

316.423.6-055.2/0

Ж 76

**Програма рівних можливостей та прав жінок в Україні  
Управління державної служби Головдержслужби України  
в Сумській області  
Сумський ресурсний гендерний центр  
Сумський державний університет**



284919

# **ЖІНКА У ПУБЛІЧНІЙ ВЛАДІ: ЗВІЛЬНЕННЯ ВІД СТЕРЕОТИПІВ**

**Матеріали міжнародної науково-практичної  
конференції**

м. Суми, 3 червня 2010 року

Сумський державний університет  
**БІБЛІОТЕКА**

**Дар**

УДК 316.346.2 – 055.2(477.52)  
ББК 26.890(4Укр – 4Сум)  
Ж34

**Ж34 Жінка у публічній владі: звільнення від стереотипів. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції / За заг. ред. Н. Світайло.**  
– Суми: Видавництво СумДУ, 2010. - 82 с.

У збірнику " Жінка у публічній владі: звільнення від стереотипів" подані матеріали міжнародної науково-практичної конференції які висвітлюють гендерні аспекти діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Зокрема, приводяться статистичні дані, результати наукових досліджень, опитувань тощо. Даний збірник призначений для органів державної влади та місцевого самоврядування, громадських організацій, освітян, науковців, журналістів, студентів та всіх, хто цікавиться гендерною проблематикою.

Здійснено Сумським державним університетом, Сумським ресурсним гендерним центром у співпраці з Управлінням державної служби Голодержслужби України в Сумській області.

При використанні матеріалів посилання обов'язкове.

УДК 316.346.2 – 055.2(477.52)  
ББК 26. 890(4Укр – 4Сум)

© Колектив авторів, 2010  
© Видавництво СумДУ, 2010



## **ВСТУП. ПРО КОНФЕРЕНЦІЮ.**

Ініціатива проведення науково-практичної конференції «Жінка у публічній владі: звільнення від стереотипів» належить Управлінню державної служби Голодержслужби України в Сумській області та Сумському ресурсному гендерному центру. Проведення конференції є логічним кроком у розвитку стабільної співпраці Управління, Сумського державного університету та Гендерного центру у напрямку вивчення гендерної ситуації в регіоні та моніторингу представництва жінок та чоловіків в органах влади та місцевого самоврядування. В той же час гендерні аспекти діяльності державних службовців та посадовців місцевого самоврядування потребують подальшого вивчення, а існуючі в суспільстві стереотипи стримують сьогодні реалізацію принципів гендерної політики не тільки у сфері державного управління, але й у суспільстві в цілому. З цієї точки зору обговорення існуючих проблем з залученням представників влади, науковців, журналістів та представників громадських організацій є актуальним. Актуальність та значимість піднятих проблем засвідчується участю у конференції заступника начальника Голодержслужби України Олени Анатоліївни Тертишної.

Участь у конференції взяли також представники Російської Федерації: заступник начальника управління по взаємодії з політичними партіями та громадськими

організаціями адміністрації Курської області Хромичкіна Людмила Єгорівна, ректор Курського інституту державної та муніципальної служби, член Громадської палати Курської області Анциферова Ірина Володимирівна, науковці з Курського державного технічного університету.

Гендерні стереотипи є досить живучими і суттєво впливають на суспільство в цілому та на його окремі сфери. Негативні наслідки впливу таких стереотипів можна простежити через аналіз гендерних проблем професійних відносин. Йдеться про стереотипи, які пов'язані зі змістом праці. Існуюче в суспільстві явище професійної сегрегації є відображенням дії стереотипів про пріоритети професійної діяльності саме для чоловіків. Як результат – специфічне представництво жінок в професійній структурі суспільства, що призводить до нерівності в оплаті праці, дискримінації при наймі на роботу, нерівномірного розподілу чоловіків та жінок у різних галузях (горизонтальна сегрегація) та дискримінація щодо розподілу посад у рамках однієї професійної групи. І владні структури, державна служба не є винятком. Всупереч конституційним нормам стать є критерієм, який диференціює можливості професійного та кар'єрного росту державного службовця.

Аналіз чинного законодавства України свідчить, що воно є антидискримінаційним щодо жінок, створює певні передумови для рівноправності, але, на жаль, не забезпечує їх реалізацію. Керівні посади обіймають переважно чоловіки. Жіноча складова у нинішньому українському парламенті - 36 парламентарів, інші 414 - чоловіки. Становище майже таке як, наприклад, в Ірані та інших мусульманських країнах.

Україна не дотримується принципів гендерної рівності у своєму політичному і бізнесовому житті.

Жінки-політики в українському парламенті складають не більше 8,2% парламентарів, у той час як в демократичних країнах цей показник забезпечується на рівні 17,8%. Такі дані наведено у відповідній доповіді ООН. Це означає, що Україна не виконала поки-що взяте перед ЄС зобов'язання довести представництво жінок у Верховній Раді як мінімум до 15%.

За словами представника Програми розвитку ООН (ПРООН) в Україні Йоанни Казани-Вишневецької, "однією з причин, чому ПРООН зосереджується на питаннях участі жінок у політиці, є необхідність забезпечення широкого представлення інтересів жінок у процесі прийняття рішень. Збільшення кількості жінок серед політичних лідерів допоможе нам швидше досягнути гендерної рівності, а також матиме позитивні результати розвитку".

Проблема представництва жінок у процесі прийняття рішень є актуальною не тільки для України. Аналогічна ситуація склалась сьогодні і в Росії. При цьому мова йде не тільки про верхні щаблі влади, але й про рівень області (губернії). І в Росії, і в Україні в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, в цілому, а також по групах керівників і спеціалістів, в кількісному відношенні превалюють жінки, однак простежується яскраво виражений дисбаланс в представленні чоловіків і жінок на різних ієрархічних рівнях керівних посад. Дискримінація жінок щодо керівних посад спричиняє іншу проблему. Незважаючи на високу професійну та освітню підготовку, жінки обіймають посади менш престижні та менш оплачувані. Тому можна казати, що в цілому жінки та чоловіки, які мають однакову професійну та освітню підготовку, мають і різну зарплатню, і зовсім не рівні можливості впливу на прийняття рішень.

Схожість проблем і рівня їх гостроти робить актуальним їх спільне обговорення і визначення можливих шляхів подолання існуючих проблем і стереотипів, а участь у роботі конференції представників Голодержслужби, Сумської обласної адміністрації, обласної ради, громадських організацій, науковців, журналістів підсилило практичну спрямованість дискусії.

Конференція зробила можливим конструктивне обговорення проблем та обмін досвідом, причому не тільки для керівників, але й для науковців. Участь у конференції науковців дозволила виокремити і цікаві теоретичні підходи, і нові акценти вже відомих проблем. Очевидним є те, що для забезпечення рівноцінного доступу жінок до важелів впливу на процеси прийняття рішень, необхідно змінювати стереотипи кадрової політики, забезпечувати гендерно-збалансований кадровий резерв органів влади, а також працювати над підвищенням професіоналізму представників владних структур на всіх щаблях. В той же час конкретні, дієві і ефективні кроки по впровадженню таких змін стикаються з низкою перешкод і стереотипів. І це теж тема для активного обговорення.

Управління державної служби Голодержслужби України в Сумській області приймає активну участь у проведенні різноманітних заходів з метою зосередження зусиль місцевих органів державної влади, громадськості по впровадженню політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в діяльність органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування регіону. В рамках сучасної стратегії розвитку державної служби особлива увага приділяється формуванню кадровому резерву саме з врахуванням гендерних аспектів. В той же час результати моніторингу свідчить про деяку

стереотипність кадрової політики та відсутність дієвих механізмів формування паритетного представництва жінок і чоловіків у органах державної влади та місцевого самоврядування, а відсутність позитивних зрушень у забезпеченні гендерного балансу у владних структурах - про стереотипність підходів жінок і чоловіків до даних питань.

Отже, актуальність проблем і готовність їх зацікавлено та конструктивно обговорювати, пропонувати шляхи вирішення дозволить прискорити формування гендерно-чутливої і гендерно-збалансованої влади та місцевого самоврядування. В той час як відсутність таких характеристик у нинішньої влади є особливо негативним явищем, оскільки є моделлю, що поширює відповідні відносини на всі сфери суспільства.

### **Вітання учасникам конференції.**

**Васильєв Анатолій**  
**Сумського державного**  
**університету:**

Сумський державний університет сьогодні – це потужний науковий комплекс, який здатен об'єднати зусилля науковців та влади навколо вирішення важливих для суспільства завдань. Університет має напрацювання у багатьох сферах, в тому числі у

напряму гендерних досліджень, а також значний досвід організації конференцій та форумів. Все це дозволяє

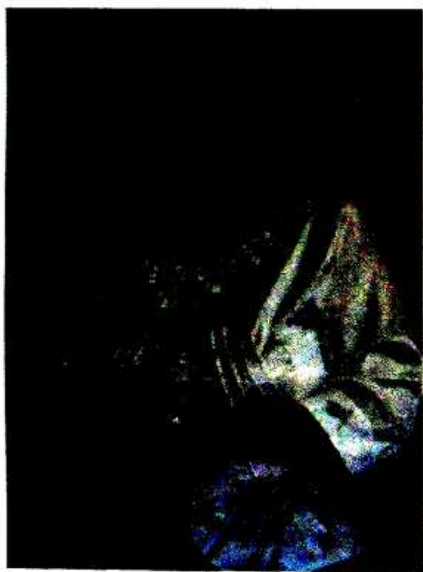
**Васильович – ректор**



бути впевненим в успішності та конструктивності спілкування.

**Заступник начальника Головдержслужби України Олена Анатоліївна Тертишна:**

В умовах творення нової державної політики, підвищення якості кадрового потенціалу державної служби питання забезпечення рівності жінок та чоловіків займають не останнє місце. Сьогодні надзвичайно важливою є розробка пропозицій, використання яких державними службовцями сприятиме досягненню гендерного балансу на всіх рівнях прийняття рішень і ефективному впровадженню гендерних підходів в їх діяльність.



**Ищенко Тамара Дмитрівна** – заступник голови Сумської обласної державної адміністрації подякувала СумДУ за те, що в його стінах піднімаються важливі та актуальні для сьогодення питання, особливо гендерної політики.

Органам державної влади та місцевого самоврядування відводиться особлива роль в процесі просування гендерної рівності.



Це складний процес, і не всі питання вирішуються просто. У суспільстві існує багато перешкод і стереотипів, про вплив яких знаю з власного досвіду. Але бачення проблеми і її конструктивне обговорення – це вже крок до її вирішення.

**Заступник начальника управління по взаємодії з політичними партіями та громадськими організаціями адміністрації Курської області (Російська федерація) Хромичкіна Людмила Єгорівна**, дякуючи за запрошення, підкреслила схожість проблем у сучасному українському і російському суспільствах. Адже для забезпечення жінкам і чоловікам рівного доступу до всіх рівнів прийняття рішень і розширення можливостей участі жінок на рівні державної служби та місцевого самоврядування існує ряд перешкод. Більше того, самі державні службовці та керівники органів самоврядування вважають гендерні аспекти діяльності другорядними.

Звільнення від цих стереотипів можна вважати одним з найбільш важливих кроків у підвищенні їх професійної компетенції, що обов'язково приведе до позитивних зрушень у суспільстві.



## **Гендер і влада: досвід та проблеми**

**Демченко О. М.,**

начальник Управління державної  
служби Голодержслужби  
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 проєктів. 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 проведе 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 I-ї та II-ї категорії жінок взагалі немає.

Таблиця 2. Керівники органів державної влади:

<b>Категорія посади</b>	<b>Кількість працюючих державних службовців</b>	<b>З них - жінки</b>
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:

<b>Категорія посади</b>	<b>Кількість працюючих посадових осіб</b>	<b>З них жінки</b>
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)

більшість жінок. Приміром, у парламенті Швеції за 45 відсотків - представниці прекрасної статі. Подібна статистика спостерігається в інших країнах Скандинавії, є сталою тенденція обирати жінок до вищих законодавчих органів влади і в країнах Прибалтики.

І це не теорема, це аксіома - тільки тоді, коли у складі парламенту країни більше 20% жінок, законодавці серйозно починають розробляти законопроекти в інтересах дітей. Тільки тоді, коли доля жінок наближається до 30% , активно приймаються закони і державні програми, що відповідають інтересам жінок. На жаль, цього не скажеш про нашу країну. Свідченням гендерної\* ситуації у політиці є кількість жінок, обраних до рад різних рівнів. Але тільки за результатами позачергових виборів у вересні 2007 року до Верховної Ради (співвідношення жінок і чоловіків) Україна займає останні місця у світі, відстаючи від таких країн як Замбія, Барбадос.

Аби визначити ставлення жителів Сумщини до представництва жінок у парламенті, відділом суспільно-політичного, який я очолюю у виконавчому апараті обласної ради, ми провели опитування серед громадян області і запитали, чи достатньо, на їхню думку, обрано жінок до вищого законодавчого органу країни. 55,8% респондентів вважають, не достатньо. Як показує наше дослідження, громадяни інтуїтивно розуміють, що незадовільна кількість жінок працює у Верховній Раді, але, як не дивно, чомусь при голосуванні все ж віддають перевагу чоловікам. А 48,3% респондентів-чоловіків

---

\*Поняття «гендер» використовується для позначення різниці у жіночих і чоловічих соціальних ролях, цінностях, поведінці, ментальних і емоційних характеристиках

стверджують, що мало жінок було у партійних списках і, відповідно, жінки не достатньо представлені у парламенті. Чи не тому, що у партійних списках уже заздалегідь закладені елементи незадовільної гендерної політики.

Політична влада в Україні є взагалі практично «одностатевою», тому виходить, що більшість населення (пригадаймо, що жінок таки 54% - більшість, яка існує на правах меншості) нашої країни у сферах державного та громадсько-політичного життя не мають виразників своїх поглядів та побажань. Жінок не достатньо працює на керівних посадах і в місцевих органах влади, що знижує ефективність державного управління, спричиняє недостатню увагу до проблем соціальної політики. Все це не дає змоги жінкам реально впливати на процес прийняття рішень і брати активну участь у їх реалізації, знижує статус жінок у суспільстві. Подібну картину спостерігаємо і в області.

Жінок-депутатів у нашій обласній раді всього шістнадцять з 90 народних обранців, і це не дає нам можливості бути «звичайними», «розслаблятися». Ми змушені бути неповторними, витривалими, мужніми, запорукою грамотності прийнятих радою суспільно-політичних рішень. Сьогодні жінка-політик в Україні – це образ успішної, сучасної, досить самостійної, впевненої в собі владної особистості, яка самотужки, долаючи чимало перешкод і перепон, йде до вершини влади. Сумчанки – не виняток. Залишаючись Берегинями обласної ради, своїх родинних вогнищ, поєднують депутатство з іншою роботою, активно долають політичні сходи, успішно самореалізуються і самовдосконалюються, що зрештою є проявом їх талановитості й неординарності. Якщо, за судженням когось мудрого, справжній політик

після перехрестя йде одразу двома дорогами, то сумчанки-депутати здатні здолати дороги одночасно в усіх чотирьох напрямках.

Тож не випадково 11 жінок входять у керівництво ради (серед наших повноправних партнерів - голова постійної комісії, чотири - заступники, шість - секретарі постійних комісій). З шести фракцій, які зареєстровано в раді, дві теж очолюють жінки. Мої колежанки по депутатському корпусу відомі громадянам Сумщини своєю активною життєвою позицією, особистою неповторністю. Вони грають свою симфонію успіху, і це є музика їхніх душ. Кожна справа, за яку вони беруться, є важливою і корисною. Отож, саме жінки виступили з ініціативою, яка увінчалася виходом 2010 року у світ книги «Жіноче обличчя політики». Збірка нарисів про жінок депутатів обласної ради п'ятого скликання - це своєрідне ноу-хау - спільний проект ради і кафедри журналістики і філології Сумського державного університету, перше подібне в області і, певно, в країні. І, що цікаво, авторами розповідей про жінок-депутатів стали (за малесеньким винятком) теж жінки - студентки - майбутні журналісти.

Отож, жінки в Обласній раді - це не данина моді, а наслідок їхнього професіоналізму, публічності, оцінка потенціалу, їх покликання. Вони добре розбираються в громадсько-політичних, соціальних проблемах. Їх вирізняє послідовність, виваженість своєї позиції. І марні сподівання вчинити наперекір їх переконанням і судженням!

Відомо, що складно когось примусити виконувати не бажану чи не властиву йому роботу. Тому ми й запитали у респондентів, що заважає жінкам бути активними у суспільно - політичному житті. 33,2% з

них сказали, що виною апатичності жінок є егоїзм чоловіків та родинні проблеми. Усього 28,4% наших респондентів – жінок хотіли б змінити гендерну політику в області, як і самим долучатися до активної суспільно-політичної роботи. Це дуже малий відсоток. Думається, причина такої пасивності криється в тому, що жінки хоч і мають рівні з чоловіками права, але у них відсутні рівні можливості. Висновок робимо один - тільки самі жінки можуть і здатні впливати на свою активність. Жінки самі мають хотіти бути у перших лавах життя і вірити в себе!

Жінкам-депутатам було запропоновано відповісти на питання: **Якщо Ви жінка - респондент, то чи хотіли б Ви змінити гендерну політику в області і самій долучитися до активної суспільно - політичної роботи?** Отримані результати ілюструє Діаграма 1.



Знову ж таки показники є тривожними. Змінити гендерну політику в області і самій долучитися до активної суспільно - політичної роботи готові лише 32,7% опитаних. 28,4% - не готові до таких змін. 34,8% опитаних зафіксували позицію « Важко сказати» і ще 4,1% взагалі не відповіли на це питання.

Свого часу соціологи провели дослідження і виявили, що у суспільстві існує певна кількість жінок, які активні у політиці, громадській діяльності, і рівно такий же відсоток чоловіків, які з натхненням виконують домашню роботу, займаються вихованням дітей, ходять по магазинах тощо. Таким чином, якщо жінка хоче бути активною і впливати на реальну політику, вона нею буде. Все в руках жінок - при спільних зусиллях влади та громадськості. Разом жінки здатні привести країну, світ до ладу.

**Чаусовська С. І.,**

начальник загального відділу  
Сумської обласної державної  
адміністрації, голова СОМГО  
«Спілка молодих державних  
службовців Сумщини»

### **Реалізація гендерної політики в області**

Досягнення гендерної рівності та поліпшення статусу жінок відповідає цілям сталого людського розвитку. ООН визначено гендерний компонент як один з показників виміру рівня людського розвитку країн. Уряд України поділяє переконання щодо того, що гендерна рівність є основою для демократичного суспільства та передумовою стійкого людського розвитку, що підтверджується ухваленням Верховною Радою України Закону від 8 вересня 2005 року № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей

жінок і чоловіків», Указом Президента України від 26 липня 2005 року № 1135/2005 «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 року № 1834 «Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року», а також підписаними Україною міжнародними документами, які передбачають гендерний підхід.

Реалізація в області державної політики у гендерній сфері, дотримання конституційних положень щодо рівних можливостей для жінок і чоловіків, становище жінки на ринку праці, є одним із пріоритетних напрямків роботи обласної державної адміністрації.

Статева структура населення області характеризується стабільною перевагою жінок у його загальній кількості. На 1 січня 2009 року кількість жінок становила 643,4 тис. осіб (54,4%), чоловіків - 538,4 тис. осіб (45,6%). Динаміка даних про співвідношення чоловіків та жінок у сільській місцевості свідчить про поступове зменшення диспропорції у статевому складі сільського населення області. Так, на початок 2005 року на 1000 жінок припадало 846 чоловіків, на початок 2009 року - 856. Кількість жінок в селах скорочується швидше, ніж кількість чоловіків за рахунок міграції до міста, в якій жінки беруть участь активніше. На це впливають соціальні чинники: відтік до міста чи за межі області відбувається у пошуках роботи і „жіночої долі“.

За оціночною шкалою Ж.Боже-Гарньє та Розета населення області можна характеризувати як «надзвичайно старе». Значна питома вага старших

вікових груп та різке зменшення кількості дітей та підлітків у загальній кількості населення області збільшують показники демографічного навантаження на населення працездатного віку. На початок 2009 року на 1000 осіб працездатного віку припадало 665 осіб непрацездатного віку, в тому числі 229 дітей та підлітків та 436 осіб у старшому за працездатний віці.

В області спостерігається тенденція щодо нерівного представництва жінок і чоловіків у різноманітних сферах життєдіяльності, а саме: в політиці, на державній службі, бізнесі, промисловості та інше. Відповідно до загальнодержавних статистичних даних заробітна плата жінок майже на третину менша ніж чоловіків, у той час, коли рівень безробіття набагато вищий.

За сферами прикладання праці існують суттєві відмінності за статевою ознакою. Жіноча праця більш поширена у сфері охорони здоров'я та соціальної допомоги, освіти. Традиційно чоловічими сферами прикладання праці залишаються рибне та лісове господарство, добувна промисловість, будівництво. У більшості видів економічної діяльності це зумовлено умовами праці, зокрема, заборонаю використання праці жінок на особливо важких роботах. Проте все більша кількість сучасних жінок обирає професії, які раніше вважалися суто чоловічими (працівники міліції). Чоловіки зайняті переважно на посадах керівників, тоді як праця жінок більше застосовується на посадах службовців та технічного персоналу. Тому заробітна плата чоловіків в середньому на 28% перевищує відповідний показник у жінок. Така ситуація склалася в переважній більшості економічної діяльності. Значно різниться середній розмір заробітної плати жінок і чоловіків у фінансовій діяльності (70,7% у



співвідношенні), в промисловості (69,9%), (зокрема в машинобудуванні - 67,1%), у сфері діяльності транспорту та зв'язку (69,6%). Аналіз структури ринку праці свідчить, що жінки є більш економічно активною частиною населення. Проте саме ця категорія першою підпадає під скорочення та користується серед роботодавців меншим попитом.

Починаючи з жовтня 2008 року через вплив кризових чинників, почала зростати чисельність незайнятих громадян, які користуються послугами державної служби зайнятості. У 2009 році користувалися послугами служби зайнятості області 48578 жінок. Спеціалістами центрів зайнятості надається жінкам повний спектр профорієнтаційних послуг та психологічну підтримку. Загалом у 2009 році профорієнтаційними послугами було охоплено близько 48578 жінок. Проведено семінари на теми: «Особливості зайнятості жінок», «Жінка та праця», «Гендерна політика» за участю 336 керівників підприємств та організацій різної форми власності, на яких розглядалися питання щодо прийому жінок на роботу. Заходами охоплено 1824 безробітних жінок.

Разом з тим дедалі частіше постають проблеми чоловіків. Чоловіки йдуть на пенсію на п'ять років пізніше, ніж жінки, хоча тривалість їх життя на 12 років менша. Із-за значного розриву між тривалістю життя чоловіків та жінок серед пенсіонерів в області чоловіки складають лише третину. Станом на 01.01.2009 року пенсії отримували 68,5% жінок та 31,5% чоловіків. Такі хвороби як туберкульоз, алкоголізм, наркоманія, венеричні захворювання, випадки суїциду зустрічаються та поширюються в чоловічому середовищі набагато швидше і частіше. Гострим

залишається питання збереження та зміцнення репродуктивного здоров'я чоловіків.

Гендерна рівність передбачає однаковий статус для чоловіків та жінок. Це означає, що чоловіки та жінки мають однакові умови для реалізації своїх людських прав, однаковий потенціал для свого внеску в національний,

політичний, економічний, соціальний та культурний розвиток і рівні права на те, щоб скористатися результатами цього розвитку.

21 вересня 2007 року рішенням сесії Сумської обласної ради затверджено програму забезпечення рівності жінок та чоловіків в області на період до 2010 року та обласну програму підтримки сім'ї на період до 2010 року.

**Пріоритетними заходами** щодо реалізації гендерної політики в рамках реалізації програми забезпечення рівності жінок та чоловіків в області на період до 2010 року є: проведення щорічних семінарів, конференцій, круглих столів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; сприяння поліпшенню становища жінок на ринку праці; проведення просвітницької і роз'яснювальної роботи щодо попередження насильства в сім'ї та проявів різних форм насилля; забезпечення функціонування консультативних пунктів, що надають інформаційні та юридичні послуги щодо обізнаності людей, які планують виїхати за кордон, зменшення кількості людей, постраждалих внаслідок торгівлі людьми шляхом розвитку скоординованої співпраці відповідних структурних підрозділів виконавчої влади та неурядових громадських організацій; проведення роз'яснювальної роботи щодо відповідального батьківства, соціального сирітства, з питань планування

сім'ї, збереження репродуктивного здоров'я чоловіків та жінок; співпраця з жіночими та молодіжними громадським організаціямі міста в галузі забезпечення рівності жінок і чоловіків.

**Основними завданнями програми є:** реалізація державної політики у сфері забезпечення гендерної рівності в області; забезпечення співпраці центральних та місцевих органів влади у вивченні гендерних питань із залученням науково-дослідних установ області, громадських організацій, міжнародних агентств; підтримка громадських ініціатив, спрямованих на формування гендерної культури, подолання стереотипів щодо ролі та місця жінок у суспільстві; залучення до співпраці з органами виконавчої влади та місцевого самоврядування вітчизняних і міжнародних громадських організацій з питань гендерної рівності; широке залучення громадськості до підготовки проектів нормативно-правових актів і програм, спрямованих на забезпечення гендерної рівності в області; проведення конференцій, засідань круглих столів, навчальних семінарів, інших масових заходів із зазначеної тематики; проведення інформаційно-просвітницької роботи з питань ліквідації дискримінації за ознакою статі, подолання стереотипів щодо ролі жінок і чоловіків у сім'ї та суспільстві, утвердження духовних цінностей, формування відповідального материнства і батьківства; забезпечення включення гендерної складової до програм соціально-економічного розвитку регіону, а також дотримання гендерної рівності під час вирішення кадрових питань у місцевих органах влади; проведення моніторингу з дотримання засобами масової інформації вимог щодо забезпечення рівноправності статей під час розміщення рекламних оголошень стосовно працевлаштування, публікації матеріалів щодо

ситуації на ринку праці, а також висвітлення ролі жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності.

Розпорядженням Сумського міського голови від 17.12.2008 р. № 357-к головний спеціаліст управління Чечіль О.С. призначена радником міського голови з гендерних питань. 25 червня 2009 року підписано угоду про партнерство між програмою розвитку ООН в Україні, Сумською обласною радою та Сумською обласною державною адміністрацією. Спільна угода сприятиме досягненню гендерної рівності в Сумській області, створюючи рівні можливості для жінок і чоловіків у політичній, економічній і соціальній сферах. З метою ефективної реалізації гендерної політики в Сумській області шляхом розвитку й інституціалізації державних механізмів за підтримки Програми розвитку ООН в Україні на базі Сумського державного університету створено ресурсний Гендерний центр. Одним з перших кроків якого було проведення аналітичних досліджень і створення Гендерного портрету Сумської області (далі ми спираємось на матеріали саме цього дослідження).

Аналіз співвідношення чоловіків та жінок серед спеціалістів органів місцевого самоврядування також підводить до висновку про відсутність гендерного балансу, хоча цифри показують переважання жінок серед посад кожної категорії. Проте на цьому рівні ми бачимо посади лише з 5-ї по 7-му категорії, на рівні яких не може йти мова про реальний вплив на прийняття важливих для всієї громади рішень.

Досить корисним для розуміння особливостей гендерного дисбалансу є аналіз освітнього рівня чоловіків та жінок серед тих, хто працює сьогодні держслужбовцями в органах виконавчої влади Сумської

області та посадовими особами місцевого самоврядування.

**За освітою розподіл відбувся таким чином:**

***1-2 рівень акредитації (молодші спеціалісти, бакалаври):***

- в органах виконавчої влади - 1363 (19%), з них жінок - 1082 (20%)

- в органах місцевого самоврядування - 701 (29%), з них жінок - 551 (31,6%)

***3-4 рівень акредитації (спеціалісти, магістри):***

- в органах виконавчої влади - 5855 (81%), з них жінок - 4083 (80%)

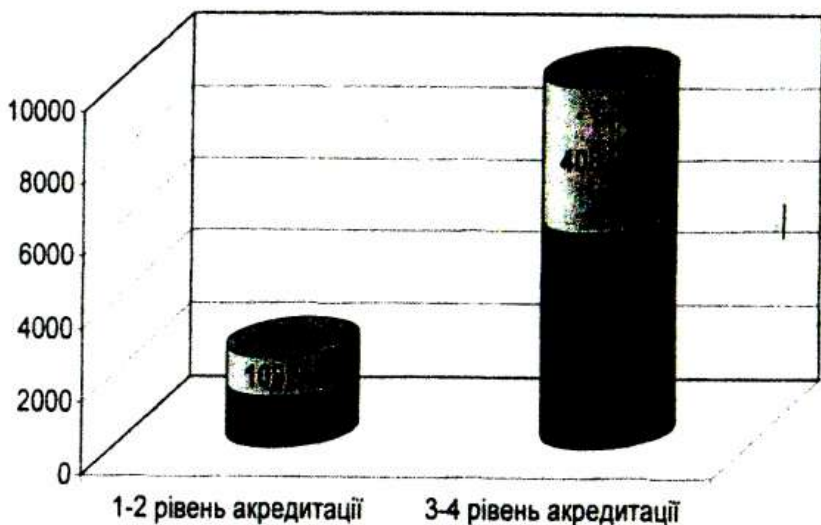
- в органах місцевого самоврядування - 1716 (71%), з них жінок - 1191 (58,4%).

Таким чином, серед тих, хто працює сьогодні держслужбовцями в органах виконавчої влади Сумської області та посадовими особами місцевого самоврядування, жінок з вищою освітою більше, проте їх рівень освіти загалом є нижчим, аніж у чоловіків. „Якісні” показники вищі серед чоловічої половини, що пояснюється також вимогами тих категорій посад, які чоловіки та жінки традиційно займають.

Якщо проаналізувати серед вказаних категорій відсотки жінок та чоловіків, що мають вищу освіту 1-4 рівнів, можна побачити незначне переважання працівників з освітою 3-4 рівня (бакалавр-спеціаліст-магістр) серед чоловіків - держслужбовців та досить значне «відставання» жінок з вищою освітою 3-4 рівня серед посадових осіб місцевого самоврядування.

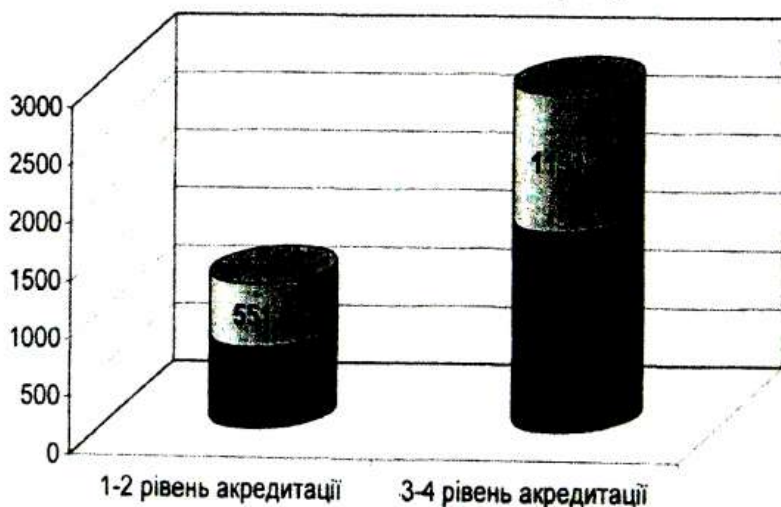
Ситуацію ілюструють наведені нижче діаграми.

### Органи виконавчої влади



■ Всього державних службовців    □ З них жінки

### Органи місцевого самоврядування



■ Всього посадових осіб    □ З них жінки

Спираючись на інформацію офіційного сайту обласної ради, Сумської міської ради, районних рад щодо співвідношення представництва депутатів жінок

та чоловіків в органах влади наводимо такі статистичні дані:

### Забезпечення гендерної рівності

№ п/п	Показники	2009 рік (%)
<b>Показник 1.1.</b>	Гендерне співвідношення серед депутатів місцевих органів влади, чис. жін./чис. чол.	45/55
<b>Показник 1.2.</b>	Гендерне співвідношення серед депутатів обласних органів влади, чис. жін./чис. чол.	15/85
<b>Показник 1.3.</b>	Гендерне співвідношення серед депутатів районних органів влади, чис. жін./чис. чол.	20/80
<b>Показник 1.4.</b>	Гендерне співвідношення серед депутатів міських органів влади, чис. жін./чис. чол.	29/71
<b>Показник 1.5.</b>	Гендерне співвідношення серед депутатів селищних органів влади, чис. жін./чис. чол.	35/65
<b>Показник 1.6.</b>	Гендерне співвідношення серед депутатів сільських органів влади, чис. жін./чис. чол.	54/46

З 12 комісій обласної ради лише одна - Комісія з питань охорони здоров'я, материнства, дитинства, прав жінок та соціального захисту населення - очолюється жінкою. Лише в трьох комісіях жінки працюють заступниками голови (Комісія з питань охорони здоров'я, материнства, дитинства, прав жінок та соціального захисту населення, Комісія з питань розвитку молодіжної політики, спорту, та Комісія з питань освіти, науки та туризму). В решті комісій обласної ради жінки якщо і представлені, то лише в якості секретаря комісії. З 9 постійних комісій міської

ради лише дві комісії соціального спрямування очолюються жінками (Комісія з питань освіти, культури, фізичної культури і спорту, сім'ї і молоді та Комісія з питань охорони здоров'я, соціального захисту і праці).

Підсумовуючи, зазначимо, що у системі світового оновлення і реформування Україна прагне до створення громадянського суспільства на нових гуманітарних засадах, що є передумовою демократичного устрою. Важливою складовою демократії є гендерна демократія, яка стверджує імперативи громадянських, політичних і соціальних прав людини без дискримінації статі. Отже, необхідність утвердження статевої рівності прав пов'язана з потребами сучасного українського суспільства в гендерній демократії як складової суспільного й державного устрою, політичного режиму.

Очікуваними результатами діяльності обласної державної адміністрації в сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є: спрямування зусилля центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, громадськості на підвищення ефективності проведення державної політики у сфері забезпечення гендерної рівності у працевлаштуванні, просуванні по службі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці, провадженні підприємницької діяльності, поєднанні трудової діяльності з виконанням сімейних обов'язків.

Проведений моніторинг показав, що в органах виконавчої влади переважна більшість державних службовців це жінки (69%), в органах місцевого самоврядування ця цифра складає 68%. Але, зберігається стала закономірність як в органах виконавчої влади так і місцевого самоврядування, коли



на керівних посадах 1-4 категорій переважають чоловіки - 65% (жінки 35%), а на посадах 5-6 категорій - жінки (чоловіки 35%). Чим ближче до перших керівних посад, тим жіночого представництва все менше. В управліннях облдержадміністрації, територіальних органах центральних органів виконавчої влади керівники-жінки складають менше однієї третини, що надто далеко до бажаних 50%.

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

Тому актуальним для Сумщини сьогодні залишається формування на рівні області гендерно-збалансованого кадрового резерву для органів влади та місцевого самоврядування з метою виправлення існуючої ситуації та забезпечення рівного представництва жінок на керівному рівні. Доцільним також бачиться введення в області практики залучення фахівців та представників громадських організацій для обов'язкового обговорення та експертизи важливих для регіону рішень з метою врахування гендерної складової. А з часом стало б можливим делегування громадським організаціям повноважень у напрямку реалізації гендерної політики, використовуючи ресурси засобів масової інформації.

**Машкіна Л. Є.,**  
начальник головного управління  
Пенсійного фонду України в  
Сумській області

### **Гендерні аспекти в діяльності Пенсійного фонду**

Пенсійний фонд України є центральним органом виконавчої влади, що здійснює керівництво та управління солідарною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, провадить збір, акумуляцію та облік страхових внесків, призначає пенсії та готує документи для їх виплати, забезпечує своєчасне і в повному обсязі фінансування та виплату пенсій, допомоги на поховання, інших соціальних виплат, які згідно із законодавством здійснюються за рахунок коштів Пенсійного фонду України, здійснює контроль за цільовим використанням коштів Пенсійного фонду України. Це надзвичайно важливий напрям роботи, від якого залежить не тільки добробут і стабільність людей похилого віку, але й соціальна стабільність всього суспільства.

Питання збільшення пенсій, забезпечення їх стабільної та своєчасної виплати, якість обслуговування пенсіонерів, завжди були і будуть пріоритетними напрямками соціальної політики в нашій державі. Щороку вносяться зміни до законодавства, проводяться масові перерахунки пенсій. І робота головного управління Пенсійного фонду України в Сумській області є досить напруженою, до того ж вимагає від працівників надзвичайної відповідальності, концентрації і професіоналізму. До того ж маємо враховувати і особливості регіону, в тому числі і гендерні.

В області останнім часом спостерігається поступове зменшення питомої ваги чоловіків серед представників окремих вікових груп по мірі зростання віку населення та значне зменшення цього показника в групі осіб у похилому віці. Порівняно з початком 2000 р. кількість осіб у працездатному віці скоротилась на 25,7 тис. осіб, або на 3,5% (порівняно з початком 1990 р. - на 47,8 тис. осіб, або на 6,3%). У загальній чисельності населення області на початок 2009 року питома вага осіб старше працездатного віку збільшилась до 26,2% проти 26,0% на початок 2008р. (на початок 2000р. вона становила 26,4%).

Чисельність пенсіонерів, які отримують пенсію у Пенсійному фонді на початок 2009 року становила по області 358,7 тис. осіб. Найбільш чисельна категорія серед пенсіонерів - пенсіонери за віком (82,7%). При цьому в Сумській області спостерігаються значні диспропорції у співвідношенні чоловіків та жінок-пенсіонерів. Так, чоловіки, які більше працюють і пізніше йдуть на пенсію, практично не встигають повною мірою скористатись заробленою пенсією. Із-за значного розриву між тривалістю життя чоловіків та жінок серед пенсіонерів в області чоловіки складають лише третину. Станом на 01.01.2009 року пенсії отримували 68,5% жінок та 31,5% чоловіків. У деяких районах області відсоток чоловіків, які отримують пенсію, ледве перевищує 30%, а в Глухові складає лише 29,4% (проти 70,4% жінок-пенсіонерок). Ці особливості працівники Фонду враховують в повсякденній діяльності, враховуючи особливості спілкування з чоловічою та жіночою частиною населення. Адже кожна частина має свої вразливі сторони, особливості нарахування пенсій і особливості реагування на ті чи інші ситуації.

Зараз в області понад 52 тисячі пенсіонерів, які продовжують працювати. За півріччя для них проведено 6840 перерахунків. Що стосується людей, які стають пенсіонерами, то в середньому щороку Пенсійний фонд області заводить близько 15,5 тисяч нових пенсійних справ. Наприклад, I півріччя 2010 року поповнилось на 10 тис. пенсіонерів. А за цим стоїть великий обсяг додаткової роботи, що супроводжується також значним психологічним навантаженням. Тому докладаються додаткові зусилля для організації професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників органів Пенсійного фонду, узагальнюються та поширюються прогресивні форми і методи роботи. Ми повинні об'єднати свої зусилля, щоб життя літніх людей стало кращим.

Пенсійний фонд працює для пенсіонерів і заради них. Роботи дуже багато. У нас складна законодавча база, пенсії виплачуються за 28 законами. Як відомо, Уряд збирається прискорити пенсійну реформу і готує нову законодавчу базу. І працівники фонду мають не тільки самі чітко орієнтуватись у тонкощах нововведень, алей вміти донести їх до населення, надати кваліфіковані роз'яснення і допомогти всім, хто звертається. Ми не маємо права помилитися в роботі, наші пенсіонери повинні отримати пенсії вчасно і в повному обсязі.

Якісна і злагоджена діяльність Пенсійного фонду України в Сумській області вимагає постійної роботи з кадрами. А ця робота також має свої гендерні аспекти.

В органах Пенсійного фонду України в Сумській області працюють в основному жінки – вони складають 89%, причому серед керівників – жінок більше 70%. В резерві Пенсійного фонду - також в основному жінки. Середній вік колективу 37 років, що говорить про

гармонійне поєднання досвіду і молодості. Особисто я, як керівник, завжди найбільшу увагу приділяла кадрам і їх "вирощуванню", тому можу зазначити, що жінка - керівник на державній службі, тим більше, в жіночому колективі, повинна знати і вміти більше, ніж чоловік, і перш за все – вміти застосовувати інші прийоми роботи.

У цьому контексті хотілось би звернути увагу ще на одне актуальне питання. Сьогодні вища школа, навчаючи юристів, економістів, працівників соціальних працівників, які, як правило, і стають керівниками, практично не готує їх до цієї ролі. Досить часто ми маємо ситуацію, коли на роботу за конкурсом приходять дуже фахово підготовлені амбітні молоді жінки (адже для чоловічої частини випускників початкові етапи такої діяльності не є привабливими). Але їм, як правило, бракує психологічної і менеджерської підготовки, уміння приймати рішення, визначати головне, розставляти необхідні акценти, брати на себе відповідальність. Навіть за наявності лідерських якостей.

На мій погляд, ВНЗ могли б давати посилену підготовку за цим напрямком, вводити спеціальні предмети або факультативи "Школи лідерів", "Психологія керівництва колективом" тощо. Цей сегмент покликана відпрацьовувати система перепідготовки кадрів держслужбовців, але таку перепідготовку вони проходять лише раз на п'ять років. А час втрачається, особливо для жінок, які ще мають створити сім'ю, народити дітей, відбути відпустки по догляду за дітьми і одночасно - професійно зростати. Зрозуміло, що така підготовка не завадила б і чоловікам, але для жінок отримання психологічної і менеджерської підготовки разом з фаховою є просто необхідним. Без цього вони матимуть менше можливостей для

кар'єрного зростання і будуть набагато відчутніше потерпати від існуючих гендерних стереотипів.

### Швирков О.І.

Сумський державний університет

#### **Про гендерний паритет в органах влади і не тільки**

Я пропоную подивитися на проблему рівного представництва чоловіків та жінок в органах влади різного рівня з дещо інших, ніж прийнято позицій. Під «прийнятими позиціями» я маю на увазі ті, відповідно до яких в органах влади кількість чоловіків і жінок повинна бути приблизно рівною. Останні 20-30 років, а то і більше, хороший тон вимагає і зобов'язує нас до цієї рівності прагнути, такої рівності добиватися. Зрозуміло, що такі вимоги йдуть від феміністического руху.

Гендерна рівність як така практично ніким не оспорюється. Тобто, теорія сумнівів не викликає, все питання в практиці, тобто, в реалізації згаданого принципу. Проте я пропоную як раз переглянути теорію. Причому в світлі новітніх уявлень про гендер. Дозволить нам це зробити досить простий розгляд.

Як відомо, гендер не тотожний фізіологічній статі, а є нічим іншим, як сукупністю рис, властивостей і якостей, які іменуються чоловічими або жіночими. Взагалі кажучи, носіями будь-яких таких якостей можуть бути як чоловіки, так і жінки, тобто, вони (якості) ніби «плавають», не закріплені жорстко за фізіологічною статтю, не обов'язково пов'язані з нею (хоча звичайно, жінки є носіями жіночого гендера набагато частіше, ніж чоловіки). Залежно від обставин чоловік цілком може проявляти риси, що складають жіночий гендер, а жінка – чоловічий.

Структура влади, створена за минулі тисячоліття, була створена чоловіками. Вона характеризується жорсткими вертикальними ієрархіями, наявністю чіткого «порядку клювання» тощо. Ця система справно працювала до останнього часу. І чоловічий тип психіки, чоловічий гендер, відмінно їй відповідали – чи могло бути інакше? Жінці, носіям жіночого гендера в суспільстві, побудованому на таких принципах, відводилася роль підпорядкована, другорядна.

Проте у зв'язку зі значним ускладненням людського суспільства, завдань, які воно повинне вирішувати, більшість ієрархічних структур перестають бути ефективними. Замість них все більшого значення набувають структури мережеві, тобто структури, які засновані не на вертикальних зв'язках, а на горизонтальних, не на підпорядкуванні, а на співпраці. Саме за ними, як прийнято думати, майбутнє.

Сказане зовсім не означає, що ієрархічні структури найближчим часом будуть зруйновані. Вони продовжуватимуть існувати паралельно з мережевими, так само як сьогодні існують – навіть в рамках однієї держави – високотехнологічні виробництва і галузі господарства, які були характерні для середніх віків. Питання в іншому – в тому, що саме мережеві структури будуть адекватніші суспільству найближчого майбутнього, в тому, що саме вони будуть «сучасними», в тому, що саме за мережевим принципом будуть побудовані структури найбільш передових областей, областей, що динамічно розвиваються. І саме у зайнятих в цих галузях будуть найвищі доходи.

Далі. Як відомо з психології, «хлопці конкурують, а дівчата співпрацюють». Такі особливості породжують абсолютно різні способи взаємодії в чоловічих і жіночих колективах. Відповідно, структури

цих колективів будуть різними. Чоловічого – ієрархічні (про що вже було сказано), жіночі ж – саме мережеві, засновані на горизонтальних зв'язках, тобто, на співпраці, а не на підпорядкуванні.

Отже, можемо тепер зробити абсолютно очевидний висновок: жіноча психологія набагато адекватніша сучасному суспільству, яке будується за мережевим принципом (або, хоча б, суспільству найближчого майбутнього), ніж чоловіча. По-іншому, носії жіночого гендера більшою мірою пристосовані для ефективного функціонування в сучасному суспільстві (суспільстві найближчого майбутнього), ніж носії гендера чоловічого. А оскільки жінки набагато частіше є носіями жіночого гендера, ніж чоловіки, у них значно більше шансів зайняти в цьому суспільстві вигідне положення.

У зв'язку з приведеними міркуваннями можна припустити, що, можливо, жінкам взагалі не варто особливо прагнути зайняти якесь місце в традиційних владних ієрархіях, ієрархіях, створених і розрахованих на чоловіків і таких, що приходять в занепад (принаймні, стають неадекватними сучасним вимогам). Навпаки, їм слід прагнути створювати і проникати в зовсім інші, альтернативні структури, структури мережеві. Сьогодні такими є перш за все структури, засновані на інформаційних, цифрових технологіях, Інтернет тощо.

І останнє зауваження, вже чисто філософського, я б навіть сказав, *фантастичного* характеру.

Наше суспільство стало куди більш жіночним, ніж було 100 або навіть 50 років тому. Жіночним в тому сенсі, що воно для свого успішного функціонування все більше потребує саме людей-носіїв жіночого гендеру (це, я думаю, зрозуміло з попереднього). А раз воно їх



потребує, значить воно їх виробляє, культивує. У багатьох сферах діяльності «мужлани» сьогодні виглядають просто-таки чужим елементом і, по суті, відторгаються. Все більше з'являється чоловіків-носіїв жіночого гендеру. Тому, можливо, скоро конкуренція за ті ж робочі місця, наприклад, відбуватиметься не між чоловіками і жінками, а між чоловіками-носіями жіночого гендеру і жінками-носіями жіночого гендеру. Тобто, жінки можуть просто *унести свій шанс*.

І нарешті, власне про гендерний паритет в органах влади. Можливо, що все йде до того, що скоро мову необхідно буде вести – і такий *паритет* дійсно буде досягнутий – знову-таки не між чоловіками і жінками, а *між чоловічим і жіночим гендером*. Правда у такому випадку визначити наявність такого паритету можна буде тільки за допомогою спеціальних психологічних тестів, а не, так би мовити, на око або ж за анкетними даними. До речі, цілком можливо, що цей паритет *вже* є в наявності – а значить, і самі розмови про рівноправ'я чоловіків і жінок в цій сфері багато в чому стають неактуальними...

## Соціологічні аспекти проблеми

В ході підготовки міжнародної науково-практичної конференції «Жінка у публічній владі: звільнення від стереотипів» співробітниками Проблемної лабораторії «Центр соціально-гуманітарних аспектів регіональних досліджень» Сумського державного університету спільно з Управлінням державної служби Голодержслужби України у Сумській області було проведене спеціальне соціологічне дослідження.

Метою дослідження було вивчення оцінки державними службовцями та посадовими особами органів місцевого самоврядування ситуації з забезпеченням гендерної рівності, а також власної поінформованості з цих питань. Опосередковано також ставилось завдання привернути увагу держслужбовців до питань забезпечення гендерної рівності. Дослідження проводилось у травні 2010 року за випадковою вибіркою серед працівників державних установ та органів місцевого самоврядування міста Суми та області.

Форма дослідження – опитування за допомогою відкритої анкети, яка передавалась респондентам електронною поштою. Загальна кількість опитаних – 254 особи (152 представники органів виконавчої влади та 96 – органів місцевого самоврядування) - є цілком достатньою для того, щоб вважати результати достовірними і надійними. В процесі опитування не було відмов відповісти на питання. 6 анкет, в яких не були зазначені важливі для обробки дані, були вибракувані і не оброблялись. Обробка анкет велась за допомогою програми „Оса”. Результати обробки 248 анкет та аналізу отриманої інформації відображені в підготовлених співробітниками Проблемної лабораторії «ЦСГАРД» матеріалах, що наведені нижче.

**Костенко А.М.**

Сумський державний університет

**Оцінка держслужбовцями актуальності  
питань забезпечення гендерної рівності (на прикладі  
Сумської області)**

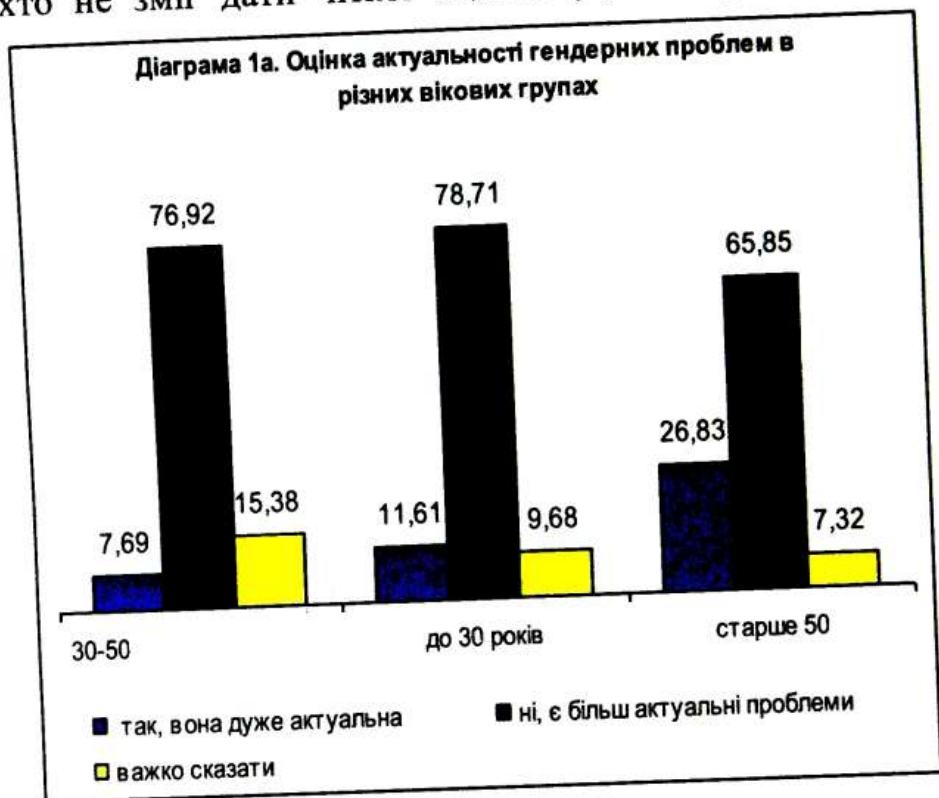
В ході опитування респондентам було запропоновано відповісти на питання „Чи вважаєте Ви актуальною для Сумської області проблему гендерної нерівності?” Отримані результати показують, що лише трохи більше 13% опитаних вважають цю проблему актуальною. А 76% державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування такої актуальності не визнають, зазначаючи, що в області існують і більш актуальні проблеми. При цьому наведена Діаграма 1 показує також 10,48% тих, хто взагалі не зміг оцінити ситуацію, зазначивши варіант «Важко відповісти».



Досить цікавими є результати більш детального аналізу ситуації в окремих групах опитаних, зокрема чоловіків та жінок.

Так, і чоловіки і жінки демонструють певну однаковість у визначенні інших проблем як більш

актуальних (відповідно 78,33% та 75,53%). В той же час жінки суттєво переважають серед тих, хто вважає цю проблему надзвичайно актуальною (15% проти 8,33% чоловіків). Жінок також виявлено менше і серед тих, хто не зміг дати чіткої оцінки (9,57% проти 13,33%



чоловіків).

Суттєвих розбіжностей в оцінці ситуації представниками органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування дослідження не виявило, а от у різних вікових групах опитаних можна простежити певні особливості оцінок (див. Діаграму 1а). Спостерігається чітка тенденція збільшення відсотку тих, хто вважає проблему гендерної нерівності актуальною, від молодших респондентів до старших, а також зменшення відсотку тих, хто не зміг дати оцінку. Це може опосередковано свідчити і про вплив досвіду

роботи, і дещо більшу поінформованість старших працівників.

В той же час в оцінках реального стану забезпечення в Сумській області гендерної рівності одностайності не виявлено. Лише 10,89% опитаних зазначили, що гендерна рівність повністю забезпечена в усіх сферах життя області.



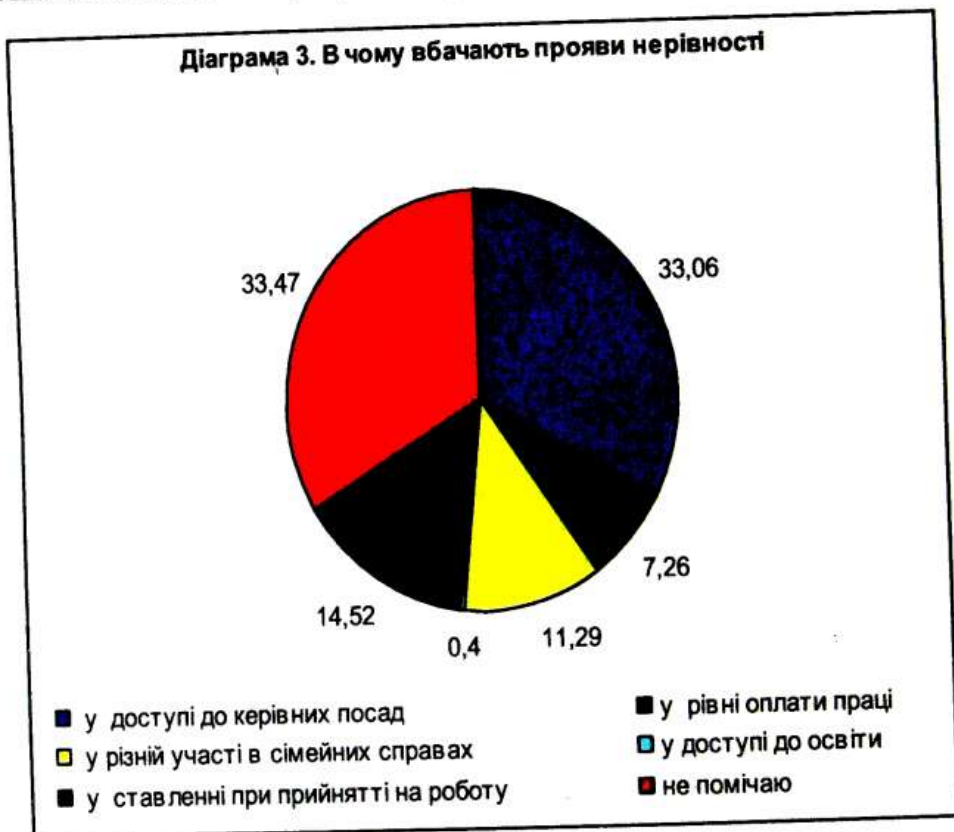
Ще 31,85% опитаних обрали близьку, проте більш помірковану позицію «забезпечено майже повністю» (див. Діаграму 2). Таким чином, можна говорити про певну непослідовність респондентів у своїх оцінках, оскільки актуальною цю проблему вони не вважають, проте її існування визнають.

Часткове забезпечення гендерної рівності в області визнали 44,35% опитаних – і це найвищий показник. А от різко негативну оцінку ситуації дали біля 13% опитаних. З них 8,87% зазначили, що гендерна

рівність майже не забезпечується, а 4,04% - що така рівність не забезпечується взагалі.

Точки зору чоловіків та жінок по цьому питанню розходяться. При цьому серед тих, хто дає ситуації негативну оцінку, зазначаючи, що гендерна рівність майже не забезпечується, виявлено вдвоє більше жінок (10,11% проти 5% чоловіків), а серед тих, хто вважає, що така рівність не забезпечується взагалі, вдвічі переважають чоловіки (6.67% та 3,19% відповідно). Чоловіки також суттєво переважають у групі тих, хто вважає, що гендерну рівність в області «забезпечено майже повністю» (46,67% проти 27,13% жінок).

Діаграма 3. В чому вбачають прояви нерівності



Позиції представників органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування розходяться перш за все у питанні більшого чи меншого забезпечення рівності. Так, представники органів виконавчої влади

переважають серед тих, хто вважає, що гендерна рівність в області забезпечується частково (51,32% проти 33,33% серед представників ОМС), а представники ОМС частіше схильються до визнання майже повного забезпечення в області гендерної рівності (41,67% проти 25,66% представників ОВВ).

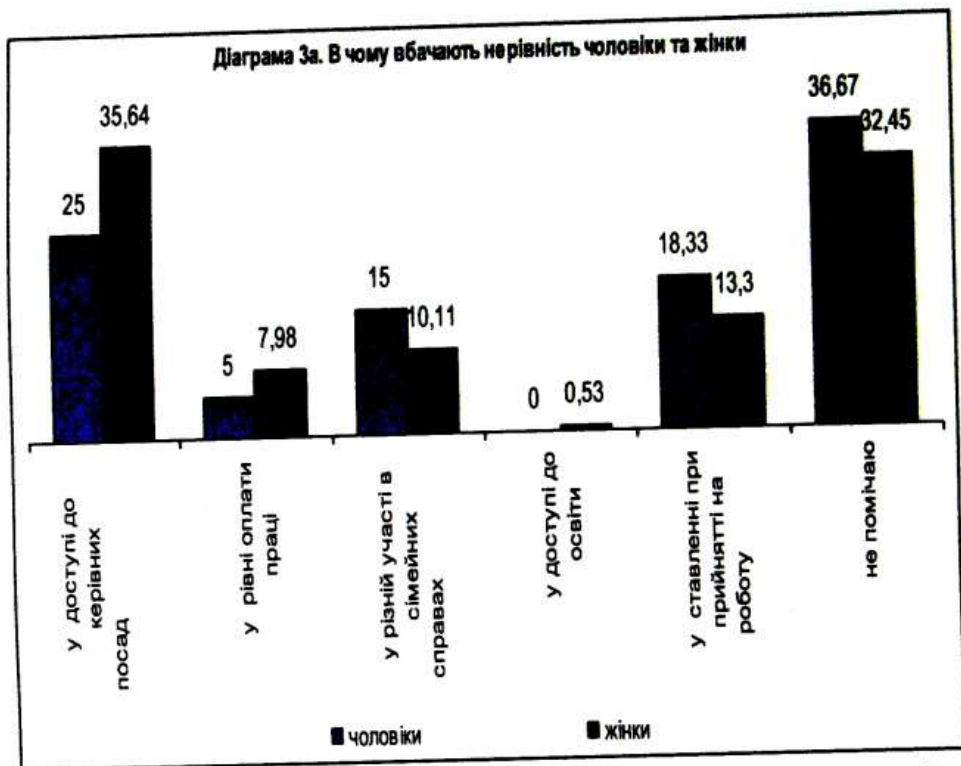
Що ж стосується конкретних проявів гендерної нерівності, то позиції опитаних визначились досить чітко, визначивши, таким чином, досить проблемні сфери. Зазначимо, що 33,47% опитаних чітко вказують, що не помічають жодних проявів гендерної нерівності. А от решта опитаних такі прояви визнають.

При цьому кожен третій опитаний вбачає нерівність у доступі до керівних посад (33,06%), а 14,52% - у ставленні при прийнятті на роботу. 11,29% опитаних вважають, що гендерна нерівність проявляється насамперед у різній участі чоловіків та жінок у сімейних справах, а 7,26% бачать її прояви у різних рівнях оплати праці. Єдина сфера, де нерівність не проявляється – це доступ до освіти (див. Діаграму 3).

Більш детальний аналіз отриманих результатів показує суттєві розходження в оцінках ситуації чоловіками та жінками. Так, жінки значно частіше визнають прояви нерівності у доступі до керівних посад та у різному рівні заробітної плати. А чоловіки, як бачимо з Діаграми 3а, вбачають прояви гендерної нерівності у різній участі чоловіків та жінок у домашніх справах (тобто чинниках, що не пов'язані з професійною діяльністю) та у ставленні при прийнятті на роботу.

Зазначимо, що чоловіки переважають і серед тих респондентів, хто взагалі не помічає жодних проявів гендерної нерівності.

Діаграма 3а. В чому вбачають нерівність чоловіки та жінки



Якщо ж порівняти оцінки ситуації представниками ОВВ та ОМС, можемо зазначити суттєве переважання представників ОМС серед тієї категорії опитаних, хто не помічає нерівності (42,71% проти 27,63% представників органів виконавчої влади). Представники ОМС також частіше вбачають прояви гендерної нерівності у рівні оплати праці (11,46% проти 4,61% серед представників ОВВ). А от у ОВВ (див. Діаграму 3а) частіше нарікають на прояви нерівності у доступі до керівних посад (38,16% проти 25%) та на різну участь у сімейних справах (13,16% та 8,33% в ОМС).

У питанні стосовно того, хто більше мав би опікуватись проблемами дотримання гендерної рівності спостерігається певна невизначеність і строкатість (див. Діаграму 4). Найбільший відсоток опитаних схильні віднести цю відповідальність на самих громадян (26,21%). Практично однакова кількість опитаних



вважає дотримання гендерної рівності прерогативою центральних органів влади (ВРУ, Президент, Кабмін) та державних установ (21,77% та 21,37% відповідно). Лише 10,89% опитаних вважають, що питаннями дотримання гендерної рівності мали б насамперед займатись громадські організації, в той час як 19,76% (а це кожен п'ятий з опитаних) зазначили, що взагалі не потрібно концентрувати на цьому увагу.

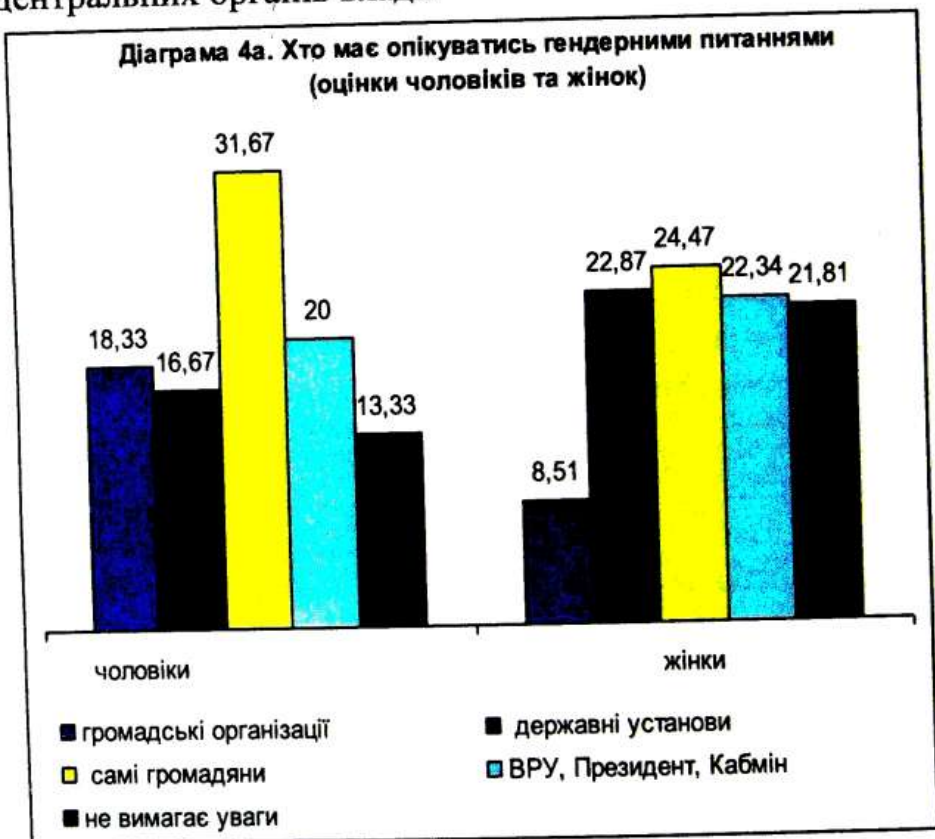
**Діаграма 4. Хто має опікуватись проблемами гендерної рівності**



Певні тенденції у перенесенні «на сусідів» відповідальності за вирішення проблем забезпечення гендерної рівності можна простежити, проаналізувавши результати в групах опитаних, які представляли ОБВ та ОМС. Так, представники органів державної влади частіше вказують, що проблемами дотримання гендерної рівності мають більше опікуватись центральні органи влади (ВРУ, Президент, Кабмін) - 23% проти 19,79% в ОМС, а також громадські організації (12,5% проти 8,33% представників ОМС). А от самі опитані

представники ОМС частіше вказують на те, що проблеми гендерної рівності – це предмет турботи самих громадян (29,34% проти 24,34%). По решті позицій суттєвих розбіжностей не спостерігається.

В той же час серед опитаних чоловіків та жінок погляди на деякі позиції різняться досить суттєво. Так, чоловіки набагато частіше (див. Діаграму 4а) схильні покладати вирішення питань гендерної рівності на громадські організації (18,33% проти 8,51% жінок) та на самих громадян (31,67% проти 24,47% жінок), практично намагаючись вивести це питання із компетенції та відповідальності державних установ та центральних органів влади.



Натомість, жіноча половина респондентів частіше схиляється до визнання відповідальності державних установ та центральних органів влади за реалізацію питань гендерної рівності. Варті уваги і суттєво більший відсоток жінок (21,81%), які вважають, що взагалі не потрібно концентрувати на увагу на цих питаннях. Серед працівників ОБВ та ОМС розходжень у відповідях практично не виявлено.

В ході дослідження працівникам ОБВ та ОМС було також запропоновано визначити, наскільки їх безпосередня робота стосується забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків. Наведена Діаграма 5 ілюструє отримані результати.



Як бачимо, переважна більшість опитаних (58%) стверджують, що їх безпосередня робота взагалі не стосується забезпечення гендерної рівності. І така позиція не може не турбувати з точки зору спільних

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.

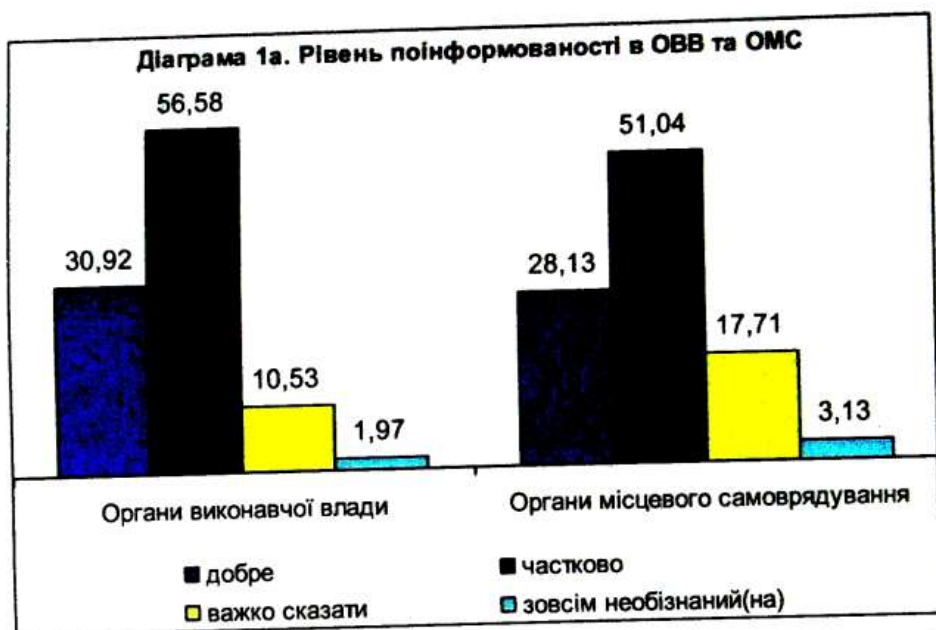
При цьому суттєвих розбіжностей у визначенні власної причетності до вирішення гендерних проблем представниками ОМС та ОБВ дослідження не виявило.

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

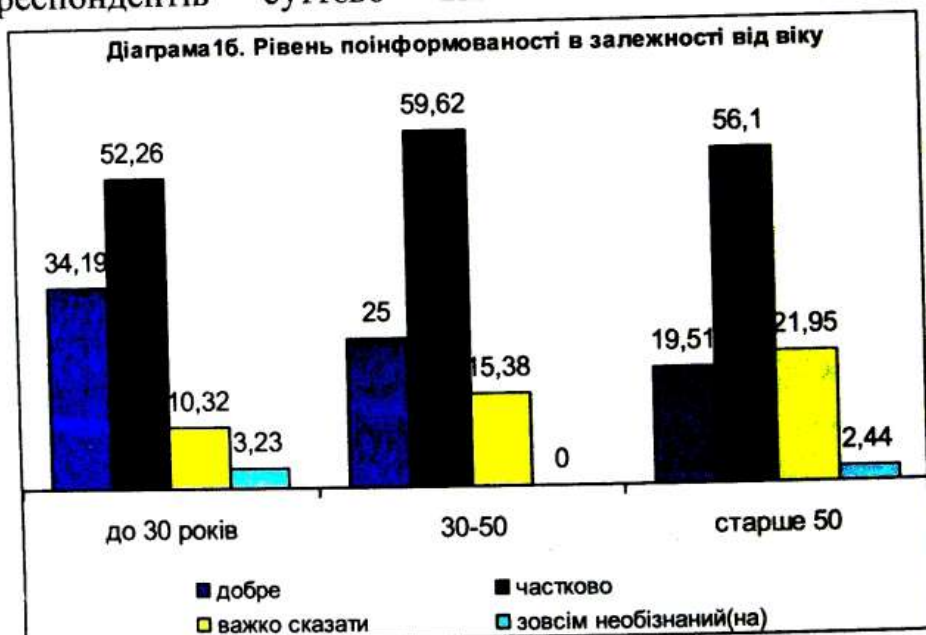
### **Рівень поінформованості держслужбовців з гендерних питань**

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%





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.

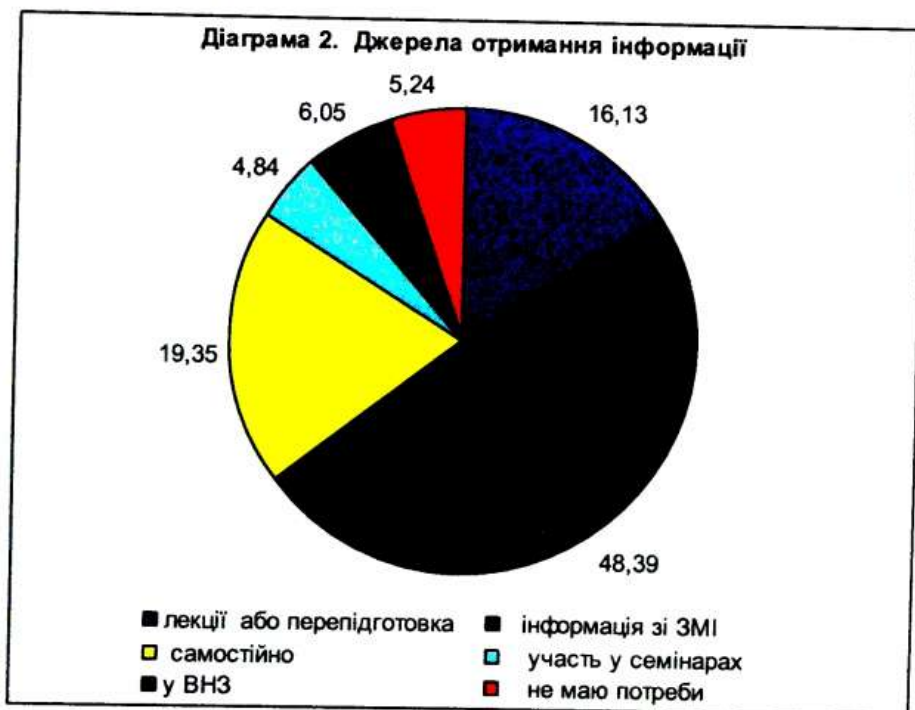


При цьому можемо говорити про стійку тенденцію підвищення рівня поінформованості зі зниженням віку

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.

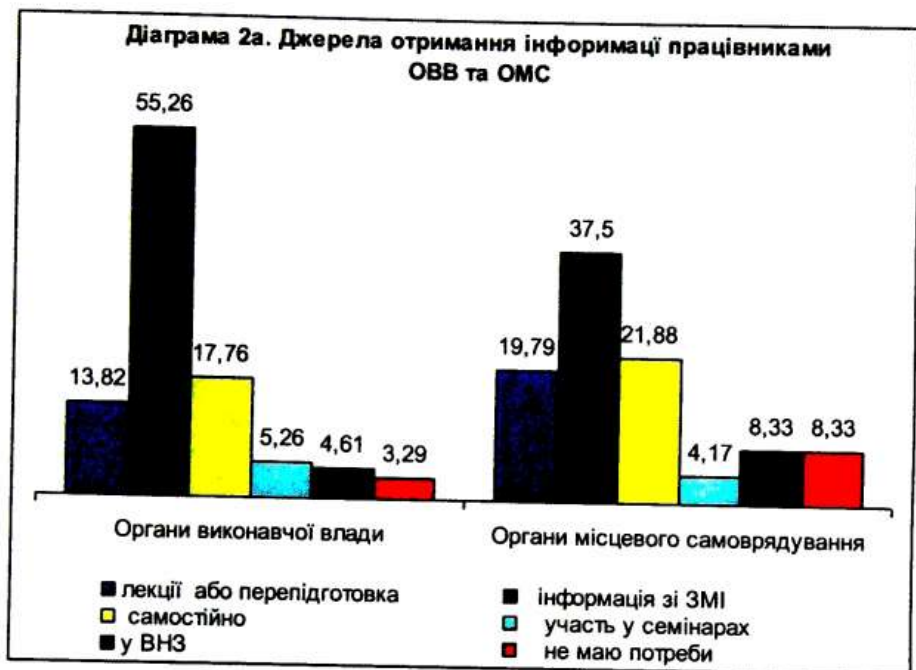
Як бачимо з Діаграми 2, основним джерелом отримання такої інформації очікувано є засоби масової

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.



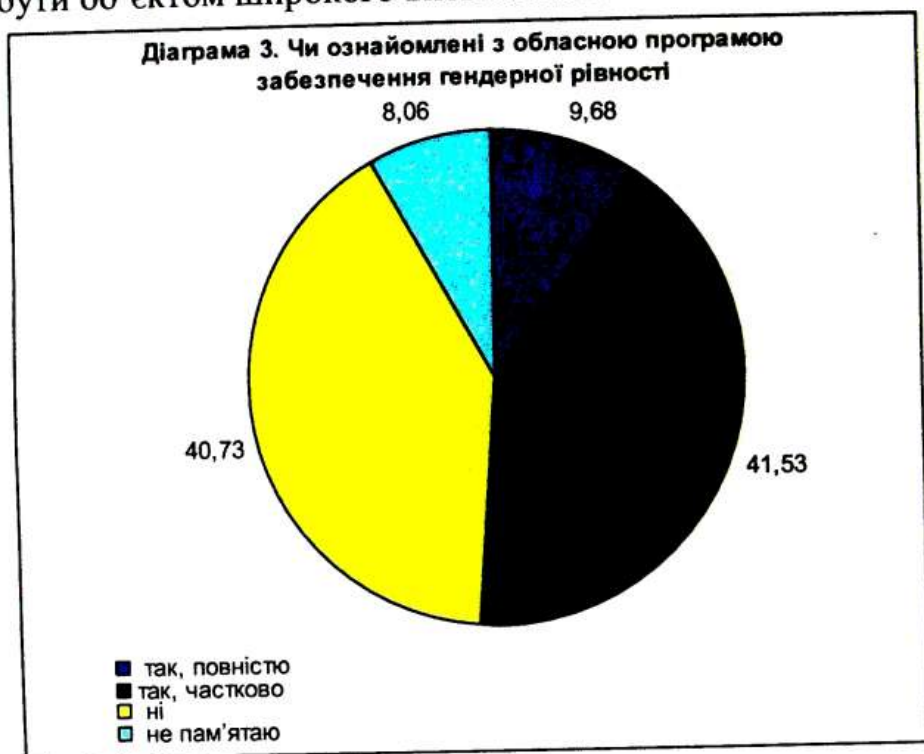


Варто зазначити також і порівняно вищий відсоток працівників ОМС, які зазначили, що взагалі не мають потреби у такій інформації.

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.



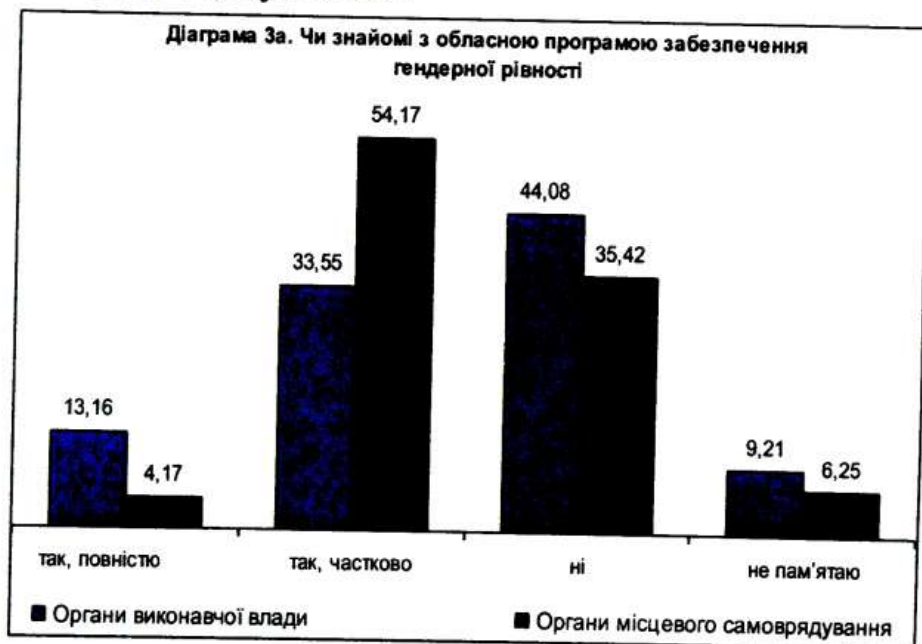
З іншого боку, рівень ознайомлення з документом може дати певну інформацію і для розуміння того, наскільки активно він міг виконуватись.

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.

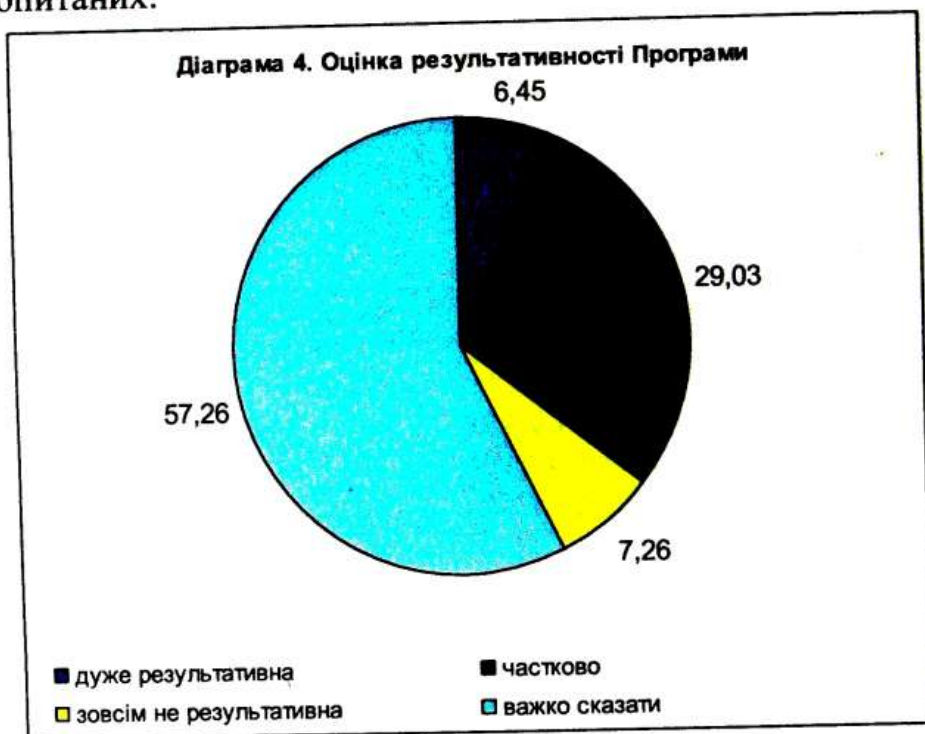


А от серед опитаних працівників ОМС виявлено більше половини таких працівників, які частково знайомі з документом (54,17%).

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

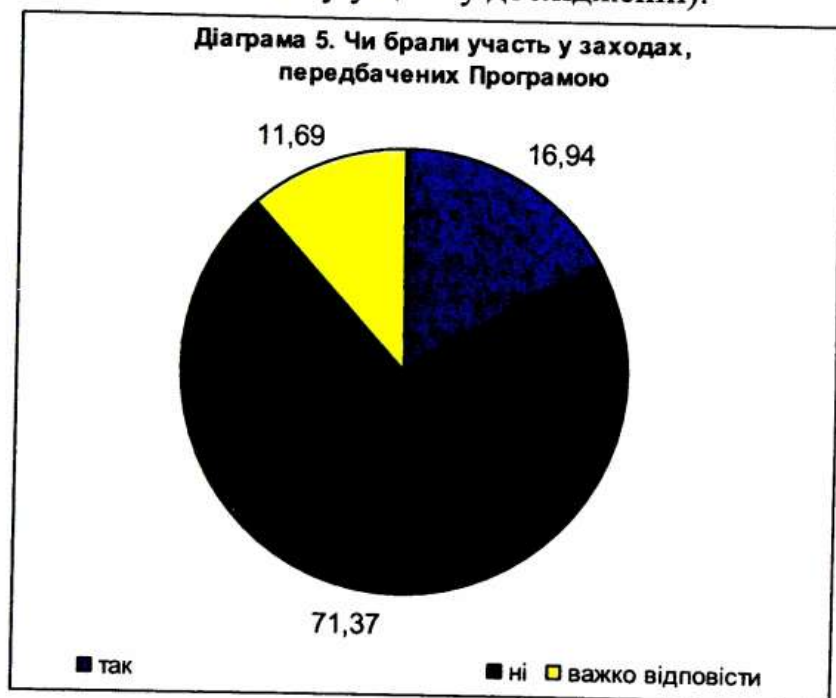
бачимо, 57,26% опитаних не змогли дати жодної оцінки, зазначивши варіант «Важко сказати». Лише 6,45% опитаних вважають програму дуже результативною, а 29,03% зазначили часткову результативність.

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**

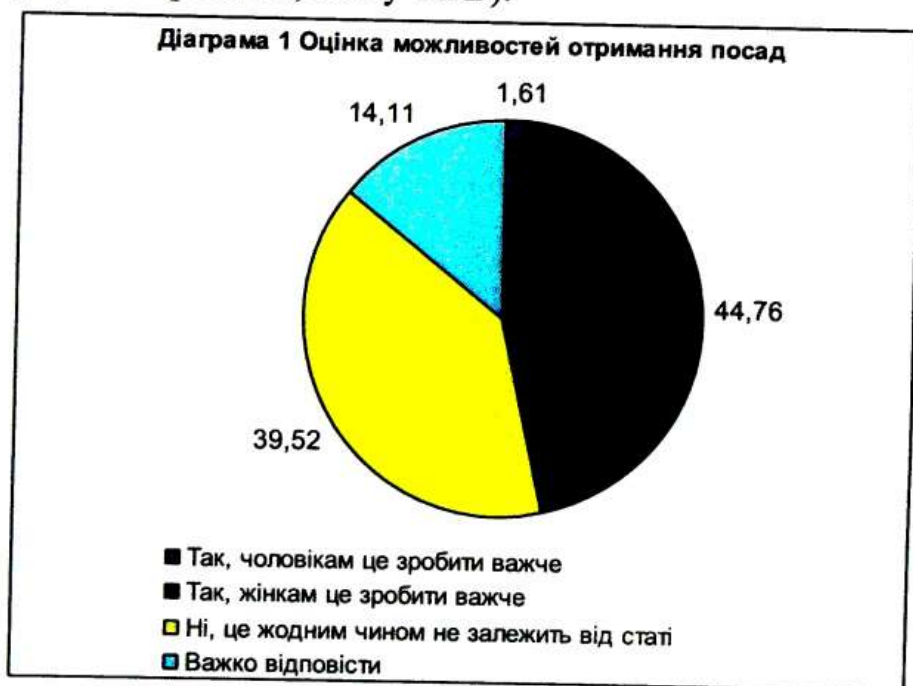
Одним з найбільш поширених сьогодні є стереотип стосовно різних можливостей для чоловіків та жінок отримати керівні посади, у тому числі і у органах державної влади та органах місцевого самоврядування. Тому в ході проведеного дослідження респондентам було запропоновано висловити оцінку можливостей для 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.



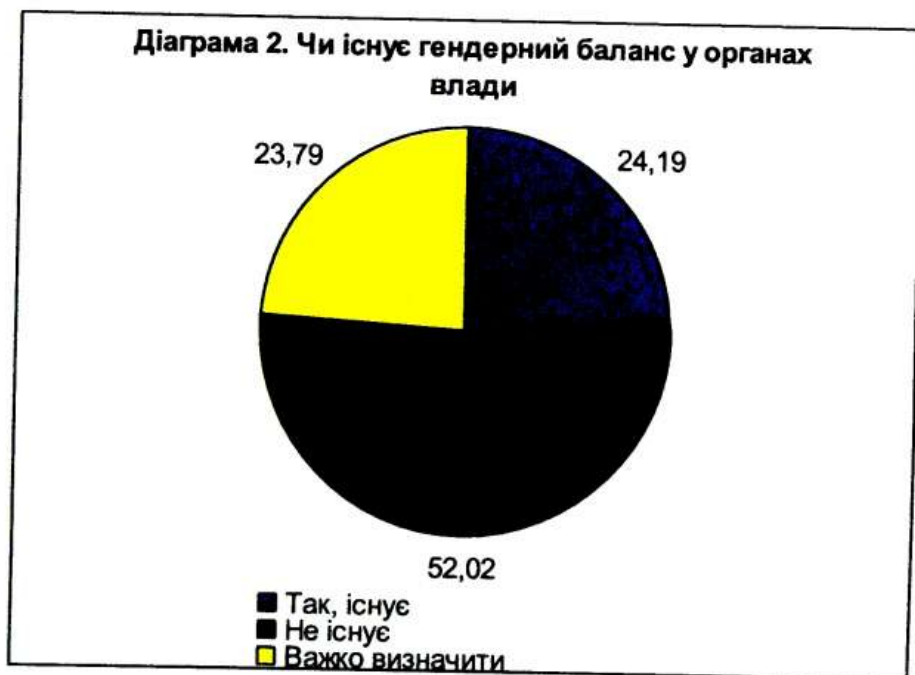
Досить важливим для розуміння існуючої ситуації та особливостей її оцінки представниками виконавчої влади та місцевого самоврядування є аналіз результатів стосовно визнання гендерного балансу (чисельного та статусного співвідношення чоловіків та жінок) в цих структурах. Трохи більше половини опитаних (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.

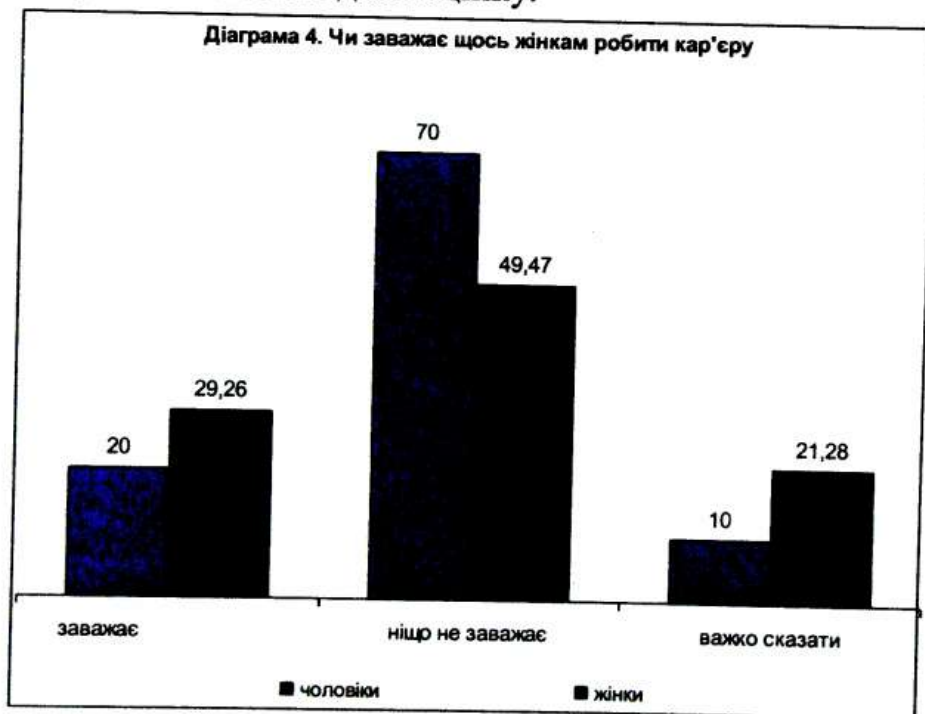
При цьому значимих розбіжностей у відповідях представників різних груп опитаних виявлено не було. За винятком певних розбіжностей в оцінках чоловіків та жінок. Так, при загальних невисоких показниках жінки

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.

Діаграма 4. Чи заважає щось жінкам робити кар'єру



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).

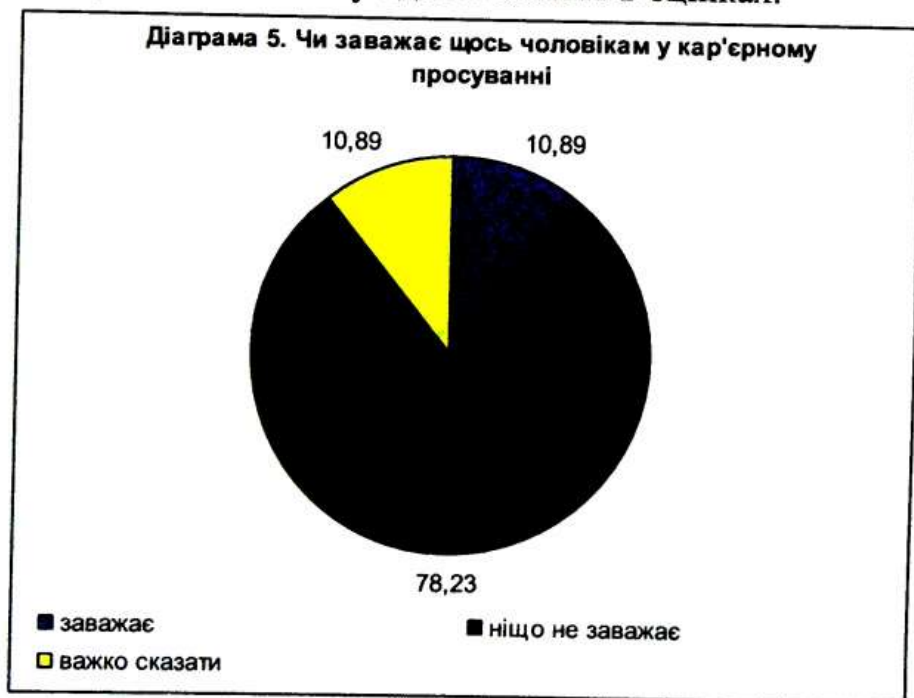
Варто також звернути увагу на певні особливості оцінки ситуації представниками ОБВ та ОМС. Працівники ОБВ майже вдвічі частіше зазначають, що перешкоди для службового просування жінок існують (32,89% проти 17,71% в ОМС). В той же час представники органів місцевого самоврядування активніше підтримують 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.

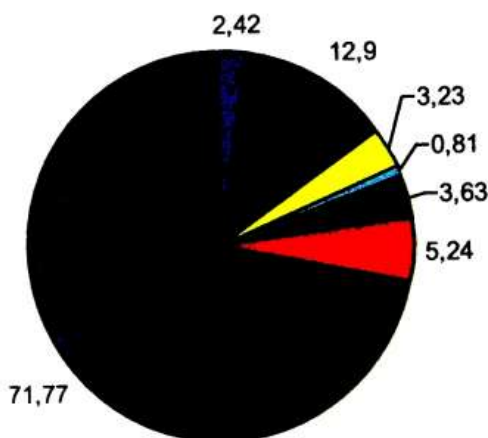
Стосовно можливостей чоловіків у їх просуванні на державній службі маємо дещо інші оцінки. Так, лише 10,89% опитаних вважають, що для чоловіків існують перешкоди (нагадаємо – для жінок цей показник сягав 27%). Переважна ж більшість респондентів (78,23%) зазначили, що з їх точки зору жодних перешкод для 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 однотайність 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



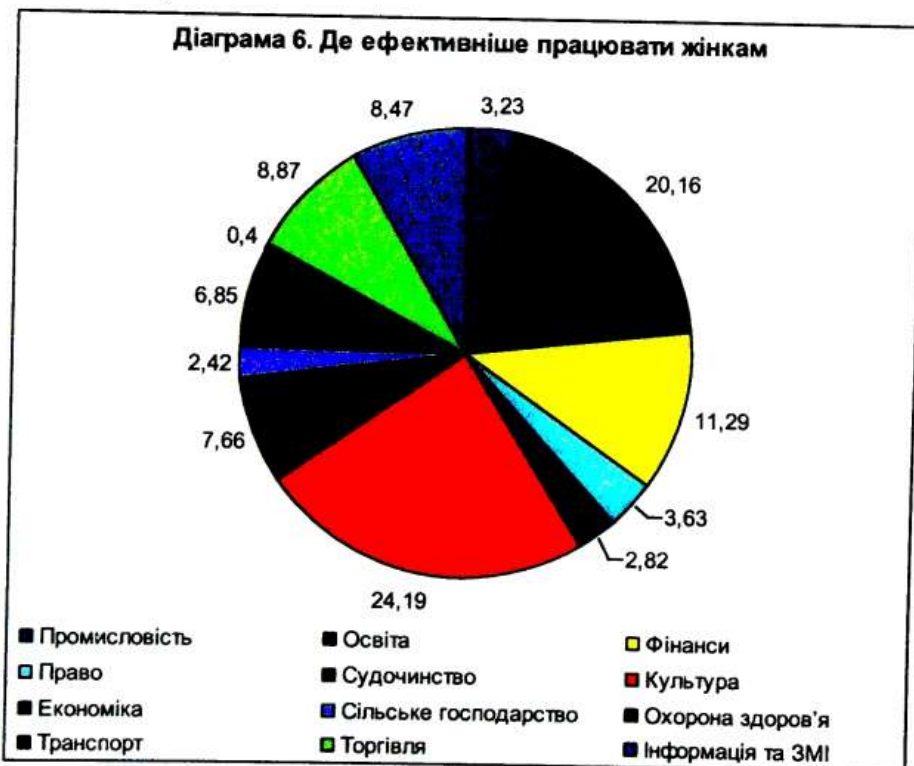
- обв'язки по вихованню дітей
- небажання чоловіків робити кар'єру
- відсутність відповідної освіти
- зайнятість домашніми справами
- брак досвіду
- висока конкуренція з боку жінок
- ніщо не заважає

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).

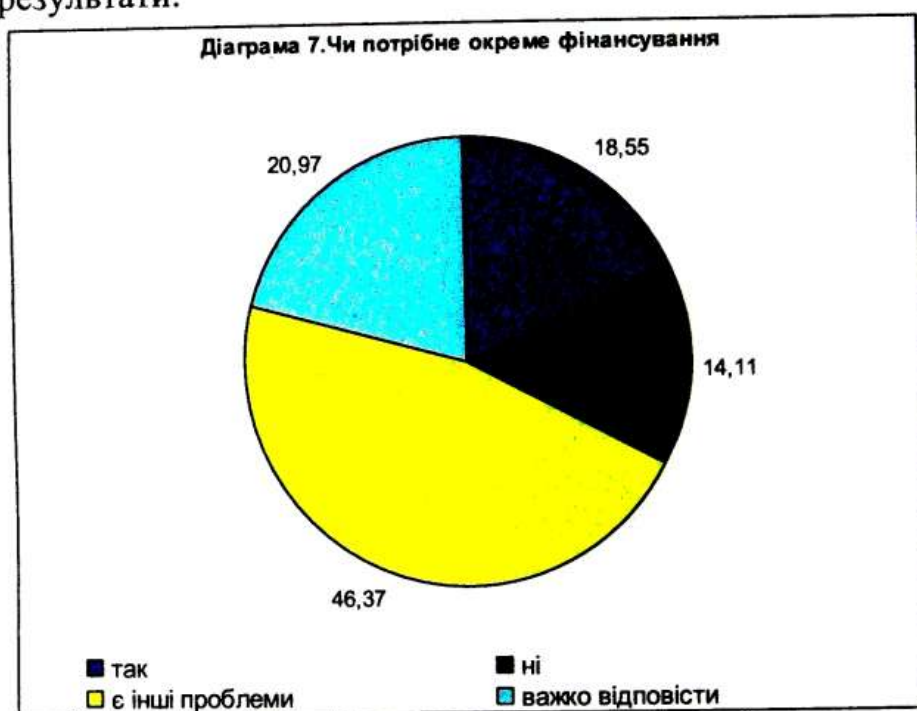
Діаграма 6. Де ефективніше працювати жінкам



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.

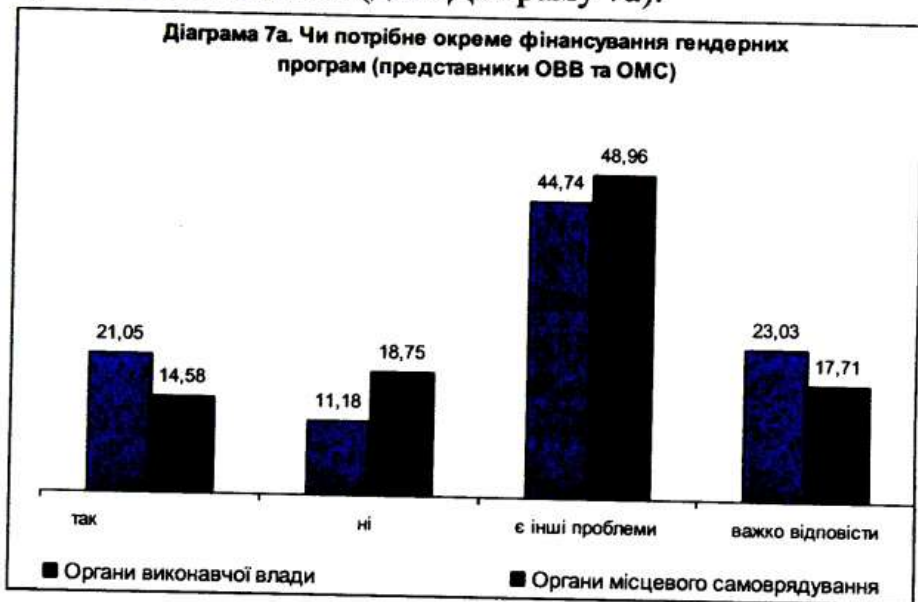


Як бачимо, біля половини опитаних (46,37%) вважають, що в області є інші, більш актуальні проблеми що потребують фінансування. А за фінансову підтримку гендерних програм висловились лише 18,55% опитаних.

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.

### «Круглий стіл»

Можливість обговорити підняті питання учасники конференції мали під час «круглого столу». Основна теза, яку підтримала більшість учасників стосувалась саме необхідності звільнення від стереотипів і визнання професійної компетентності як визначальної характеристики для ефективної діяльності та кар'єрного зростання державного службовця.

В обговоренні проблеми прийняли участь начальник управління Національного банку України в Сумській області, голова Сумської обласної спілки жінок Ольга Радченко, начальник Контрольно-ревізійного управління в Сумській області Наталія Шевченко, начальник Головного управління статистики в Сумській області Людмила Олехнович, начальник Управління по взаємодії з політичними партіями та громадськими організаціями адміністрації Курської області Людмила Хромичкіна, завідувач кафедри журналістики та філології СумДУ Олена Ткаченко, директор міського кризового центру Світлана Захарченко та інші.

Зокрема, увага концентрувалась на наступних проблемах.

Ткаченко О.Г. (Сумський державний університет): не повинно бути різниці, хто керівник - чоловік чи жінка, треба цінувати людину за управлінськими якостями і саме особистостям з таким потенціалом надавати перевагу. Виходячи ж з існуючої ситуації, пропоную для налагодження інформаційної системи в області з гендерних проблем створити у друкованих ЗМІ відповідні рубрики, а також активніше вести просвітницьку роботу через систему лекцій, тренінгів, семінарів, у тому числі і для держслужбовців.

Костенко А. М. (Сумський державний університет)

Працюючи на Гендерним портретом Сумської області, ми прийшли до висновку не тільки про схожість «сумських» проблем з загальноукраїнськими, але й про різний рівень їх «гендерної гостроти» в окремих регіонах. Так, стосовно горизонтальної сегрегації, то в Україні є чіткий розподіл галузей економіки на жіночі та чоловічі. Традиційно жіночими є обслуговуючі галузі – медицина, система освіти, сфера обслуговування, торгівля, легка промисловість, громадське харчування, культура. Проте останнім часом помітні значні структурні зміни і в промислових галузях, адже зростає вага жінок в будівництві, транспорті, промисловості. Але причиною таких змін у горизонтальній професійній сегрегації є не гендерна рівність чоловіків і жінок, а добровільний вихід з вказаних галузей чоловічою половиною внаслідок низьких заробітків, боргів по заробітній платні, не престижності тощо.

Але важливим є і інший аспект, що стосується вертикальної сегрегації. Навіть у виключно «жіночих» галузях вертикальна професійна сегрегація досягає велетенських масштабів – керівні, визначальні позиції в них все одно займають чоловіки. Дослідження фахівців показують, що, наприклад, кількість жінок у промисловості збільшилась суттєво, а от кількість жінок на керівних посадах у цих галузях значно знизилася.

Тому сьогодні можна зробити висновок про «типовість» ситуації серед держслужбовців та посадовців місцевого самоврядування. І в основі цієї типовості дійсно лежать традиції суспільства і існуючі стереотипи.

Мінакова І.В. (Курський державний технічний університет): Можна погодитись, що визначальним чинником, що зумовлює знаходження жінок «на другому плані» у політиці та в економічному житті, вистпають існуючі у суспільстві патріархальні стереотипи. Зрозуміло, що жінки мають витримувати значні стреси у ситуаціях, коли вони мають значимий посадовий статус у публічній сфері, успішний соціальний імідж і одночасно мають відігравати другорядну, підпорядковану роль у сім'ї, у приватному житті. У цьому протиріччі можна знайти корені багатьох суспільних проблем.

Павленко В.П. (Сумський державний університет): Варті уваги соціально-психологічні аспекти проблеми гендерної рівності. Будь-яка кар'єра робиться на основі вміння керувати людьми, спрямовувати їх роботу, що взагалі-то не вимагає спеціальної освіти. А значить, не може бути якихось природних підстав для різних кар'єрних устремлень чоловіків та жінок. Мова скоріше може йти про різні можливості, оскільки суспільство очікує від жінки виконання інших соціальних ролей. І психологічно жінка повинна бути сильнішою, щоб вийти за межі зарані окресленої ролі, а потім уже рухатись, конкуруючи з чоловіками.

З іншого боку, державна служба може розглядатись як така, яка більш притаманна саме жінкам. Адже жінки більш законослухняні, традиційно орієнтуються на нормативно-задану поведінку, що проявляється у більш чіткому виконанні соціальних ролей, чіткіше дотримуються норм ділового спілкування та традицій, прийнятих в колективі. А якщо врахувати і їх меншу конфліктність, то переваги є досить очевидними.

Барвінський А.О. (Сумський державний університет): Чоловіки сьогодні продовжують займати керівні посади і отримувати більшу заробітну плату перш за все через поширеність стереотипу «політика – не жіноча справа». Саме тому жінкам важче зробити кар'єру у сфері державної служби, стати депутатом. При цьому самі ж жінки частіше голосують за чоловіків, також демонструючи відомі стереотипи і власні комплекси. І скільки б чоловіки не стверджували, що службове зростання не залежить від статі, громадська думка чітко фіксує чіткий розподіл владних повноважень суспільстві на користь саме чоловіків. Чим вище рівень керівної посади, тим частіше перевага віддається саме чоловікам. Тому суттєвих зрушень у напрямку впровадження гендерної рівності очікувати зарано.

Світайло Н.Д. (Сумський державний університет): Для виправлення існуючої ситуації та реалізації політики гендерної рівності необхідно, звичайно ж, чітко визначити існуючі стереотипи, проаналізувати їх соціальну обумовленість, що дозволить оцінити можливість їх подолання. Адже ці стереотипи знаходять свої прояви у багатьох аспектах життя і діяльності людей. Зокрема, їх можна простежити і в особливостях мотивації чоловіків та жінок, що приходять на державну службу. Якщо чоловіки перш за все орієнтуються на можливості самореалізації, рівень заробітної плати (а вони займають вищі посади і мають більшу зарплату), то жінки перш за все вибирають держслужбу як таку, що дає не тільки можливість самореалізації, але й відповідний соціальний статус, пільги та прийнятні умови праці.

Варуха С.М (Директор Державного закладу післядипломної освіти «Сумський обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників ОДВ, ОМС, державних підприємств, установ і організацій»). На рівні області маємо значний досвід роботи по поширенню гендерних знань серед наших слухачів. В той же час слід визнати необхідність розширення уявлень слухачів про соціально-психологічні особливості управлінської діяльності саме з врахуванням гендерних особливостей. Держслужбовці мають бути попереду у своїй здатності приймати гендерно-виважені рішення, взаємодіяти й обирати такі моделі поведінки, які сприятимуть реалізації потенціалу як жінок, так і чоловіків. Тому конференції, семінари і навіть звичайний обмін повсякденним досвідом є сьогодні надзвичайно корисним. Тим більше, що можемо спілкуватись і з колегами з Росії.

Анциферова Л.В (Курський інститут державної та муніципальної служби): потенційно можливості чоловіків при працевлаштуванні розцінюються як вищі, тоді як кар'єрне зростання жінок (при однаковому рівні освіти ат вікових характеристиках) відбувається повільніше. До того ж жінки просуваються по службі з певними перервами – народжують дітей, доглядають за ними. Можемо стверджувати, що фактично відсутні рівні можливості для чоловіків та жінок участі конкурсах на заміщення вакантних посад на державній та муніципальній службі. Особливо, коли мова йде про посади вищого рівня.

Особливо ж насторожує те, що в середовищі держслужбовців поширеним є скептичне ставлення до цих проблем, нерозуміння ними принципів гендерної рівності, а це веде до щоденної дискримінаційної

практики як всередині державного апарату, так і в суспільстві в цілому.

За результатами обговорення сформульовані висновки щодо скептичної в цілому оцінки актуальності гендерних проблем серед держслужбовців. В той же час учасники конференції впевнені в необхідності активної роботи у напрямку поширення гендерних знань і більш рішучих дій у напрямку подолання гендерних диспропорцій. Визнаючи певні прояви гендерної нерівності у повсякденній діяльності, науковці та фахівці у сфері державної служби вважають одним з основних чинників таких проявів існування у суспільстві гендерних стереотипів. Тому активна інформаційна робота у поєднанні з подальшим вивченням проблеми сприятиме підвищенню рівня поінформованості посадовців стосовно гендерних і дозволить мінімізувати вплив гендерної складової на їх кар'єрне просування.



## ЗМІСТ

1. Вступ .....	3
2. Вітання учасникам конференції .....	7
3. Гендер і влада: досвід та проблеми .....	10
4. Соціологічні аспекти проблеми .....	42
5. «Круглий стіл».....	75
6. Зміст .....	81

Наукове видання

**ЖІНКА У ПУБЛІЧНІЙ ВЛАДІ:  
ЗВІЛЬНЕННЯ ВІД СТЕРЕОТИПІВ**

Матеріали міжнародної науково-практичної  
конференції

Відповідальний за випуск Н.Д. Світайло

Формат 60x84/16. Ум. друк. арк. 4,7. Обл.- вид. арк. 3,6. Тираж 200 прим. Зам. №1069.

Видавець і виготовлювач  
Сумський державний університет,  
вул Римського-Корсакова, 2, м. Суми, 40007  
Свідоцтво об'єкта видавничої справи ЛК № 3062 від 17.12.2007.

