

тих, хто в таких заходах участі не брав (73,94% проти 63,33% чоловіків).

Суттєвих коливань в групах опитаних різного віку виявлено не було.

Отже, проведене дослідження приводить до висновку про необхідність вдосконалення системи інформування держслужбовців з гендерних питань.

Світайло Н.Д.

директор Сумського ресурсного
гендерного центру,
Сумський державний університет

Кар'єрні можливості чоловіків та жінок в органах влади та самоврядування

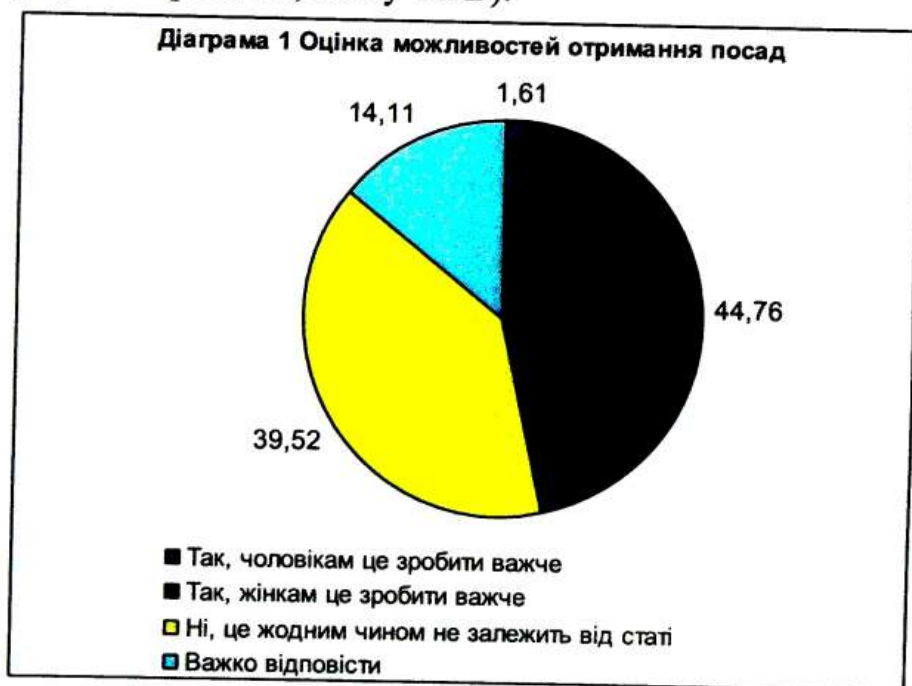
Одним з найбільш поширених сьогодні є стереотип стосовно різних можливостей для чоловіків та жінок отримати керівні посади, у тому числі і в органах державної влади та органах місцевого самоврядування. Тому в ході проведеного дослідження респондентам було запропоновано висловити оцінку можливостей для чоловіків та жінок у доступі до посад та для кар'єрного зростання, а також визначити чинники, які заважають кожній із сторін в їх діяльності.

Наведена нижче діаграма 1 ілюструє точку зору опитаних держслужбовців та посадових осіб самоврядування. Як бачимо, про гендерну рівність у цьому питанні говорити не зарано – 44,76% опитаних визнають, що можливість отримання керівної посади в органах управління залежить від статі людини, зокрема, що жінкам це зробити важче. Адже лише 1,65 опитаних зазначили, що таку посаду важче отримати чоловікові.

Повну рівність можливостей доступу чоловіків та жінок до керівних посад готові визнати 39,52% опитаних, і ще 14,11% не змогли висловити власну

думку з цього питання, зазначивши варіант «важко відповісти».

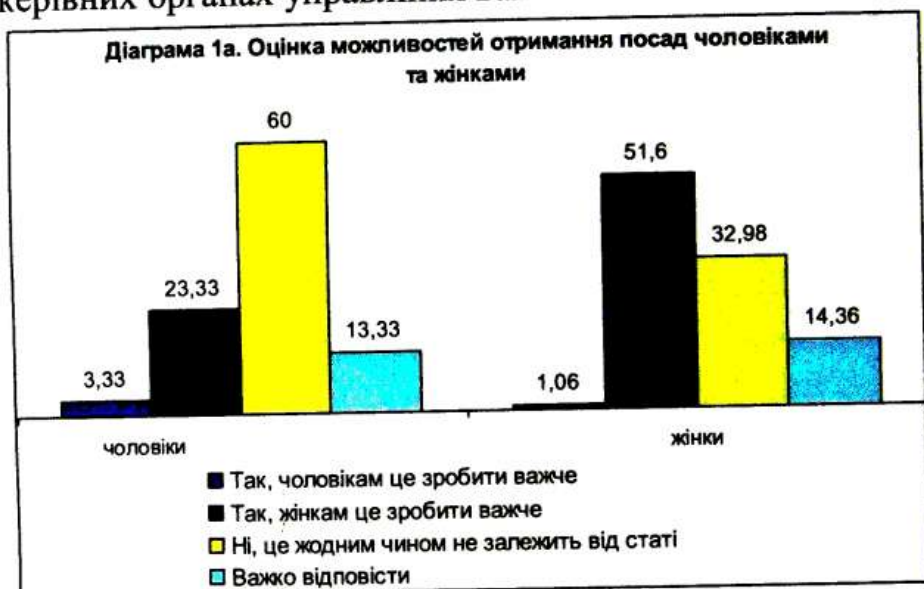
Досить цікавим результатом опитування можна вважати і більшу «гендерну демократичність» органів місцевого самоврядування. Так, серед опитаних представників ОВВ 53,95% вважають, що жінкам отримати посади у органах управління важче, а от серед представників ОМС цей показник значно нижчий – лише 30,21%. В той же час серед представників ОМС суттєво більше тих, хто зазначає, що можливості отримання керівних посад жодним чином не залежать від статі людини (51,04% проти 32,24% у ОВВ).



Діаграма 1а ілюструє позиції опитаних чоловіків та жінок стосовно можливостей отримати посади в органах управління. Розходження в оцінках є досить суттєвими. Так, переважна більшість чоловіків (60%) зазначає, що отримання керівної посади не залежить жодним чином від статі людини, в той час як серед

жінок таку позицію зазначили лише 32,98%. Натомість, 51% опитаних жінок вважають, що жінкам отримати високу посаду все-таки важче. І цю їх позицію розділяють лише 23% чоловіків.

При майже рівних відсотках тих, хто не зміг визначитись у цьому питанні, маємо переважання чоловіків серед невеликої кількості опитаних, які вважають, що саме чоловікам отримати посади у керівних органах управління важче.

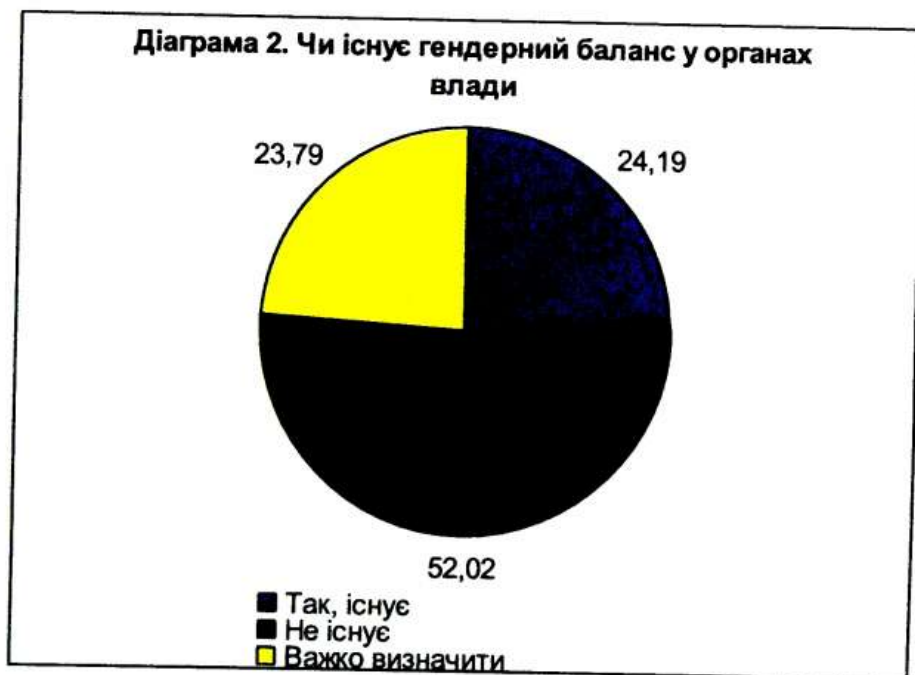


Досить важливим для розуміння існуючої ситуації та особливостей її оцінки представниками виконавчої влади та місцевого самоврядування є аналіз результатів стосовно визнання гендерного балансу (чисельного та статусного співвідношення чоловіків та жінок) в цих структурах. Трохи більше половини опитаних (52%) зазначають, що такого балансу не існує. І це підтверджує наведені вище показники стосовно відсутності для жінок можливостей отримати керівні посади в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування. Лише 24,19% опитаних

визнають існування гендерного балансу, а 23,79% не змогли визначитись (див. Діаграму 2).

При цьому існування гендерного балансу частіше визнають саме чоловіки (35% проти 20,74% жінок).

Серед тієї частини опитаних, яка вважає, що такого балансу сьогодні не існує, чоловіків та жінок практично порівну (53,33% та 51,6% відповідно), а от жінок більш ніж вдвоє більше у групі тих, хто не зміг визначитись (27,66% проти 11,67% чоловіків).



Серед представників органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування суттєвих розбіжностей в оцінках не виявлено. Хіба що деяке переважання представників ОМС серед тих, хто визнає наявність гендерного балансу, та переважання представників ОБВ серед тих, хто не зміг визначити ситуацію.

В ході дослідження респондентам було також запропоновано відповісти на питання, чи стикались вони самі під час роботи на державній службі (службі в органах місцевого самоврядування) з випадками утиску прав на основі статі. Аналіз результатів представлено на Діаграмі 3.



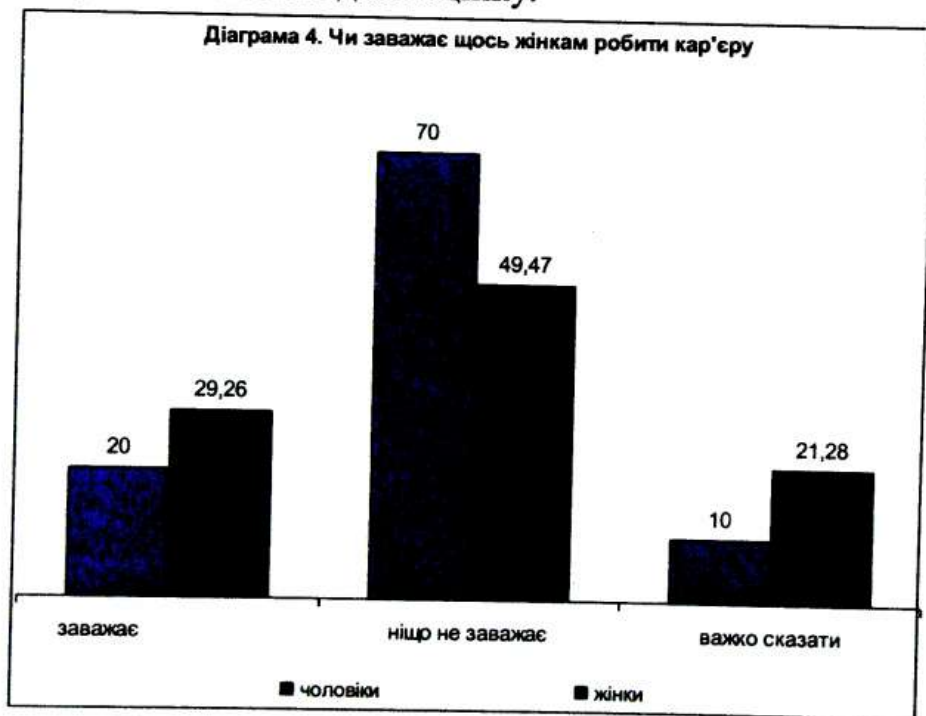
Як бачимо, переважна більшість (71,37%) заперечує такі факти і лише 15% їх визнають (4% по відношенню до себе і 11,69% - випадки, які стосувались інших). Отже, можемо допустити, що складнощі у доступі жінок до керівних посад та у їх кар'єрному зростанні, яке опитані визнавали, не сприймається ними як дискримінація. Що може опосередковано свідчити і про певні стереотипи сприйняття, за якими дискримінацією вважається лише відкриті і чітко фіксовані заборони, порушення тощо.

При цьому значимих розбіжностей у відповідях представників різних груп опитаних виявлено не було. За винятком певних розбіжностей в оцінках чоловіків та жінок. Так, при загальних невисоких показниках жінки

все-таки частіше визнають наявність дискримінації (4,79% проти 1,67% чоловіків). При цьому жінок виявлено більше і серед тих респондентів, хто не зміг дати оцінки (14,36% проти 8,33% чоловіків).

Проте подальший аналіз результатів дослідження дозволяє зробити висновок про визнання існування такої дискримінації. Так, зокрема, у питаннях кар'єрного просування. Результати опитування дають можливість виявити позиції респондентів стосовно чинників, які заважають чоловікам та жінкам у кар'єрному просуванні на державній службі (службі в органах місцевого самоврядування).

Стосовно кар'єрного зростання жінок більше половини опитаних зазначили, що їм у цьому ніщо не заважає (54,44%), 27% вважають, що певні перешкоди є, а 18,55% не змогли дати оцінку.



Проте більш детальний аналіз показує, що чоловіки набагато частіше вважають, що жінкам ніщо не заважає у їх кар'єрному просуванні в той час як

жінки все-таки частіше вважають, що перешкоди для них існують. Заслуговує на увагу також значне переважання жінок у групі тих, хто не зміг чітко визначитись по цьому питанню (див. Діаграму 4).

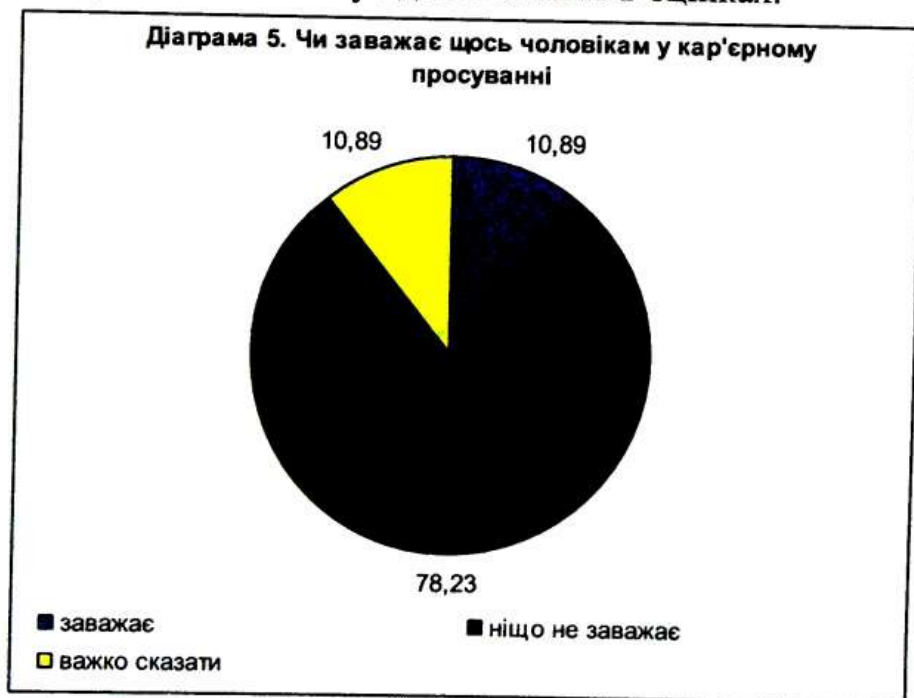
Варто також звернути увагу на певні особливості оцінки ситуації представниками ОБВ та ОМС. Працівники ОБВ майже вдвічі частіше зазначають, що перешкоди для службового просування жінок існують (32,89% проти 17,71% в ОМС). В той же час представники органів місцевого самоврядування активніше підтримують позицію, що жінкам ніщо не заважає у кар'єрному просуванні (62,5% проти 49,34% у ОБВ).

Серед чинників, які все-таки заважають (з точки зору опитаних) кар'єрному просуванню жінок (див. Діаграму 4а), можна зазначити як найбільш значимі обов'язки по вихованню дітей (12,5%), зайнятість домашніми справами (12,1%) та високу конкуренцію з боку чоловіків (11,29%).



При цьому оцінки опитаних чоловіків і жінок по всіх зазначених позиціях практично співпадають.

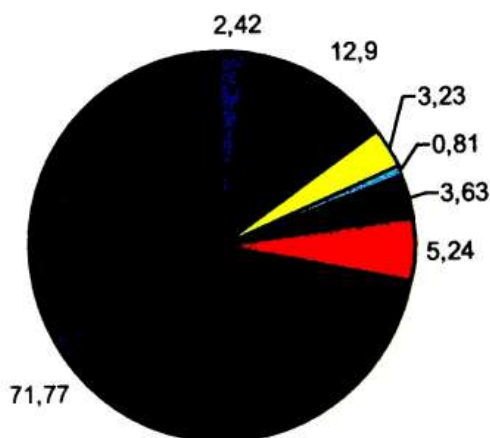
Стосовно можливостей чоловіків у їх просуванні на державній службі маємо дещо інші оцінки. Так, лише 10,89% опитаних вважають, що для чоловіків існують перешкоди (нагадаємо – для жінок цей показник сягав 27%). Переважна ж більшість респондентів (78,23%) зазначили, що з їх точки зору жодних перешкод для чоловіків робити на державній службі (службі в органах місцевого самоврядування) не існує. Нагадаємо, стосовно жінок цей показник ледве перевищував 50%. Ще 10,89% не визначились з відповіддю (див. Діаграму 5). Зазначимо, що всі групи опитаних демонструють по цьому питанню повну однаковість в оцінках.



Якщо ж детальніше проаналізувати ситуацію, можемо простежити лише 2 більш-менш значимих чинники (див. Діаграму 5а), які заважають чоловікам просуватись по службі – власне небажання це робити

(12,9%) та висока конкуренція з боку жінок (5,24%). При цьому позицію «небажання чоловіків робити кар'єру» частіше зазначають саме чоловіки (16,67% проти 11,7% жінок), і на високу конкуренцію з боку жінок теж частіше нарікають чоловіки (6,67% проти 4,79% жінок). Натомість жінки частіше зазначають, що чоловікам у службовому зростанні нащо не заважає (74,4% проти 63,3% чоловіків).

Діаграма 5а. Що заважає чоловікам у кар'єрному зростанні



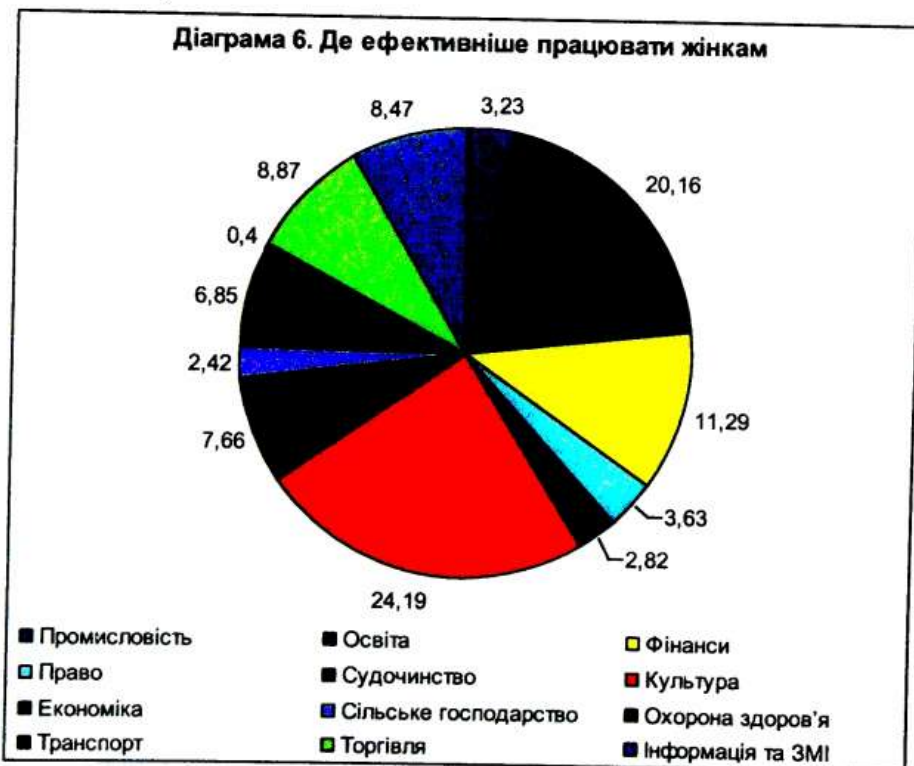
- обв'язки по вихованню дітей
- небажання чоловіків робити кар'єру
- відсутність відповідної освіти
- зайнятість домашніми справами
- брак досвіду
- висока конкуренція з боку жінок
- ніщо не заважає

Цікаві залежності можна простежити і на основі аналізу відповідей респондентів на питання: «Які з перелічених галузей, на Вашу думку, працюватимуть краще, якщо їх очолить жінка?». Очікувано жінкам дістались культура (24,19%) та освіта (20,16%). Ще 11,29% зазначили, що для фінансової сфери було б краще, якби її очолили жінки. Близькі показники мають

також позиції «Інформація та ЗМІ» (8,47%), «Торгівля» (8,87%), «Економіка» (7,66%) та «Охорона здоров'я» (6,85%).

Досить цікавим є і порівняння позицій чоловіків та жінок у цьому питанні. Так, чоловіки частіше готові визнати за жінками потенціальний успіх у керівництві промисловістю (6,67% проти 2,13% жінок), судочинстві та сільському господарстві (по 6,67% проти 1,6%), економіці (10% проти 6,91%), у галузі інформації та ЗМІ (10% проти 8,47% жінок). Самі ж жінки вдвічі частіше визнають, що були б кращими в галузі освіти (22,87% проти 11,67% чоловіків), фінансів (13,3% проти 5% чоловіків) та охорони здоров'я (7,45% проти 5% чоловіків).

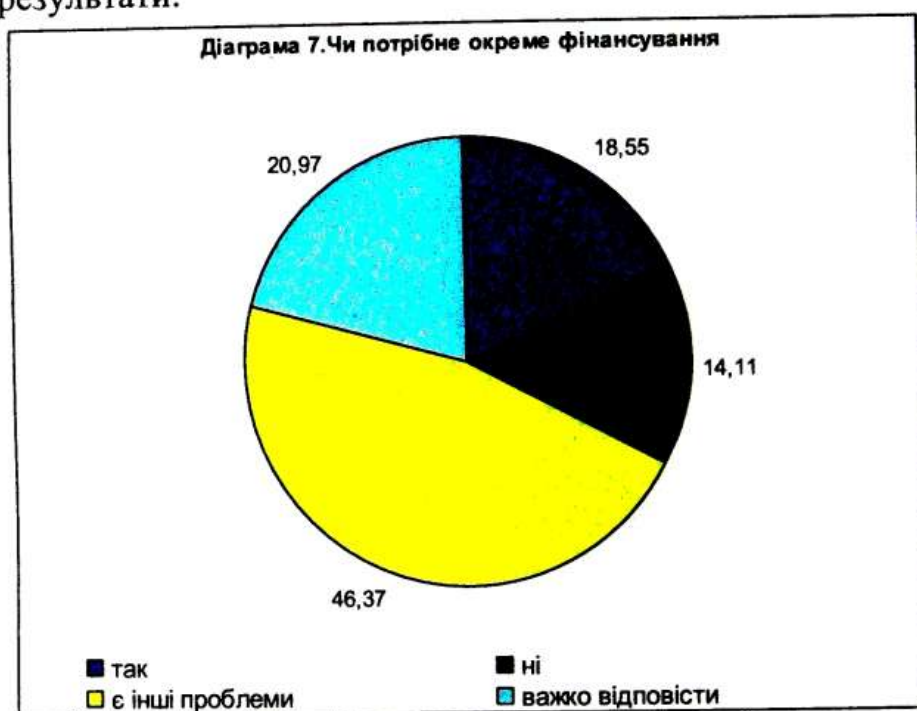
Діаграма 6. Де ефективніше працювати жінкам



Про її повну не результативність заявили 7,26% опитаних.

Якщо ж простежити результати опитування окремо в групах представників ОБВ та ОМС, можна зазначити більш оптимістичні оцінки працівників ОМС.

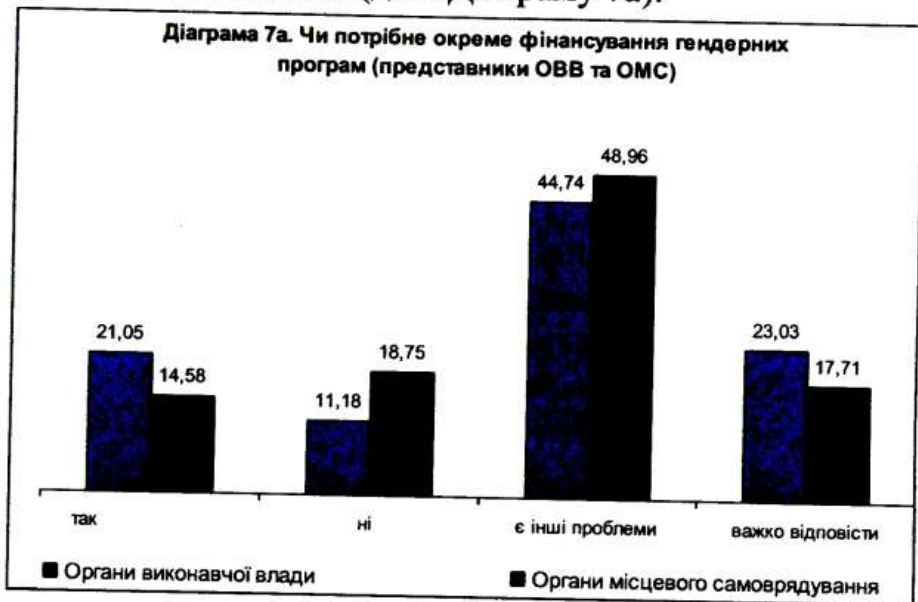
Виходячи з зазначених вище оцінок опитаними значимості гендерних проблем і фактичне визнання їх меншовартості у порівнянні з іншими, цілком очікуваними виявились і оцінки респондентами необхідності виділення спеціального фінансування під реалізацію цієї програми. Діаграма 7 ілюструє отримані результати.



Як бачимо, біля половини опитаних (46,37%) вважають, що в області є інші, більш актуальні проблеми що потребують фінансування. А за фінансову підтримку гендерних програм висловились лише 18,55% опитаних.

Представники ОБВ та ОМС не завжди однаково оцінюють важливість фінансування гендерних програм. Так, 21% опитаних представників ОБВ висловились за виділення окремого фінансування (і лише 14,58%

представників ОМС). Натомість останні частіше зазначають, таке фінансування не потрібне. А от позиції обох груп у визнанні пріоритетності інших проблем практично сходяться (див. Діаграму 7а).



Більш детальний аналіз результатів показує, що жінки активніше підтримали б фінансування гендерних програм (20,21% проти 13,33% чоловіків). Чоловіки ж активніше відстоюють важливість інших проблем (55% проти 43,62% жінок). А жінки частіше висловлюють невизначену позицію – 22,87% жінок вибрали варіант «важко відповісти» (проти 15% чоловіків).

Таким чином, проведене дослідження показує досить скептичну оцінку представниками ОБВ та ОМС актуальності гендерних проблем і відсутність налаштованості на їх вирішення. В той час як самі опитані визнають певні прояви гендерної нерівності як у своїй повсякденній діяльності, так і у впливі гендерної складової на їх кар'єрне просування.

Викликає стурбованість і низький рівень поінформованості посадовців стосовно гендерних проблем, включаючи і обізнаність з обласною програмою з цього напрямку. Більше того, інформацію вони черпають не з офіційних документів чи наукових розробок, а із засобів масової інформації. Тому досить актуальним є питання налагодження активної просвітницької роботи серед представників ОБВ та ОМС з гендерних питань через систему лекцій, тренінгів, семінарів, а також вдосконалення інформування громадськості з цих питань, оскільки не тільки посадовці отримують інформацію із ЗМІ.