

**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»

Селецька Катерина Юріївна

Драбівська районна державна  
адміністрація  
Провідний спеціаліст відділу ведення  
Державного реєстру виборців

16.08.2018

2018 РІК

## 1. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ

Термін “гендер” виник у Великій Британії і в перекладі з англійської означає рід. Спочатку це слово використовувалося для позначення граматичного роду (чоловічого, жіночого, середнього). У новому сенсі поняття “гендер” застосував у 1968 році американський психолог Р.Столер.

Гендер здебільшого розуміється як соціальна надбудова над біологічною статтю, або як соціальна стать, гендер позначає соціальні очікування представників жіночої і чоловічої статі.

Визначаючи поняття гендерної політики в системі державної служби, слід насамперед з’ясувати, що розуміється під терміном “політика” і “державна політика”.

Термін “політика” (policy) означає “курс дій, обраний і дотримуваний владою, керівником, політичною партією тощо”.

Державна політика (state policy) – “це напрям дій або утримання від них, обраний органами державної влади для розв’язування певної проблеми або сукупності взаємопов’язаних проблем”.

Державна гендерна політика являє собою “діяльність (або бездіяльність у разі свідомої відсутності такої політики) державних інституцій, спрямована на забезпечення рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві”.

Державну гендерну політику можна розуміти як стратегічну діяльність держави, що здійснюється шляхом спільних дій усіх зацікавлених суб’єктів з метою надання рівних можливостей жінкам і чоловікам у користуванні гарантованими правами та свободами, створення умов для самореалізації особистості та є головним компонентом усіх напрямів державної кадрової політики.

Таким чином, виходячи з аналізу наведених вище понять і категорій можна визначити, що гендерна політика в системі державної служби – це комплекс дій органів державної влади щодо забезпечення державним службовцям

відповідного соціального статусу згідно з освітою, особистими і професійними якостями та культурно-інтелектуальним потенціалом на основі гарантування рівних можливостей жінкам і чоловікам у світлі гендерної демократії.

## **2. СУТНІСТЬ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**

Сутність гендерної політики в системі державної служби, на нашу думку, полягає в послідовному здійсненні чітких дій, спрямованих на утвердження гендерної рівності в органах державної влади, що передбачає:

- гарантування прав та свобод жінок і чоловіків та рівних можливостей у користуванні цими правами та свободами;
- створення однакових умов для самореалізації, розвитку лідерських якостей та набуття людиною соціального статусу відповідно до потреб, інтересів і здібностей жінки і чоловіка;
- визнання того, що мають бути враховані специфічні інтереси жінок і чоловіків під час розробки програм та проектів;
- справедливе ставлення до жінок і чоловіків та до оцінювання результатів їхньої діяльності;
- забезпечення однакових можливостей для жінок і чоловіків робити свій внесок у політичний, соціальний, економічний і культурний розвиток;
- гарантування прав щодо доступу чоловіків і жінок до розподілу економічних і соціальних ресурсів;
- сприяння розвитку партнерства між жінками і чоловіками на основі принципів демократії;
- створення передумов формування гендерно збалансованого державного кадрового апарату, особливо його керівного складу.

### **3. ПРОБЛЕМАТИКА ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**

Як наголошують науковці, ситуація в державному управлінні відтворює те, що ми маємо в суспільстві. Якщо в суспільстві низький рівень розуміння гендерної рівності з погляду соціальних ролей, то це знаходить своє відображення і у сфері державного управління.

Сьогодні в Україні є присутніми фактори забезпечення переваг, які мають чоловіки під час входження у владні структури, а саме: традиційно чоловіче домінування на керівних посадах органів вищого рівня; економічні підвалини – власність і управління економікою перебувають у чоловічих руках; обмеженість гендерного світогляду в чоловічого населення країни; традиційність поглядів значної частини людського потенціалу України на приватну жінку і громадського чоловіка.

Гендерна політика в системі державної служби України має спрямовуватися на забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень, а відтак, утвердженню гендерної рівності. Як зазначено у презентованій Урядом Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки (далі - Стратегія), яка розрахована на шість років і містить стільки ж стратегічних цілей:

1. запобігання гендерним стереотипам, боротьба з такими явищами;
2. запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству;
3. забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя;
4. досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків в ухваленні політичних і суспільних рішень;
5. захист прав жінок-мігрантів, жінок-біженців, жінок і дівчат, які шукають притулку;
6. реалізація стратегії досягнення гендерної рівності в усіх політиках та заходах.

Україна, не чекаючи затвердження Стратегії Ради Європи, уже рухається цими шістьма напрямками», – заявила Віце-прем'єр-міністр з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України Іванна Климпуш-Цинцадзе,

виступаючи з промовою на презентації Стратегії. «Уперше в історії України питання гендерної рівності має підтримку на найвищому політичному рівні і є серед пріоритетних у Плані дій Уряду на 2018 рік», – підкреслила Віце-прем'єр-міністр.

Однак дотримання норм Конституції України (стаття 24), Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» залишається незадовільним.

#### **4. ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК КОМПОНЕНТ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ**

Гендерна рівність – це ідеологічний компонент державної політики та державного управління, що має чотири виміри.

Перший вимір гендерної рівності – це права людини як універсальний стандарт політичних, громадянських, економічних, соціальних та культурних прав та свобод для жінок і чоловіків.

Другий вимір гендерної рівності – це права людини як права жінок.

Третій вимір – рівність свобод, прав та обов'язків.

Четвертий – рівні можливості – основний елемент гендерної рівності.

Певні кроки в напрямі забезпечення гендерної рівності, зокрема в системі державної служби України, вже зроблені. Відповідно до ст.4 Закону України «Про державну службу» всі громадяни України мають рівні права на проходження державної служби.

Співвідношення державних службовців за категоріями посад демонструє, що чим вища посада, тим менша кількість жінок її обіймає.

Проте, на районному рівні спостерігається протилежна ситуація, а саме переважання на посадах державної служби жінок. Наприклад, порівнюючи співвідношення чоловіків і жінок державних службовців у Драбівській районній державній адміністрації зберігається тенденція зниження кількості чоловіків. Так у 2011 році співвідношення жінок до чоловіків складало 70 до 30 відсотків, у 2015 році цей показник змінився на 80,6 до 19,4 відсотка, а станом на 01.01.2018 чоловіки налічували 13 осіб, це 16,7 відсотка від 80 державних

службовців районної державної адміністрації, а на сьогоднішній день у Драбівській райдержадміністрації налічується 78 державних службовців, з них 11 чоловіків, або 14,1 відсотка від загальної кількості. На мою думку, така ситуація складається у зв'язку з доволі низькою оплатою праці, низькою імовірністю кар'єрного росту, не бачення перспектив розвитку.

Нажаль, в Україні подекуди залишається поширеним таке явище, як гендерна сліпота і велике значення мають гендерні стереотипи, що є перешкодами на шляху побудови гендерно збалансованого суспільства.

Перша група гендерних стереотипів базується на відповідних уявленнях про психологічні риси та якості чоловіків і жінок. Згідно з цими стереотипами чоловіки і жінки є протилежностями, тобто чоловікам приписується активне, творче начало, здатність розв'язувати проблеми, застосовувати логічне мислення та компетентність; жіноче ж начало – природно-репродуктивне і тому жінка має бути покірною, залежною.

В основу виокремлення другої групи гендерних стереотипів покладені соціальні начала. Ця група стереотипів закріплює професійні ролі чоловіків і жінок. Для жінки головними є ролі сімейні (дружина, мати, господарка), а для чоловіка – ролі професійні.

До третьої групи гендерних стереотипів вчені відносять стандартизовані уявлення, що пов'язані з відмінностями у змісті праці – жіночої і чоловічої. Місце жінки – у сфері виконавчої та обслуговуючої праці, чоловіка – у сфері інструментальної праці, тобто творчої та керівної.

## **5. ВИСНОВОК**

На основі всього вищесказаного можемо зробити висновок, що співвідношення жінок та чоловіків на державній службі поступово складається на користь представниць жіночої статі. Проте збільшення кількості жінок-керівників на вищих рівнях органів влади в останні роки є недостатнім для подолання відповідної дискримінації у сфері державної служби. Подолання

таких негативних явищ гендерного характеру сприятиме встановленню на державній службі гендерної рівності, яка, безперечно, є однією з ознак правової держави і посідає важливе місце у забезпеченні розвитку здорового суспільства та знаходиться в центрі економічного та соціального прогресу.

Отже, проблема формування та реалізації дієвої гендерної політики в українському суспільстві загалом та у сфері державної служби зокрема є на сьогодні актуальною і потребує свого розв'язання. Рівність жінок і чоловіків має стати реальністю в демократичній та соціальній державі, яка планує увійти до європейської спільноти.

### Список використаних джерел:

1. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV // ВВР України. – 2005. – №52. – Ст. 561.
2. Аналіз, що ґрунтується на врахуванні гендерних питань : довід. для вироблення напрямків політики. – Отава, 1998. – 334 с.
3. Вілкова О. Сучасні моделі гендерної політики: сутність та особливості впровадження / Олена Вілкова // Політ. менеджмент. – 2008. – № 6. – С. 160–166.
4. Воронько Л.О. Гендерна політика в системі державної служби: поняття і сутність. – Режим доступу: <http://academy.gov.ua/ej/ej16/txts/12VLOSPS.pdf>.
5. Гендер у державному управлінні. Гендер як чинник розподілу влади. – Режим доступу: [http://cpk.org.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=681](http://cpk.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=681).
6. Гендерна політика в системі державного управління : підручник / [М. М. Білинська, Л. В. Гонюкова, Л. О. Воронько та ін. ; за заг. ред. М. М. Білинської]. – К. ; [Запоріжжя : Друк. світ], 2011. – 132 с.
7. 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.
8. Гендерні підходи у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., Луцьк, 1 черв. 2012 р. – Луцьк, 2012. – 204 с.
9. Гошовська В. Г. Основи гендерної політики в парламентській діяльності : навч. посіб. / [В. А. Гошовська, Н. Б. Ларіна, В. В. Святненко] ; за заг. ред. В. А. Гошовської. – К., 2011. – 100 с.
10. Грицяк Н. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія / Наталя Грицяк. – К. : Вид-во НАДУ, 2004. – 384 с.
11. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка та ін. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.
12. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. – К. : НАДУ, 2011. – Т. 4 : Галузеве управління / наук.-ред. колегія : М. М. Іжа (співголова), В. Г. Бодров (співголова) та ін. – 2011. – 648 с.
13. Кілієвич О. Англо-український глосарій термінів і понять з аналізу державної політики та економіки / Олександр Кілієвич. – К. : Вид-во Соломії Павличко “Основи”, 2003. – 512 с.
14. Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії: [монографія] / Ольга Кулачек. – К. : Вид-во Соломії Павличко “Основи”, 2005. – 304 с.
15. Матеріали семінарів “Політичне лідерство жінок та вибори-98” / Проект “Гендер в розвитку” ПРООН та SIDA. – К., 1998. – 76 с.



16. 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.
17. Реалізація гендерної політики в управлінні освітою : навч.-метод. посіб. / [Н. Г. Протасова, Л.А. Гаєвська, Т.О. Лукіна та ін. ; за заг. ред. Н.Г. Протасової]. – К. ; [Запоріжжя : Друк. світ], 2011. – 176 с.
18. Соколов В. Тенденції гендерної політики в Європі та Україні / В'ячеслав Соколов, Марина Саприкіна // Політ. менеджмент. – 2008. – № 3. – С. 120–127.
19. Соціологія : корот. енциклопед. слов. / за заг. ред. В. І. Воловича. – К. : Укр. центр. духов. культури, 1998. – 736 с.
20. Тукаленко І. Від рівності прав до рівності можливостей / Інна Тукаленко // Політ. менеджмент. – 2008. – № 5. – С. 128–135.