

ЩОРІЧНИЙ ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ КОНКУРС

«Кращий державний службовець»

Творча робота учасника третього туру
щорічного Всеукраїнського конкурсу

«Кращий державний службовець»

на тему:

«Актуальні проблеми гендерної рівності в Україні»

Додотченко Марина Сергіївна

Управління соціального захисту населення

Білопільської районної державної адміністрації

Провідний спеціаліст відділу грошових виплат
і компенсацій

26.07.2017
дата виконання

(підпис)

2017 рік

План роботи

Вступ

Розділ 1. Поняття «гендер» та «гендерна рівність».

Розділ 2. Державна гендерна політика в Україні.

Розділ 3. Гендерна нерівність на державній службі.

Розділ 4. Гендерна нерівність у різних сферах життя.

Висновки

Список використаної літератури

ВСТУП

Актуальність теми обумовлюється розбудовою незалежної, демократичної, соціальної, правової Української держави, створенням для жінок і чоловіків рівних умов реалізації своїх можливостей в усіх сферах суспільно-політичного та економічного життя країни. З огляду на соціальну специфіку обох статей, має на меті подальшу демократизацію суспільства, інтеграцію країни у європейський та євроатлантичний простір. Усвідомлення рівності чоловіків і жінок, визнання партнерських відносин між ними, необхідність збалансованості їх інтересів у процесі державного управління потребує удосконалення механізмів формування та реалізації державної гендерної політики, забезпечення гендерного паритету на керівних посадах в органах державного управління різних рівнів та у представницьких органах влади.

Незважаючи на важливість вирішення цих питань, необхідно визнати, що законодавча база, система інститутів, державно-управлінські механізми формування гендерної політики на сучасному етапі державотворення в Україні досліджуються недостатньо. Разом з тим, ігнорування гендерних проблем у стратегії розбудови державності може спричинити серйозні негативні наслідки.

Метою дослідження є визначення напрямів удосконалення механізмів формування та реалізації державної гендерної політики в Україні.

Завдання дослідження:

- проаналізувати сучасний стан забезпечення гендерної рівності на державній службі та в інших сферах життєдіяльності України;
- з'ясувати чинники та механізми реалізації гендерної рівності в державному управлінні, особливості їх взаємозв'язку;
- розкрити зміст механізму формування та реалізації державної гендерної політики й визначити перспективні напрямки його удосконалення.

Об'єкт дослідження: гендерна політика держави в умовах соціальних трансформацій.

Предмет дослідження: удосконалення механізму формування та реалізації державної гендерної політики в Україні.

Методи дослідження: для вирішення завдань дослідження використано комплекс загальнонаукових методів, які дозволили забезпечити досягнення визначеної мети.

РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ «ГЕНДЕР» ТА «ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ»

Слово «гендер» вперше з'явилося в 70-ті роки минулого століття для опису соціально визначених характеристик чоловіків та жінок на відміну від біологічно визначених (стать). Можна сказати, що люди народжуються жіночої або чоловічої статі, а потім вчаться бути дівчатами та хлопцями, щоб згодом сформуватися у жінок та чоловіків, рівноправних членів суспільства. Гендер, як поняття, відноситься до соціально набутої поведінки і очікувань, які асоціюються з обома статями. Подібно расі і класу, гендер – це категорія соціальна, яка виникає у великому розмаїтті нашого життя і визначає наші суспільні стосунки з іншими людьми.

Гендерна рівність – це рівні права і можливості для жінок та чоловіків у суспільстві, рівні умови для реалізації прав людини, участі в національному, політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку, отриманні рівних винагород за результатами праці.

Гендерна рівність передбачає однаковий статус для жінок і чоловіків. Вона означає, що чоловіки та жінки мають однакові умови для реалізації своїх людських прав та однаковий потенціал для здійснення свого внеску у національний, політичний, економічний, соціальний та культурний розвиток, а також рівні права на користування результатами цього розвитку.

Питання поліпшення становища жінок та впровадження гендерної рівності у суспільстві є актуальним для світової спільноти і для України.

Мета гендерної рівності полягає не в тому, щоб прирівняти жінок до чоловіків, а в тому щоб наділити їх життя можливостями і шансами, які будуть рівними і зберігатимуться такими.

РОЗДІЛ 2. ДЕРЖАВНА ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В УКРАЇНІ

Одним з напрямків державної політики в Україні є гендерна політика. Такий напрям політики є новим для України, але він вже має свою історію становлення. В зв'язку з проголошенням Україною курсу євроінтеграції гендерне питання, що є пріоритетним у Євросоюзі, набуло особливого значення в політичних процесах держави. Особливістю формування державної гендерної політики в Україні є те, що вона будується на основі міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих Україною та регулюється національними нормативно-правовими актами щодо рівності між жінками і чоловіками.

Основним документом щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків є Конвенція ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок від 24 грудня 1980 року.

З метою виконання Україною, як країною-учасницею своїх зобов'язань прийнято низку нормативно-правових актів.

Так, до нормативно-правових актів національного рівня, що врегульовують відносини у сфері державної гендерної політики в Україні, належить, насамперед, Конституція України. Так, рівність прав і свобод людини й громадянина незалежно від статі визначається і гарантується ст. 24 Конституції України, в якій, зокрема, закріплено: «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». Принцип гендерної рівності закріплено також у ст. 51 Конституції України: «Шлюб ґрунтується на вільній згоді жінки і чоловіка. Кожен з подружжя має рівні права і обов'язки у шлюбі та сім'ї... »

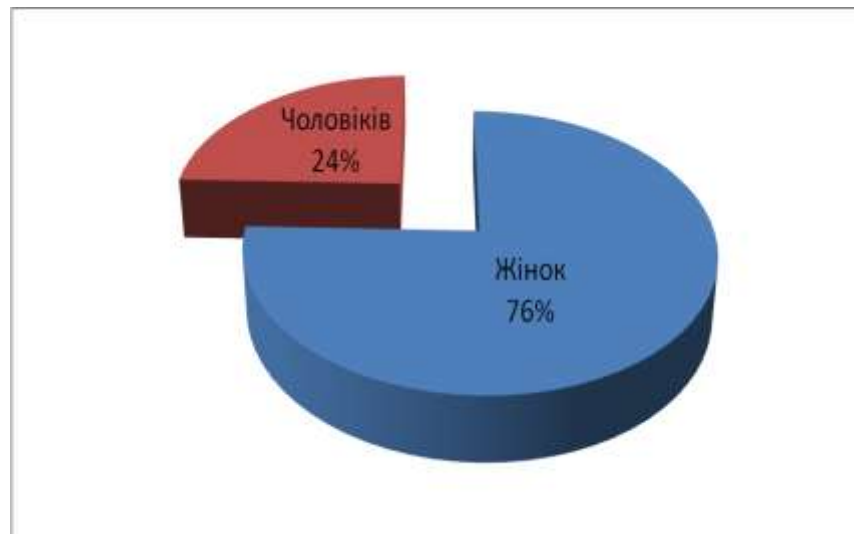
У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що набрав чинності з 1 січня 2006 р., проголошено забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, а саме: – призначення на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі; – дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування і під час її проходження забороняється; – 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; – 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; – 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.

Однак на сьогодні застосування Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» залишається незадовільним. Забезпечення гендерної рівності є нині одним з першочергових завдань реалізації державної кадрової політики відповідно до поставлених основних цілей, як зазначається в Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки.

РОЗДІЛ 3.ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ В УКРАЇНІ

Державне управління в Україні характеризується відсутністю гендерної рівності: 76 % працівників це жінки і тільки 24 % - чоловіки (діаграма 1).

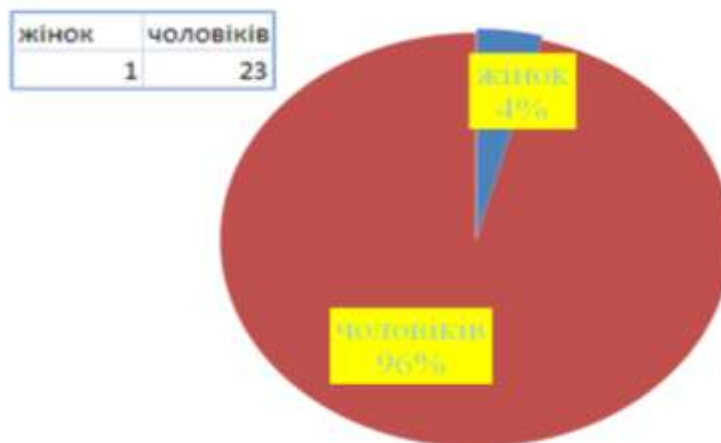
Діаграма 1



Співвідношення жінок та чоловіків на державній службі по Україні

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. Не піддається сумніву твердження, що в умовах подружнього життя чоловік сприймається як годувальник, а жінка як мати й домогосподарка. Можна стверджувати, що нерівність чоловіків і жінок закладена й існує насамперед на рівні буденної свідомості, у повсякденному житті.

Діаграма 2



Співвідношення державних службовців – керівників наприкладі голів обласних державних адміністрацій по Україні

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

РОЗДІЛ 4. ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ У РІЗНИХ СФЕРАХ ЖИТТЯ

Сьогодні ми живемо в часи швидких змін. Звичайно ж, змінюються і взаємини між чоловіками і жінками у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Утвердження гендерної рівності – важливий напрямок, який розвивається в Україні за останні роки. Це питання проходить через всі проблеми сьогодення і є актуальним в житті кожного з нас. На суспільному рівні декларовані права та можливості особистості, незалежно від статі, реально не дотримуються, упереджене ставлення і гендерна дискримінація продовжується, жінки і чоловіки в цілому мають неоднаковий доступ до розподілу соціальних статусів, привілеїв, престижу, влади. Інтеграція української держави у світове співтовариство вимагає переосмислення місця і ролі чоловіка і жінки в суспільстві, їх рівноправної участі у всіх сферах життєдіяльності – економічній, соціальній, правовій та політичній, а також зміни суспільної свідомості, де і сьогодні успішно реалізуються ряд укорінених гендерних стереотипів.

Соціальна дискримінація означає обмеження або втрату прав за гендерною ознакою у всіх сферах життя: трудовій, соціально-економічній, політичній, духовній, побутовій. Соціальна дискримінація призводить до зниження соціального статусу і є однією з форм насильства над особистістю. Відповідно до Індексу гендерної нерівності 2016 року, Україна визнана найгіршою для жінок країною в Європі, поряд з Туреччиною, В'єтнамом, Аргентиною і Монголією — в світовому масштабі.

У 2015 році Україна посіла 67 місце серед 145 країн згідно з Глобальним звітом про стан гендерної рівності у світі за індикаторами «гендерне співвідношення серед депутатів Верховної Ради України та депутатів місцевих органів влади», «співвідношення середнього рівня заробітної плати жінок та середнього рівня заробітної плати чоловіків».

Зокрема, частка жінок у Верховній Раді України VIII скликання становить 12 відсотків, що несуттєво більше порівняно із попередніми скликаннями. За

даними місцевих виборів 2015 року, у 22 обласних радах частка жінок становила 15 відсотків, у міських радах - 18,1 відсотка за наявності законодавчої норми не менш як 30 відсотків.

Згідно з інформацією Держстату, за 2015 рік розмір середньомісячної заробітної плати жінок на 25,1 відсотка нижчий, ніж у чоловіків.

Значний розрив між середньомісячною заробітною платою жінок та чоловіків призводить до нерівних можливостей доступу до економічних ресурсів, а також відмінностей у якісних характеристиках зайнятості і соціальному статусі жінок і чоловіків та як наслідок - до зростання рівня бідності населення.

Таблиця

Місце України в рейтингу індексу гендерної нерівності

2008	2011	2012	2013	2014	2015	2016
44	57	57	61	57	55	69

З якими випадками дискримінації стикаються у своєму житті українські жінки тільки тому, що належать до жіночої статі?

1. Ненадання необхідної допомоги жінкам — постраждалим від домашнього насильства:

За статистикою Національної поліції, кількість звернень до поліції за фактами насильства в сім'ї — це близько 130 тисяч в рік, постраждалі — переважно жінки. У той же час кримінальної відповідальності за таке насильство не встановлено, системи комплексної і невідкладної допомоги жертвам домашнього насильства не створено.

2. Більш низька оплата праці жінок порівняно з чоловіками на тих же посадах:

Згідно з даними Державної служби статистики, жінки отримують на 36,5% меншу зарплату, ніж чоловіки при рівних посадах і навичках.



За результатами інших досліджень, цей розрив ще більше: так, в бізнес-секторі в 2015 році він становив 41%, причому на позиціях топ-менеджера, старшого фахівця або керівника групи жінки отримують лише 0,58% від зарплатні чоловіка.

Така ситуація прямо суперечить взятим Україною на себе міжнародних зобов'язань.

3.Покладання турботи про дітей і домашньої роботи переважно на жінок:

Турбота про дітей в Україні залишається суто жіночою справою. Саме жінки надовго йдуть в декрет (набагато довше, ніж годують дитину грудьми), саме жінки беруть відпустку, коли дитина хворіє, саме бабусі дивляться за онуками, навіть якщо є дідусь теж.

Як наслідок, поки чоловіки розвиваються професійно або відпочивають, жінка зайнята в неоплачуваній сфері, робота в якій не помічається та сприймається як належне.

Фактично через це жінка піддається дискримінації в трудових відносинах, адже це їй потім забирати дитину з садка (отже, вона не зможе затриматися на роботі), організовувати дитяче дозвілля і свята (в той час, як могла б краще освоїти нову комп'ютерну програму) , і, звичайно, це їй турбуватися про дитяче харчування і прибирати дитячий безлад в будинку. Хоча могла б ходити на курси англійської та отримати підвищення на роботі.

Згідно з дослідженням Світового економічного форуму, жінки в середньому працюють на 50 хвилин в день довше, ніж чоловіки, причому неоплачувана праця жінок становить майже 5 годин в день, в той час, як у чоловіків — півтори години.

4.Відсутність будь-якої відповідальності клієнтів секс-індустрії:

На відміну від жінок в секс-індустрії, відповідальність яких встановлена Кодексом України про адміністративні правопорушення, клієнти цих жінок звільнені від відповідальності. Тобто ті, хто створює попит, хто живить всю багатомільйонну індустрію, не несуть відповідальності. А ті, хто залучений в

проституцію (11% з них — дівчата 12-15 років, 20% — дівчата 16-17 років, тобто 31% неповнолітніх) — переслідуються за законом.

Отже, дискримінація є однією з головних перешкод досягнення гендерної рівності в економічній, політичній та інших сферах. Відсутність комплексної системи проведення гендерно-правової експертизи, недостатній обсяг статистичних показників за ознакою статі, відсутність гендерного підходу у програмах, документах, стратегіях, планах на всіх рівнях і в усіх структурах гальмує процес упровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

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 та в інших сферах життєдіяльності. Гендерна асиметрія потребує вдосконалення механізмів формування та реалізації державної гендерної політики на всіх рівнях влади.

Досягнення гендерної паритетності в суспільстві як неодмінної умови його стабільного розвитку неможливе без послідовних дій вищого законодавчого органу і органів виконавчої влади щодо формування гендерної культури взаємовідносин в управлінській сфері, зміни гендерної свідомості посадовців, урахування гендерних підходів у всіх стратегічних напрямках діяльності інститутів держави і громадянського суспільства.

Конституційні засади державної гендерної політики в Україні не повною мірою відповідають міжнародним правовим нормам та стандартам у сфері забезпечення гендерної рівності і залишаються переважно декларативними, зокрема щодо рівних можливостей статей у виборчому процесі, сферах підприємництва та соціального захисту, органах державного управління та органах місцевого самоврядування, у праці та одержанні винагороди за неї, під час укладання колективних договорів, що виключає можливість демократичного впливу на досягнення гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя.

Розв'язання гендерних питань вимагає:

- удосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадження європейських стандартів рівності;

- удосконалення нормативно-правової бази з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності суспільства;

- проведення гендерно-правової експертизи існуючих законодавчих актів і внесення до них відповідних змін, включення гендерних компонентів до галузевих нормативно-правових актів, усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків щодо участі в управлінні державними справами;

- встановлення конкретних санкцій за порушення чинного законодавства у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;

- удосконалення механізму реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі та дискримінації більш як за однією ознакою, однією з яких є ознака статі, розгляду випадків такої дискримінації та вжиття відповідних заходів за результатами їх розгляду;

- зменшення гендерного дисбалансу у сфері державної служби та управління людськими ресурсами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. (зі змінами і доповненнями). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua>.
2. Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV.
3. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Деякі питання реформування державного управління України від 24 червня 2016 р. № 474-р» .
4. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» від 5 квітня 2017 р. № 229-р
5. Жидкова О.О «Проблеми гендерної рівності в Україні»., 2014, Харківський національний університет радіоелектроніки, ст. викл. каф. філософії
6. Гендерні аспекти державної служби: Моногр./М. Пірен, Н. Грицяк, Т. Василевська, О. Іваницька; За редакцією Б. Кравченко. К.: Вид-во Соломії Павличко "Основи", 2002. С. 335