Гендер і влада: досвід та поблеми

Демченко О. М.,
начальник Управління державної
служби Головдержслужби
України в Сумській області

Аналіз представництва жінок в органах публічної влади Сумської області

Будь-який закон з точки зору точних наук – це рівняння.
Закон життя – не виключення.
Все в цьому світі має бути рівноважено,збалансовано:
у противагу злу має стати добро, злочину – покарання,
ненависті – любов, невихованості – культура.

Проте людство до цього часу не поставило знак рівності у фундаментальному питанні формування суспільства – стосунках, правах, можливостях чоловіка та жінки.

Місією сьогоднішньої конференції на думку її організаторів мають стати:

– обговорення проблемних питань, які виникають під час реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в різних сферах життя суспільства;

– аналіз представництва жінок та чоловіків в органах державної влади та органах місцевого самоврядування регіону;

– визначення спільної стратегії щодо забезпечення паритетного становища жінок і чоловіків на керівних посадах в органах державної влади та органах місцевого самоврядування.

Гендер (англ. gender, від лат. genus «рід») – це соціальна стать людини, соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості людини в освіті, професійній діяльності, доступі до влади, розподілі сімейних ролей та репродуктивній поведінці. Гендер –

це соціальна характеристика статі на відміну від біологічної статі (sex)

Проголошення України демократичною, правовою та соціальною державою зобов'язує дотримуватися вимог міжнародного співтовариства щодо рівноправності громадян, у тому числі за статевою ознакою. Україна підписала міжнародні документи, в яких визначається гендерна дискримінація, і взяла зобов'язання щодо її подолання. Цим кроком було визнано об'єктивну необхідність у проведенні гендерних перетворень, інтеграції гендерної перспективи в усі програми розвитку суспільства на принципах свободи, рівності, справедливості та толерантності.

Присутність гендерної асиметрії керівного складу на всіх рівнях державного управління заважає досягненню консенсусу в суспільстві, проведенню демократичних реформ, входженню України до світового співтовариства як рівноправного партнера. Тому дослідження питань забезпечення дотримання гендерного паритету у галузі управління державою є важливими і актуальними.

Існує цілий ряд міжнародних документів, щодо забезпечення гендерної рівності та подолання всіх форм дискримінації жінок і чоловіків. Серед таких документів найважливішими є:

- Загальна декларація прав людини (1948 р.)
- Міжнародний пакт ООН про громадянські і політичні права 1966 р.)
- Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні і культурні права (1966р.)
- Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.) та Факультативний протокол до неї (1999 р.)

●Віденська декларація прав людини (1993 р.)
●Декларація ООН про соціальний прогрес (Копенгаген, 1995 р.)
●Декларація та Платформа дій, прийняті на Четвертій всесвітній конференції зі становища жінок. (Пекін, 1995 р.)
●Декларація тисячоліття ООН "Цілі тисячоліття", затверджена резолюцією Генеральної Асамблеї у вересні 2000 р

Оновними законодавчими актами, які регулюють питання гендерної рівності в Україні та реалізацію Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» є:
●Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків"
●Указ Президента України від 26.07.2005. № 1135/2005 "Про вдосконалення роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків"
●Постанов Кабінету Міністрів України від 27.12.2006 № 1834 "Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року"

На Сумщині: Розпорядження голови обласної державної адміністрації від 14.02.2007р №63 "Про заходи щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків в області на 2007-2010 роки", "Програма забезпечення рівності жінок і чоловіків в області на період до 2010 року", затверджена рішенням обласної ради п'ятого скликання від 21.09.2007р.

Одним з визначальних принципів гендерного підходу є визначення кола осіб, які розробляють та приймають управлінські рішення, тобто тих, хто значною мірою може визначити напрямки розвитку

регіону, а також реалізувати результати розроблених програм та проектів. З цієї точки зору важливим чинником адекватного впливу на прийняття рішень стосовно всіх напрямків розвитку області та районів є забезпечення паритетного представництва жінок та чоловіків на керівних посадах в органах державної влади та місцевого самоврядування. Проте, гедерний аналіз кадрового складу органів публічної влади, який протягом трьох років проводе наше Управління показує інше.

Таблиця 1.

Кількість працюючих	Всього	Чоловіки	Жінки
Державних службовців	8240 (100 %)	2277 (28 %)	5963 (72 %)
Посадових осіб місцевого самоврядування	3082 (100 %)	1003 (33 %)	2079 (67 %)

В ході проведення моніторингу були задіяні місцеві державні адміністрації (19), територіальні органи центральних органів виконавчої влади (45), органи місцевого самоврядування (437) (див. Таблицю 1). Наведені цифри показують значне переважання жінок як серед державних службовців, так і серед посадових осіб місцевого самоврядування.

Проте в ході подальшого аналізу виникло питання, чи дійсно існує гендерний баланс на всіх рівнях влади, і чи є у жінок реальні важелі впливу на процеси прийняття владних рішень?

Як бачимо, абсолютні числа досить переконливо говорять про відсутність гендерного балансу, при цьому, начебто, на користь жінок. В той же час більш детальний аналіз ситуації показує зворотну картинку.

На основі показників, наведених у Таблиці 2 можемо зробити висновок про те, що жінки-керівники представлені переважно на нижчих щаблях державної служби – чим вище категорія посади, тим менший там відсоток жінок. А серед керівників І-ї та ІІ-ї категорії жінок взагалі немає.

Таблиця 2. Керівники органів державної влади:

Категорія посади	**Кількість працюючих державних службовців**	**З них - жінки**
Перша	1	0 (0%)
Друга	1	0 (0%)
Третя	27	4 (15%)
Четверта	131	49 (37%)
П'ята	655	456 (70%)
Шоста	1412	889 (63%)

Таблиця 3. Керівники органів місцевого самоврядування:

Категорія посади	**Кількість працюючих посадових осіб**	**З них жінки**
Перша	**1**	**0 (0%)**
Друга	**2**	**0 (0%)**
Третя	**33**	**4 (12%)**
Четверта	**426**	**152 (37%)**
П'ята	**680**	**497 (73%)**
Шоста	**83**	**55 (66%)**

Аналогічна ситуація складається і серед керівників органів місцевого самоврядування, тут також можна чітко простежити переважання чоловіків на посадах вищого рівня і, відповідно, збільшення відсотка жінок серед посадовців місцевого самоврядування

нижчого рівня. Керівники органів місцевого самоврядування:

До кадрового резерву для державної служби на керівні посади зараховано 3139 осіб, з них жінок – 2323, для служби в органах місцевого самоврядування на керівні посади зараховано – 653, з них жінок – 510.

Проведений аналіз показує, що сьогодні в органах державної влади Сумської області переважна більшість державних службовців – жінки (72%). В органах місцевого самоврядування цей показник складає 67%. При цьому можна спостерігати чітку закономірність як в органах державної влади так і в органах місцевого самоврядування, коли на керівних посадах 1-4 категорії переважають чоловіки:

- в органах державної влади: чоловіки – 87%, жінки – 13%,
- в органах місцевого самоврядування: чоловіки – 66%, жінки –34%.

І навпаки на посадах 5-6 категорії, – переважають жінки:

- в органах державної влади: чоловіки – 34%, жінки – 66%,
- в органах місцевого самоврядування: чоловіки – 28%, жінки –72%.

Отже, чим ближче до перших керівних посад, тим жіночого представництва все менше.

Реалізація конституційного принципу рівності прав і свобод обох статей залежить також від психологічної готовності влади, посадових осіб сприймати концепцію прав людини в аспекті гендерної рівності та враховувати ідеї гендерної справедливості в процесі реалізації своїх повноважень.

Результати проведеного моніторингу та аналізу представництва жінок в органах державної влади та

органах місцевого самоврядування області щодо забезпечення рівноцінного доступу жінок до важелів впливу на процеси прийняття рішень, дозволяють зробити наступні висновки:

1. В органах держаної влади та місцевого самоврядування Сумщини гендерний дисбаланс представництва на керівному рівні є системним явищем, що зумовлює нерівноцінний доступ і далеко не рівні можливості впливу жінок і чоловіків на прийняття рішень стосовно всіх напрямків розвитку області та районів.

2. Зберігається стала закономірність в органах публічної влади області, коли на керівних посадах 1-4 категорій переважають чоловіки, що зумовлює нерівноцінний доступ і далеко не рівні можливості впливу жінок і чоловіків на прийняття управлінських рішень стосовно всіх напрямків розвитку регіону.

3. В органах держаної влади та місцевого самоврядування на рівні області жінки обіймають переважно найменш престижні та низькооплачувані посади. Така ситуація є не тільки проявом гендерного дисбалансу, але фактично створює і відображає існуючий стереотип відношення до жінки у суспільстві, тиражуючи його на всі сфери життя регіону.

4. Кадрові служби органів державної влади та місцевого самоврядування при формуванні кадрового резерву не дотримуються принципу паритетного представництва жінок та чоловіків для заміщення вакантних посад державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування.

Основними пріоритетами по досягненню консенсусу в суспільстві, проведенню демократичних реформ, входженню України до світового

співтовариства як рівноправного партнера слід визначити:

– Забезпечення умов щодо дотримання гендерного паритету на публічній службі.

– Реалізація конституційного принципу рівності прав і свобод обох статей залежить від психологічної готовності влади, посадових осіб сприймати концепцію прав людини в аспекті гендерної рівності та враховувати ідеї гендерної справедливості в процесі реалізації своїх повноважень.

– Гендерне навчання державних службовців (посадових осіб органів місцевого самоврядування) – як одна з основних форм упровадження гендерного підходу в діяльність органів публічної влади, це низка обов'язкових заходів, необхідних для стимуляції використання публічними службовцями гендерного аналізу та гендерного планування в процесі реалізації своїх повноважень, підвищення їх гендерної свідомості та гендерної чутливості.

Розторгуєва Н.Б.,
депутат Сумської обласної ради, начальник відділу суспільно-політичного моніторингу виконавчого апарату обласної ради

Жінки приведуть світ до ладу

Переконана, жінка має посідати гідне місце в усіх органах влади і управління. Саме від цього буде залежати розв'язання болючих соціально-економічних проблем нашого життя. Відтак виникає питання, чи не тому заможно і успішно живуть люди у багатьох країнах світу, де соціальні гарантії для громадян не утопія, а реалії життя, і там усе йде на лад, бо саме в цих країнах при владі (законодавчій в першу чергу)

Сумський державний університет