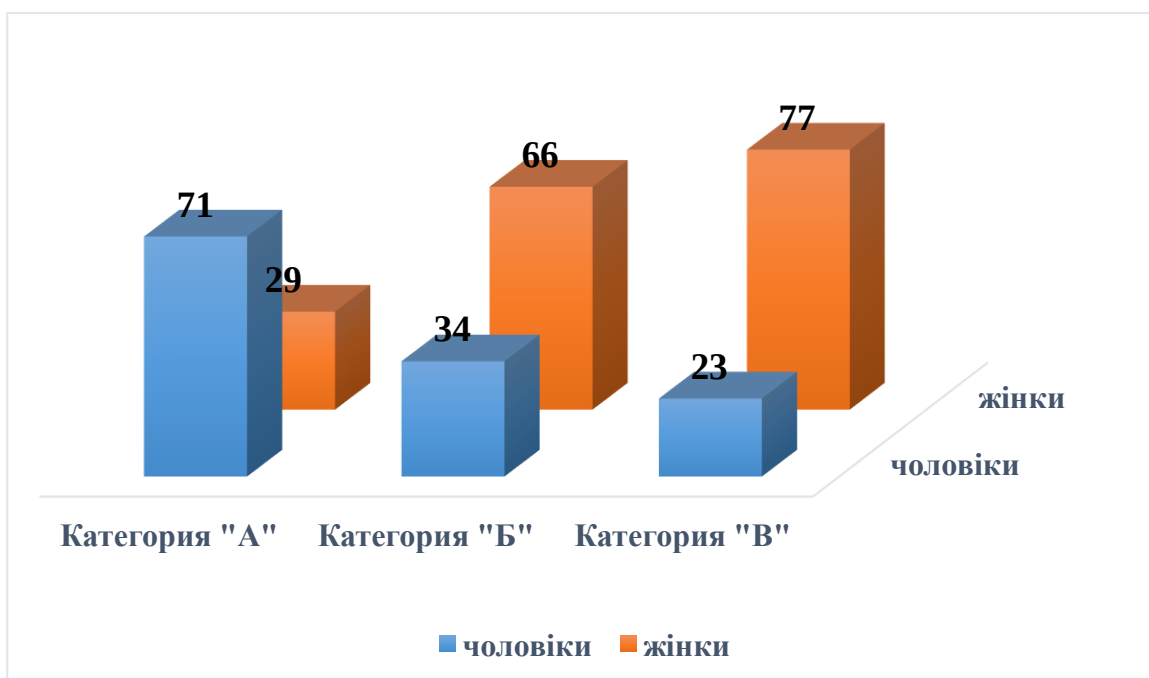


Рис. 2.14. Розподіл жінок та чоловіків серед держслужбовців різних категорій

За даними КСДС станом на 31.09.2021р:

Категорії «А»: жінок – 29% , чоловіків – 71% ;

Категорії «Б»: жінок – 66%, чоловіків – 34%;

Категорії «В»: жінок – 77% , чоловіків – 23%.

Під час дослідження у респондентів та респонденток запитали «Як Ви вважаєте, чи мають чоловікі та жінки в Україні однакові шанси на кар’єрне зростання на державній службі , а саме на посаді категорії «А» ?» . Рівними шансами на таке таке кар’єрне зростання вважають – 59,7% опитаних чоловіків, тоді як серед жінок такий показник склав тільки – 47,94%. Шанси на кар’єрне зростання на посади категорії «А» вважають вищим для чоловіків – 36,19% опитаних жінок, тоді як серед чоловіків такий показник склав тільки 20,3% (див. Рис. 2.15.)

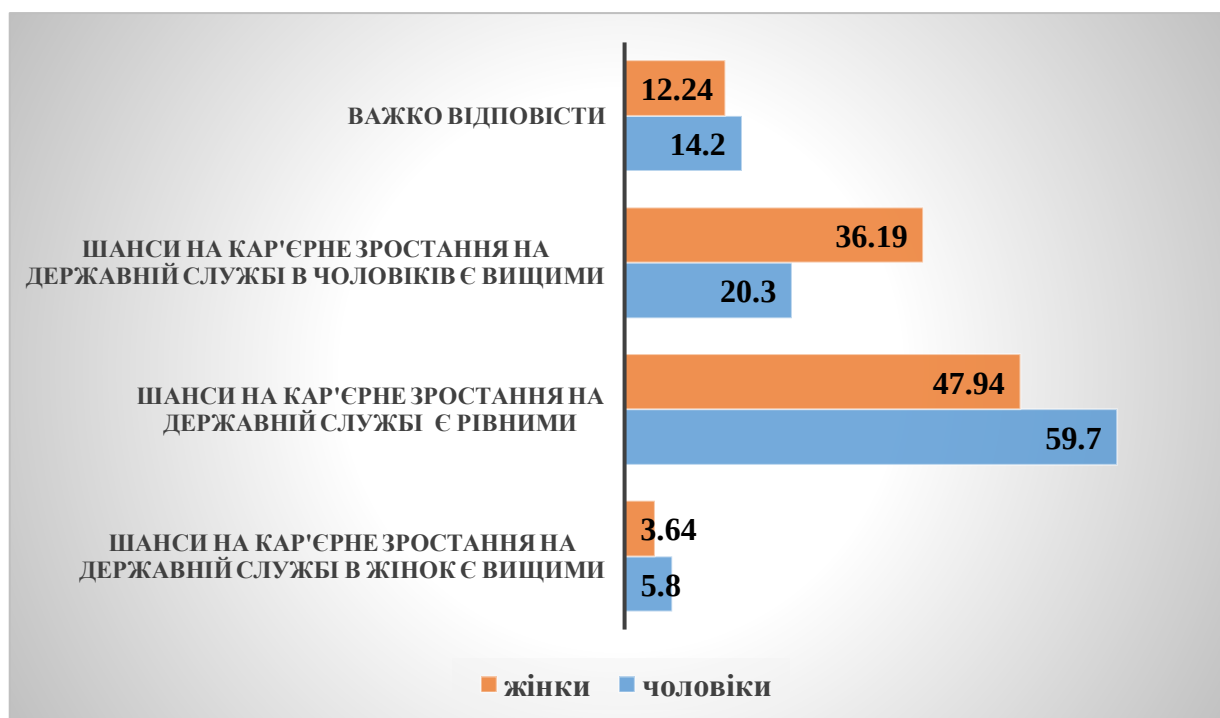


Рис. 2.15. «Як Ви вважаєте, чи мають чоловіки та жінки в Україні однакові шанси на кар'єрне зростання на державній службі, а саме на посаді категорії «А»?»

Не менш цікавим результатом опитування є відповіді респондентів та респонденток на питання в анкетуванні: «Чи стикалися Ви під час проходження державної служби з конкретними випадками, коли при влаштуванні на роботу була віддана перевага жінці чи чоловіку при однакових професійних якостях?». Здебільшого опитувані були схильні визначити, що не стикалися з такого роду випадками. Наприклад: 74,11% опитаних у загальній вибірці відповіли, що не стикалися із випадками, коли перевага була віддана жінці, а 68,15% - відповіли, що не стикалися із випадками, коли перевага була віддана чоловікові.

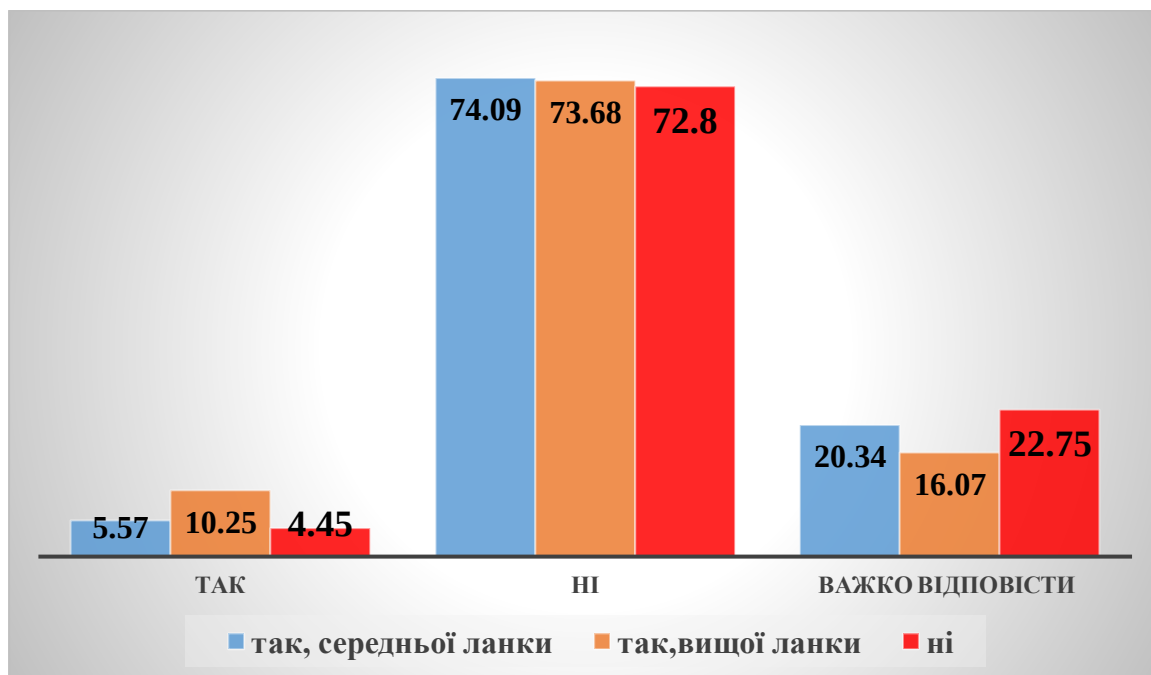


Рис. 2.15. «Чи стикалися Ви, під час проходження державної служби, з конкретними випадками, коли при влаштуванні на роботу була віддана перевага жінці?»

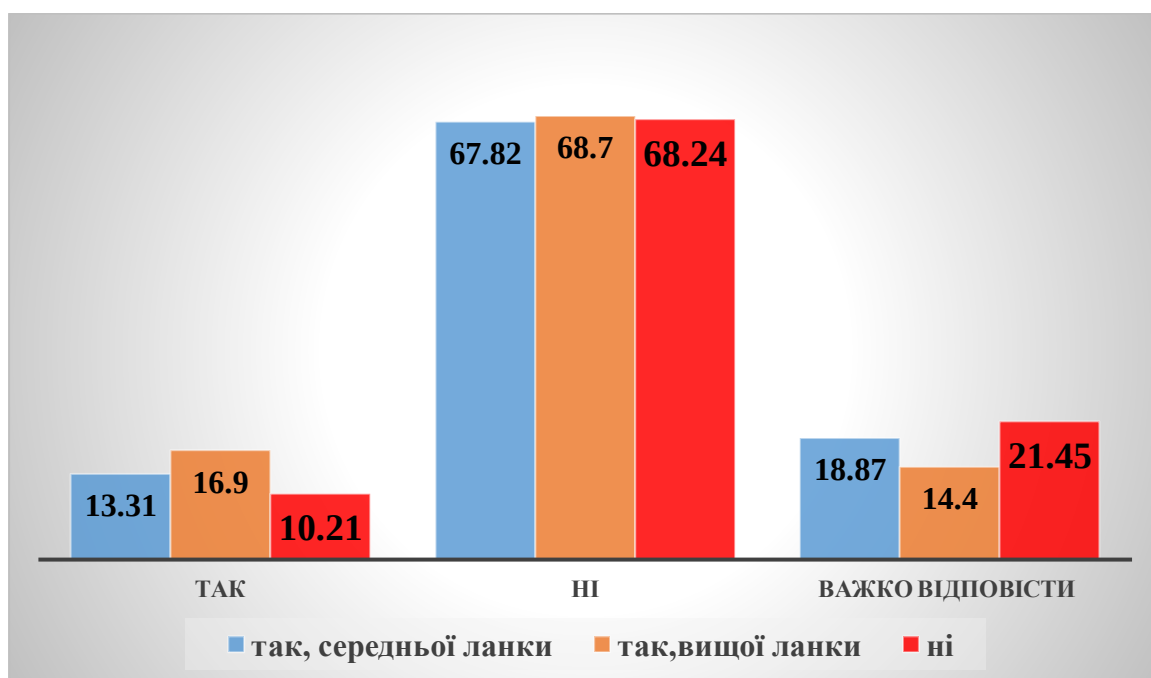


Рис. 2.16. «Чи стикалися Ви, під час проходження державної служби, з конкретними випадками, коли при влаштуванні на роботу була віддана перевага чоловікові?»

Немає значних відмінностей у відповідях на вищезазначені питання з боку керівників та керівниць різних ланок, а також тих, хто не відноситься до категорії керівників.

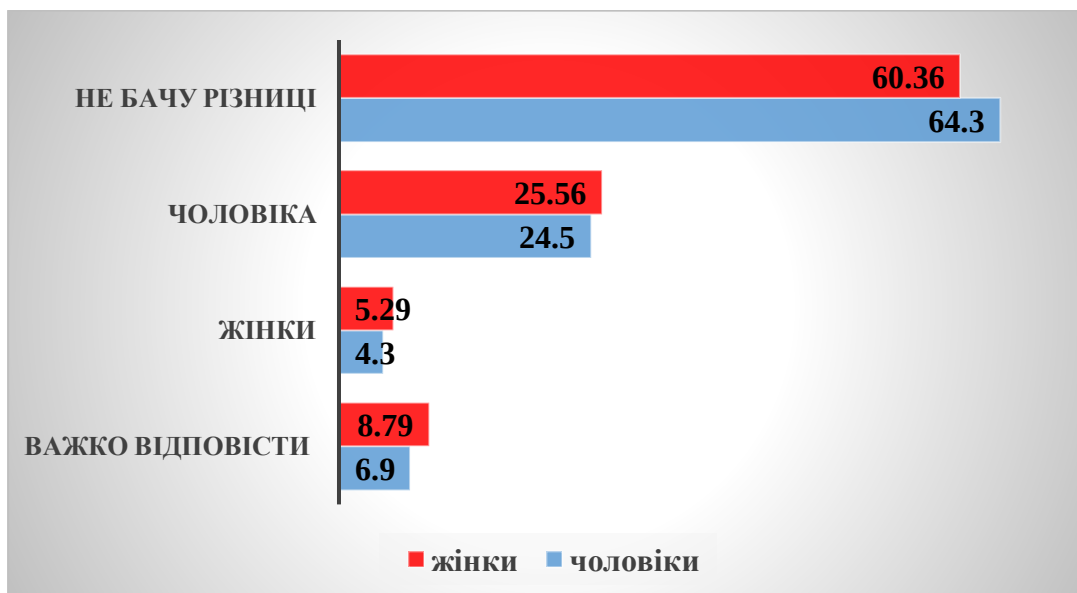


Рис. 2.17. «Якби вам запропонували на вибір під чиїм керівництвом працювати – жінки чи чоловіка, якою була б Ваша відповідь (за умови, що в них схожі професійні характеристики)?»

На питання під чиїм керівництвом – жінки чи чоловіка- обрали б працювати: 64,3% чоловіків та 60,36% жінок відповіли, що не бачать різниці. Це є одним з підтверджень відсутності гендерної заангажованості більшості державних службовців. При цьому, 25,56% жінок та 24,5% чоловіків відповіли, що бажали б радше працювати під керівництвом чоловіка і відчутно менше тих, хто волів би працювати з жінкою-керівницею, а саме: 5,29% жінок та 4,3% чоловіків. В даному випадку можемо говорити, що приблизно у чверті опитаних, незалежно від статі, ще спрацьовує гендерний стереотип про кращі управлінські та ділові якості саме чоловіків.

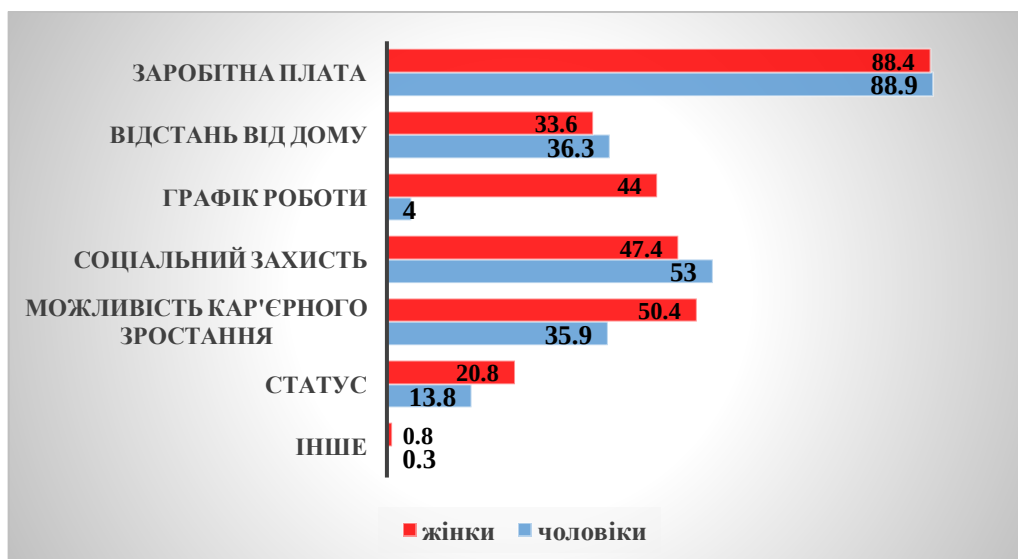


Рис. 2.18. «При виборі місця роботи на що Ви звертаєте увагу в першу чергу?»

Як ми бачимо на Рис 2.18. За результатами опитування при виборі місяця роботи 54% опитаних жінок та 44% чоловіків в першу чергу звертають увагу на графік роботи, а 53% жінок та 47,4% чоловіків зважають на соціальний захист, а ще 50,4% чоловіків та 35,9% жінок вважають важливою складовою можливість кар'єрного зростання. І якщо питання рівня оплати праці є фактором, що об'єднує як чоловіків, так і жінок щодо вибору місця роботи, то такі аспекти, як графік роботи чи можливості кар'єрного зростання, навпаки, є гендерно обумовленими. За даними опитування, жінки частіше обирають роботу, враховуючи необхідність приділяти час родині та близьким, про що свідчить переважання серед відповідей жінок таких варіантів, як: «відстань від дому», «графік роботи» тощо. Окрім того, жінки уважніше ставляться до того, наскільки умови роботи дозволяють без ризиків скористатися, наприклад, відпусткою по догляду за дитиною, соціальними пільгами та послугами.

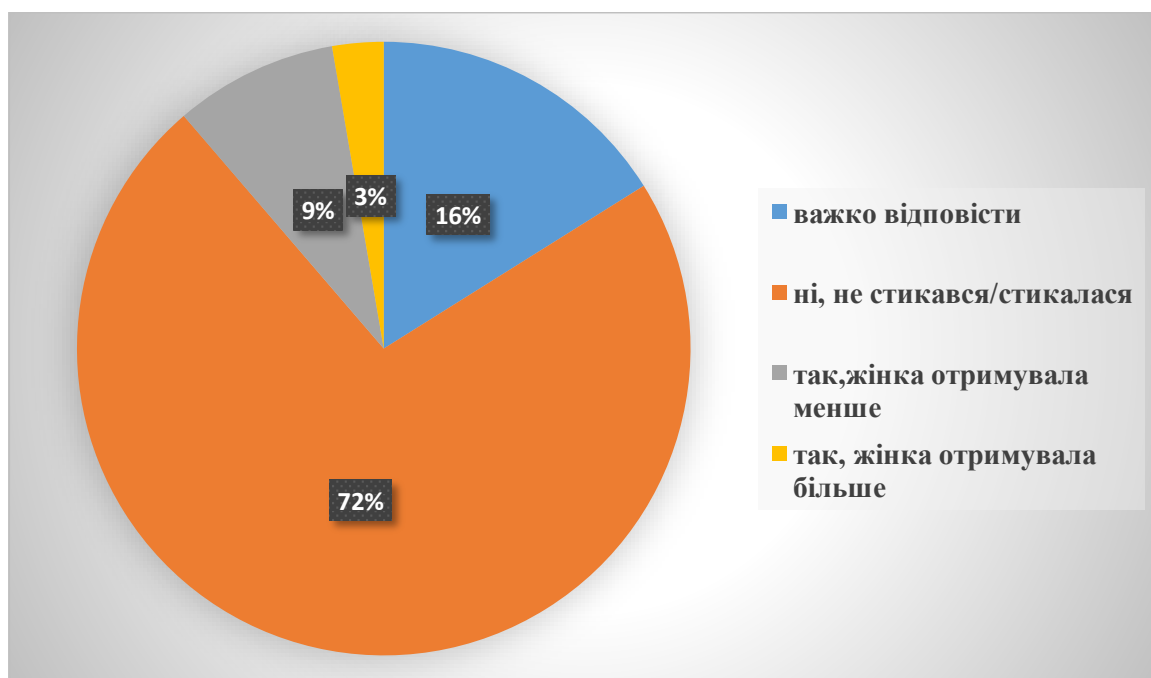


Рис. 2.19. «Чи стикалися Ви із конкретними випадками у Вашому житті, коли, перебуваючи на однакових посадах, жінка та чоловік отримували різну заробітну плату (враховуючи всі види виплат)?»

З Рис. 2.19. ми бачимо, що 72,6% опитаних відповіли, що не стикалися, а 8,6% респондентів та респонденток доводилося стикатися із такими випадками, при цьому жінка отримала меншу заробітну плату. Звичайно, такі результати пов'язані з тим, що на державній службі заробітна плата регламентована чіткими

тарифними сітками і визначена нормативно для кожної посади з посад. Але навіть у цьому випадку різниця у надбавках чи преміях може існувати, адже ці складові зарплати залежить від рішення керівництва.

Одним з основних факторів в інтеграції гендерних підходів є відстеження динаміки суспільних змін, а саме щодо досягнення гендерної рівності в суспільстві. Така оцінка повинна здійснюватися із дотриманням критерію об'єктивності, що, в тому числі, передбачає застосування формалізованого інструментарію для обчислення динаміки. Зважаючи на це, одним із завдань даного дослідження від НАДС, було визначити, як за сприйняттям цільової аудиторії змінилася ситуація із дотриманням гендерної рівності в Україні за останні п'ять років.

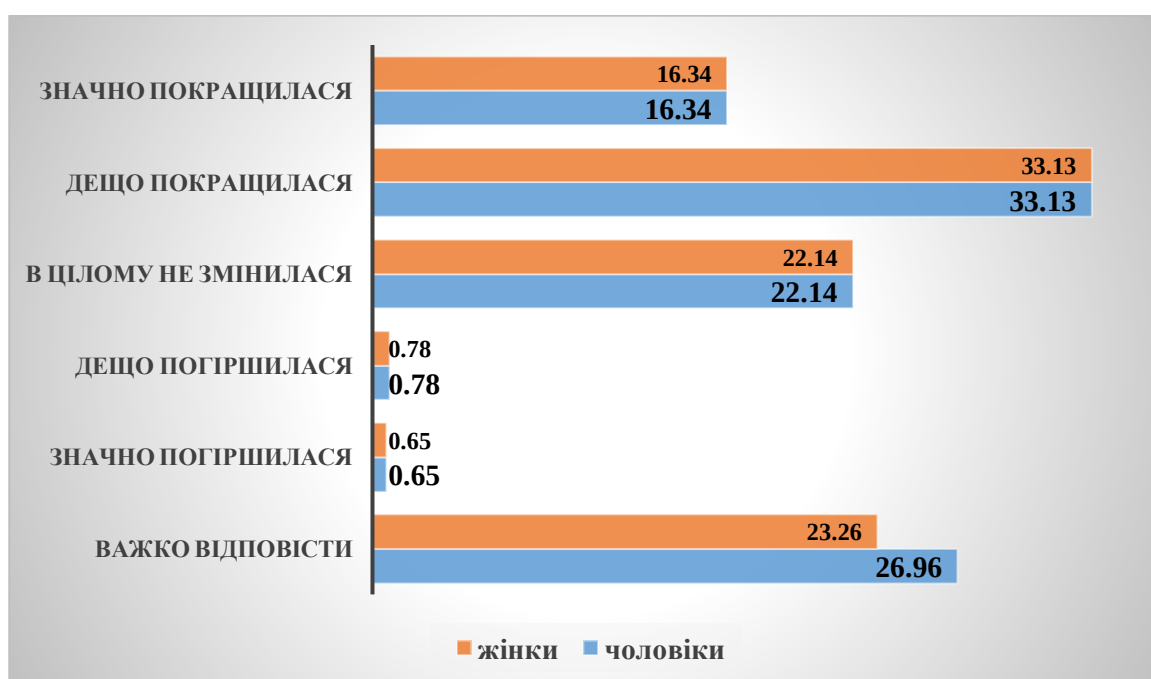


Рис. 2.20. «Як у цілому, на Вашу думку, змінилася ситуація з дотриманням гендерної рівності в Україні за останні 5-ть років?»

З Рис. 2.20. ми бачимо, що оцінки чоловіків значно оптимістичніші, ніж оцінки жінок. Так, 24,9% опитаних чоловіків на противагу всього 16,34% опитаних жінок визначили що ситуація значно покращилася. Серед жінок також більшою є частина тих, хто не може оцінити напрям таких змін – 26,96% на противагу 23,26% серед чоловіків. Це свідчить про те, що респондентів та респонденток, здійснюючи таке оцінювання, беруть до уваги свій суб'єктивний досвід, а отже, опосередковано це може бути маркером існування гендерної нерівності із ухилом до порушення прав жінок.

У 2020 році в Україні були затверджені «Типове положення про віжповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків та Типове положення про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статті».

Опираючись на зазначені нормативні акти, міністерств, центральних виконавчих органів влади, державних адміністрацій для виконання в межах компетенції завдань, пов'язаних із забезпеченням рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, створюються у своєму складі або у складі самостійного структурного підрозділу органу влади відповідальні підрозділи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків.

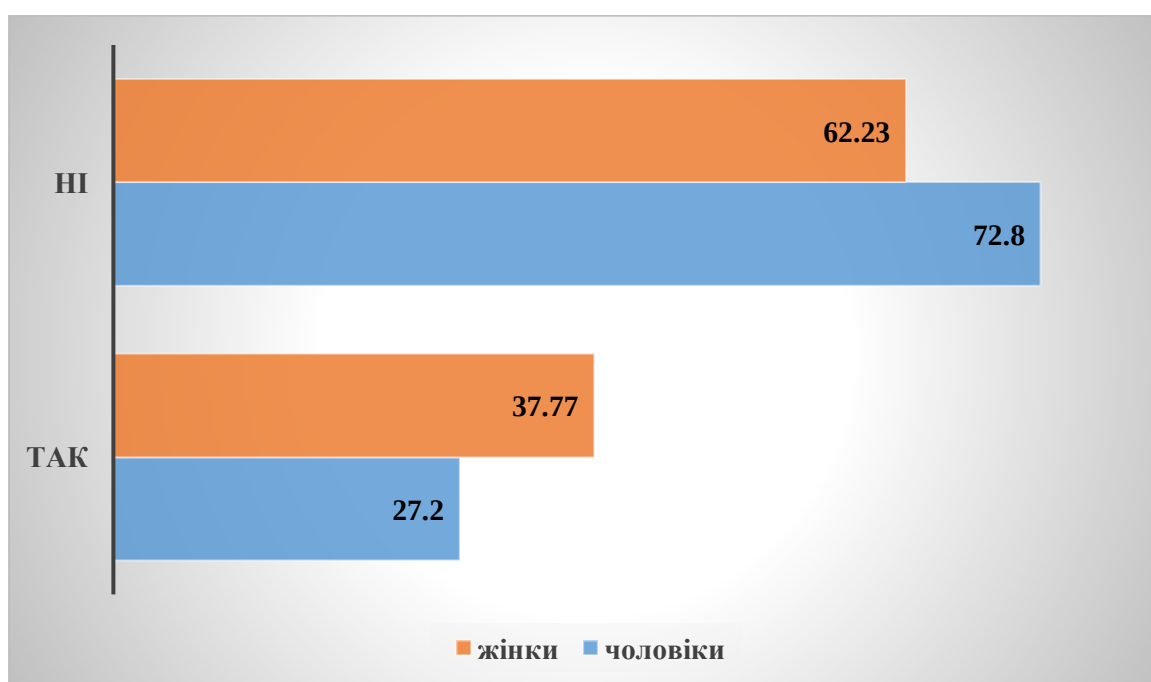


Рис. 2.21. « Чи хотіли б Ви підвищити рівень своєї професійної компетентності у сфері гендерної політики?»

Важливим результатом опитування є бажання опитуваних підвищувати рівень своїх компетентностей у сфері гендерної політики. Більший відсоток зацікавленості в сфері гендерної політики виявили жінки, а саме – 37,7% на протилежності чоловікам яких виявилось - 27,2%. Щодо формату підвищення компетентностей в сфері гендерної політики більшість обрали: онлайн курси, семінари та тренінги. (див. на Рис.2.22.)

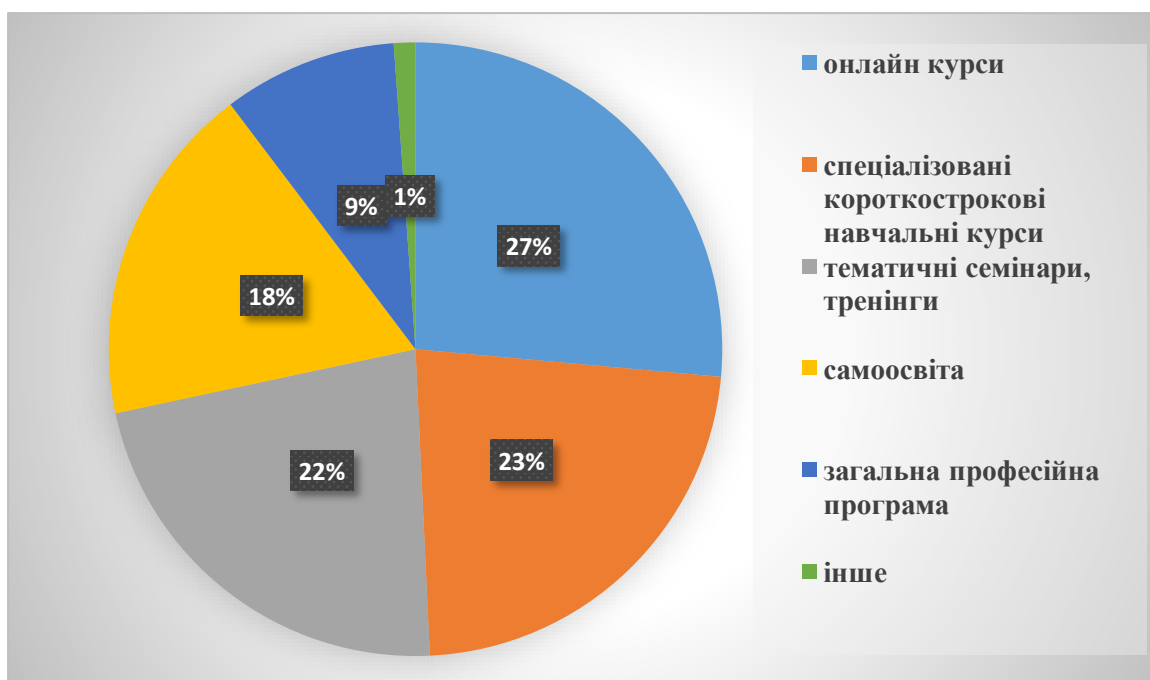


Рис. 2.22. «Який формат підвищення кваліфікації був би зручнішим для Вас?»

2.3. Гендерні квоти в державній службі

В Україні та світі актуальним завданням на сьогоднішній день є запровадження гендерного квотування. Розглядаючи гендерні квоти як вид дискримінації, що направлений безпосередньо на підвищення соціального статусу найбільш вразливих верств населення, через надання даним категоріям більш широких можливостей для представництва та реалізації владних повноважень, в нашій країні найчастіше піднімається питання запровадження квот на керівні посади.

«Загалом можна чітко визначити три етапи, які пройшов жіночий рух. Це етап саморефлексії, визначення завдань і цілей діяльності. Другий етап характеризувався пошуком шляхів взаємодії зі структурами державної влади і партійно-політичної системи. Самовизначення в контексті громадянського суспільства, оволодіння його прийомами і способами діяльності стали важливими рисами третього етапу. А пошук ідентичності – власних цілей і способів впливу на суспільство, власної стратегічної лінії пов'язує ці етапи в одне ціле і дозволяє говорити про жіночий рух як про соціальне явище» [37].

Виокремлюють 3-ри типи входження жінок на вершину політичної

ієрархії:

- Азіатський – прихід жінок на керівні посади у владі великою мірою це зумовлено повагою до них як до тих членів сім'ї вбитого лідера держави Індрія Ганді (Індія), Віолета де Чаморо (Нікарагуа), Корасон Акіно (Філіпіни), Беназір Бхутто (Пакистан).

- Соціал-демократичний або скандинавський – висунення жінок у політичні, державні чи парламентські структури здійснюються на основі системи квот: Вігдіс Фінбогадоттір (Ісландія), Мері Робінсон (Ірландія).

- Кризовий – обрання жінки, як неординарне рішення, зумовлене необхідністю зміни очільника через кризу в партії або державі: Маргарет Тетчер (лідерка консервативної партії, прем'єр міністерка Великобританії).

Проаналізувавши отримані під час опитування дані можна прийти до висновку, що більшість (як серед жінок так і серед чоловіків) вважає, що введення гендерних квот для жінок на керівних посадах не є пріоритетом. В респодентів запитали: «Як Ви вважаєте, чи потрібно ввести квоту на кількість жінок на керівних посадах?» Результати опитування на Рис.2.23.

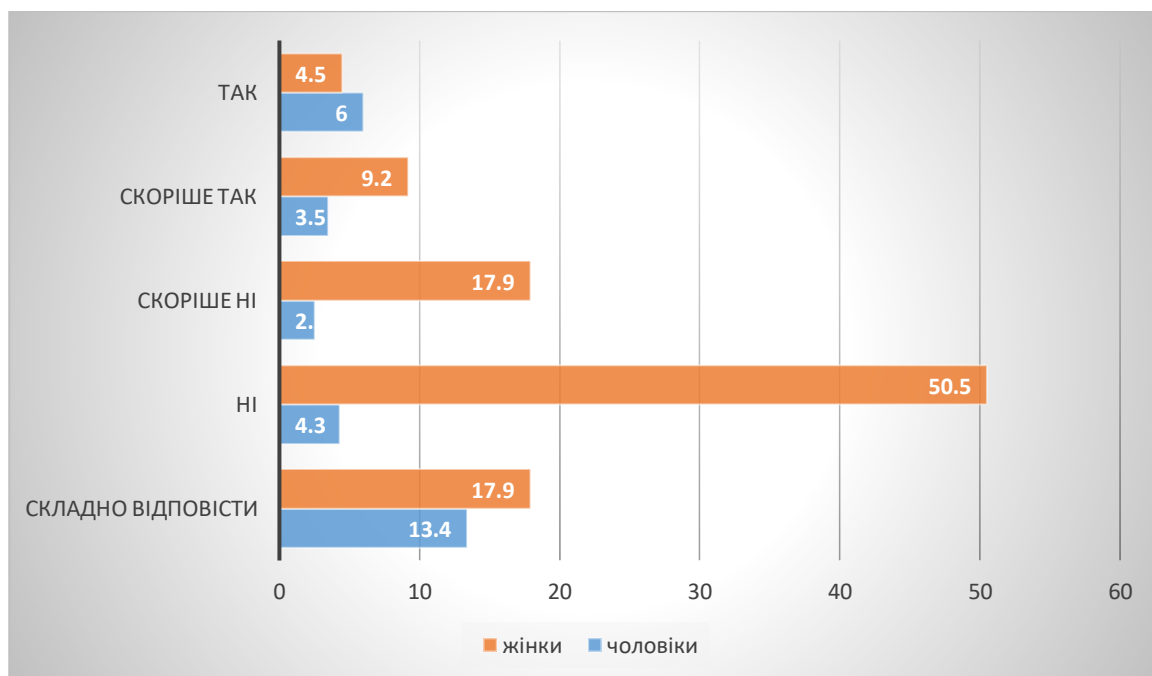


Рис. 2.23. Потреба введення квот на кількість жінок на керівних посадах

В респодентів (розподіл за рівнями посад) запитали: «Як Ви вважаєте, чи потрібно ввести квоту на кількість жінок на керівних посадах?» Результати опитування на Рис.2.24.

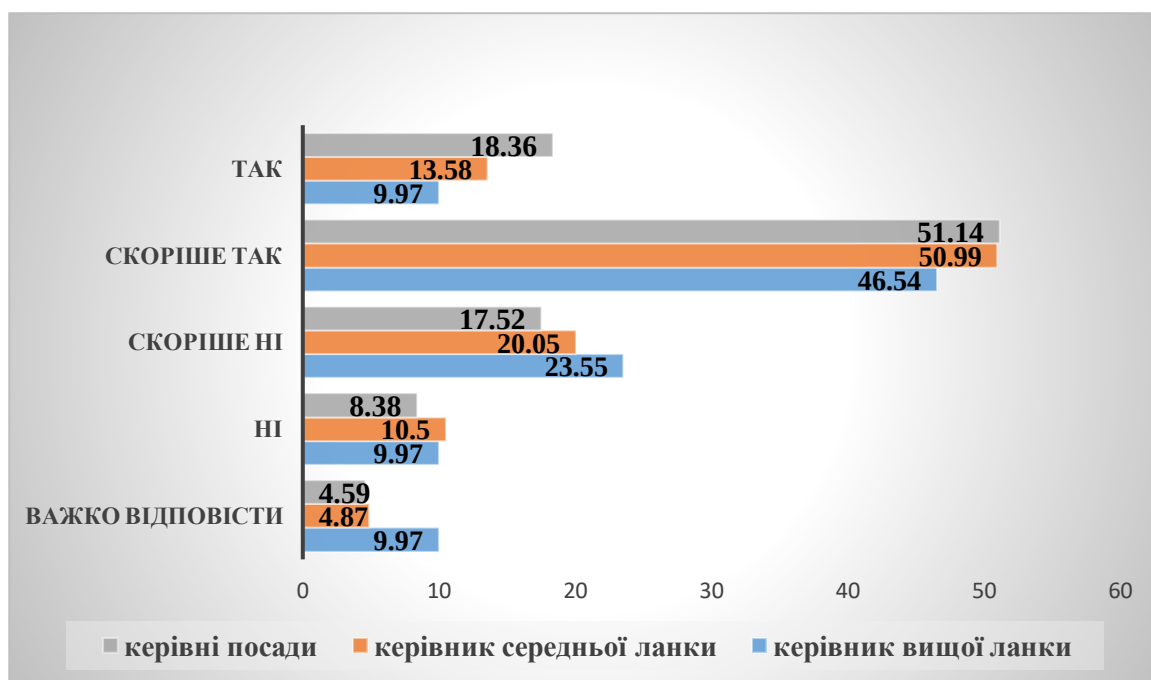


Рис. 2.24. Потреба введення квот на кількість жінок на керівних посадах

Як ми бачимо, отримані результати цілком корелюють з іншими, що свідчать про те, що учасники/учасниці опитування здебільшого вважають, що теперішній рівень присутності жінок на керівних посадах державної служби України є достатнім.

Зазначимо, що 68,6% чоловіків переконані, що теперішній рівень представництва жінок на керівних посадах є достатнім, на противагу 58,4% жінкам - респондентками.

Подібну тенденцію спостерігаємо у відповідях чоловіків і жінок щодо необхідності збільшення присутності жінок на посадах державної служби категорії «А». 21,5% жінок вважають, що рівень задіяності жінок є недоступним, тоді як лише 11,4% чоловіків погоджуються з даним твердженням.

В респондентів запитали «Як Ви вважаєте, наскільки достатнім є теперішній рівень присутності жінок на керівних посадах державної служби України?»

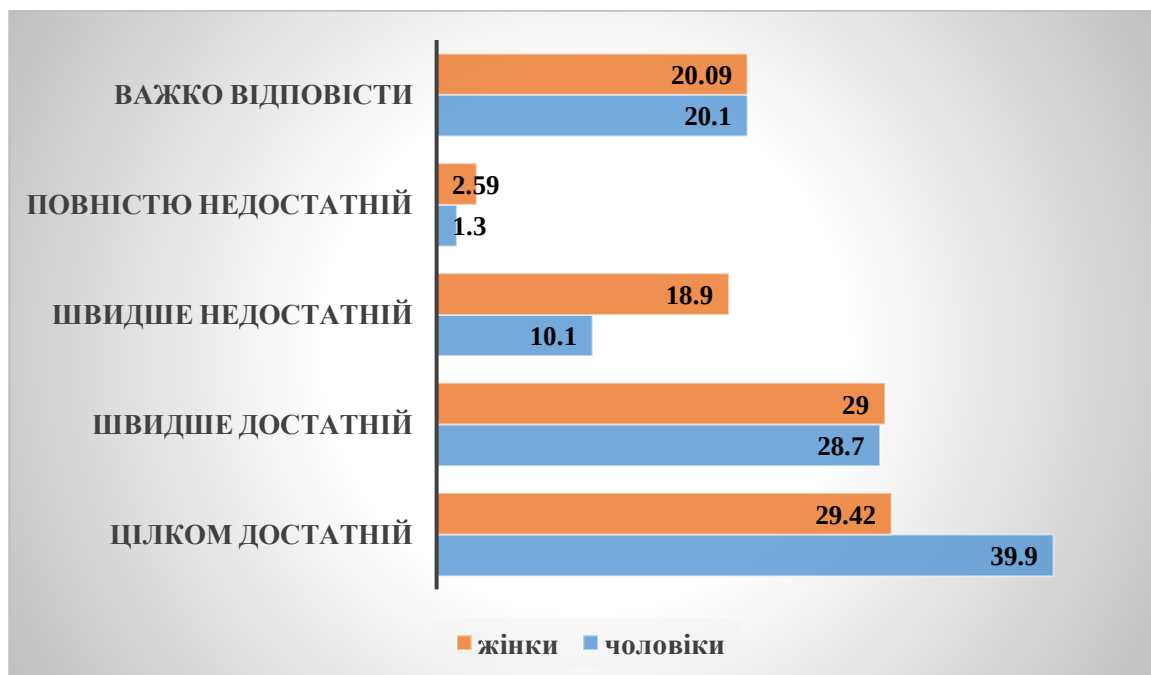


Рис. 2.25. Теперішній рівень достатності присутності жінок на керівних посадах в державній службі Україні

Важливим світовим стратегічним завданням є гендерне квотування. Гендерні квоти визначають як політико правовий спосіб згладжування наслідків гендерної дискримінації в усіх суспільних сферах шляхом надання легітимної політичної трибуни для артикуляції, представництва й реалізації відповідних соціальних інтересів. У сучасних умовах гендерні квоти – це вид позитивної дискримінації, тобто система пільг, заохочень, заборон і компенсацій, спрямованих на підвищення соціального статусу жінок.

Висновок до розділу 2

Соціально-демографічний розріз цільової аудиторії соціологічного опитування демонструє значне переваження в структурі вибірки жінок (18% чоловіків і 82% жінок), що свідчить про більш значний рівень зацікавленості гендерною тематикою державних службовців саме серед жіночої статі. Зрештою у порівнянні низька частка чоловіків респондентів може бути підтвердженням дистанціювання таких респондентів від такого роду досліджень через певні власні упередження, що характерні системами їхніх уявлень та ціннісних орієнтирів, можливо це спричинене саме відсутністю зацікавленості у таких опитуваннях, або відсутність часу для цього.

Загалом результати дослідження продемонстрували певні особливості щодо кар'єрної траєкторії на державній службі чоловіків та жінок і також вплив гендерних стереотипів, щодо підвищення та здобуття керівних посад.

Переважає більшість респондентів та респонденток відзначають позитивні зрушення у сфері дотримання гендерної рівності в Україні за останні 5 років. З результатів помітно, що оцінки чоловіків оптимістичніші, ніж оцінки жінок. Так, 54,6% чоловіків на противагу 49,5% серед жінок визначили, що ситуація покращилася.

Учасники та учасниці опитування переважно вважають, що теперішній рівень присутності жінок на керівних посадах державної служби України є достатніми, а саме, так вважають 68,8% чоловіків та 58,4% жінок.

Що стосується підвищення компетентності з гендерної тематики, то зацікавленість у цьому в аудиторії опитаних становить 64,9% серед яких 37,7% жінок та 27,2% чоловіків. Найзручнішими форматами навчання, на думку опитаних є онлайн курси, короткострокові навчальні програми, тематичні семінари. Лише кожен четвертий з опитаних готовий приділяти увагу цьому питанню у рамках самоосвіти та ще 12% бажають навчитися за довгостроковими програмами.

Важливим світовим стратегічним завданням є гендерне квотування.

У сучасних умовах гендерні квоти – це вид позитивної дискримінації, тобто система пільг, заохочень тощо.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ГЕНДЕРНОГО КОМПЛЕКСНОГО ПІДХОДУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

3.1. Підвищення дотримання гендерної рівності шляхом побудови гендерних стратегій опираючись на зарубіжний досвід

Одним з основних документів, які мають бути в державній політиці це - гендерна стратегія, яка буде визначати державну гендерну політику, її завдання та принципи, основні цілі, вектори й пріоритети на середньостроковий та довгостроковий періоди. Стратегія забезпечує координаційну дію органів державної влади, щодо недопущення дискримінаційних дій по відношенню до осіб жіночої і чоловічої статті, захисту прав і свобод людини, материнства, батьківства й дитинства, як пріоритетних людських ціннісних орієнтирів.

Стратегія виступає, як інструмент формування гендерної державної політики та контролю за її здійсненням з боку суспільства, а також служить як один з етапів становлення. Необхідність стратегії полягає:

- визначити систему критеріїв та вимог, що відображають теперішні уявлення про: розподіл ролей між чоловіками та жінками в соціальному і політичному суспільстві; соціальну справедливість загалом;
- окреслити перспективи розвитку соціальної держави в контексті закріплення гендерної демократії, тобто що передбачає забезпечення проведення соціально відповідальної політики та розкриття потенціалу тої чи іншої особистості без ущемлення прав та свобод, жінки чи чоловіка.

Підвищення рівня загальної та політичної культури суспільства, показниками якого є: можливість самореалізації, забезпечення рівних прав як для жінок так і для чоловіків в усіх сферах життєдіяльності, в тому числі суспільного виробництва.

На сьогоднішній день найбільш популярною світовою стратегією є

Мейнстрімінг. Під терміном «мейнстрімінг» розуміють інтеграцію аспекту гендерної рівності в діяльність органів державного управління всіх рівнів. Досягнення гендерної рівності розглядається не як рішення ізольованої, самотійної проблеми, а як багатоаспектний довготривалий процес [1].

Термін «мейнстрімінг» має декілька трактувань, таких як: інтегрування, цілісний та комплексний підхід до проблеми рівності між особами чоловічої та жіночої статті. Даний термін походить від англійського *mainstream*, що в даному контексті перекладається як «загальна система організації суспільства».

Мейнстрімінг – це стратегія, що полягає у впровадженні проблем рівності статей на всіх рівнях суспільного життя шляхом організації системи її врахування під час прийняття політичних рішень.

Останній проміжок часу саме концепція «Мейнстрімінг» досить активно розвивається в рамках діяльності різних європейських міжурядових і національних організацій. На разі вже є значний досвід щодо впровадження даної концепції в таких країнах як: Норвегія, Швеція, Нідерланди, Данія, Фінляндія. Саме комплексний підхід до проблеми дискримінації чоловіків та жінок обумовлює організацію чи певну структуру - удосконалювати оцінку процесу прийняття рішень особами, відповідальними за проведення політики або залученнями її в реалізацію, – з урахуванням проблематики рівності статей. Саме у трактуванні поняття «рівності статей», концепція формується з необхідності обліку наявних соціокультурних різниць між ними. В описах комплексного підходу акцентуються: процес, ціль, об'єкт та активні суб'єкти державної політики.

Даний підхід передбачає, що саме компетентність політиків та державних службовців щодо впровадження в сфері їх діяльності «виміру» рівності між чоловіками та жінками стане невід'ємною частиною їх професійної кваліфікації. Варто звернути увагу, що комплексний підхід не може замінити вже існуючі діючі механізми та політичні програми у сфері забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, а втступає, швидше, як нова фундаментальна стратегія та доповнення до традиційної політики в даній сфері.

Стратегія становлення й утвердження гендерної рівності на зібраннях міжнародного рівня – сесіях ООН і в роботі всіх її організацій, міжнародних

конференціях і форумах розглядається як світова мета, напрям розвитку, завдання і спрямування сучасної діяльності всіх організаційних структур, як нагальна проблемна складова в досягненні всіх цілей людини. Світова стратегія становлення суспільства гендерної рівності пов'язана з розбудовою демократії в суспільстві на всіх рівнях.

В напрямку активного розвитку гендерних процесів відмічено світові тенденції гендеризації, що відображені документально в міжнародних актах, таких як:

- глобалізація впорядкування світового співробітництва ;
- конституційне закріплення національних механізмів щодо дотримання та забезпечення рівних прав і можливостей між чоловіками та жінками ;
- світове законодавче закріплення державного забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків та жінок у національних суспільствах ;
- зближення змісту у підходах національних державних механізмів до забезпечення рівних прав та можливостей для осіб різних статей ;
- зближення рис і особливостей законодавчого закріплення рівних прав і можливостей у різних державах світу, регіонах, національних суспільствах ;
- посилення впливу гендерної ідеології на свідомість населення світу, регіонів, національних суспільств ;
- урізноманітнення форм гендерної демократії в національних суспільствах, регіонах, світовому співтоваристві, що змінює їхнє обличчя і порядок життя ;
- формування гендерної культури в системі культури сучасної цивілізації ;
- гендеризація політичної, економічної, інших видів культури ;
- утвердження гендерного компоненту в державній політиці національних держав і на світовому рівні ;
- оволодіння гендерним змістом у діяльності політичних партій і громадських об'єднань ;
- формування суверенної особистості з розумінням необхідності й почуттям потреби в рівних правах і можливостях, їх правового забезпечення як умови самоутвердження й освоєння справедливості й свободи самоврядування .

Одним їх важливих стратегічних завдань є – гендерне квотування. Гендені

квоти дають визначення, як політико правовому способу згладжування дискримінаційних наслідків в усіх суспільних сферах, шляхом надання легітимної політичної трибуни для артикуляції та представництва й реалізації соціальних інтересів.

У сучасних умовах гендерні квоти є видом позитивної дискримінації, тобто це своєрідна система наданих пільг, заохочень, заборон та компенсацій, які спрямовані на підвищення соціального статусу осіб жіночої статі.

Існує чотири основні правові механізми впровадження квотування, а саме:

1. Конституційні положення, які передбачають застосування принципу «рівні можливості», який дає визначення парламентського представництва, тобто резервування місць у парламенті, також може формулюватися в Конституції із зазначенням тих чи інших пропорцій.

2. Виборче законодавство, яке передбачає регламентацію застосування принципу рівних можливостей для суб'єктів виборчого процесу також для визначення гендерних норм і у разі необхідності встановлення та застосування санкцій за порушення даного принципу у виборчих законах чи законах про партії.

3. Закон про рівноправність, йде як окремий закон «рівний статус». Окрім того, принцип рівних можливостей тут може підкріплюватися положеннями виборчого законодавства.

4. Статут політичних партій. Більше декілька сотень партій в шістдесят одній країні такими способами регламентують дотримання гендерної рівності між чоловіками та жінками.

Однією з головних складових гендерної системи управління є – гендерна команда управління, до складу якої мають входити: постійні секретарі при міністерствах.

У великій кількості країн співдружності комісії державної служби, як системи складової державного управління створені на основі реформування Британського комітету приватної служби. Комісія державної служби виконує важливу функцію, а саме: підтримка та захист традиційних стратегічних ціннісних орієнтирів державної служби, у тому числі в контексті гендерного підходу, зокрема: дотримання нейтралітету, виокремлення за заслуги,

непідкупність, незангажованість, чесність та справедливість. Кожна з них має свій особливий гендерний аспект.

Стратегія підтримки нейтралітету державної служби реалізувалася через практичне його забезпечення і збереження. Стратегія відбору за заслугами впроваджувалася шляхом подолання обмеженого для жінок застосування принципу відбору за заслугами, що базується лише на досвіді та навичках, які особа отримала в минулому, надаючи рівну можливість як для чоловіків, так і для жінок. У реалізації принципу непідкупності й чесності було враховано під час визначення основних напрямів гендерної політики права жінки як права людини [32].

До прикладу в Фінляндії існує інституціолізована система контролю та моніторингу за дотриманням стратегічних завдань держави щодо забезпечення гендерної рівності щодо чоловіків та жінок.

Запроваджено посаду омбудсмена з питань гендерної рівності, який може надавати рекомендації, але не має право застосовувати жодних санкції. У 1986 році вступив у дію Акт про гендерну рівність. Ним заборонено дискримінацію за ознакою статі, на підставі якого особа може пред'явити зиск, якщо вона вважає, що відносно неї проявлена дискримінація, наприклад, під час призначення на ту чи іншу посаду. Роботодавець, який припустив порушення, зобов'язаний сплатити компенсацію постраждалій стороні. Розмір компенсації варіюється між 2500 і 8300 євро.

На виконання визначених гендерних стратегій запроваджено систему квот у політичній і адміністративній сферах. Плани з досягнення рівності застосовуються на ринку праці. Правило квоти у Фінляндії свідчить, що до складу будь-якого урядового комітету повинно входити не менше 40 % осіб недостатньо представленої статі. Проте, дана система квот не розповсюджується на вибори, тобто «жіночих квот» під час виборів до законодавчих органів не існує.

Плани щодо досягнення рівності означають, що на ринку праці кожне підприємство, на якому працює більше п'ятдесяти працівників, повинно скласти план щодо досягнення рівності, тобто пояснити, як передбачається досягнути і підтримати гендерну рівність. Внесені зміни до Акту про рівність у 1995 році

вимагають від роботодавця прийняття активних заходів щодо забезпечення гендерної рівності [40].

Усі країни аналізують стан доступу до прийняття політичних рішень жінок та чоловіків. Кожна країна та міжнародні інституції оприлюднюють відсоток жінок в урядових структурах. У політичному процесі виділяють такі напрями участі жінок у сучасній політиці як:

- участь у різних гілках влади, зокрема: законодавчій, виконавчій, судовій, інформаційній тощо ;
- участь жінок у діяльності політичних партій, громадсько-політичних об'єднань та рухів ;
- участь жінок у феміністичних і гендерних громадських організаціях
- участь жінки в спонтанних масових заходах (віча, маніфестації, походи, пікетування тощо).

Одразу потрібно зазначити те, що політика – це сфера людської діяльності, роботи для суспільства, опираючись на це жінки та чоловіки рівноцінно мають мати право брати участь в усіх її проявах.

3.2. Шляхи щодо підвищення практичного вирішення проблем в дотриманні гендерної рівності

В Україні питання гендерної рівності на законодавчому рівні хоч і врегульоване, але переважно знаходиться на нейтральному рівні та є практичним. Останнім часом наша країна проходить етап активної євроінтеграції та демократизації законодавства. Було реформовано багато законів щодо дотримання гендерної рівності, зокрема, в правовому регулюванні, так і в питанні відповідальності. Законодавство підганяється під норми та стандарти Європейського союзу, що наближає нас до демократичних стандартів західного світу.

Але на практичному рівні, Україна на великий жаль недостатньо наближена до повноцінного застосування гендерної рівності. Це стосується як інституційної роботи різних державних органів та установ так і політичного курсу дотримання гендерної рівності в цілому. Щоденний досвід гендерної нерівності варіюється, наприклад, від публікації зображень жінок у ЗМІ та

недостатнього представництва жінок на владних посадах до прямої дискримінації та порушень їхніх прав людини. Соціальні очікування та припущення щодо здібностей, ролей і можливостей, які повинні бути надані на основі статі, продовжують визначати життєві шанси жінок сьогодні.

Досвід Європейського Союзу показує, що задля ефективного впровадження питання дотримання рівних прав жінок та чоловіків необхідно мати потужний сформований політичний курс держави на дотримання гендерної рівності, нормативно-правову базу, яка ефективно регулює відносини щодо дотримання рівних прав, відповідальність за порушення законодавства, потужну інформаційну та медійну кампанію, освітній напрямок щодо вивчення та впровадження розуміння гендерної рівності в процесі навчання та формування дітей з малого віку. В нашій країні, хоч і присутні деякі пункти, які вже навіть працюють щодо впровадження гендерної рівності, але практична реалізація містить багато недопрацювань, проблем та прогалин.

Відповідно необхідно запроваджувати діючі механізми щодо вирішення проблем дотримання рівності прав жінок та чоловіків. Такими вирішеннями можуть бути:

- ефективне реформування законодавства України до стандартів дотримання гендерної рівності, які будуть відповідати і в теорії, і на практиці реальному
- курсу конституційних та міжнародних принципів, які передбачені в основному законі щодо дотримання рівних прав жінок та чоловіків;
- напрацювання діючої реальної відповідальності за порушення дотримання принципу гендерної рівності та напрацювання застосування санкцій, які б змусили більш ефективніше звертати увагу на дотримання рівності прав чоловіків та жінок;
- посилити політичний державний курс на дотримання гендерної рівності та виділити достатнє фінансове забезпечення щодо реалізації політики дотримання гендерної рівності, наприклад, здійснювати державне фінансування різних програм та проектів, які направлені на дотримання рівних прав чоловіків та жінок;

- запровадження інформаційних, медійних кампаній серед суспільства щодо дотримання гендерної рівності;
- сприяння доступу контролю з боку громадськості за дотриманням гендерної рівності в різних сферах суспільних відносин.
- встановлення можливостей, які забезпечують участь усіх людей у процесі прийняття рішень на найнижчому рівні адміністративних структур з метою сприяння політичній свідомості та надання всім громадянам можливості брати участь у розбудові свого суспільства.
- посилити забезпечення права жінок у суспільстві та гендерну рівність шляхом застосування принципу рівного гендерного представництва в усіх радах та на адміністративних посадах.

Таким чином, врахування гендерних питань в різних сферах суспільних відносин є важливим з двох причин. По-перше, існують відмінності між ролями чоловіків і жінок, відмінності, які вимагають різних підходів. По-друге, існує системна нерівність між чоловіками та жінками. Загалом існують чіткі закономірності неповноцінного доступу жінок до ресурсів і можливостей. Крім того, жінки систематично недостатньо представлені в процесах прийняття рішень, які формують їхні суспільства та їхні власні життя. Ця модель нерівності є обмеженням для прогресу будь-якого суспільства, оскільки вона обмежує можливості половини його населення. Коли жінки не можуть повністю розкрити свій потенціал, цей потенціал втрачається для суспільства в цілому.

Гендерна рівність нерозривно пов'язана зі сталим розвитком і життєво важлива для реалізації прав людини для всіх. Загальною метою гендерної рівності є суспільство, в якому жінки та чоловіки користуються однаковими можливостями, правами та обов'язками в усіх сферах життя. Рівність між чоловіками та жінками існує тоді, коли обидві статі можуть порівну розподіляти владу та вплив; мати рівні можливості для фінансової незалежності через роботу або через створення бізнесу; користуватися рівним доступом до освіти та можливістю розвитку особистих амбіцій, інтересів і талантів; поділяють відповідальність за дім і дітей і повністю вільні від примусу, залякування та гендерного насильства як на роботі, так і вдома.

У контексті дотримання прав і свобод людини гендерна рівність має одне з основних значень, оскільки вона дозволить жінкам і чоловікам приймати рішення, які більш позитивно впливають на їх життя та життя країни в цілому. Гендерна рівність і розширення прав і можливостей жінок не означають, що чоловіки та жінки стають однаковими; лише те, що доступ до можливостей і змін у житті не залежить від їхньої статі та не обмежується нею.

Гендерна рівність є не лише фундаментальним правом людини, але й необхідною основою для мирного, процвітаючого та сталого світу. На сьогоднішній день, наша країна хоч і повільними і маленькими кроками, але просувається до збільшення рівня дотримання рівних прав жінок та чоловіків. Ми прагнемо стати повноправним членом європейської демократичної спільноти і докладаємо зусилля щодо впровадження ефективних демократичних реформ, які дадуть можливість сформувати в суспільстві дотримання рівності, а також дотримання прав і свобод людини в цілому. Для цього необхідно багато працювати та підганяти рівень дотримання зобов'язань до необхідних європейських стандартів.

3.3. Заходи щодо впровадження гендерних підходів в системі державного управління

З огляду на прогресивний досвід розвинених країн світу, цільові індикатори гендерного співвідношення серед депутатів національного парламенту та вищого керівного складу державних службовців проголошено на рівні не менше 30 % : 70 %, серед депутатів місцевих органів управління – на рівні не менше, ніж 50 %:50 %, а співвідношення середньої заробітної плати жінок до середньої заробітної плати чоловіків – на рівні 86 %. Хоча в початковій системі індикаторів прогресу було запропоновано більш широку систему гендерних індикаторів участі в місцевих органах влади різного рівня (включаючи обласні, районні, міські, сільські та селищні ради народних депутатів, а також у складі Кабінету Міністрів України), у наступному було визнано за доцільне виключити ці індикатори з переліку.

Ситуація з досягненням гендерного паритету в органах місцевого управління нижчих територіальних рівнів виявилася більш сприятливою, і за

окремими індикаторами поставлені завдання були досягнуті раніше визначеного строку (наприклад, співвідношення жінок і чоловіків серед депутатів сільських і селищних рад перевищувало відповідні цільові значення практично протягом усього періоду).

З метою подальшого впровадження гендерних підходів протягом наступних років слід продовжити практичну реалізацію положень Указу Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» і Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Серед заходів, що передбачені на короткострокову перспективу, слід виділити такі:

- адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу у сфері гендерної рівності;
- сприяння науковим й експертним дослідженням з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, інформаційно-просвітницькій роботі щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;
- державний контроль за дотриманням гендерної рівності під час вирішення кадрових питань у центральних і місцевих органах виконавчої влади;
- створення Міжвідомчої координаційної ради з питань сімейної, гендерної політики, демографічного розвитку і протидії торгівлі людьми;
- утворення при центральних і місцевих органах виконавчої влади консультативно дорадчих органів (мережі Гендерних ресурсних центрів), експертних робочих груп з гендерних питань за участю науковців і представників громадських організацій;
- проведення гендерного аналізу кадрового складу центральних і місцевих органів виконавчої влади, а також працівників галузей;
- продовження формування нормативної бази з гендерної проблематики;
- ініціювання утворення при Кабінеті Міністрів України Міжвідомчої гендерної ради;
- активізація роботи недержавних громадських організацій щодо формування гендерної культури населення, провадження відповідної інформаційно-

- просвітницької діяльності у цій сфері;
- залучення ЗМІ до висвітлення гендерних проблем [18].

Висновок до 3 розділу

В питанні реалізації гендерної рівності на практиці необхідні дієві механізми, які будуть працювати та вдосконалювати напрямок дотримання рівних прав жінок та чоловіків у суспільстві.

В Україні питання гендерної рівності на законодавчому рівні хоч і врегульоване, але переважно знаходиться на нейтральному рівні та не є практичним. Останнім часом наша країна проходить етап активної євроінтеграції та демократизації законодавства. Було реформовано багато законів щодо дотримання гендерної рівності, зокрема, в правовому регулюванні, так і в питанні відповідальності. Законодавство підганяється під норми та стандарти Європейського союзу, що наближає нас до демократичних стандартів західного світу.

Одним з основних документів, які мають бути в державній політиці це - гендерна стратегія, яка буде визначати державну гендерну політику, її завдання та принципи, основні цілі, вектори й пріоритети на середньостроковий та довгостроковий періоди. Стратегія забезпечує координаційну дію органів державної влади, щодо недопущення дискримінаційних дій по відношенню до осіб жіночої і чоловічої статі, захисту прав і свобод людини, материнства, батьківства й дитинства, як пріоритетних людських ціннісних орієнтирів.

Стратегія виступає, як інструмент формування гендерної державної політики та контролю за її здійсненням з боку суспільства, а також служить як один з етапів становлення. Необхідність стратегії полягає:

- визначити систему критеріїв та вимог, що відображають теперішні уявлення про: розподіл ролей між чоловіками та жінками в соціальному і політичному суспільстві; соціальну справедливість загалом;
- окреслити перспективи розвитку соціальної держави в контексті закріплення гендерної демократії, тобто що передбачає забезпечення проведення соціально відповідальної політики та розкриття потенціалу тої чи іншої особистості без ущемлення прав та свобод, жінки чи чоловіка.

Підвищення рівня загальної та політичної культури суспільства, показниками якого є: можливість самореалізації, забезпечення рівних прав як для жінок так і для чоловіків в усіх сферах життєдіяльності, в тому числі суспільного виробництва.

Досвід Європейського Союзу показує, що задля ефективного впровадження питання дотримання рівних прав жінок та чоловіків необхідно мати потужний сформований політичний курс держави на дотримання гендерної рівності, нормативно-правову базу, яка ефективно регулює відносини щодо дотриманні рівних прав, відповідальність за порушення законодавства, потужну інформаційну та медійну кампанію, освітній напрямок щодо вивчення та впровадження розуміння гендерної рівності в процесі навчання та формування дітей з малого віку. В нашій країні, хоч і присутні деякі пункти, які вже навіть працюють щодо впровадження гендерної рівності, але практична реалізація містить багато недопрацювань, проблем та прогалин.

Ми прагнемо стати повноправним членом європейської демократичної спільноти і докладаємо зусилля щодо впровадження ефективних демократичних реформ, які дадуть можливість сформувати в суспільстві дотримання рівності, а також дотримання прав і свобод людини в цілому. Для цього необхідно багато працювати та підганяти рівень дотримання зобов'язань до необхідних європейських стандартів.

ВИСНОВКИ

За результатами опрацьованого матеріалу з питань гендерного підходу в управлінні людськими ресурсами на державній службі, у дипломній роботі здійснено аналіз поняття гендерної рівності, основоположних складових її дотримання та функціонування у суспільстві, порушення та проблеми, а також шляхи їх вирішення. В рамках роботи було досліджено поняття гендерної рівності, практичні аспекти її дотримання.

Гендерна рівність в Україні вивчається на сьогодні досить широко та займає важливе місце в дослідженні та реформуванні серед демократичних ініціатив. Дослідивши поняття гендерної рівності, та вивчивши аспекти управління людськими ресурсами в публічному управлінні, можемо визначити його поняття.

Отже, гендерна рівність в управлінні людськими ресурсами в публічному управлінні – це рівне, рівноправне представництво жінок і чоловіків в установах публічної влади як державної, так і органів місцевого самоврядування, а також гарантування однакової доступності для громадян органів публічної служби, що має відбуватися згідно з кваліфікацією та професійною підготовкою кандидатів, незалежно від їх статі та з усуненням при призначенні на таку службу гендерної нерівності та недотримання Гендерна рівність у публічному управлінні передбачає забезпечення реалізації конституційно гарантованих громадянам рівних політичних, економічних, соціальних, громадянських прав і свобод щодо застосування гендерно орієнтованого підходу в управлінні людськими ресурсами на державній службі дискримінації за ознаками статі при її проходженні.

Також було досліджено статистику НАДС спільно з Центром адаптації державної служби до стандартів ЄС за сприяння Центру прикладної соціології «Соціоплюс» під назвою «Формування позитивного іміджу жінки-керівника на державній службі».

Метою дослідження був аналіз сучасного стану ставлення різних соціальних груп до збалансованого представництва жінок і чоловіків на

керівних посадах державної служби, а також виявлення гендерних стереотипів щодо гендерної дискримінації.

Методика дослідження, відповідно і вибір конкретних способів збору та обробки даних, було обумовлено тематикою, завданнями дослідження та умовами його проведення. Відповідно соціально демографічний розріз цільової аудиторії, що був сформований за комбінованою вибіркою з елементами стихійного відбору, не лише демонструє статево вікову структуру учасників та учасниць опитування, а й надає ті факти, що вимагають додаткового обґрунтування.

Значне переважання жінок у структурі вибірки, що утворилася, може свідчити про більш високий рівень зацікавленості гендерною тематикою державних службовців саме жіночої статті. З іншого боку, в порівнянні ми бачимо низьку частку чоловіків, які взяли участь в опитуванні, це може свідчити про дистанціювання таких респондентів від досліджень на подібні тематики, можливо це через упередженість, що характерні системам їхніх уявлень та ціннісних орієнтирів, чи то через відсутність зацікавленості у різного роду опитуваннях.

Загалом результати дослідження продемонстрували певні особливості щодо кар'єрної траєкторії на державній службі чоловіків та жінок і також вплив гендерних стереотипів, щодо підвищення та здобуття керівних посад.

В ході роботи було досліджено зарубіжний досвід як ефективний чинник реалізації гендерної рівності на практиці. Міжнародна практика відіграє важливу і одну з ключових ролей в регулюванні гендерної рівності різних сфер суспільних відносин в світі, адже міжнародні норми та договори є пріоритетними у їх дотриманні багатьма країнами світу. Міжнародна практика важлива та корисна своєю різноманітністю, а також високими стандартами підходу до проблеми, де на такі деталі звертається особлива увага, яка вирішується з достатньо серйозним підходом. Також це частина співпраці демократичного суспільства між собою, частиною якої є і наша країна.

В світовій практиці боротьба за дотримання рівних прав чоловіків та жінок вийшла вже давно на новий рівень, де цьому приділяється особлива увага, але хоча і можна бачити сприятливі наслідки такої роботи в напрямку дотримання

гендерної рівності, особливо в Європейських країнах, однак практика дотримання рівності між чоловіками та жінками не досягає рівня ідеальності, де потребується ще багато роботи над її вдосконаленням. Незважаючи на те, що прогрес помітний, і упродовж останніх десятиріччя правовий статус жінок у Європі беззаперечно покращився, до реального досягнення рівноправ'я жінок та чоловіків на практиці ще далеко.

Досвід Європейського Союзу показує, що задля ефективного впровадження питання дотримання рівних прав жінок та чоловіків необхідно мати потужний сформований політичний курс держави на дотримання гендерної рівності, нормативно-правову базу, яка ефективно регулює відносини щодо дотримання рівних прав, відповідальність за порушення законодавства, потужну інформаційну та медійну кампанію, освітній напрямок щодо вивчення та впровадження розуміння гендерної рівності в процесі навчання та формування дітей з малого віку. В нашій країні, хоч і присутні деякі пункти, які вже навіть працюють щодо впровадження гендерної рівності, але практична реалізація містить багато не доопрацювання, проблем та прогалин.

Вивчивши проблеми та практичну неефективність дотримання гендерної рівності, було запропоновано ряд пропозицій, які могли б сприяти розвитку дотримання рівних прав чоловіків та жінок.

Такими вирішеннями можуть бути:

- ефективне реформування законодавства України до стандартів дотримання гендерної рівності, які будуть відповідати і в теорії, і на практиці реальному курсу конституційних та міжнародних принципів, які передбачені в основному законі щодо дотримання рівних прав жінок та чоловіків, а саме врегулювання сфери відповідальності у порушенні гендерної рівності, в першу чергу контроль за такою відповідальністю мають здійснювати правоохоронні органи, які мають реагувати на відповідні порушення, судова система, яка має справедливо здійснювати судочинство, а також свідомі громадяни, які мають у разі виявлення звертати свою увагу компетентних органів;
- напрацювання діючої реальної відповідальності за порушення дотримання принципу гендерної рівності та напрацювання застосування санкцій, які б

змусили більш ефективніше звертати увагу на дотриманні рівності прав чоловіків та жінок – це питання має бути врегульовано на законодавчому рівні з боку Верховної Ради України, яка має привести до ладу адміністративну відповідальність за порушення гендерної рівності на державному та регіональному рівні необхідно наділяти повноваженнями певних людей, які мають слідкувати за дотриманням рівності;

- посилити політичний державний курс на дотримання гендерної рівності та виділити достатнє фінансове забезпечення щодо реалізації політики дотримання гендерної рівності, наприклад, здійснювати державне фінансування різних програм та проектів, які направлені на дотримання рівних прав чоловіків та жінок, а саме були прийняті державні програми, які направлені на впровадження гендерної рівності в суспільстві;
- запровадження інформаційних, медійних кампаній серед суспільства щодо дотримання гендерної рівності, окрім міністерств, які на державному рівні будуть впроваджувати медійну кампанію щодо дотримання гендерної рівності, необхідно здійснювати підтримку громадських організацій та інших організацій дотримання гендерної рівності, а також здійснювати медійну підтримку та фінансування з органів місцевого самоврядування, а саме: депутатів, виконавчого комітету;
- сприяння доступу контролю з боку громадськості за дотриманням гендерної рівності в різних сферах суспільних відносин, найкращий спосіб контролю гендерної рівності можуть здійснювати: громадські організації та консультативно дорадчі органи;
- встановлення можливостей, які забезпечують участь усіх людей у процесі прийняття рішень на найнижчому рівні адміністративних структур з метою сприяння політичній свідомості та надання всім громадянам можливості брати участь у розбудові свого суспільства, а саме залучати суспільство до обговорення, до прикладу організація круглих столів тощо;
- посилити забезпечення права жінок у суспільстві та гендерну рівність шляхом застосування принципу рівного гендерного представництва в усіх радах та на адміністративних посадах (мають бути створені положення та внесені зміни в статuti).

Таким чином, врахування гендерних питань в різних сферах суспільних відносин є важливим з двох причин. По-перше, існують відмінності між ролями чоловіків і жінок, відмінності, які вимагають різних підходів. По-друге, існує системна нерівність між чоловіками та жінками. Загалом існують чіткі закономірності неповноцінного доступу жінок до ресурсів і можливостей. Крім того, жінки систематично недостатньо представлені в процесах прийняття рішень, які формують їхні суспільства та їхні власні життя.

Гендерна рівність є не лише фундаментальним правом людини, але й необхідною основою для мирного, процвітаючого та сталого світу. На сьогоднішній день, наша країна хоч і повільними і маленькими кроками, але просувається до збільшення рівня дотримання рівних прав жінок та чоловіків.

Україна, беручи міжнародний досвід, а це і успіхи, і проблеми, має ставити за мету вибудовування суспільства, де жінки та чоловіки, у всій своїй різноманітності матимуть рівні можливості для розвитку та зможуть на будь-якому рівні брати участь у житті нашого суспільства та керувати ним.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Конституція України. Законодавство України. Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 09.09.2021).
2. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019> (дата звернення: 17.10.2021).
3. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. Дата оновлення: 16.07.2021. Верховна Рада України. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 14.09.2021).
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. Дата оновлення: 07.01.2018. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 10.09.2021).
5. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. №5207-VI. Дата оновлення: 30.05.2014. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17/>. (дата звернення: 12.09.2021).
6. Про Стратегію сталого розвитку України до 2030: проект Закону України (реєстраційний № 9015 від 7 серпня 2018 року). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=64508 (дата звернення: 28.09.2021).
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
8. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>
9. Кримінальний кодекс України від від 05.04.2001 № 2341-III. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>
10. «Загальна декларація прав людини» від 10.12.1948. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
11. Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй. Прийнята резолюцією №55/2 Генеральної Асамблеї ООН від 8 вересня 2000 р. Верховна Рада України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_621 (дата звернення: 17.09.2021).

12. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю № 100: Конвенція від 29.06.1951 р. Верховна Рада України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002 (дата звернення: 06.10.2021).
13. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: Конвенція від 18.12.1979 р. Дата оновлення: 06.10.1999. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата звернення: 06.10.2021).
14. Резолюція 1325, ухвалена Радою Безпеки на її 4213-му засіданні, 31 жовтня 2000 р. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669 (дата звернення: 25.09.2021).
15. Резолюція 1820, ухвалена Радою Безпеки на її 5916-му засіданні, 19 червня 2008 р. Верховна Рада України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_h11 (дата звернення: 25.09.2021).
16. Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок 1999 року. Дата оновлення: 05.06.2003. Верховна Рада України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_794 (дата звернення: 06.09.2021).
17. Хартія основних прав Європейського Союзу. Верховна Рада України. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524 (дата звернення: 17.09.2021).
18. Питання проведення гендерно-правової експертизи: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 р. №997. Дата оновлення: 21.12.2019. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#n14>. (дата звернення: 16.11.2021).
19. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 р. № 1544-р. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80> (дата звернення: 14.10.2021).
20. Про схвалення Стратегії комунікації у сфері європейської інтеграції на 2018-2021 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 25.10.2017 р. № 779-р. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/779-2017-%D1%80> (дата звернення: 21.10.2021).

21. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 р. № 86. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20> (дата звернення: 10.11.2021).
22. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо включення до колективних договорів та угод положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків у трудових відносинах: проект нормативно-правового акту Міністерства соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/461/> (дата звернення: 02.11.2021).
23. Державна служба статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 25.09.2021).
24. Державна служба статистики. Інформаційне забезпечення моніторингу ЦСР, метадані. Ціль 5. Гендерна рівність. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/csr_prezent/ukr/st_rozv/metadata/05/05.htm (дата звернення: 06.11.2021).
25. Державна служба статистики. Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал – дані за 2020 рік. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/gdn/smzp_zs/smzp_zs_ek/smzp_zs_ek_20_ue.xlsx (дата звернення: 06.11.2021).
26. Державна служба статистики. Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал – дані за 2021 рік. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/gdn/smzp_zs/smzp_zs_ek/smzp_zs_ek_21_ue.xlsx (дата звернення: 06.11.2021).
27. Національне агентство України з питань державної служби: Наталія Алюшина про роль НАДС в рамках реалізації проекту «Права людини для України». URL: <https://nads.gov.ua/news/nataliya-alyushina-pro-rol-nads-v-ramkahrealizaciyi-proektu-prava-lyudini-dlya-ukrayini> (дата звернення: 10.11.2021).
28. Національне агентство України з питань державної служби: Форсайт і перетворення державної служби – наскрізна тема цьогорічного Рішельєфоруму. URL: <https://nads.gov.ua/news/forsajt-i-peretvorenniya-derzhavnoyisluzhbi-naskrizna-tema-cogorichnogo-rishelye-forumu> (дата звернення: 09.11.2021).

29. Національне агентство України з питань державної служби: 77% жінок, які взяли участь у Facebook-опитуванні НАДС, хотіли би очолювати державний орган влади. URL: <https://nads.gov.ua/news/77-zhinok-yaki-vzyali-uchast-ufacebook-opituvanni-nads-hotili-bi-ocholyuvati-derzhavnij-organ-vladi> (дата звернення: 09.11.2021).

30. Національне агентство України з питань державної служби: Статистичні дані. URL: <https://nads.gov.ua/diyalnist/kilkisnij-sklad-derzhavnih-sluzhbovciv/kilkisnijsklad-derzhavnih-sluzhbovciv> (дата звернення: 09.11.2021).

31. Управління кадрів Апарату Верховної Ради України. Звіт про кількісний та якісний склад державних службовців Апарату Верховної Ради України у I кварталі 2021 року. URL: <http://vrkadry.rada.gov.ua/uploads/documents/31266.pdf> (дата звернення: 27.11.2021).

32. Управління кадрів Апарату Верховної Ради України. Звіт про кількісний та якісний склад державних службовців Апарату Верховної Ради України у II кварталі 2021 року. URL: <http://vrkadry.rada.gov.ua/uploads/documents/31398.pdf> (дата звернення: 27.11.2021).

33. Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія. Київ: Вид-во НАДУ, 2004. 384 с

34. Кращий зарубіжний досвід щодо інтеграції гендерної складової до процесу публічної політики; уклад. Рудік О., Гартсайд К., Бургес Х., Ганьківський О. Київ: К.І.С., 2013. 60 с

35. Посібник для керівників державної служби; Ю. Лихач (кер. авт. колективу), М. Канавець, Р. Попов, А. Малюга, Н. Шамрай, С. Гербеда, А. Мацокін, Н. Чермошенцева, С. Селіванов, Н. Щербак, В. Дівак, Г. Третяченко, Ю. Єрченко, М. Постоловська, О. Бутенко, Л. Михалик; за заг. ред. Н. Алюшиної. – К.: ТОВ «ВІСТКА», 2020. 422 с

36. Анупрієнко О. Л. Жінка-керівник у державному управлінні: подолання гендерних стереотипів суспільства. Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України. 2008. Вип. 42. С. 259-269. URL: https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/07/anupriienko_zhinka_kerivnyk.pdf (дата звернення: 07.09.2021).

37. Гендерний аналіз українського суспільства. – К. : Логос, 1999. – 156 с.

38. Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії : [монографія] / Ольга Кулачек. – К. : Вид-во Соломії Павличко “Основи”, 2005. – 304 с.
39. Н.В. Кушнір. Право і безпека. 2017. № 1: Міжнародний досвід законодавчого забезпечення гендерної рівності. ст. 97. Режим доступу:
http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/1926/mizhnarodniy_dosvid_zakonodavchogo_zabez.pdf?sequence=2&isAllowed=y
40. Breadwinner Moms. Pew Research Center’s Social & Demographic Trends Project. URL: <http://www.pewsocialtrends.org/2013/05/29/breadwinner-moms/>.
41. Finnish Government. Finland ranks fifth in EU Gender Equality Index. URL: <https://valtioneuvosto.fi/en/-/1271139/finland-ranks-fifth-in-eu-gender-equalityindex>(дата звернення: 10.11.2021).
42. Gender impact assessment. Gender Mainstreaming Toolkit URL: <https://eige.europa.eu/publications/gender-impact-assessment-gendermainstreaming-toolkit> (дата звернення: 05.11.2021).
43. Gender Action Plan, 2022-2025. Режим доступу: <https://www.unicef.org/gender-equality/gender-action-plan-2022-2025>
44. United Nations. SDG Good Practices. URL: <https://sdgs.un.org/sdg-good-practices> (дата звернення: 03.11.2021)
45. Gender impact assessment. Gender Mainstreaming Toolkit URL: <https://eige.europa.eu/publications/gender-impact-assessment-gendermainstreaming-toolkit> (дата звернення: 05.11.2021).
46. Government Offices of Sweden. Gender Equality. URL: <https://www.government.se/government-policy/gender-equality/> (дата звернення: 12.11.2021).
47. Government Offices of Sweden. A Feminist Government. URL: <https://www.government.se/government-policy/a-feminist-government/> (дата звернення: 12.11.2021).
48. Government Offices of Sweden. Gender equality policy in Sweden. URL: <https://www.government.se/information-material/2019/03/gender-equality-policyin-sweden/> (дата звернення: 12.11.2021).

49. Government of Netherlands. Gender equality. URL: <https://www.government.nl/topics/gender-equality> (дата звернення: 13.11.2021).
50. Government of Netherlands. Gender & LGBTI Equality Policy Plan 2018-2021: Putting principles into practice. URL: <https://www.government.nl/topics/genderequality/documents/reports/2018/06/01/gender--lgbti-equality-policy-plan-2018-2021> (дата звернення: 13.11.2021).
51. Growing Number of Stay-at-Home Dads –Pew Research Center". Pew Research Center's Social & Demographic Trends Project. (14 June 2015). URL: <http://www.pewsocialtrends.org/2014/06/05/growing-number-of-dads-home-withthe-kids/> (дата звернення: 05.11.2021).
52. Hawke L. A. Gender Roles within American Marriage: Are They Really Changing? ESSAI. 2007. Vol. 5. Article 23. URL: <https://dc.cod.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1023&context=essai> (дата звернення: 05.11.2021).
53. Huddy L., Terkildsen N. "Gender Stereotypes and the Perception of Male and Female Candidates". American Journal of Political Science. 1993. Vol.
54. No. 1. P. 119– 147. URL: <https://www.jstor.org/stable/2111526> (дата звернення: 05.11.2021).
68. Lindsey L. L. Gender Roles: A Sociological Perspective. Routledge. 2015. P. 29– 34. URL: <https://books.google.com/books?id=qjibCgAAQBAJ&pg=PA29> (дата звернення: 05.11.2021).
55. McGinley A. C. Hillary Clinton, Sarah Palin, and Michelle Obama: Performing Gender, Race, and Class on the Campaign Trail. Denver University Law Review. 2009. URL: <https://scholars.law.unlv.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1164&context=facpub> (дата звернення: 05.11.2021).
56. Maria Shriver and the Center for American Progress (19 October 2009). "The Shriver Report: A Woman's Nation Changes Everything". Executive Summary. URL: https://web.archive.org/web/20091021234901/http://www.americanprogress.org/issues/2009/10/pdf/awn/executive_summary.pdf (дата звернення: 05.11.2021)
57. Nosek B. A., Banaji M. R., Greenwald A. G. Math = male, me = female, therefore math $\neq$ me. Journal of Personality and Social Psychology. 2002. Vol. 83. No. 1. P. 44–

58. URL : http://users.nber.org/~sewp/events/2005.01.14/Bios+Links/Krieger-rec1-Banaji_Math-Not-Me.pdf (дата звернення: 05.11.2021).
59. Peacock L., Marsden S. Rise in stay-at-home fathers fuelled by growing numbers of female breadwinners. *Telegraph.co.uk*. London, 2013. 23 January. URL: <https://www.telegraph.co.uk/women/9822271/Rise-in-stay-at-home-fathers-fuelledby-growing-numbers-of-female-breadwinners.html> (дата звернення: 05.11.2021).
60. Rotman D. L. Separate Spheres? Beyond the Dichotomies of Domesticity. *Current Anthropology*. 2006. Vol. 47. No. 4. P. 666–674. URL: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/506286> (дата звернення: 05.11.2021).
61. Ryan M. K., Branscombe N. R. *The SAGE Handbook of Gender and Psychology*. Sage Publications. 2013. P. 149–150. URL: <https://books.google.com/books?id=sBWUCwAAQBAJ&pg=PT149> (дата звернення: 05.11.2021).
62. Sankey M. D. *Women and War in the 21st Century: A Country-by-Country Guide*. 2018. URL: https://books.google.com.ua/books?id=4HxqDwAAQBAJ&pg=&redir_esc=y (дата звернення: 05.11.2021).
63. Sperling M.A. *Pediatric Endocrinology E-Book*. Elsevier Health Sciences. 2014. P. 141–142. URL: <https://books.google.com/books?id=GgXnAgAAQBAJ&pg=PA141> (дата звернення: 05.11.2021).
64. Stay-at-home dads on the rise – increasingly because they want to be. *The Globe and Mail*. Toronto. 2014. 5 June. URL: <https://www.theglobeandmail.com/life/parenting/stay-at-home-dads-on-the-rise-increasingly-because-they-want-to-be/article19014624/> (дата звернення: 05.11.2021).
66. Sweden: Land of the Stay-At-Home Dad. *ABC News*. 2010. 19 October. URL: <https://abcnews.go.com/Nightline/sweden-land-stay-home-dad/story?id=119182> 78 (дата звернення: 05.11.2021).
67. *The European Charter for Equality Of Women And Men in Local Life*. – The Council of European Municipalities and Regions and its Partners. URL: http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf (дата звернення: 05.11.2021).
68. *The TIMSS 2019 International Database*. URL: <https://timssandpirls.bc.edu/timss2019/index.html> (дата звернення: 05.11.2021)

69. United Nations. Gender equality and women's empowerment.

URL: <https://sdgs.un.org/topics/gender-equality-and-womens-empowerment> (дата звернення: 03.11.2021).

70. United Nations. SDG Good Practices. URL: <https://sdgs.un.org/sdg-good-practices> (дата звернення: 03.11.2021).

ДОДАТКИ

Додадток А



НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ
З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

НАКАЗ

від «__» _____ 20__ р.

м. Київ

№ _____

**Про утворення Робочої групи з
розробки короткострокових
програм підвищення кваліфікації
державних службовців «Методика
гендерно-правової експертизи
законодавства»**

З метою належної організації, підготовки, тематичного наповнення,
форм проведення підвищення кваліфікації державних службовців з питань
гендерно-правової експертизи

НАКАЗУЮ:

1. Утворити Робочу групу з розробки короткострокових програм підвищення кваліфікації державних службовців «Методика гендерно-правової експертизи законодавства» (далі – Робоча група) у складі, що додається.
2. Організаційне забезпечення діяльності Робочої групи покласти на Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу.
3. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Голова

К. О. Вашенко

Додаток Б

НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ
З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

НАКАЗ

від _____ 20__ р.

Київ

№ _____

Про утворення Міжвідомчої робочої групи щодо розвитку організаційної культури, етичних принципів та дотримання гендерної рівності на державній службі

Відповідно до Закону України «Про державну службу», підпункту 3 пункту 6 Положення про Національне агентство України з питань державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01 жовтня 2014 року № 500, з метою реалізації Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 року, консолідації зусиль для подальшої трансформації державної служби, розвитку організаційної культури, етичних принципів та дотримання гендерної рівності на державній службі

НАКАЗУЮ:

1. Утворити Міжвідомчу робочу групу щодо розвитку організаційної культури, етичних принципів та дотримання гендерної рівності на державній службі у складі згідно з додатком.

2. Визнати такими, що втратили чинність:

наказ Національного агентства України з питань державної служби від 07 листопада 2019 року № 204-19 «Про утворення Міжвідомчої робочої групи з підготовки Концепції культури державної служби»;

наказ Національного агентства України з питань державної служби від 17 січня 2020 року № 5-20 «Про утворення Міжвідомчої робочої групи».

3. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Голова

Наталія АЛЮШИНА

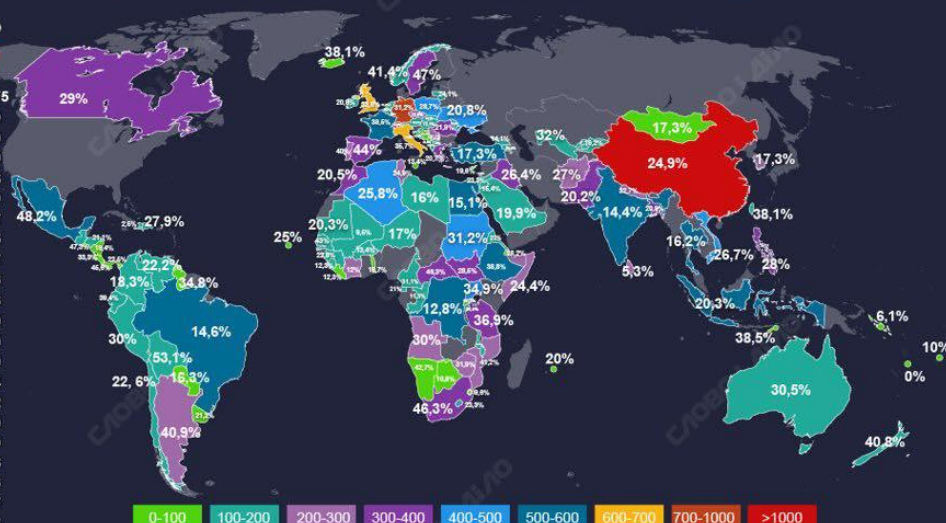
СКІЛЬКИ ЖІНОК ПРАЦЮЄ В ПАРЛАМЕНТАХ СВІТУ

СЛОВО І ДІЛО

26,2% СТАНОВИТЬ РІВЕНЬ ПРЕДСТАВНИЦТВА ЖІНОК У КРАЇНАХ, ЯКІ МАЮТЬ ГЕНДЕРНІ КВОТИ

ФАКТИЧНА КІЛЬКІСТЬ
ПАРЛАМЕНТАРІВ

Китай	2975
Німеччина	709
Велика Британія	650
Італія	630
Єгипет	596
Туреччина	589
Франція	577
Індонезія	575
Ефіопія	547
Індія	543
Бразилія	513
ДР Конго	500
Мексика	500
Тайланд	500
В'єтнам	494
Алжир	462
Польща	460
Уганда	459
Судан	426
Україна	423
ПАР	397
Марокко	395
Об'єднана Республіка Танзанія	393
Південний Судан	383
Іспанія	350
Бангладеш	349
Швеція	349
Пакистан	342
Канада	338
Ірак	329
Румунія	329
Філіппіни	304
Греція	300
Республіка Корея	295
Непал	275
Сомалі	275
Зімбабве	270
Аргентина	257
Кот-д'Івуар	251
Мозамбік	250
Афганістан	248
Сербія	247
Португалія	230
Шрі-Ланка	225
Ангола	220
Туніс	217
Чехія	200
Швейцарія	200



Угорщина	199	С'єра-Леоне	146	Того	91
Малаві	192	Літва	141	Сальвадор	84
Домініканська Республіка	190	Еквадор	137	Чорногорія	81
Лівія	188	Вірменія	132	Парагвай	80
Австрія	183	Палестина	132	Руанда	80
Камерун	180	Болівія	130	Монголія	75
Нігер	171	Йорданія	130	Ліберія	73
Колумбія	169	Перу	130	Свазіленд	73
Норвегія	169	Гондурас	128	Кабо-Верде	72
Венесуела	167	Буркіна-Фасо	127	Панама	71
Сенегал	165	Албанія	122	Маврикій	70
Гватемала	160	Бурунді	121	Гайана	69
Ірландія	158	Ізраїль	120	Мальта	67
Чилі	155	Косово	120	Ботсвана	65
Мавританія	153	Киргизстан	120	Джибуті	65
Австралія	151	Лесото	120	Тимор-Лешті	65
Хорватія	151	Північна Македонія	120	Ісландія	63
Республіка Конго	151	Нова Зеландія	120	Люксембург	60
Саудівська Аравія	151	Гаїті	118	Сан-Маріно	60
Бельгія	150	Гвінея	114	Коста-Ріка	57
Еритрея	150	Тайвань	113	Кіпр	56
Нідерланди	150	Республіка Молдова	101	Вануату	52
Словаччина	150	Екваторіальна Гвінея	100	Самоа	50
Узбекистан	150	Уругвай	99	Соломонові острови	49
Грузія	149	Намібія	96	Боснія і Герцеговина	42
Малі	147	Нікарагуа	91		

Інфографіку створено за даними Міжнародного інституту демократії та допомоги в проведенні виборів (International IDEA) станом на 11.02.2020 року

Табл. 2 1. Завдання та індикатори моніторингу досягнення ЦСР 5 «Гендерна рівність»

Завдання	Індикатори
Завдання 1. Створити умови для ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат	5.1.1. Кількість нормативно-правових актів, переглянутих або прийнятих з метою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та недопущення дискримінації щодо жінок і дівчат, од.
Завдання 2. Знизити рівень гендерно зумовленого та домашнього насильства, забезпечити ефективне запобігання його проявам та своєчасну допомогу постраждалим	5.2.1. Частка жінок віком 15-49 років, які пережили принаймні одну з форм фізичного або сексуального насильства, %
	5.2.2. Кількість звернень щодо домашнього насильства, тис.
Завдання 3. Заохочувати спільну відповідальність за ведення господарства та виховання дитини	5.3.1. Співвідношення тривалості неоплачуваної домашньої роботи (ведення господарства, догляду за дітьми та іншими родичами тощо) жінок та чоловіків, %
Завдання 4. Забезпечити рівні можливості представництва на вищих рівнях прийняття рішень у політичному та суспільному житті	5.4.1. Частка жінок серед депутатів ВРУ, %
	5.4.2. Частка жінок серед депутатів обласних рад та місцевих рад міст обласного значення, %
	5.4.3. Частка жінок серед посад вищого корпусу державної служби (посади категорії «А»), %

ЖІНКИ

ДОВОДИЛОСЯ ОСОБИСТО СТИКАТИСЯ З СИТУАЦІЄЮ, КОЛИ:



- 13% — ставили під сумнів професійні знання, навички, досвід
- 13% — призначали меншу заробітну плату, ніж іншим на аналогічних посадах
- 10% — дозволяли образливі вислови, неприйнятні жарти сексуального характеру
- 10% — кандидатуру відхиляли при прийомі на роботу з огляду на стать
- 10% — кандидатуру не сприймали серйозно при розподілі важливих доручень/завдань
- 9% — відмовляли/не допускали до кар'єрного просування
- 4% — дозволяли собі неприйнятні дії сексуального характеру

62% — не доводилося стикатися з упередженим ставленням

Керівництво до жінок і чоловіків ставиться однаково, коли:

- 73% — просять попрацювати у понаднормовий час
- 73% — встановлюють/нараховують заробітну плату
- 71% — направляють у відрядження
- 65% — розглядають їхні кандидатури з метою кар'єрного підвищення
- 62% — надають відпустку у випадку хвороби дорослого члена сім'ї

Керівництво надає перевагу ЧОЛОВІКАМ, коли:

- 21% — розглядають їхні кандидатури з метою кар'єрного підвищення
- 18% — направляють у відрядження
- 12% — просять попрацювати у понаднормовий час
- 11% — встановлюють/нараховують заробітну плату

Вибірка: 645 респонденток-жінок

ЧОЛОВІКИ

ДОВОДИЛОСЯ ОСОБИСТО СТИКАТИСЯ З СИТУАЦІЄЮ, КОЛИ:



- 5% — ставили під сумнів професійні знання, навички, досвід
- 5% — призначали меншу заробітну плату, ніж іншим на аналогічних посадах
- 3% — дозволяли образливі вислови, неприйнятні жарти сексуального характеру
- 3% — кандидатуру відхиляли при прийомі на роботу з огляду на стать
- 2% — кандидатуру не сприймали серйозно при розподілі важливих доручень/завдань
- 4% — відмовляли/не допускали до кар'єрного просування

85% — не доводилося стикатися з упередженим ставленням

Керівництво до жінок і чоловіків ставиться однаково, коли:

- 63% — просять попрацювати у понаднормовий час
- 86% — встановлюють/нараховують заробітну плату
- 65% — направляють у відрядження
- 71% — розглядають їхні кандидатури з метою кар'єрного підвищення
- 69% — надають відпустку у випадку хвороби дорослого члена сім'ї

Керівництво надає перевагу ЧОЛОВІКАМ, коли:

- 15% — розглядають їхні кандидатури з метою кар'єрного підвищення
- 21% — направляють у відрядження
- 23% — просять попрацювати у понаднормовий час
- 3% — встановлюють/нараховують заробітну плату

Вибірка: 355 респондентів-чоловіків

● — статистично значима відмінність між групами

