

державних завдань. Лише 5,65% опитаних вказали, що їх діяльність безпосередньо пов'язана з забезпеченням рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, а 7,26% - що вона пов'язана тісно. Про свою часткову причетність до вирішення завдань забезпечення гендерної рівності повідомили 29% опитаних працівників.

Таке співвідношення відсотків дозволяє допустити, що респонденти оцінювали власну причетність до вирішення цих завдань виходячи не зі свого статусу державних службовців, а, значить, так чи інакше відповідальних за реалізацію державних завдань та програм, у тому числі і Програми забезпечення гендерної рівності, а скоріше з точки зору власних посадових обов'язків і їх формалізованого закріплення.

При цьому суттєвих розбіжностей у визначенні власної причетності до вирішення гендерних проблем представниками ОМС та ОБВ дослідження не виявило.

**Павленко В.П., Павленко Г.В.**  
Сумський державний університет

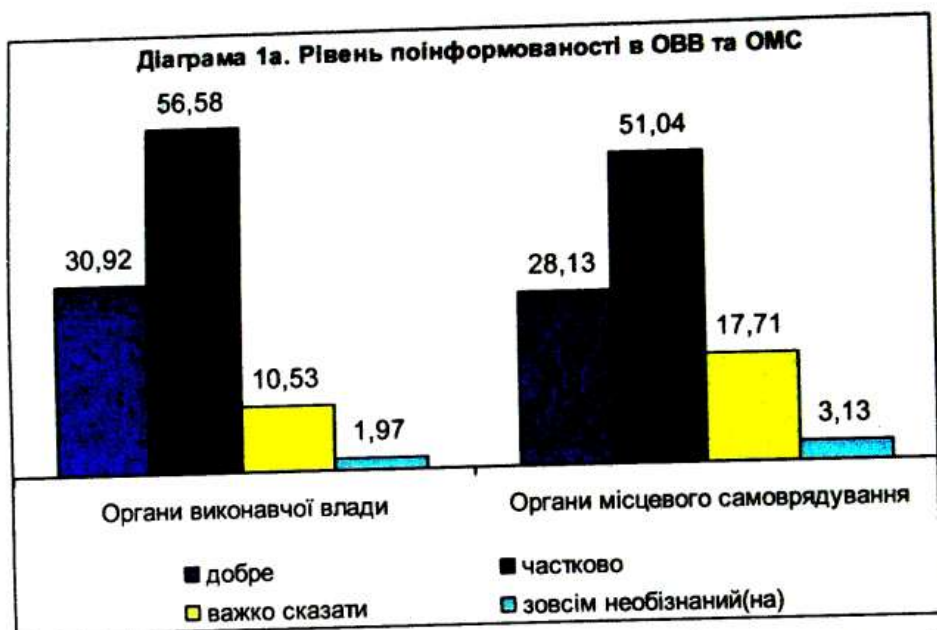
### **Рівень поінформованості держслужбовців з гендерних питань**

Окремий розділ проведеного дослідження стосується оцінки державними службовцями власної поінформованості з гендерних питань. Діаграма 1 дозволяє зробити висновок про досить оптимістичну оцінку представниками органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування рівня власної поінформованості. Так, 29,84% опитаних зазначили, що вони добре поінформовані, ще 54,44% визнали часткову поінформованість. Повну необізнаність з гендерною проблематикою визнали лише 2,42%, а 13,31%

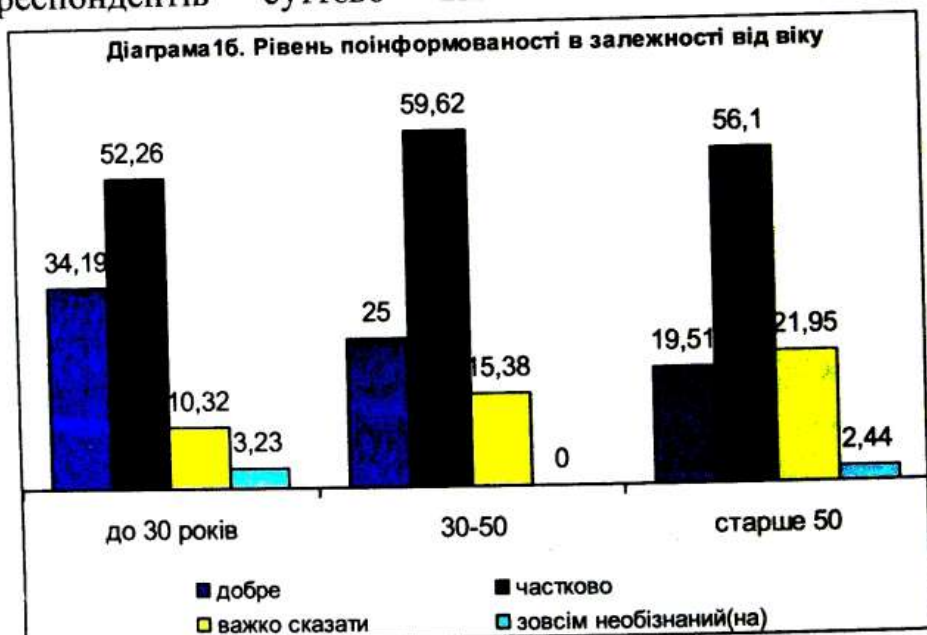
зазначили варіант «Важко сказати», що говорить скоріше про завуальовану форму необізнаності.



При цьому серед опитаних представників органів виконавчої влади та місцевого самоврядування виявлено майже однакові відсотки тих, хто оцінив рівень власної поінформованості з гендерних проблем як добрий (30,92% та 28,13% відповідно). Часткову поінформованість частіше визнають працівники ОВВ (див. Діаграму 1а). В той же час серед працівників ОМС виявлено суттєво більше тих, хто мав труднощі з оцінкою власної поінформованості, зазначаючи варіант «Важко сказати» (17,71% проти 10,53% працівників ОВВ).



Суттєвих розбіжностей в оцінках власної поінформованості з гендерних питань серед опитаних чоловіків та жінок дослідження не виявило. А от вік респондентів суттєво впливає на їх оцінки.

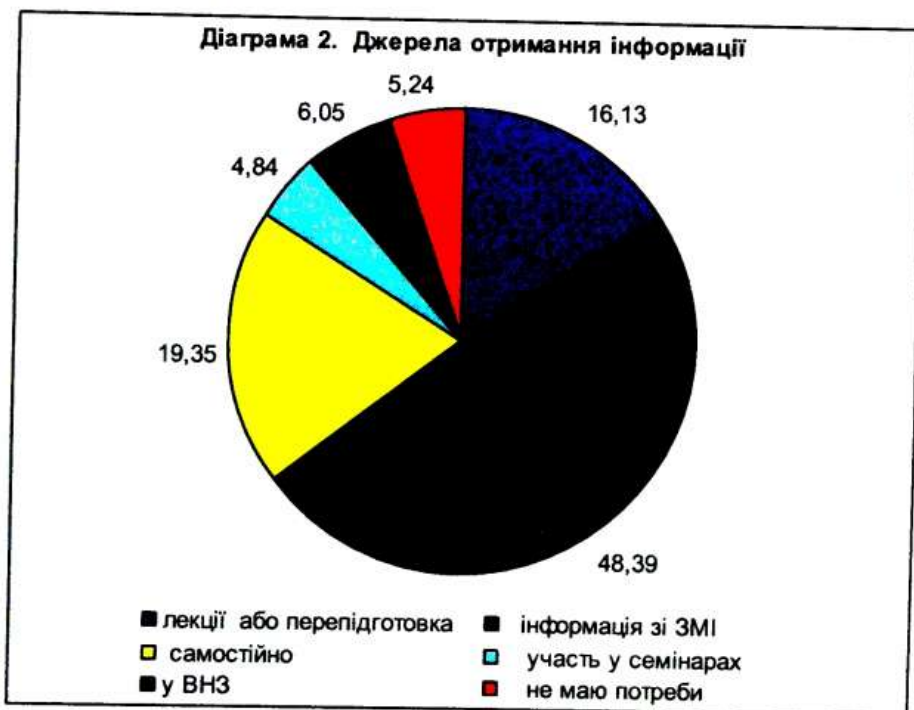


При цьому можемо говорити про стійку тенденцію підвищення рівня поінформованості зі зниженням віку

респондентів. Іншими словами, чим молодші працівники, тим більше серед них таких, хто вважає рівень власної поінформованості з гендерної проблематики добрим (див. Діаграму 1б).

Рівень часткової поінформованості дещо вищий у середній віковій групі. В цій же групі не виявлено жодного респондента, який визнав би власну повну необізнаність з цими питаннями.

Наведена діаграма дозволяє також простежити і іншу тенденцію – чим старші респонденти, тим більший серед них відсоток тих, хто мав проблеми з відповіддю на це питання.



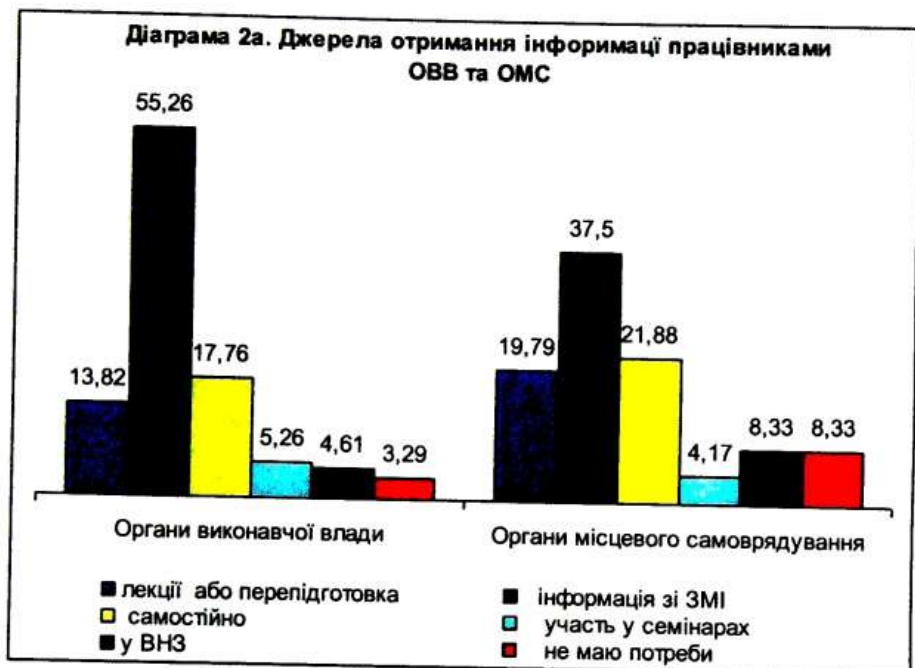
Результати проведеного дослідження дозволяють визначити основні джерела отримання інформації з гендерної проблематики, а також значимість кожного з них для окремих груп опитаних.

Як бачимо з Діаграми 2, основним джерелом отримання такої інформації очікувано є засоби масової

інформації – 48,39% опитаних зазначили саме цей варіант. Ще 9,35% респондентів здобувають знання самостійно, а 16,13% - через лекції в системі навчання або перепідготовки. Досить показовим є те, що лише 4,84% опитаних визнають джерелом інформації з гендерних питань участь у спеціальних семінарах та тренінгах, що свідчить про недостатню поширеність таких форм роботи або ж їх недоступність для певних груп. Досить незначний відсоток опитаних отримує інформацію з гендерної проблематики під час отримання фахової освіти у навчальному закладі, а 5,24% опитаних зазначили, що взагалі не мають жодної потреби у таких знаннях.

Отже, можемо зробити попередній висновок про недосконалу на сьогодні систему інформування державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування з гендерних питань, оскільки самостійний пошук знань і засоби ЗМІ з їх певною упередженістю, значною долею емоцій та суб'єктивних оцінок, не можуть слугувати надійним джерелом знань для цих цієї категорії працівників.

Детальніший аналіз результатів дозволяє зробити висновок про відсутність суттєвих залежностей джерел отримання інформації від статі опитаних та їх віку. А от стосовно місця їх роботи – ОБВ чи ОМС можна простежити певні особливості (див. Діаграму 2а). Не можна не зауважити суттєво більші відсотки тих, хто отримує інформацію з лекцій в системі навчання або перепідготовки, серед представників ОМС (19,79% проти 13,82% представників ОБВ). Представники ОМС активніше шукають знання самостійно. В той же час працівники ОБВ значно частіше отримують інформацію із ЗМІ.

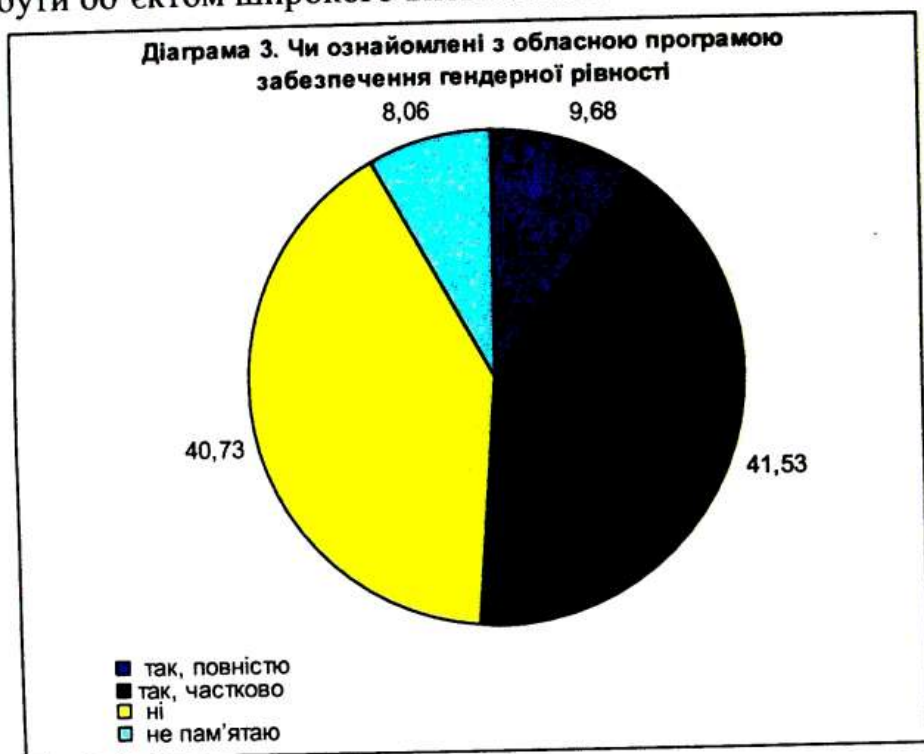


Варто зазначити також і порівняно вищий відсоток працівників ОМС, які зазначили, що взагалі не мають потреби у такій інформації.

Окремий блок питань анкети стосувався обласної програми забезпечення гендерної рівності. Так, респондентам було запропоновано оцінити, наскільки вони самі ознайомлені з цим документом. Отримані результати дозволяють зробити лише невтішні висновки. 41,53% опитаних представників органів виконавчої влади та місцевого самоврядування зазначили, що лише частково ознайомлені з обласною програмою утвердження гендерної рівності, і лише 9,68% визнали, що вони повністю ознайомлені з документом (див. Діаграму 3).

Такий низький рівень поінформованості посадовців стосовно цього документу (який, до речі, діяв і мав виконуватись не один рік), можна пояснити як існуючою установкою опитаних на «неважливість» цієї

проблематики, так і тим, що вони отримують інформацію про ці проблеми в основному із ЗМІ (як самі визнають), а документ, про який іде мова не міг бути об'єктом широкого висвітлення.



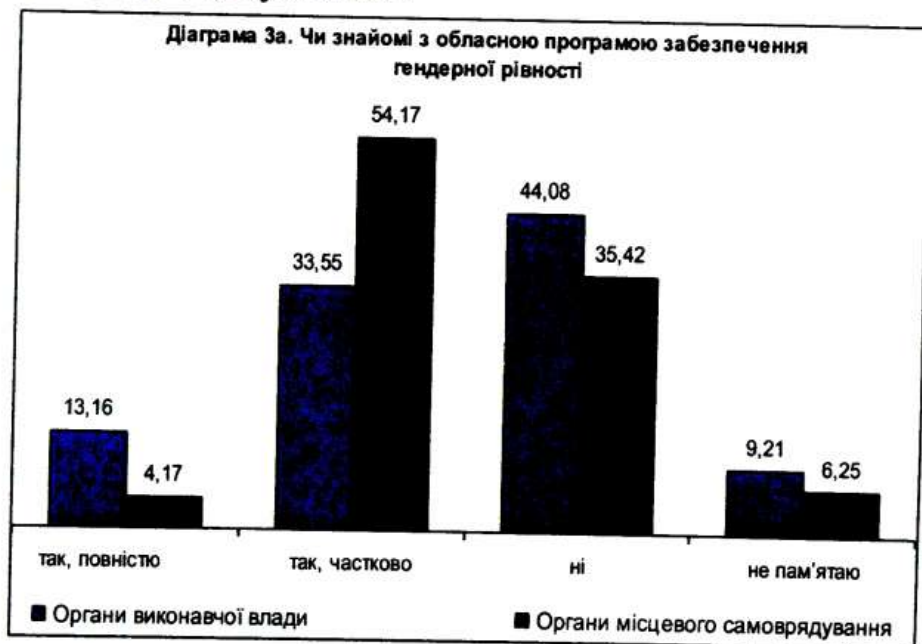
З іншого боку, рівень ознайомлення з документом може дати певну інформацію і для розуміння того, наскільки активно він міг виконуватись.

Цей показник дозволяє зробити припущення, що з документом знайомі лише ті посадовці, діяльність яких безпосередньо або частково пов'язана з забезпеченням рівних прав та можливостей жінок та чоловіків (5,65% та 7,26% відсотка відповідно). А 40,73% опитаних взагалі з цим документом не ознайомлені (див. Діаграму).

При цьому суттєвих розходжень у позиціях чоловіків та жінок по цьому питанню не виявлено. Можемо лише зазначити невелике переважання (в межах 4%) жінок серед тих, хто ознайомлений повністю

та тих, хто не зміг дати чіткої відповіді, а також на 5% більше чоловіків серед тих, хто взагалі не знайомий з документом.

Оскільки мова йде про документ, який регламентує виконання на рівні області Державної програми з впровадження гендерної рівності, цікавим є співставлення позицій представників ОВВ та ОМС. Як бачимо з Діаграми 3а, картина є досить строкатою. Так, серед тієї частини опитаних, які повністю ознайомлені з документом, переважають представники виконавчої влади, проте їх більше і серед тих, хто взагалі не знайомий з документом.



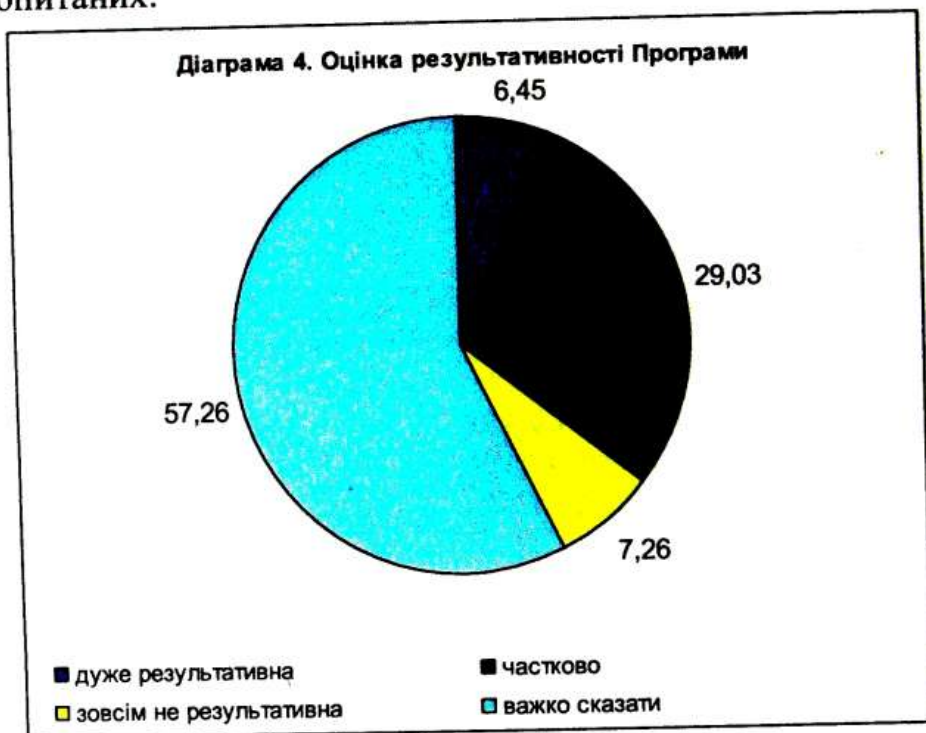
А от серед опитаних працівників ОМС виявлено більше половини таких працівників, які частково знайомі з документом (54,17%).

Виходячи з такого рівня поінформованості щодо цього документу оцінки результативності його виконання не можна вважати досить виваженими і компетентними. Діаграма 4 ілюструє ситуацію. Як



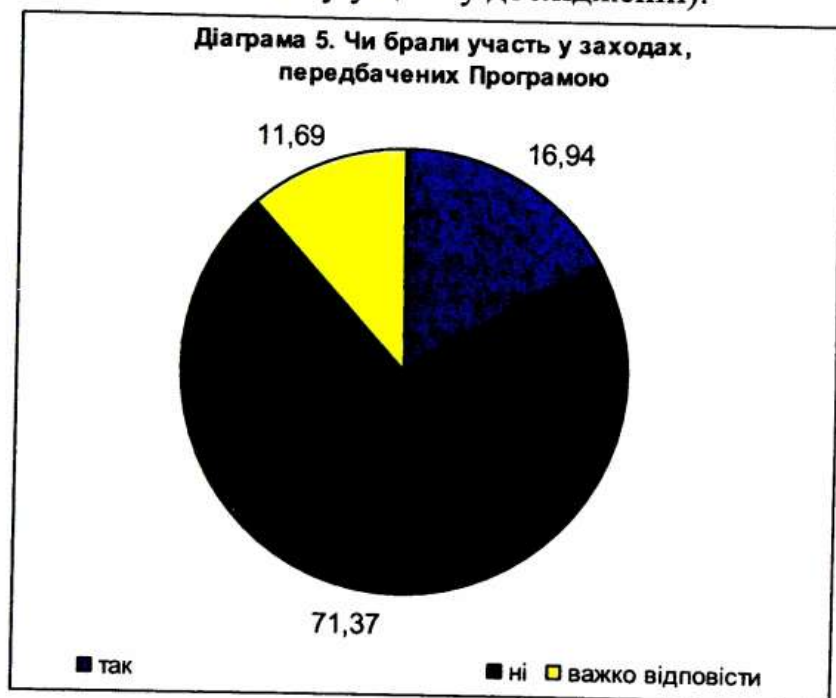
бачимо, 57,26% опитаних не змогли дати жодної оцінки, зазначивши варіант «Важко сказати». Лише 6,45% опитаних вважають програму дуже результативною, а 29,03% зазначили часткову результативність.

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. Так, 9,38% цієї групи оцінили програму як дуже результативну (проти 4,61% в ОБВ), 30,21% як програму з частковими результатами (проти 28,29% з ОБВ). Зовсім не результативною програму визнали 5,92% представників ОБВ та 9,38% - ОМС. Таким чином, представники ОМС дали більш конкретні відповіді, оскільки серед них виявлено на 10% менше тих, хто взагалі не зміг дати жодної оцінки (51%).

Низький рівень поінформованості представників ОБВ та ОМС стосовно обласної програми впровадження гендерної рівності може бути пояснений і недостатньою участю опитаних у заходах, передбачених програмою (окремо можна говорити про їх неналежну активність в організації цих заходів, проте цей аспект не був предметом аналізу у цьому дослідженні).



Як бачимо з Діаграми 5, лише близько 17% опитаних брали участь у таких заходах, а 71,37% - ні. 11,69% опитаних, які не змогли дати чіткої відповіді можна віднести на рахунок низької ефективності таких заходів, які або не запам'ятались учасникам, або мали незрозумілий формат. При цьому показники серед опитаних представників ОБВ та ОМС є практично однаковими.

Варто зазначити, що чоловіки, виявляється, частіше брали участь у заходах, передбачених програмою – цей варіант зазначили 23% проти 15% жінок. При цьому жінок виявлено на 10% більше серед

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