

ЩОРІЧНИЙ ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ КОНКУРС
“КРАЩИЙ ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ”

ТВОРЧА РОБОТА УЧАСНИКА ТРЕТЬОГО ТУРУ
ЩОРІЧНОГО ВСЕУКРАЇНСЬКОГО КОНКУРСУ
“КРАЩИЙ ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ”
НА ТЕМУ:

**ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА: ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА
МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ
СЛУЖБИ**

Дідренцел Ганна Михайлівна
відділ ведення Державного реєстру виборців
апарату Ужгородської райдержадміністрації
Закарпатської області,
головний спеціаліст

15.08.2018

2018 рік

ВСТУП

*“Гендерна рівність — це чутливий індикатор,
який демонструє, наскільки розвинутою
і демократичною є держава” -
американський політолог Рональд Інглхарт*

Осмислення ролі гендеру в усіх сферах суспільного життя нашої держави помітно змінилося протягом останніх десятиліть. Утвердження гендерної рівності (як формальної, так і фактичної) є однією з основних умов євроінтеграції України та формування демократичної держави.

Гендер — це певні соціальні ролі, які суспільство очікує від чоловіків і жінок. На відміну від біологічної статі, гендер виступає набором соціально-рольових самоідентифікацій (самовизначень), які можуть збігатися з суто біологічними особливостями або суперечити їм. Гендерні відмінності формуються саме в процесі соціалізації, на рівні суспільної свідомості, яка формується через призму сімейного виховання, традицій, релігії, освіти та менталітету у конкретному суспільстві загалом.

Питання рівності чоловіків та жінок в Україні регламентується низкою законодавчих та підзаконних актів. На найвищому законодавчому рівні Конституція України статтею 24 закріпила неможливість привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. [1]

Відповідно до Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” поняття «гендерна рівність» визначається як організована модель соціальних стосунків між жінками і чоловіками, яка не лише характеризує їхнє міжособистісне спілкування і взаємодію в сім’ї, а й визначає їхні соціальні відносини в основних інститутах суспільства (а також модель, що визначається або конструюється ними).[2]

В державному управлінні проблема забезпечення гендерної рівності є не менш актуальною, ніж в інших сферах життя суспільства. На даний час в

Україні саме у сфері державного управління та політики існує найбільший дисбаланс у рівному доступі чоловіків та жінок до цієї сфери, особливо на найвищому рівні, не зважаючи на наявність цілої низки законодавчих актів, які покликані забезпечити гендерну рівність.

Забезпечення рівності статей в сфері державної служби повинно вирішуватися через три площини:

- нормативно-правову, яка передбачає впровадження законодавчої бази з питань рівного доступу чоловіків та жінок до державного управління, а також правові механізми контролю за дотриманням гендерного законодавства;
- вивчення, аналіз та імплементація досвіду інших країн в сфері гендерної політики;
- вивчення та аналіз статистичних даних вітчизняних громадських організацій, а також міжнародних органів щодо стану гендерного питання в Україні, ведення такої державної політики, яка пропагує гендерну рівність на всіх рівнях, впровадження гендерної освіти в навчальних закладах з метою стирання гендерних стереотипів у суспільстві в цілому.

Метою даної роботи є проведення аналізу законодавства України з питань рівного доступу чоловіків і жінок до державної служби, стандартів міжнародної спільноти з питань гендеру, а також реального стану імплементації цих норм в сфері державного управління.

Розділ 1

Гендерне законодавство в Україні.

Як вже зазначалося в попередньому розділі, рівність чоловіків та жінок в Україні закріплена на найвищому законодавчому рівні Конституцією України. Рівність — це одне з найголовніших, базових прав будь-якої людини. Відсутність дискримінації — єдиний можливий шлях життя демократичного суспільства.

З метою нормативно-правового забезпечення гендерної рівності, в Україні положення про рівні можливості статей можна зустріти в цілій низці законодавчих актів. Так, у Кодексі законів про працю України у статті 2-1 держава забезпечує рівність трудових прав всіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.[3]

Законодавцем прийнято спеціальний акт, яким нормативно закріплено в Україні політику гендерної рівності — це Закон України “ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”. Даний Закон містить означення таких понять, як рівні права та рівні можливості жінок і чоловіків, дискримінація за ознакою статі, позитивні дії, сексуальні домагання тощо.

Згідно цього Закону (стаття 3), державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов’язків.

Також розділом II вищезазначеного Закону встановлено перелік органів, установ, організацій, наділених повноваженнями у сфері забезпечення гендерної рівності, а також обов’язок посадових осіб всіх органів державної влади та місцевого самоврядування всіх рівнів забезпечувати рівні можливості

та права обох статей.

Безумовно позитивним кроком у становленні політики гендерної рівності було прийняття Кабінетом Міністрів України 5 квітня 2017 р. за № 229-р КОНЦЕПЦІЇ Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року.

Метою виконання Програми є удосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадження європейських стандартів рівності.

Програмою також визначено два можливі варіанти розв'язання проблеми гендерної нерівності. Перший варіант полягає у застосуванні традиційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на основі діючої управлінської вертикалі у співпраці з громадськими об'єднаннями. Другим варіантом є комплексний підхід до розв'язання проблеми шляхом подолання системних недоліків і посилення взаємодії між державними органами влади всіх рівнів.[4]

Дана Програма за задумом урядовців повинна стати підґрунтям для комплексної реалізації положень Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, міжнародних зобов'язань України та рекомендацій міжнародних моніторингових органів щодо сталого впровадження принципів гендерної рівності.

Розділ 2

Європейський досвід з впровадження та забезпечення гендерної рівності.

Міжнародна спільнота здійснює постійний моніторинг стану справ із забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, що свідчить про цінність гендерної рівності на рівні з недопустимістю расової дискримінації. Низка міжнародних організацій виступають зі щорічними звітами, присвяченими темі забезпечення гендерної рівності у світі.

У Звіті з глобального гендерного розриву 2016 року (Global Gender Gap Report 2016), підготовленому Світовим економічним форумом, вимірюється величина гендерного розриву у чотирьох важливих сферах нерівності між чоловіками і жінками: економічна участь, рівень освіти, політичне представництво і сфера здоров'я. Згідно з цим звітом, у 2016 році Україна посідала 69 місце із 144 країн (що вища позиція в списку, то краще в країні з гендерною рівністю). При цьому, в Україні найгірша ситуація спостерігалася саме з політичним компонентом (тобто, рівні участі жінок у процесі прийняття владних рішень) — 107 місце зі значенням, яке майже наближається до нуля (чим засвідчується суцільна гендерна нерівність) [5].

Загалом, світові звіти з проблемних питань гендерної нерівності можуть слугувати джерелом інформації про тенденції та динаміку змін з даного питання в Україні, а також для проведення аналізу даного питання в порівнянні з іншими країнами. Досвід тих країн світу, де спостерігається позитивна динаміка в сфері гендерного питання може стати справді корисним для впровадження і в нашій державі та виведення України в число тих держав, де гендерна рівність є реалією, а питання дискримінації на основі статі є пережитком минулого.

У зобов'язань ЄС щодо впровадження гендерної рівності тривала історія. Фактично всі основні документи ЄС містять статті про недискримінацію, рівні права та можливості для чоловіків і жінок. Передусім береться до уваги ідея забезпечення гендерної рівності на ринку праці, а рівне ставлення до чоловіків і жінок — один з основних принципів ЄС від моменту його створення, і принцип

гендерної рівності займає центральне місце у всій його діяльності. [6]

Вперше ідею рівності статей у євроспільноті ще у 1957 році закріплено у Римських договорах, де йдеться саме про забезпечення рівних можливостей чоловіків і жінок на ринку праці, а також про однакове ставлення роботодавця до оплати праці незалежно від статі.[7]

У Хартії фундаментальних прав ЄС (2000) у статті 21 йдеться про заборону дискримінації на основі низки ознак, зокрема і статі. Окрему статтю 23 документа присвячено рівності між чоловіками і жінками: “Рівність між чоловіками і жінками має бути забезпечено у всіх сферах, зокрема що стосується зайнятості, роботи і заробітної плати. Принцип рівності не суперечить ідеї збереження або вживання заходів, які передбачають особливі переваги на користь недостатньо представленої статі”. [8]

Європейський Союз, утверджуючи принцип рівних можливостей, головну увагу зосередив на новій гендерній концепції. Від принципу однакового ставлення, що передбачає рівні права і можливості для всіх громадян – до стратегії позитивної дії. Вона передбачає зсув акцентів із забезпечення рівних можливостей на забезпечення відповідних соціальних умов, які сприяли б утвердженню фактичної гендерної рівності.

Розділ 3.

Аналіз гендерної ситуації в органах державного управління в Україні та ЄС.

В Україні в сфері державного управління існує істотний дисбаланс рівності чоловіків та жінок по вертикалі. Так, В Україні жінок державних службовців втричі більше, ніж чоловіків (в 2015 році 76,7% та 23,3% відповідно). Серед спеціалістів 8 із 10 державних службовців представлені жінками. Вони становлять абсолютну більшість на керівних посадах нижчого рівня. Однак на керівних посадах вищих категорій державних службовців жінки склали незначний відсоток. Так, у діючому складі Кабінету Міністрів України є всього 3 жінки проти 21 чоловіка (тобто жінки складають всього 14 % керівного складу вищого органу державного управління України). Для порівняння, збільшення кількості жінок на керівних посадах та створення для них економічних можливостей є одним з головних пріоритетів Європейського Союзу. Єврокомісаріатом розроблено новий законопроект для вдосконалення збалансованості між роботою та особистим життям для батьків та опікунів, які працюють. Також ЄС розробив План дій для подолання гендерного розриву між доходами. Зокрема, в лютому 2018 року кількість жінок, які займають в Європейській Комісії управлінські посади, сягнула 36%.

Повернемося до України. Сьогодні в Україні очевидними є фактори забезпечення переваг, які мають чоловіки під час входження у владні структури. Чоловік вважається стабільнішим працівником, ніж жінка, яка вважається «невигідною» для організації: адже вона більше часу приділяє сім'ї, бере декретну відпустку тощо.

Усі ці аргументи переконливо доводять необхідність ширше залучати жіночий потенціал до державного управління. На перешкоді цьому стоять традиційні уявлення про роль жінки в українському суспільстві, традиційно низький рівень культури спілкування чоловіків і жінок. Можна стверджувати, що нерівність чоловіків і жінок закладена й існує насамперед на рівні буденної

свідомості, у повсякденному житті. Тому потрібно насамперед створити таке середовище (культурне, освітнє, медійне і т.д.), за якого на загальнодержавному рівні буде пропагуватися рівність обох статей, спростування стереотипів, забезпечення гендерної освіти на всіх рівнях життя суспільства.

Гендерна політика в системі державної служби України має спрямовуватися на забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень, що сприятиме формуванню нового світогляду що до ролі жінки у сфері управління, а відтак, утвердженню гендерної рівності.

В країнах Європейського Союзу гендерна рівність забезпечується через створення системи законодавчої бази та механізмів її дотримання. При цьому, Єврокомісія застосовує так званий подвійний підхід (dual approach): втілює політику гендерної пріоритезації (gender mainstreaming) та ініціює спеціальні заходи (specific measures). [9]

Гендерна пріоритезація — це визнана на глобальному рівні ще в 1995 році на Всесвітній конференції зі становища жінок у Пекіні стратегія втілення політики гендерної рівності і передбачає організацію, вдосконалення, формування і оцінку політичних процесів у такий спосіб, щоб учасники і учасниці процесу ухвалення політичних та управлінських рішень використовували гендерний підхід в усіх галузях державного управління і на всіх його етапах. Прикладом такої стратегії в Україні є гендерне бюджетування, метою якого є підвищення економічної ефективності і прозорості бюджетних асигнувань з урахуванням різних потреб жінок і чоловіків шляхом впровадження гендерно-орієнтованого бюджетування.

Спеціальні заходи в гендерній політиці ЄС — це законодавство, інформаційно-просвітницькі кампанії, фінансові та соціальні програми. Мета цих заходів — вирішити конкретні проблеми, наприклад такі як різниця в оплаті праці, брак представництва жінок в органах державної влади тощо. До спеціальних заходів у гендерній політиці можна віднести введення квотування представництва жінок у політичних партіях, державних установах.

Загалом, серед чинників, які впливають на рівень залученості жінок до

державного управління (особливо на найвищому рівні), можна виділити, по-перше, так звану “дію згори” - тобто державну політику і розбудову дієвого інституційного механізму із забезпечення гендерної рівності, рівень партійної культури та ставлення партій до гендерної рівності. По-друге, не найменшу роль у ступені залученості жінок до участі у державній службі та політиці відіграє принцип “дії знизу” - тобто, наявність консолідованого жіночого руху, здатного ефективно лобіювати гендерні питання.

ВИСНОВКИ

Отже, проблема гендерної рівності в органах державного управління є однозначно актуальною для нашої держави, незважаючи на наявність гендерної законодавчої бази. Існує істотний дисбаланс у доступі в прийнятті важливих державних і політичних рішень між жінками і чоловіками. Представництво жіноцтва у центральних органах державної влади залишається дуже малим.

Необхідно створення дієвого механізму для імплементації в законодавство гендерних норм, залучення вітчизняних та міжнародних організацій до вирішення проблеми гендерної нерівності в органах державної влади, перейняття позитивного досвіду інших європейських країн.

Створення на державній службі таких умов, де гендерна нерівність та дискримінація стануть пережитком минулого — це один з важливих шляхів до євроінтеграції України та демократизації нашого суспільства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України від 28.06.1996.
2. Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” №2866-IV від 08.09.2005.
3. Кодекс законів про працю України №322-VIII від 10.12.1971 (зі змінами).
4. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.04.2017 №229-р “Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року”.
5. The Global Gender Gap Report 2016. Geneva: World Economic Forum, 2016.- http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf
6. Марценюк Т. “Гендер для всіх. Виклик стереотипам.” - Київ: Основи, 2017.
7. <http://www.eurotreaties.com/rometreaty.pdf>
8. Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000/C 364/01) // Official Journal of European Communities. - 18/12/2000. - http://www.europarl.europa.eu/chapter/pdf/text_en.pdf
9. Gender Equality in the European Union. - Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.