

DOI 10.34132/mspc2025.01.13.23

Світлана Верба
Олена Сірюк

РІВНІ МОЖЛИВОСТІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

Матеріали представляють теоретико-методологічний аналіз прав жінок та чоловіків у публічному управлінні України як одного з чинників розвитку суспільства та демократичного врядування в Україні. Рівність обох статей характеризується як інструмент модернізації та забезпечення нової моделі державного управління на шляху до євроінтеграції країни, що базується на відсутності обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

Наголошується, що гендерна рівність державного управління дозволила об'єднати зусилля у досягненні глобальної мети сталого розвитку держави. Забезпечення рівних можливостей у доступі до державної служби, прозорі конкурси, гендерно збалансоване кадрове просування – усе це сприяє підвищенню ефективності управлінських процесів та формуванню справедливого суспільства.

Ключові слова: євроінтеграція, публічне управління, гендерна рівність, рівні можливості, державна служба.

Афганістан, Ірак, Іран, Ємен, Кувейт, Саудівська Аравія, Чад та досить багато інших країн. Перелік цих держав є списком де жінок не вважають за людей. У цих країнах права жінок, вже наявні та визнані цивілізованою частиною світу, були відібрані, а спроба їх вибороти знов може обернутися смертельною загрозою для поборників прав. Чоловіки схильні думати про них, як про особисту власність, з якою можна робити що завгодно і коли завгодно без будь-якої відповідальності.

Живучі в Україні я маю насолоджуватися своїм життям й думати: «В мене не все так погано, могло бути гірше». Але завжди є дві сторони однієї медалі, тож з якої сторони моя країна? Моя відповідь – вона стоїть на ребрі.

В минулому жінки зробили багато для наступних поколінь відповідної статі. Завдяки ним ми можемо голосувати на виборах і бути обраними до органів влади; можемо навчатися в обраному нами закладі освіти; отримувати медичну допомогу у будь-якого лікаря або лікарки; мати власні доходи, що не будуть вважати власністю чоловіків; обирати свій стиль життя, без схвалення батьків та відвідувати культурно-просвітницькі заходи.

Але попереду ще багато роботи та досягнень. Всупереч показникам «Індексу гендерної нерівності (GII)» Україна має як спільні з іншими країнами, так і особисті перешкоди подолання нерівності між жінками та чоловіками (рис. 1).

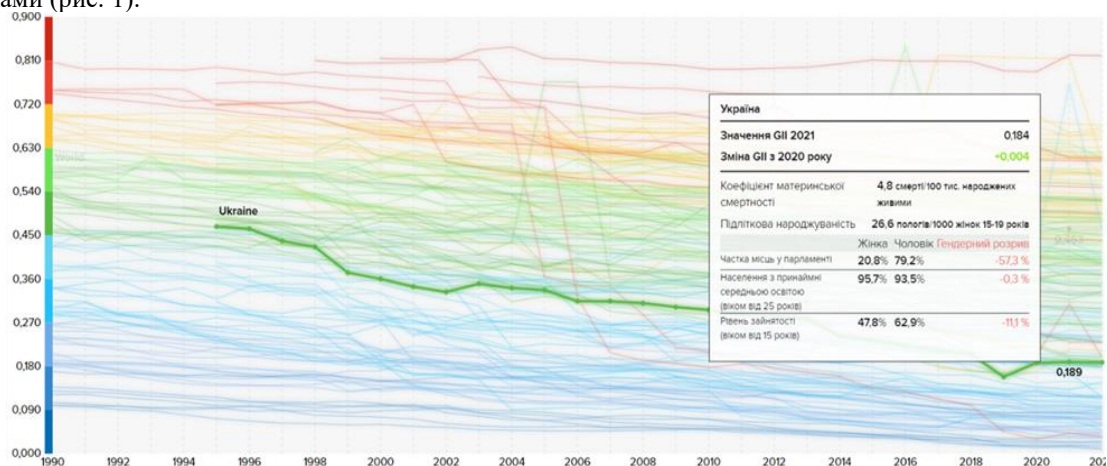


Рис. 1. Україна, індекс гендерної рівності, статистика ООН.

Джерело: сформовано авторами

1. Почнемо з парламенту

У Верховній Раді України дев'ятого скликання 316 чоловіків та 84 жінки. Попри те, що це найбільша кількість жінок за всю історію в українському парламенті, ми відстаємо від показників Європейського Союзу у 2 рази.

2. Оплата праці

Наперекір результатам 2020-2021 роках, де різниця між чоловічою та жіночою зарплатами скоротилась від 14 % до 5,8 %, в 2022 році показники розриву оплати почали знову зростати до десятків (рис. 2). Однією з причин є повномасштабне вторгнення, що призвело до міграції частини жіночого кадрового потенціалу і збільшенням чоловічого, наприклад, в обороні та безпеці. Іншою причиною слугувало обмеження в кар'єрі для жінок – стереотип, що бути керівником це чоловіча справа.

Рік	Середня річна ЗП		Середня різниця, %
	Чоловіки	Жінки	
2020	226 154	194 613	14,0
2021	237 050	223 363	5,8
2022	411 193	254 905	38,0
2023	389 025	276 133	29,0

Рис. 2. Гендерний розрив в оплаті праці держслужбовців, статистика ГО «Fiscal Policy Research Center».

Джерело: сформовано авторами

3. З вищезгаданого робимо висновок, що жінки досі заручниці стереотипів.

Жінка має доглядати дім; має вийти заміж; має бути тихою та робити все, що каже її чоловік; має завжди гарно та жіночно виглядати. Прикладом є навіть наше законодавство.

В рекомендаціях щодо зовнішнього вигляду (дрес-коду) працівників Державної міграційної служби України досі існують такі пункти як: «Не варто зловживати брючними костюмами і брюками.»; «Завдяки аксесуарам жінка надає своєму візуальному іміджу особливого шарму. Кольорова хусточка, фігурна шпилька, оригінальний пасочок, елегантна сумка – ці та інші нехитрі деталі жіночого туалету надають зовнішньому вигляду жінки індивідуальності» [1].

Також, за результатами опитування Національної агенції України з питань державної служби (далі – НАДС) сумісно з іншими організаціями було виявлено, що «при прийомі на роботу жінок частіше питали про наявність дітей (12,3 % жінок та 8,5 % чоловіків), а також щодо планів народження дітей (5,8 % жінок та 0,9 % чоловіків), також 1,8 % жінок вказали, що їх питали про наявність вагітності» [2].

Для вирішення проблем дискримінації жіночої статі потрібно розуміти, що вона виникла на історичному та соціальному підґрунті. Це значить, для ефективного досягнення результатів треба боротися з причинами, а не наслідками. Що може зробити держава або її громадяни:

1. Запровадити навчальний курс для різних рівнів освіти про рівні можливості жінок та чоловіків.

Це потрібно для того, щоб діти не виростили на стереотипах про будь-яку статі (наприклад, «не плач, ти ж хлопчик, ти сильний, потерпиш» показує, що цю емоцію «дозволено» дівчатам, які мають бути слабкішими за чоловічу статі), а дорослі не підтримували їх, передаючи із покоління в покоління наче коштовності. Якщо говорити про публічне управління, то НАДС на своєму Порталі управління знаннями запустили дистанційний курс «рівні права та можливості жінок і чоловіків (гендерний паритет)», що націлений на «Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вироблення вмінь їх застосування у практичній діяльності: попередження гендерної дискримінації; протидія торгівлі людьми; подолання гендерної нерівності у сфері державного управління» [6].

2. Більш дієві законодавчі реформи.

В Україні на законодавчому рівні зроблено вже багато кроків у цьому напрямі: Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», прийняття Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Пекінської декларації, Стамбульська конвенція тощо. Але чому попри всі документи, існують проблеми?

По-перше, система судочинства має бути без упереджень, щодо постраждалих від насилля жінок. А правоохоронні органи – стати місцем, куди жінка не буде боятися звернутися.

По-друге, всі права, які жінки вибороли, мають бути закріплені в Конституції. Для підтвердження я можу навести 2 приклади: США та Францію. Через 50 років надання жінкам права на аборт (24 червня 2022 року) Верховний суд США дозволив деяким штатам суттєво обмежити право жінки на аборт або навіть заборонити його. Коли у Франції (04 березня 2024 року), навпаки, право на аборт було закріплено у Конституції і не може бути порушено.

З метою покращення ситуації 12 серпня 2022 року Кабінет Міністрів України схвалив Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року – комплексний стратегічний документ, який визначає пріоритетні напрями консолідованих дій центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства, суб'єктів господарювання для зменшення гендерної нерівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства [4].

3. Збільшення жінок на керівних посадах і в органах влади.

Це допоможе збільшити участь у прийнятті рішень, щодо їхніх же прав і свобод; внести інший досвід для розв'язання питань. Також це допоможе в економічному питанні - не використовуючи весь потенціал країни, не можна отримати 100 %. За даними Міжнародно валютного фонду «компанії демонстрували зростання на 8-11 %, якщо залучали жінок в ради директорів або на топпосади» [3].

References

1. Nakaz Derzhavnoi mihratsiinoi sluzhby Ukrainy Pro zatverdzhennia rekomendatsii shchodo zovnishnoho vyhlidu (dres-kodu) pratsivnykiv Derzhavnoi mihratsiinoi sluzhby Ukrainy vid 05.11.2012, No. 263 [Order of the State Migration Service of Ukraine On approval of recommendations on the appearance (dress code) of employees of the State Migration Service of Ukraine dated 05.11.2012, No. 263]. *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0263839-12#Text> [in Ukrainian].
2. Zvit shchodo opytuvannia «Zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv na derzhavnii sluzhbi Ukrainy» [Report on the survey «Ensuring equal rights and opportunities for women and men in the civil service of Ukraine»]. *nads.gov.ua*. Retrieved from: <https://surli.cc/shsmhc> [in Ukrainian].
3. Pytannia hendernoi rivnosti u diialnosti MVF staiut priorytetnymi [Gender equality issues in the activities of the IMF become a priority]. *www.genderculturecentre.org*. Retrieved from: <https://www.genderculturecentre.org/pitannya-gendernoi-rivnosti-u-diialno/> [in Ukrainian].
4. Rivni prava ta mozhlyvosti zhinok i cholovikiv yak umova dlia staloho rozvytku pravovoi ta demokratychnoi derzhavy [Equal rights and opportunities for women and men as a condition for the sustainable development of a legal and democratic state]. *www.probaton.gov.ua*. Retrieved from: <https://surli.cc/druvqh> [in Ukrainian].
5. Gendernyi profil krainy Ukraina [Gender profile of the country Ukraine]. *euneighbourseast.eu*. Retrieved from: <https://surl.li/qnqlxi> [in Ukrainian].
6. Rivni prava ta mozhlyvosti zhinok i cholovikiv (hendernyi parytet) [Equal rights and opportunities for women and men (gender parity)]. *t2.pdp.nacs.gov.ua*. Retrieved from: <https://surl.li/kzribj> [in Ukrainian].
7. Zarplaty biurokrativ. Chy stala derzhava konkurentnym robotodavtsem [Salaries of bureaucrats. Has the state become a competitive employer?]. *zn.ua*. Retrieved from: <https://zn.ua/ukr/finances/zarplati-bjurokrativ-chi-stala-derzhava-konkurentnim-robotodavtsem.html> [in Ukrainian].

DOI 10.34132/mspc2025.01.13.23

Svitlana Verba
Olena Siriuk

EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN IN PUBLIC ADMINISTRATION

The materials presents a theoretical and methodological analysis of the rights of women and men in public administration in Ukraine as a factor of society development and democratic governance in Ukraine. The equality of both sexes is characterised as a tool for modernisation and ensuring a new model of public administration on the way to the country's European integration, based on the absence of restrictions or privileges based on gender.

It is emphasised that gender equality in public administration has made it possible to unite efforts in achieving the global goal of sustainable development of the State. Ensuring equal opportunities in access to the civil service,

transparent competitions, gender-balanced personnel promotion - all this contributes to the efficiency of management processes and the formation of a just society.

Keywords: *European integration, public administration, gender equality, equal opportunities, civil service.*

Відомості про авторів / Information about the Authors

Світлана Верба, старший викладач кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку Навчально-наукового інституту публічного управління та адміністрування, Чорноморського національного університету імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна. E-mail: mag_idu@ukr.net, orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6156-1384>.

Svitlana Verba, Senior Lecturer, Department of Local Self-Government and Regional Development, Educational and Scientific Institute of Public Management and Administration, Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, Ukraine. E-mail: mag_idu@ukr.net, orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6156-1384>.

Олена Сірюк, студентка Навчально-наукового інституту публічного управління та адміністрування, Чорноморського національного університету імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна. E-mail: olenasirryukk@gmail.com.

Olena Siriuk, Student of the Educational and Scientific Institute of Public Management and Administration, Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, Ukraine. E-mail: olenasirryukk@gmail.com.