

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА ТА ЇЇ ОСОБЛИВОСТІ В ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Анотація. Проаналізовано сутність гендерної політики та запропоновано механізми впровадження ідеї гендерної рівності в державній службі.

Аннотация. Проанализирована сущность гендерной политики и предложены механизмы внедрения идеи гендерного равенства в государственной службе.

Annotation. The nature of gender politics is analyzed and mechanisms of implementing the idea of gender equality in public service are proposed.

Ключові слова: гендерна політика, гендерні стереотипи, гендерна рівність.

У зв'язку зі стрімким визнанням України на міжнародному рівні, проголошенням курсу на євроінтеграцію питання гендерної політики та її впровадження в державній службі набули особливого значення. Постала необхідність у проведенні кардинальних структурних змін з метою демократизації та гуманізації українського суспільства. Проблеми формування й реалізації гендерної політики в Україні досліджували українські науковці, посадовці та громадські діячі: М. Богачевська-Хом'як, І. Богословська, Н. Грицяк, Р. Губань, В. Довженко, О. Іваницька, Л. Кобелянська, Л. Кормич, А. Комарова, О. Кулачек, М. Орлик, А. Пашко, М. Пірен, С. Станік, Т. Мельник, С. Хрисанова та ін.

Метою дослідження є аналіз кадрового забезпечення на державній службі з урахуванням проблеми рівноправності та рівних можливостей для жінок і чоловіків.

Дослідження показали, що проблема стосунків жінки і чоловіка в суспільстві прадавня. Сьогодні вона набула особливої гостроти, оскільки у світі активізується боротьба за ствердження демократичних норм і принципів. У цьому контексті гендерне партнерство (рівні відносини статей), гендерна рівність набувають усе більшої актуальності [1 – 3].

Визначення пріоритетних правових засад реалізації гендерної рівності є важливим кроком у державній політиці у сфері гендерних перетворень. Переосмислення ролей жінок та чоловіків у суспільстві лежить в основі гендерних досліджень. Власне, увага акцентується не на одній статі, а на обох. Наголошується на необхідності створення рівних можливостей для реалізації їхньої людської сутності. Гендерні дослідження мають на меті допомогти кожній людині стати дійсно повноправним членом суспільства, а державі – стати демократичною. На сучасному етапі розвитку українського суспільства спостерігається ламання гендерних стереотипів. Проте даному процесу суттєво заважають перешкоди минулого, старі стереотипи скептичного ставлення до гендерної рівності, а також викривлена чи поверхнева інформація про становище жінки в суспільстві. Змінити гендерні стереотипи та подолати гендерну нерівність можна через залучення жінок як до активної громадської, політичної, так і до індивідуальної трудової діяльності. Прояви гендерної нерівності на ринку робочої сили є частиною широкого соціально-економічного контексту, в якому культурно-політичні переконання та існуюча практика закріплюють цю нерівність в усіх її аспектах. Найбільш негативні наслідки гендерних стереотипів простежуються через аналіз професійних відносин, тобто стереотипи, які пов'язані зі змістом праці. Це призводить до нерівності в оплаті праці, дискримінації при наймі на роботу, нерівномірного розподілу чоловіків і жінок у різних галузях та дискримінації щодо розподілу посад у рамках однієї професійної групи. Всупереч конституційним нормам стать є критерієм, який диференціює можливості професійного зростання.

Залишається слабо концептуально розвиненим та реалізованим такий аспект гендерної політики в Україні, як присутність жінок в органах державної влади, особливо на керівних посадах [4].

Порівняльний аналіз гендерної рівноваги в органах державної влади демонструє найбільшу гендерну чутливість поміж інших рівнів політичної влади. Відсутність гендерної збалансованості у представництві на вищих щаблях влади містить ризик зниження якості та ефективності управлінських рішень, а звідси – ризик стримування темпів розвитку нації. Тому одним із завдань кадрової політики в Україні є сприяння кар'єрному зростанню жінок на державній службі. Прикладом вирішення цього завдання є рекомендації Голодержслужби щодо формування кадрового резерву на заміщення керівних посад на засадах рівного представництва жінок і чоловіків. Підстави для впровадження гендерного підходу в державне управління такі: 1) гендерний підхід – це прояв демократії. Ніхто не може бути дискримінований за ознакою своєї статі; 2) оскільки суспільство складається з жінок і чоловіків, не можна досягти сталого розвитку суспільства без проведення гендерного аналізу існуючих умов. Тому для забезпечення розвитку необхідно, щоб методи гендерного підходу стали складовою всіх частин і напрямів політики [2].

У кожному суспільстві існують певні очікування щодо поведінки жінок і чоловіків у сфері управління. Наприклад, у більшості країн світу існує переконання, що начальником мусить бути чоловік, а секретарем – жінка. Від чоловіків очікують прагнення до влади та досягнення висот, у той час як амбіційність серед жінок вважається явищем ненормальним. Це, зрештою, впливає на розподіл ролей у суспільстві, на те, хто в ньому приймає життєво важливі рішення і на чью користь вони приймаються.

Отже, на основі світової практики сформульовано рекомендації, які сприятимуть гендерній рівновазі в органах державної влади: організація спеціального навчання для представників (представниць) статі, яка недостатньо представлена у певних галузях, з метою вирівнювання стартових можливостей; обов'язкова вимога до списків у

формування гендерно збалансованого резерву кадрів, включаючи навчання для просування на керівні посади; оголошення про вакансії не повинні формувати враження про дискримінацію однієї зі статей.

Наук. керівн. Гавкалова Н. Л.

Література: 1. Гонюкова Л. Гендерна політика у державному управлінні [Електронний ресурс] / Л. Гонюкова. – Режим доступу : <http://www.cpk.org.ua>. 2. Грицяк Н. Гендерний підхід в теорії та практиці державного управління [Електронний ресурс] / Н. Грицяк. – Режим доступу : <http://www.nads.gov.ua>. 3. Хавлін Т. Гендерна політика в рамках Європейського союзу та український вимір [Електронний ресурс] / Т. Хавлін. – Режим доступу : <http://www.uisr.org.ua>. 4. Христова Г. О. Позитивні дії в механізмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та українські перспективи / Христова Г. О., Кочемировська О. О. – Х. : Райдер, 2010. – 200 с.