

**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 У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ
СЛУЖБИ”**

Томашук Марія Миколаївна
Департамент містобудування
та архітектури
Київської обласної державної
адміністрації
Головний спеціаліст відділу
формування територіальних
громад управління
планування територій

дата виконання

підпис учасника

2018 рік

ЗМІСТ

Вступ.....	3
1. Проблематика гендерної нерівності в українському суспільстві.....	4
2. Огляд існуючого законодавства	5
3. Реалізація принципу гендерної рівності у світі.....	7
4. Забезпечення гендерної рівності в Україні.....	9
5. Фактичний стан упровадження гендерної політики на державній службі.....	10
Висновки.....	12
Список використаної літератури.....	13

ВСТУП

Питання забезпечення рівних прав і можливостей чоловіка й жінки визнається пріоритетним як на міжнародному рівні, так і в державній політиці більшості цивілізованих країн світу нарівні з такими глобальними проблемами, як забезпечення миру та безпеки, подолання бідності, охорона навколишнього природного середовища.

Ступінь залучення жінок до політичної діяльності та надання можливості приймати рішення може розглядатися як ключовий показник гендерної рівності суспільства. Гендерна рівність на державній службі має розглядатися з точки зору того, чи перебувають жінки на посадах, обіймаючи які можна ухвалювати рішення або впливати на їхнє ухвалення нарівні з чоловіками.

Пекінська платформа 1995 року наголошує, що рівність під час ухвалення рішень є невід'ємною частиною визнання прав жінок та що рівна участь жінок у процесі прийняття рішень є не тільки вимогою звичайної справедливості або демократичності, але також необхідною умовою врахування інтересів жінок.[7]

1. ПРОБЛЕМАТИКА ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Сьогодні в Україні очевидними є фактори забезпечення переваг, які мають чоловіки під час входження у владні структури. Чоловік вважається більш стабільним працівником, ніж жінка, яка є «невигідною» для організації, адже вона більше часу приділяє сім'ї, бере декретну відпустку тощо. Державне управління в Україні характеризується відсутністю гендерної рівності: 76 % працівників – це жінки, і тільки 24 % – чоловіки.[4]

До основних причин гендерної нерівності в українському суспільстві можна віднести:

- відсутність гендерної складової в програмах стратегічних реформ;
- низький рівень спроможності органів державної влади щодо реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- недосконалість наявної системи збору інформації за ознакою статевієї приналежності, що обмежує можливості розв'язання найбільш актуальних проблем і розривів у реалізації прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності суспільства на рівні державної політики;
- відсутність комплексної системи реагування на випадок дискримінації за ознакою статі, запобігання гендерно-зумовленому насильству та дискримінації і надання допомоги особам, які від них постраждали;
- недосконала практика застосування законодавства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- збереження стійких стереотипів щодо розподілу ролей жінок і чоловіків у сфері зайнятості, у політиці, у суспільстві та в сім'ї;
- часткове виконання рекомендацій та зауважень міжнародних моніторингових місій та міжнародних організацій.

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.

2. ОГЛЯД ІСНУЮЧОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Після ухвалення Пекінської декларації 1995 року та Платформи дій Україна досягла певного прогресу у сфері сприяння гендерній рівності та розширення прав і можливостей жінок. Одним з основних досягнень стало створення нормативно-правової бази з питань гендерної рівності, зокрема ухвалення Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків».[2] Проте на сьогоднішній день формування в Україні законодавчої бази щодо забезпечення рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків залишається важливою проблемою.

Основними нормативно-правовими актами у сфері гендерної рівності є:

1. Конституція України
2. Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків»
3. Закон України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”
4. Кодекс законів про працю України
5. Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

6. Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року.

Принцип рівності прав жінок та чоловіків закріплено в Конституції України. Зокрема, статтею 24 Конституції України наголошено: *«Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних із 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»*.^[1]

Проте не всі закони унормовано із врахуванням особливостей гендерної політики. Зокрема, Закон України «Про вибори народних депутатів України» не містить норм та механізмів, які б забезпечили виконання ст. 15 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Ще у 2010 році була спроба внесення змін до Законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про вибори народних депутатів України», «Про вибори депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, місцевих рад та сільських, селищних, міських голів» у частині формування виборчих списків. Законопроект визначав порядок, який забезпечує представництво у виборчому списку в кожній п'ятірці кандидатів у депутати як жінок, так і чоловіків. Іншими словами, ця норма гарантувала щонайменше 20% представлення жінок у державних виборних органах.

3. РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СВІТІ

У країнах Європейського Союзу (далі – ЄС) гендерна рівність забезпечується через створення системи законодавчої бази та механізмів її дотримання. Європейський Союз, утверджуючи принцип рівних можливостей, головну увагу зосередив на новій гендерній концепції. Від принципу однакового ставлення, що передбачає рівні права й 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. На початку дев'яностих років ХХ ст. у ЄС створено першу європейську мережу експертів із питань залучення жінок до процесу прийняття рішень, яка здійснювала моніторинг цих процесів у країнах Євросоюзу. Країни, які хочуть вступити до ЄС, повинні запроваджувати законодавство стосовно рівних можливостей та розділяти цілі ЄС щодо вирівнювання гендерного балансу в країнах.

Окрім структур Європейського Союзу, важливе значення мають також інституції та діяльність Ради Європи, яка об'єднує абсолютну більшість країн континенту і членом якої Україна є з 1996 р., а також Організації з безпеки та співробітництва в Європі. Рада Європи займається розробкою засад гендерної політики вже понад 25 років. Нині в складі Ради Європи діє Керівний комітет з питань рівноправності між жінками та чоловіками. Саме в Раді Європи виникло поняття “паритетної демократії”, політико-правової форми організації соціально-статевих відносин у суспільстві, за якої жінки і чоловіки мають рівний правовий та політичний статус і як рівноправні представлені й здійснюють діяльність у гендернозбалансованих органах влади та управлінських структурах

Згідно з дослідженнями Міжпарламентського союзу станом на 1 червня 2018 року складено список із 193 країн, у якому представлено відсоток жінок у національних парламентах.[10] До трійки лідерів із представництва жінок у

парламенті увійшли Руанда (49 жінок із 80 представників), Куба (322 жінки із 605 представників) та Болівія (69 жінок із 130 представників).

Останні позиції рейтингу займають країни, до парламенту яких не увійшла жодна жінка: Папуа-Нова Гвінея (106 представників), Вануату (52 представники) та Ємен (275 представників).

Україна в зазначеному рейтингу посідає 144 місце. До парламенту країни увійшли 423 представники, серед яких 52 жінки, що становить 12,3 %.

Зазначені дослідження Міжпарламентський союз запровадив більше 20 років тому. Станом на 1 січня 1997 року в трійку лідерів входили європейські країни: Швеція, Норвегія та Фінляндія. На останніх місцях – країни Близького Сходу, де національне віросповідання - іслам, яке відповідно не передбачає рівності між чоловіками та жінками. Тобто представництво жінок на посадах державної служби та участь у політичній діяльності взагалі відсутня. Зокрема, у Марокко із 333 осіб лише 2 посади обіймають жінки. В інших країнах Близького Сходу жінки зовсім не займають посади.

4. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

Згідно з дослідженнями українських науковців І. Омеляна та Д. Ковриженка, найбільша частка жінок була в складі Верховної Ради УРСР, вона сягала 30% (у 1985 році 157 жінок було обрано до Верховної Ради УРСР), унаслідок запровадження Комуністичною партією СРСР неофіційної квоти на участь жінок у виборних органах.[6,8]

Після перших багатопартійних виборів 1990 року кількість жінок у парламенті значно зменшилася. Якщо простежити тенденції останніх 28 років, з моменту набуття Україною незалежності, ситуація із представленням жінок у політиці змінювалася на краще дуже повільно.

За результатами виборів до Верховної Ради України, представництво жінок - народних депутатів має невеликий відсоток.(Табл.1)

Таблиця 1

Рік	Відсоток жінок у парламенті	Місце України в рейтингу Міжпарламентського союзу
2018	11,8%	144
2017	12,3%	146
2016	12,1%	143
2015	11,8%	104
2014	9,7%	120
2013	9,4%	115
2010	8%	116
2008	8,2%	110
2007	7,5%	104
2006	8,5%	123
2002	5,1%	85
1998	8,1%	83
1994	5,7%	-
1990	3%	-

Водночас, найбільше жінок представлено на найнижчих політичних управлінських ланках – у сільських радах жінки складають 51%, у селищних радах – 46%, серед депутатів міських рад – 28%. [3]

Робота в таких умовах є найбільш складною, оскільки вимагає безпосереднього контакту з виборцями, вирішення конкретних життєвих проблем, зазвичай, з мінімальними наявними для цього ресурсами. На жаль, активна участь жінок у нижчих ланках державного управління та органів самоврядування не є причинно-наслідковим зв'язком та шляхом до участі у вищих органах влади й доступу до прийняття рішень на державному рівні.

Низьке представництво й незначна участь жінок у політичних процесах і процесах ухвалення рішень є серйозним викликом демократії, оскільки понад 50% громадян де-факто усунуто від участі в державному управлінні. Відповідно, інтереси цих громадян, у цьому разі – жінок, не враховано під час ухвалення державних рішень.

5. ФАКТИЧНИЙ СТАН УПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Згідно з даними державної служби статистики, на початок 2010 року жінки переважали в складі державних службовців — як керівників, так і спеціалістів (відповідно 64,8% і 79,5%).[5]

Проте, чим вища політична ланка, тим менше представлено в ній жінок. Зокрема, до складу 24 міністрів Кабінету Міністрів України, станом на серпень 2018 року, увійшли 4 жінки, з яких дві — виконуючі обов'язки. Посади голів обласних державних адміністрацій обіймають 23 чоловіки та 1 жінка — голова Харківської облдержадміністрації.

За роки Незалежності України посаду голови Київської облдержадміністрації займали 11 осіб, серед них 1 жінка — Ульяновко В. І. Аналогічна ситуація з посадою голови Київської обласної ради — одна жінка з 9 представників.

Незабезпечення гендерної рівності можна прослідкувати й на нижчих ланках державної служба, а саме:

- на посадах голів райдержадміністрацій Київської області представлені 21 чоловік та 4 жінки;
- у 12 містах обласного значення Київської області посади міського голови займають 11 чоловіків.

Розподіл на посадах керівників структурних підрозділів Київської облдержадміністрації досить рівномірний: 8 жінок на керівних посадах із 20 можливих.

За результатами Gender Gap Index 2017 Україна посідає 61 місце в переліку 144 країн світу.[9] За даними цього індексу, протягом останніх років Україна поступово опускається донизу: 48 місце 2006 року, 57 — 2007-го, 62 — 2008-го та 61 2009-го. Окремі показники цього індексу яскраво ілюструють ситуацію з не виправдано низьким рівнем представлення жінок у політиці. За

індексом представлення жінок на міністерських посадах Україна посідає 100 місце. За рівнем освіченості жінок України - 28 місце, за рівнем політичних прав та можливостей жінок – 103 місце зі 144 можливих. Дуже низький відсоток жінок серед власників середнього бізнесу, і лише одиниці володіють великим бізнесом.

ВИСНОВКИ

Гендерні перетворення в політико-правовій системі та в суспільстві загалом є довготривалим та складним процесом. Гендерні стереотипи, так само, як і гендерна нерівність, формувалися в суспільстві протягом тривалого часу, тому й дії, спрямовані на її подолання, мають бути стратегічними й послідовними.

Для прогресу потрібні спільні зусилля та співпраця з міжнародними організаціями, орієнтація на досягнення країн Європейського Союзу у сфері гендерної рівності, популяризація відповідних громадських організацій, залучення чоловіків як союзників до вирішення поставлених проблем. Сприяння гендерній рівності та збалансованій участі жінок у політиці варто розглядати як засіб реалізації справедливості та демократії в кожній країні.

Необхідно забезпечити на державному, регіональному та місцевому рівнях проведення навчальних програм із питань гендерної рівності, впровадження механізмів недопущення гендерно-дискримінаційної інформації в ЗМІ та в публічних виступах, а також реалізувати законодавче забезпечення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Конституція України
2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
3. Гендерна арифметика влади: інформація станом на 25 березня 2010 року/Український жіночий фонд, Київ.
4. Гендерна нерівність на державній службі
<http://blp.sm.gov.ua/index.php/uk/gumanitarna-politika/sotsialniy-zahyst/8594-genderna-nerivnist-na-derzhavnij-sluzhbi>.
5. Матеріали слухань Комітету Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин «Практика застосування Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Київ, 10 листопада 2010 р.
6. Омелян І. Гендер у політиці – історія боротьби за політичні права жінок; <http://gender.at.ua/news/2010-03-04-294>.
7. Пекін + 15 і Україна: Міжнародні зобов'язання і практики впровадження / упорядниця О.Суслова – Київ: СПД Москаленко О.М., 2010.
8. Denys Kovryzhenko. Regulation of Political Parties in Ukraine: current state and directions of reforms. Published by Agency for Legislative Initiatives, and OSCE/ ODIHR, Kyiv, 2010 (Vistka Ltd), p. 81.
9. The Global Gender Gap Report 2017
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf
10. The Inter-Parliamentary Union <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm>