

**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 ТА ЧОЛОВІКІВ В СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ»**

**Семеняк Ірина Володимирівна  
Чернівецька обласна державна адміністрація  
Завідувач сектору нагород управління персоналом та  
нагород апарату обласної державної адміністрації**

**2018 рік**

## Вступ

Актуальність даної проблематики в Україні визначається тим, що розбудова незалежної, правової, демократичної держави неможлива без створення для жінок та чоловіків рівних прав для реалізації своїх можливостей в усіх сферах життя, в тому числі і на державній службі.

Сьогодні в Україні очевидними є фактори забезпечення переваг, які мають чоловіки під час входження у владні структури, а саме: традиційно усталене чоловіче домінування в керівних владних структурах; власність та управління економікою перебувають у «чоловічих» руках; обмеженість гендерного світогляду у переважної більшості чоловічого населення України; традиційність поглядів значної частини населення України на приватну жінку і громадського чоловіка [1; с. 174-181].

На жаль, у більшості країн світу, і в Україні зокрема, досі існує стійкий стереотип, що керівник – це обов'язково чоловік, а секретар – жінка. Від чоловіків чекають прагнення до влади і досягнення висот, тоді як кар'єрні амбіції жінок піддаються загальній критиці. Природно, що така ідеологія, впливає на ділення ролей в суспільстві, на те, хто в ній приймає стратегічні, життєво необхідні рішення і на чию користь вони приймаються.

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.

Указом Президента України від 01 лютого 2012 року № 45/2012 схвалено Стратегію державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки. Саме в цьому нормативному документі зазначено, що забезпечення гендерної рівності є одним із першочергових завдань реалізації державної кадрової політики.

В цілому, ствердження гендерної рівності – це частина широкої культурної трансформації, що змінює функціонування традиційних суспільств і сприяє розвитку демократичних інститутів. Саме тому гендерна політика в Україні, особливо в умовах обраного курсу на побудову європейських

демократичних інститутів, постає зовсім у новому, актуальному світлі. І вимагає утвердження цінності гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і у різних його інституціях, зокрема. Це, насамперед, недопущення гендерної дискримінації, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень (у першу чергу, через обрання в представницькі органи та призначення на урядові посади), забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків, унеможливлення проявів гендерного насильства тощо.

## **1. Забезпечення гендерної рівності в Європейському Союзі**

### **1.1. Нормативно – правова база.**

1 вересня 2017 року набрала чинності Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. Одним із невід’ємних принципів, на яких базуються законодавчі та нормативні акти ЄС є принцип гендерної рівності в усіх сферах, в тому числі і на державній службі.

Стандарти щодо рівного ставлення до жінок і чоловіків є частиною як первинного, так і вторинного законодавства ЄС. Гендерна політика в країнах Європейського Союзу пройшла декілька етапів розвитку: від політики поліпшення становища жінок та політики в інтересах жінок до політики забезпечення рівних прав і можливостей. Ще на початку 90-х рр. XX ст. у європейському співтоваристві було створено першу європейську мережу експертів з питань залучення жінок до прийняття рішень, яка здійснювала моніторинг цих процесів у країнах Євросоюзу. Норми про рівноправність жінок і чоловіків закріплено у двох Міжнародних пактах ООН 1966 р. Це Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права [3] та Міжнародний пакт про громадянські та політичні права [4]. У цих документах принцип рівноправності статей закріплено у формі юридичного зобов’язання, а рівність прав жінок і чоловіків розглядається ширше ніж просте декларування їх загальної рівності перед законом. Особливу роль у становленні рівності статей відіграла Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), яку часто називають «біллем про права жінок». Конвенцію CEDAW було прийнято в 1979 році й ратифіковано 189 країнами, зокрема Україною, яка несе правові зобов’язання по виконанню її положень на практиці.

Конвенція визначає дискримінацію щодо жінок, як будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і

жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі [2].

Це визначення охоплює дискримінацію як навмисну/пряму («як ціль»), так і ненавмисну («як наслідок»). Конвенція зобов'язує держави – учасники не тільки забезпечити рівність чоловіків та жінок перед законом (де-юре), так і в реальному житті (де-факто).

Конвенція також визначає рівність прав чоловіків та жінок в доступі до державної служби: «Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у політичному та суспільному житті країни і, зокрема, забезпечують жінкам на рівних умовах з чоловіками право:

а) голосувати на всіх виборах і публічних референдумах та бути обраними до всіх публічно виборних органів;

б) брати участь у формуванні та здійсненні політики уряду та займати державні посади, а також здійснювати всі державні функції на всіх рівнях державного управління» [2].

## **1.2. Механізми дотримання нормативно – правової бази.**

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.

Ця стратегія передбачає зміщення акцентів із забезпечення рівних можливостей до забезпечення відповідних соціальних умов, які сприяли б утвердженню фактичної гендерної рівності.

Позитивна дія – це такі адекватні заходи, до яких мають удаватися жінки, щоб виправити становище з огляду на нерівні стартові умови, що склалися у патріархальному суспільстві.

Політика позитивної дискримінації передбачає, в першу чергу, застосування цілої низки форм права, які можна класифікувати як такі, що

обмежують чоловіків, передбачаючи систему квот; розробку освітніх програм підготовки жінок – політиків; вжиття заходів спрямованих на те, щоб допомогти жінкам поєднати сімейну та професійну сфери [6]. З появою поняття позитивної дискримінації виникла ціла низка суперечок у наукових та політичних колах стосовно впровадження даної системи в політику. Її противники зазначали, що введення, наприклад, квот порушить принципи демократичної участі громадян у політиці і буде сприяти послабленню професійної якості політиків, оскільки їх будуть залучати до політики не за ознакою професіоналізму, а за ознакою статі [6]. Дійсно, потрібно розуміти, що впровадження позитивної дискримінації може мати і певні негативні наслідки, однак, ідея реалізації такої політики досить важлива: руйнація глибоко вкоріненої системи негативної дискримінації, для того, щоб побороти нерівність та забезпечити повноцінне функціонування базових демократичних інститутів.

Позитивна дія у своєму крайньому вияві – це позитивна дискримінація, коли збільшення представництва жінок досягають наданням певних пільг чи запровадженням квот. Ця тенденція у ЄС з кожним роком лише посилюється і все більше стверджує принцип соціальної справедливості у внутрішній політиці держав-членів ЄС [6].

У сучасних умовах гендерні квоти – це вид позитивної дискримінації, тобто система пільг, заохочень, заборон і компенсацій, спрямованих на підвищення соціального статусу жінок.

Можна виокремити три основні форми таких квот:

1. Система зарезервованих місць застосовується шляхом закріплення за жінками посад (місць) в парламентах або інших не виборних органах.

Така практика існує у країнах Африки, Азії та Середнього Сходу (сьогодні застосовується у Афганістані, Алжирі, Китаї, Нігері, Гаїті та ін..) і вперше була введена в дію у 1930 році.

Найчастіше відповідні норми закріплюються на конституційному рівні.

Недолік таких заходів полягає у тому, що "не зарезервовані" місця в уявленні громадян та політичних еліт можуть розглядатись як такі, що за замовчуванням належні чоловікам.

2. Законодавчі квоти зобов'язують партії висувати визначений відсоток жінок-кандидатів. Відповідні норми закріплюються, переважно, у виборчому законодавстві.

Квотування знайшло своє поширення у 1990-х роках і сьогодні широко застосовується у таких країнах, як Бельгія, Португалія, Франція, Словенія, Вірменія, Румунія, Киргистан, Узбекистан та ін.

Зазвичай, такі законодавчі квоти передбачають включення до списку кандидатів у співвідношенні не менше 25-50% представників іншої статі.

Відмінними є механізми такого квотування: якщо, наприклад, у Франції його метою є "сприяння доступу", то в інших країнах (Аргентина, Бельгія) встановлюються й конкретні рекомендації щодо висування кандидатів та кандидаток до виборчого списку та їх розміщення у ньому.

3. Партійні квоти (добровільні партійні квоти) є більш розповсюдженими ніж законодавчі. Вони являють собою зобов'язання окремих політичних партій включити до виборчого списку певний відсоток жінок – членів партії.

Такі заходи, як правило, впроваджуються через партійні статuti, партійні програми та додаткові внутрішні правила.

Згаданий різновид квот застосовується у таких країнах, як Швеція, Ісландія, Норвегія, Австрія, Чехія.

До прикладу, в Іспанії застосовується і законодавче, і партійне квотування.

Цікавим також видається й досвід Швеції, де з 1920 року жіночі рухи здійснюють громадський контроль за процесом відбору кандидатів та кандидаток до партійних списків [7].

Звісно, потрібно розуміти, що гендерне квотування в політичній сфері не вирішує всіх питань щодо дискримінації жінок у політиці. Однак правильно вибудована система квот може призвести до значних прогресивних кроків стосовно жіночого представництва у політичній сфері.

## **2. Забезпечення гендерної рівності в Україні**

З моменту ратифікації Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) в 1979 році Україною створено ряд правових механізмів, спрямованих на впровадження гендерної рівності.

Стаття 24 Конституції України визначає, що «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути 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. 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» [8].

Відповідно до основних принципів захисту прав людини, закріплених у Конституції України, діють й інші нормативно – правові акти: Закон України «Про обов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 № 1533-III; Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07.12.2017 №2229-VIII; Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 26.07.2005 №1135/2005 та інші [9].

Важливим кроком у формуванні гендерного законодавства стало прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року (далі – Закон).

Закон має на меті досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Відповідно до статті 3 Закону



встановлюються основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Так, 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;
- підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі [10].

Також Законом передбачено те, що чинне законодавство й проекти нормативно-правових актів підлягають обов'язковій гендерно-правовій експертизі; в органах виконавчої влади, на підприємствах, в установах та організаціях має бути спеціальний координатор з питань гендеру; скарги на випадки дискримінації за ознакою статі можна надсилати на розгляд безпосередньо до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини [10].

У 2008 р. відповідні зміни внесено до Закону України “Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини”, якими передбачено, що Уповноважений з прав людини здійснює контроль за дотриманням прав та можливостей жінок і чоловіків [11].

### 3. Світова практика забезпечення гендерної рівності в політичному полі

За даними Міжпарламентського Союзу станом на 1 січня 2017 року кількість жінок у парламентах світу складає 23,3% [12].

У країнах Європейського Союзу жінки посідають у середньому 29 % місць у парламентах [12].

Членами ООН є 191 держава, серед яких у 182 є парламенти. При цьому в дев'яти парламентах світу немає жодної жінки-депутата. У 173 країнах жінки представлені в парламентах, із них у 83 застосовуються гендерні квоти представництва. Ще в 15 країнах ці квоти або застосовувалися раніше, або пропонується їх запровадити. Практично в половині парламентів світу застосовується той чи інший тип гендерних квот на виборах до національних парламентів.

У загальному рейтингу серед 193 країн світу Україна за рівнем представництва жінок у законодавчому органі (12,3%) посідає лише 146 місце [12].

Варто зазначити, що в країнах, які займають одні з найвищих позицій в списку країн за індексом людського розвитку, жінки займають 40-60% керівних посад. До того ж, жінкам довіряють не лише «традиційні» жіночі галузі, як-от міністерства у справах культури, молоді, сім'ї, або ж соціальний захист. Міністри у спідницях дають собі раду також із силовими відомствами, керують фінансами.

<b>Країна</b>	<b>Місце в списку ІЛР</b>	<b>Кількість чоловіків, які займають посади керівників міністерств</b>	<b>Кількість жінок, які займають посади керівників міністерств</b>
Норвегія	1	10	9
Німеччина	4	9	8
Данія	5	13	8
Україна	84	21	3

Згідно з даними національної доповіді "Цілі розвитку тисячоліття. Україна: 2000-2015"., на травень 2015 року в Верховній Раді України була присутня 51 жінка серед 422 депутатів. У процентному відношенні це 12,1% серед всіх депутатів Верховної Ради [13].

Станом на 2018 рік ситуація особливо не змінилась. Серед 423 народних депутатів VIII скликання – 371 чоловік і лише 52 жінки.

Однією з особливостей функціонування державної служби в Україні є переважаюча кількість жінок на посадах спеціалістів та головних спеціалістів. Співвідношення державних службовців за категоріями посад демонструє, що чим вища посада, тим менша кількість жінок її обіймає.

#### **Гендерне співвідношення в апаратах обласних державних адміністрацій**

<b>Апарат ОДА</b>	<b>Жінки</b>	<b>Чоловіки</b>
Чернівецька ОДА	15	13
Чернігівська ОДА	17	6
Тернопільська ОДА	6	6
Миколаївська ОДА	5	7

## **Висновки**

Опираючись на світовий досвід, для України можна виділити такі шляхи вирішення проблеми гендерної дискримінації:

1. Запровадження дієвих гендерних квот різних форм
2. Вдосконалення системи охорони здоров'я жінок та дітей, а також розширення мережі соціальних послуг
3. Освітні програми щодо підвищення політичної активності жінок та заохочення їх до кар'єрного росту
4. Формування позитивного іміджу жінки – керівника у суспільстві
5. Перегляд положень законодавства у сфері праці, які знижують конкурентну здатність жінок на ринку праці (заборона долучати жінок до певного виду робіт і т.д.)
6. Запровадження фондів, організацій, діяльність котрих спрямована на досягнення гендерної рівності в політиці.

В Українській державі досягнуто значного прогресу у вивченні й осмисленні жіночої і гендерної проблематики та вирішенні гендерних проблем. Втілення гендерних засад базується на конституційних положеннях, нормах Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» та близько 300 нормативно-правових актів, що враховують гендерний аспект.

Проте незважаючи на законодавче закріплення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у громадсько-політичній та соціально-економічній сферах, в Україні мають місце деформації гендерної державної політики, що зумовлюють викривлення збалансованого представництва працівників різної статі в органах державного управління. Гендерна асиметрія потребує вдосконалення механізмів формування та реалізації державної гендерної політики на всіх рівнях влади.

Проведений аналіз дав змогу виявити, що чоловіки та жінки не завжди мають однакові погляди й потреби, і що представництво жінок в органах влади

є надзвичайно важливим для того, щоб їхні інтереси були належним чином представлені у керівництві країною. Тим самим постає завдання забезпечення збалансованої участі чоловіків і жінок у процесі прийняття управлінських рішень та впровадженні заходів, які впливають на їхнє життя. Ця проблема є актуальною для України. Зміни у становищі жінок в Україні можливі лише за умови послідовної державної гендерної політики. Розробка та впровадження державних стратегій дозволили б жінкам урівноважити свою суспільну діяльність та сімейне життя й тим самим підвищити ефективність державного управління. Основою та підґрунтям таких стратегій має стати відродження демократичних традицій історично високого суспільного статусу української жінки, підтримка прагнень жінок розширити свої можливості і заявити про свій повноцінний статус членів громадянського суспільства.

Зрештою, рівність жінок і чоловіків має стати реальністю в демократичній та соціальній державі, яка планує увійти до європейської спільноти.

**Перелік використаної літератури**

1. Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності / Т. М. Мельник. –2-ге допов. вид. –К., 2010. –440 с
2. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_207)
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042)
4. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043)
5. Як забезпечити гендерну рівність у політиці [Електронний ресурс] // Інформаційний бюлетень Міжнародного центру перспективних досліджень – 2007. – № 364. – Режим доступу: <http://www.pasos.org/content/download>.
6. Іовчева А.М. Гендерна рівність у політиці: теорія та практика [Електронний ресурс] / А.М.Іовчева. – Режим доступу: [file:///C:/Users/Andriy/AppData/Local/Temp/Npchdupol\\_2009\\_122\\_109\\_18.pdf](file:///C:/Users/Andriy/AppData/Local/Temp/Npchdupol_2009_122_109_18.pdf)
7. Шведова Н. Квоты: благо или новые проблемы? [Електронний ресурс] / Н.А. Шведова. – Режим доступу: <http://www.owl.ru/win/books/policy/quota.htm>.
8. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
9. Соколов В. Тенденції гендерної політики в Європі та Україні / В'ячеслав Соколов, Марина Саприкіна // Політ. менеджмент. –2008. –№ 3. –С. 120–127.
10. Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2866-15>.

11. Закон України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80>.
12. Гербут Н. Представництво жінок у парламенті: європейський досвід та українські реалії [Електронний ресурс] / Н. Гербут. – Режим доступу: [http://www.ipiend.gov.ua/uploads/nz/nz\\_54/gerbut\\_predstavystsvo.pdf](http://www.ipiend.gov.ua/uploads/nz/nz_54/gerbut_predstavystsvo.pdf)
13. Цілі розвитку тисячоліття. Україна: 2000 – 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://un.org.ua/images/stories/docs/2015\\_MDGs\\_Ukraine\\_Report\\_ukr.pdf](http://un.org.ua/images/stories/docs/2015_MDGs_Ukraine_Report_ukr.pdf)
14. Гендерні аспекти державної служби: монографія / М. І. Пірен, Н. В. Грицяк, Т. Е. Василевська, О. М. Іваницька; за заг. ред. Богдана Кравченка. – К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2002. – 336 с.
15. Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://socialdata.org.ua/wp-content/uploads/2017/10/Women\\_and\\_Men\\_in-Leadership\\_Position.pdf](https://socialdata.org.ua/wp-content/uploads/2017/10/Women_and_Men_in-Leadership_Position.pdf)
16. Грицяк Н. В. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія. – К. : Вид-во НАДУ, 2004. – 384 с.
17. Гаращенко С. В. Гендерна рівність як чинник демократичних перетворень в Україні / С. В. Гаращенко // Наукові записки. – 2008. – Т. 82. – С. 58-61.
18. Левченко К. Б. Права жінок: зміст, стан та перспективи розвитку : монографія / Левченко К. Б. – Х. : Вид-во НУВС, 2001. – 348 с.