

DOI: [10.32702/2307-2156-2021.9.33](https://doi.org/10.32702/2307-2156-2021.9.33)

УДК 351:304.4-055.2

Н. М. Махначова,
к. е. н., доцент, завідувач кафедри менеджменту та адміністрування,
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
ORCID ID: 0000-0003-4634-2009

І. Ю. Семенюк,
к. е. н., доцент кафедри менеджменту та адміністрування,
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
ORCID ID: 0000-0002-9211-4907

Г. В. Іванченко,
к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту та адміністрування,
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
ORCID ID: 0000-0002-5654-1514

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

N. Makhnachova
PhD in Economics, Associate Professor, Head of the Department of Management and Administration, Vinnytsia Institute of Trade and Economics of KNUTE

I. Semeniuk
PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Management and Administration, Vinnytsia Institute of Trade and Economics of KNUTE

H. Ivanchenko
PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management and Administration, Vinnytsia Institute of Trade and Economics of KNUTE

PROSPECTS FOR DEVELOPMENT OF GENDER POLICY IN THE PUBLIC GOVERNANCE SYSTEM

У статті проаналізовано сутність гендерної політики та запропоновано напрямки подальшого впровадження і дотримання ідеї гендерної рівності у публічній службі. Визначено поняття гендерної рівності в системі державної служби і з'ясовано її сутність. Проаналізовано основні положення законодавства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Проведено аналіз кадрового забезпечення на державній службі з урахуванням проблеми рівноправності та рівних можливостей для жінок і чоловіків. Наведено приклад реалізації зазначених положень нормативно-правових актів у Державній прикордонній службі України. Проаналізовано зміни до штатного розпису органу публічної влади із впровадження посад помічників (радників) з гендерних питань. Обґрунтовано необхідність подальшої реалізації принципів та цілей сталого розвитку 2030.

The article analyzes the essence of gender policy and proposes directions for further implementation and observance of gender equality idea in public service. The concept of gender

equality in the civil service system has been defined and its essence has been clarified. It has been proved that the problem of gender equality has acquired particular acuteness, since the struggle for the establishment of democratic norms and principles is intensifying in the world. In this context, gender partnership (levels of gender relations), gender equality are becoming increasingly important and are implemented through purposeful state policy, as well as by international organizations (in particular, the UN) in countries where legislation or traditions do not define equality between men and women. The article revealed common gender stereotypes about the position of men and women in society. It has been proved that public administration in Ukraine is characterized by a lack of gender equality, 76% of employees are women and only 24% are men. It is noted that gender policy in the civil service system of Ukraine should be aimed at ensuring a balanced participation of women and men in decision-making, and not the number of employees. This will contribute to the formation of a new worldview about the role of women in the field of management, and then, the establishment of gender equality. It has been established that in the context of the implementation of the Sustainable Development Goals 2030 (Goal No. 5 "Gender Equality"), the problem of gender equality becomes particularly relevant. The main provisions of the legislation in the field of ensuring equal rights and opportunities for women and men have been analyzed. The analysis of staffing in the civil service is carried out, taking into account the problem of equality and equal opportunities for women and men. An example of the implementation of these provisions of regulatory legal acts in the State Border Guard Service of Ukraine is given. Changes in the staffing table of the public authority on the introduction of the positions of assistants (advisers) on gender issues have been analyzed. It was determined that the understanding by civil servants and local government officials of the importance of gender approaches will help make public administration reform more effective and promote compliance with European standards and principles of good governance. The necessity of further implementation of the principles and goals of sustainable development 2030 has been substantiated.

Ключові слова: *гендерна рівність; державна служба; публічна служба; цілі сталого розвитку*

Key words: *gender equality; civil service; public service; goals of sustainable development*

Постановка проблеми. 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 відпустку по догляду за дитиною тощо[1].

Усі ці аргументи переконливо доводять необхідність ширше залучати жіночий потенціал до публічного 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 [1].

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.

В країнах Європейського Союзу гендерна рівність забезпечується через створення системи законодавчої бази та механізмів її дотримання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. В контексті реалізації цілей сталого розвитку 2030 (ціль № 5 «Гендерна рівність») проблематика гендерної рівності набуває особливої актуальності. Так, Ю.В. Івченко досліджує національні особливості гендерної рівності в Україні; А.М. Кучук піднімає питання рівності чоловіка і жінки; В.Г. Никифоренко аналізує проблеми та шляхи вдосконалення гендерної рівності в Україні. На важливість гендерного аспекту державної політики звернула увагу Т.М. Мельник, І.С. Пашко.

Дослідження показали, що проблема взаємовідносин жінки і чоловіка в різних сферах співіснування виникла давно. Сьогодні вона набула особливої гостроти, оскільки у світі активізується боротьба за утвердження демократичних норм і принципів. У цьому контексті гендерне партнерство (рівні відносини статей), гендерна рівність набувають усе більшої актуальності і реалізуються через цілеспрямовану державну

політику, а також силами міжнародних організацій (зокрема, ООН) в країнах, де законодавство або традиції не визначають рівноправ'я між чоловіком та жінкою.

Формулювання цілей (мети). Метою статті є дослідження сучасного стану та перспектив розвитку гендерної політики в системі публічного управління в Україні.

Державне управління в Україні характеризується відсутністю гендерної рівності, 76 % працівників це жінки і тільки 24 % - чоловіки. Але варто зазначити, що гендерна політика в системі державної служби України повинна спрямовуватися на забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків саме у прийнятті рішень. Це сприятиме формуванню нового світогляду щодо ролі жінки у сфері управління, а відтак, утвердженню гендерної рівності.

Статтею 16 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» проголошено забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, а саме:

1. Призначення на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі.

2. Дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування і під час її проходження забороняється.

3. 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.

4. Формування кадрового резерву для заміщення посад в органах місцевого самоврядування, просування їх по службі здійснюється із забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків. Однак на сьогодні застосування Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» ще бажає кращого. Очевидними є фактори забезпечення переваг, які мають чоловіки під час входження у владні структури, а саме: традиційно усталене чоловіче домінування в керівних владних структурах; економічні підвалини – власність і управління економікою перебувають у чоловічих руках; обмеженість гендерного світогляду в чоловічого населення країни; обмеженість політичних і гендерних поглядів керівного складу значної частини жіночих організацій; традиційність поглядів значної частини людського потенціалу України на приватну жінку і громадського чоловіка [5].

Підпунктом 7 пункту 1 статті 4 Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII визначено, що одним з принципів державної служби є забезпечення рівного доступу до державної служби, тобто заборона всіх форм та проявів дискримінації, відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження [2].

На виконання завдання 5.4. – Гендерна рівність Національної доповіді «Цілі сталого розвитку: Україна» НАДС веде облік частки жінок серед посад вищого корпусу державної служби (посади категорії «А»).

Впродовж 2018 року навчання за відповідними програмами пройшли 1032 державних службовці і посадових осіб органів місцевого самоврядування та 444 спеціалісти з питань забезпечення гендерної рівності.

Разом з тим, у 2017 році організовано підвищення кваліфікації з основ гендерної рівності для 3748 державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

На виконання завдання 5.4. – Гендерна рівність Національної доповіді «Цілі сталого розвитку: Україна» НАДС веде облік частки жінок серед посад вищого корпусу державної служби, посади категорії «А», (табл. 1).

За друге півріччя 2016 року на вищевказані посади було призначено 36 осіб, з них 8 жінок.

Протягом 2017 року на зазначені посади було призначено 101 особу, серед них 23 жінки, що складає 27,8%.

У 2018 році проведено 21 конкурс на посади державної служби категорії «А», де визначено 18 переможців, з яких 6 жінок та 12 чоловіків. Другим кандидатом за результатом конкурсу визначено 11 осіб, з яких 4 жінки та 7 чоловіків.

За результатами проведених конкурсів на посади державної служби категорії «А» призначено 15 переможців, з яких 4 жінки.

Крім того, кількість осіб, які подали документи для участі у конкурсі складає 180 осіб, з яких 141 особа – чоловіки та 39 осіб – жінки. Кількість осіб, які допущені для участі у конкурсі складає 152 особи, де 120 осіб – чоловіки та 32 – жінки.

Таблиця 1.
Облік жінок серед посад вищого корпусу державної служби, посади категорії «А»

Посада	I півріччя 2016	II півріччя 2016		2017, осіб	З них жінок протягом 2017	2018, осіб	З них жінок протягом 2018
Державний секретар КМУ та його заступники, державні секретарі міністерств	Надання зазначеної інформації не вбачається за можливе, оскільки Закон України “Про державну службу” від 10 грудня 2015 року набрав чинності 1 травня 2016 року. Комісія з питань вищого корпусу державної служби утворена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 13 липня 2016 року № 49	13	1	9	1	2	-
Керівник ЦООВ (та перший заступник, заступники)		14	3	19	4	10	2
Керівник апарату/секретаріату		0	0	3	0	3	2
Голови місцевих державних організацій*		9	4	70	18	-	-
Всього		36	8	101	23	15	4

* Відповідно до Закону України від 09 листопада 2017 року № 2190-VIII “Про внесення змін до деяких законів України щодо окремих питань проходження державної служби” з 11 листопада 2017 року посади голів місцевих державних адміністрацій не належать до посад державної служби категорії “А” (вищий корпус державної служби), а посади заступників голів місцевих держадміністрацій – до посад державної служби категорії “Б”.

Розуміння державними службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування важливості гендерних підходів – допоможе зробити реформу державного управління більш ефективною та сприятиме відповідності європейським стандартам і принципам належного врядування [3].

Питання реалізації політики рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у секторі безпеки і оборони України набувають все більшої актуальності після підписання розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року 113-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року (зі змінами), від 5 вересня 2018 року № 634-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року» та постанови Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 року № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на період до 2021 року».

Крім того, у Державній прикордонній службі України відкриті усі посади рядового, сержантського і старшинського складу усі напрями освітньої підготовки у Національній академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького для жінок і чоловіків. На сьогоднішній день у лавах прикордонного відомства працюють і проходять військову службу понад 11 тисяч жінок. Відомством забезпечується рівний доступ до посад і військових звань та рівний обсяг відповідальності під час проходження служби [1].

З метою ефективного впровадження забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відомством створено конкретний перелік заходів, що охоплюють усі аспекти виконання в межах компетенції завдань Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека», а також Національної програми під егідою Україна-НАТО. Зокрема, це створення та забезпечення умов для проходження військової служби жінками, їх навчання, підвищення кваліфікації, а також інформування суспільства про гендерні процеси, які відбуваються у відомстві. Також, в штаті Адміністрації Держприкордонслужби введено посаду помічника Голови Державної прикордонної служби України з гендерних питань, а також у Національній академії Державної прикордонної служби України імені Б.Хмельницького в штат введено посаду помічника ректора (з гендерних питань). В органах Державної прикордонної служби України визначено позаштатних помічників начальників органів з гендерних питань. Створено прозорі умови для професійного розвитку та кар’єрного зростання персоналу.

Зокрема, військовослужбовці, незалежно від статі, мають рівні права і можливості приймати участь в проєкті «Нове обличчя керівного складу». Прийняття рішень щодо призначення військовослужбовців на керівні посади за вказаним проєктом відбувається на засадах оцінювання рейтингу їх професійних здібностей [1].

Таким чином, основними перепонами на шляху кар'єрного зростання жінки у публічному управлінні є: традиційні стереотипи суспільства щодо соціальної ролі жінки як матері, виховательки дітей та домогосподарки; подвійна зайнятість жінки – поєднання сімейних обов'язків і професійних функцій; ненормований робочий день керівника. Однак, сучасні підходи до професіоналізації державної служби дозволяють впроваджують нові механізми управління, в т.ч. на основі гендерного підходу до підбору керівних кадрів органів публічного управління.

Література.

1. Гендерна нерівність на державній службі. URL: <http://blp.sm.gov.ua/index.php/uk/gumanitarna-politika/sotsialniy-zahyst/8594-genderna-nerivnist-na-derzhavnij-sluzhbi>
2. Інформація щодо заходів НАДС, які були вжиті протягом 2017-2018 років на виконання Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: <http://surl.li/xoxm>
3. Розпочато навчання щодо запровадження гендерного підходу на державній службі. URL: <https://nads.gov.ua/news/rozpochato-navchannya-shchodo-zaprovadzhennya-gendernogo-pidhodu-na-derzhavnij-sluzhbi>
3. Гендерна рівність. URL: <https://dpsu.gov.ua/ua/Genderna-rivnist/>
4. Пашко І.С. Гендерна політика в системі державної служби України. Вісник НАДУ. Серія «Державне управління». № 3. 2018. С. 165-170.
5. Гребенюк І. В. Реалізація гендерної політики в Україні. URL: <http://kds.org.ua/article/grebenyuk-i-vtvorcha-robota-realizatsii-endernoi-politiki-v-ukraini>

References.

1. Bilopil regional state administration, "Gender inequality in the civil service", available at: <http://blp.sm.gov.ua/index.php/uk/gumanitarna-politika/sotsialniy-zahyst/8594-genderna-nerivnist-na-derzhavnij-sluzhbi>
2. Center for adaptation of the civil service, Information on NAPS measures taken during 2017-2018 to implement the Law of Ukraine "On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men", available at: <http://surl.li/xoxm>
3. National Agency of Ukraine for Civil Service Affairs, "Training on gender mainstreaming in the civil service has begun", available at: <https://nads.gov.ua/news/rozpochato-navchannya-shchodo-zaprovadzhennya-gendernogo-pidhodu-na-derzhavnij-sluzhbi>
3. State Border Guard Service of Ukraine, "Gender equality", available at: <https://dpsu.gov.ua/ua/Genderna-rivnist/>
4. Pashko, I.S. (2018), "Gender policy in the civil service of Ukraine", *Visnyk NADU. Seriya «Derzhavne upravlinnia»*, vol. 3, pp. 165-170.
5. Hrebeniuk, I. V. "Implementation of gender policy in Ukraine", available at: <http://kds.org.ua/article/grebenyuk-i-vtvorcha-robota-realizatsii-endernoi-politiki-v-ukraini>

Стаття надійшла до редакції 20.09.2021 р.