



Т. В. Гаман
кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри державного управління
та місцевого самоврядування
Хмельницького університету управління та права

Т. В. Курига
спеціаліст кошторисного відділу
ДП "Хмельницька обласна служба
єдиного замовника"

УДК 35.085

ГЕНДЕРНА ПАРИТЕТНІСТЬ В МІСЦЕВИХ ОРГАНАХ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

Висвітлюються питання гендерної паритетності в місцевих органах виконавчої влади, зокрема розкриваються сутність понять гендер та гендерна паритетність, аналізуються гендерні стереотипи, що склалися на сучасному етапі розвитку державної служби.

Ключові слова: гендер, гендерна паритетність, гендерні стереотипи, гендерна політика, місцеві органи виконавчої влади.

Вивчення процесів формування та реалізації гендерної політики в державному управлінні є одним з нових напрямів наукових досліджень на сучасному етапі державотворення. Його актуальність зумовлена процесами демократизації українського суспільства та пошуками шляхів підвищення ефективності державної політики щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок й чоловіків.

Важливого значення набуває системне дослідження формування гендерно збалансованого кадрового апарату місцевих органів виконавчої влади. Саме управлінський персонал місцевих органів виконавчої влади піддається різкій критиці, його помилки й прорахунки істотно впливають як на рівень життєдіяльності, добробут громадян окремої адміністративно-територіальної одиниці, так і на імідж та авторитет влади й держави в цілому.

Актуальність теми зумовлена також світовими тенденціями запровадження паритетної участі жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя, і зокрема, в державному управлінні. Україна підтвердила свій намір виконувати Рекомендації Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН "Жінки в 2000 році: рівність між чоловіками і жінками, розвиток і мир у XXI столітті", а також Декларацію тисячоліття ООН [1], у якій глави 189 держав і урядів визнали свою колективну відповідальність за підтримку принципів людської гідності, рівноправності на глобальному рівні. Крім того, ратифікація Україною Конвенції ООН "Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок" [2] зобов'язує виконувати рекомендації міжнародних організацій та суттєво змінити принципи організації управління.

Незважаючи на те, що гендерні дослідження набувають у світі дедалі більшого значення, в Україні вони залишаються ще досить маргінальним сегментом науки "державне управління". Проблема домінування патріархальних відносин у владних структурах, існування стійких гендерних стереотипів, відповідно до яких суспільні ролі жінок і чоловіків залежать від "природного" розподілу, де чоловіки панують і керують, а жінки підкоряються, стійко закріпилися в суспільстві і заважають становленню гендерної паритетності [3, с. 291].



Гендерні стереотипи, які міцно укорінилися у нашому суспільстві, впливають на самооцінку жінок і це зумовлює упереджену оцінку їхніх дій та можливостей, тим самим обмежуючи реалізацію їхнього потенціалу. Такі стереотипи є бар'єром, що перешкоджає доступу жінок до відповідальних керівних посад. Чоловіки приписують свій кар'єрний успіх особистим якостям, тоді як жінки — удачі та зусиллям. На думку жінок, зовнішні джерела частіше впливають на їх успіх, а невдача — причина внутрішніх, що впливає на формування низької самооцінки, самоповаги та унеможливорює досягнення поставленої мети.

Гендер, гендерний паритет, питання нерівності жінок та чоловіків досить широко відображені в сучасній юридичній, соціологічній, історичній, філософській, політологічній, психологічній та економічній літературі. Деякі аспекти вказаної проблематики були предметом дослідження таких зарубіжних учених, як: І. Гофман [4], Е. Джонг [5], Н. Пушкарьова [6], Г. Рубін [7], Д. Скотт [8], Дж. Хубер [9].

Поряд із зарубіжними науковцями досліджується поняття гендер, правове становище жінки в аспекті гендерної рівності, гендерні аспекти соціально-економічної політики; вивчаються гендерні стереотипи та відносини, диспропорції у правах чоловіків і жінок, значення гендеру на світовому, національному рівнях; розглядаються гендерні проблеми, які виникли або можуть виникнути у майбутньому в працях українських вчених: Н. Грицяк [10-12], О. Кулачек [13], К. Левченко [14; 15], Л. Пампухи [16], М. Пірен [17], С. Плахотнюк [18], М. Попова [19] та ін. Проте, питання гендерної паритетності в місцевих органах виконавчої влади залишилися поза увагою дослідників.

Метою статті є розкриття сутності гендерної паритетності в місцевих органах виконавчої влади; дослідження проблем та визначення напрямів їх вирішення.

Важливо розуміти, що гендерна проблематика пронизує всі сфери суспільного буття: політичну, економічну, соціальну, культурну тощо. Досягнення рівних можливостей представниками обох статей не є відокремленим напрямом діяльності окремого органу влади. Основними труднощами, з якими стикаються державні службовці місцевих органів виконавчої влади при виконанні рішень Парламенту, Уряду та Президента України щодо реалізації державної гендерної політики, є відсутність зрозумілої та доступної інформації про сутність "гендеру" та про те, яким чином питання гендерної рівності стосується інших, крім соціального, напрямків державної політики. Не визначеними лишаються повноваження органів виконавчої влади щодо формування та реалізації державної гендерної політики, що також ускладнює розуміння ролі кожного з них у цьому процесі. Особливо важливою є реалізація гендерної політики в середині системи кожного центрального і місцевого органу виконавчої влади, що означає забезпечення рівних прав і можливостей усіх працівників та службовців [20].

У науковій літературі існує декілька концепцій гендера, для всіх них базовим положенням є розрізнення понять стать (*sex*) і гендер (*gender*). Стать — це термін, що означає ті анатомо-біологічні особливості людей, за якими вони визначаються як чоловіки або жінки [11]. Дане поняття слід вживати тільки стосовно характеристик і поведінки, які впливають безпосередньо з біологічних відмінностей між чоловіками і жінками. Тому, коли мова йде про рівність статей як ідеал суспільно-політичного розвитку, під цим поняттям розуміють: формальну рівність (рівність юридична, закріплена законодавчо); рівність можливостей (надання певної законодавчо закріпленої переваги певній соціально-демографічній групі для створення однакових умов на старті з іншими групами); рівність результату (цілеспрямоване забезпечення ліквідації перешкод для конкуруючих сторін, які можуть бути викликані попередньою дискримінацією) [13, с. 164].

Щодо визначення поняття "гендер", слід зазначити, що сам термін "гендер" досить важко входить до українського політико-правового лексикону. Більш традиційним є поняття рівноправ'я чоловіків та жінок. Проте гендер має дещо інший зміст. Для його більш повного розуміння варто зосередити увагу на концептуальному розумінні таких засад: рівність чоловічої та жіночої соціальних статей; рівність прав; рівність можливостей.

Рівність чоловічої та жіночої соціальних статей означає рівність соціального статусу, всезагальна участь в усіх сферах суспільного, державного та приватного життя



на основі самоусвідомлення особистісних потреб та інтересів, долання елемента ієрархічності, за яким чоловіки історично розглядалися як істоти вищі, а результати їхньої діяльності заздалегідь оцінювалися як суспільно більш значущі, ніж ті, що були досягнуті жінками. Рівність прав означає наділення чоловіків та жінок юридично однаковими правами в усіх сферах життя та юридичне забезпечення рівних умов їх здійснення.

Проте рівність прав не означає рівних можливостей у їх реалізації. Тому виникає третя складова — необхідність забезпечення рівності можливостей у здійсненні юридично наданих прав. Рівність можливостей — це фактична можливість користування правами й свободами людини незалежно від статі. Рівність можливостей забезпечується системою засобів рівного розподілу цінностей, що має виключати дискримінацію за статеву ознакою та уникати будь-якої можливості негативного впливу на життєдіяльність та самовираження особистості [20].

Для вірного тлумачення поняття гендер скористаємося визначеннями науковців. Так Н. Грицяк під гендером розуміє соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості в освіті, професійній діяльності, доступі до влади, сімейній ролі та репродуктивній поведінці [11]; М. Пірен вважає, що гендер — це соціальна особливість статі людини на відміну від біологічної статі (sex), соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості людини — чоловіка і жінки в усіх сферах життєдіяльності [17, с. 21]; на думку С. Плахотнюк, гендер — це соціокультурна категорія та колективні уявлення, завдяки яким біологічні відмінності статей переводяться на мову соціальної та культурної диференціації [18].

Отже, проаналізувавши визначення поняття гендер і узагальнивши їх можна зробити висновок, що гендер — соціальна стать людини (на відміну від біологічної), яка визначає соціальні можливості кожної статі в освіті, професійній діяльності, доступі до влади і є одним із базових вимірів соціальної структури суспільства.

Гендерний паритет — принцип рівної представленості жінок та чоловіків, рівності та рівноправності в усіх сферах суспільного життя [21].

Рівність прав і свобод людини й громадянина незалежно від статі визначається і гарантується ст. 24 Конституції України, в якій, зокрема, закріплено: “Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров’я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям” [22].

Одним з останніх нормативно-правових актів, що регулюють гендерну паритетність є Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 8 вересня 2005 р., в якому держава намагається досягнути паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідувати дискримінацію за ознакою статі [23].

Особливістю формування державної гендерної політики в Україні є те, що вона будується, по-перше, на основі міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих Україною, по-друге, регулюється національними нормативно-правовими актами щодо рівноправності між жінками і чоловіками. Таким чином, правове регулювання державної гендерної політики в Україні здійснюється нормативно-правовими актами двох рівнів: наднаціонального (міжнародного) та національного [12].



Аналіз становища жінок і чоловіків в українському суспільстві, міжстатевих відносин, місця й ролі кожної статі в розвитку громадянського суспільства вперше було здійснено в 1999 р. в межах проекту “Гендер у розвитку” Програми Розвитку ООН (ПРООН) [11].

При дослідженні гендерної паритетності в місцевих органах виконавчої влади потрібно пам’ятати, що в Україні на 2,7 млн. чоловіків менше, ніж жінок, їх тривалість життя менша на 10-12 років. У той же час жінки становлять лише 1 % вищих держслужбовців (I-II категорія), тобто незначно представлені на тому рівні, де приймаються державні рішення, а середньомісячна заробітна плата жінок становить 71 % середньомісячної зарплати чоловіків [17, с. 57].

Згідно із Декларацією Тисячоліття ООН, Україна взяла на себе зобов’язання до 2015 року забезпечити гендерні співвідношення на рівні не менше 30 % жінок та 70 % чоловіків у представницьких органах влади та на вищих щаблях виконавчої влади, а також до 2011 року скоротити наполовину розрив у доходах жінок та чоловіків [1].

Незважаючи на писані норми законів, гендерна паритетність в органах державної влади в цілому, та в органах виконавчої влади зокрема не дотримується.

Аналіз співвідношення кількості чоловіків та жінок в місцевих органах виконавчої влади Хмельницької, Житомирської, Івано-Франківської, Кіровоградської, Миколаївської, Рівненської, Сумської, Тернопільської, Херсонської, Черкаської областей свідчить про перевагу жінок над чоловіками більше, ніж у два рази (рис. 1) [24]. Цю тенденцію яскраво ілюструють дані соціологічного дослідженням (проведено на базі Хмельницького центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій та Управління державної служби Голодержслужби України в Хмельницькій області (опитано 108 респондентів), де при відповіді на питання “Скільки жінок серед працюючих у вашій районній державній адміністрації (управлінні, відділі тощо)?” 71 % держслужбовців відповіли — більше або на рівні 50 %.

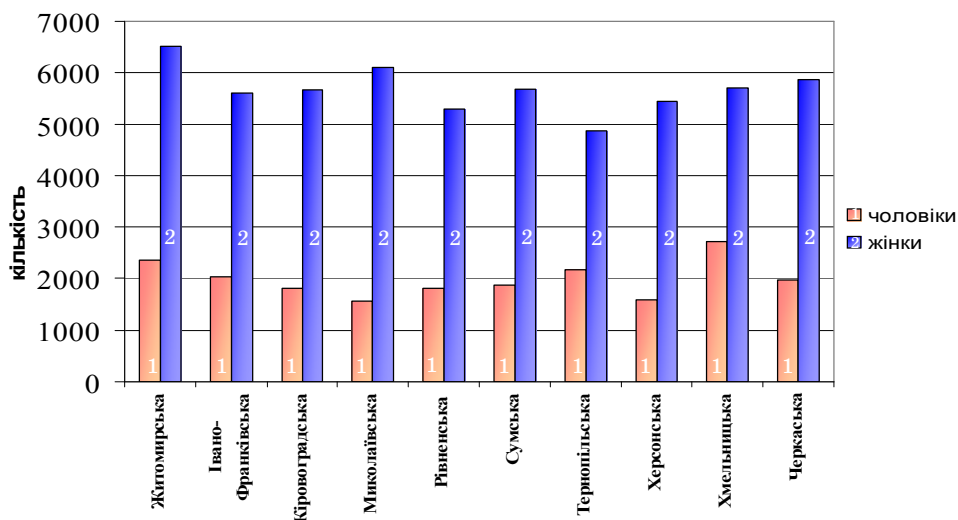


Рис. 1. Кількість чоловіків та жінок на державній службі¹

При проходженні державної служби важливе значення для кожного держслужбовця є призначення йому відповідного рангу та категорії — чим вища посада, тим вищий ранг, з огляду на це розподіл чоловіків та жінок за ранками відображає деякі порушення

¹ Складено авторами на основі статистичних таблиць за даними звітності по формі № 9-ДС Головного управління державної служби України [1].



у пропорційному розподілі. Так держслужбовці-чоловіки переважають у категоріях I та II, їх питома вага відповідно становить 87,5 % і 74,3 % по Україні, тоді як динаміка зростання кількості жінок прямопропорційна зменшенню рівня категорії посад (III категорія — 52,2 %, IV — 52,7 %, V — 69,9 %, VI — 75,9 %, VII — 84,0 %) [13]. У Хмельницькій області динаміка аналогічна, хоча представників жіночої статі на посадах I та II категорій немає взагалі.

Порушення гендерної паритетності в місцевих органах виконавчої влади проявляється також при характеристиці співвідношення чоловіків та жінок на посадах керівників та спеціалістів (V-VII категорій), оскільки частка жінок значно збільшується порівняно із чоловіками при переході від посад керівників до спеціалістів. Наприклад, у Хмельницькій області співвідношення чоловік до жінок на посадах керівників становить 66,1 %, тоді як на посадах спеціалістів — 31,7 %. Таке співвідношення підтвердили і результати соціологічних досліджень, на питання “Хто є Вашим безпосереднім керівником?” 57 % відповіли, що чоловік, а 43 % — жінка. Хоча при можливому виборі майбутнього керівника 52 % опитуваних хочуть бачити своїм керівником жінку.

Також за результатами соціологічного дослідження, найважливішими факторами впливу на кар’єрне зростання жінки визначено: професійний досвід (47 %), рівень освіти (25 %), гнучкість та інтуїція (21 %), підтримка з боку чоловіків (5 %) та підтримка з боку жінок (1 %).

Проблему домінування чоловіків над жінками на керівних посадах в органах виконавчої влади цілком свідомо обґрунтовують лише жінки, чоловіки за соціологічним дослідженням вважають, що дискримінації та стереотипів щодо жінок на державній службі та на керівних посадах не існує, хоча і зазначають, що у подальшому прагнуть працювати з керівником чоловіком (64 % опитаних чоловіків), але й водночас стверджують, що з жінками легше працювати і саме жінки докладають більше зусиль для створення сприятливого психологічного клімату в колективі (67 % чоловіків підтвердили дане твердження).

Всупереч твердженням чоловіків про відсутність дискримінації та стереотипів щодо жінок, чоловіками ж було визначено головні перешкоди на шляху кар’єрного зростання жінки на державній службі: на першому місці стали традиційні уявлення про роль і місце жінки (44 %), діти і сім’я — 41 %. Але незважаючи на розбіжність у поглядах чоловіків та жінок на гендерні проблеми 94 % опитаних жінок вважають за доцільне формувати і реалізовувати в Україні гендерну політику, і їх підтримало 54 % опитаних чоловіків.

Домінування жінок над чоловіками на державній службі, особливо на посадах спеціалістів, обумовлено і економічною проблемою. Підґрунтя економічної проблеми гендеру полягає у небажанні чоловіків працювати за низьку заробітну плату, оскільки із давніх-давен закладено, що чоловіки повинні забезпечувати свою сім’ю (це один стереотип). Але фактичні місячні оклади оплати праці державних службовців, які в обласних держадміністраціях починаючи від спеціаліста (467 грн.) і до завідувача самостійним сектором (начальника відділу) (718-747 грн.) не перевищують навіть мінімальний прожитковий мінімум для працездатних осіб, який з 1 квітня 2011 року становить 960 грн. [25].

Отже, гендер не має чоловічого чи жіночого обличчя. У той же час статевий аспект був наявним у боротьбі за рівноправ’я. І про цей аспект слід пам’ятати, бо саме він мав принципове значення для формування поняття гендеру та гендерної паритетності.

Ідея рівноправ’я лежить в основі гендерного підходу, яка в сучасних умовах розвитку суспільства набула нових ознак. Зрозуміло, що розглядати гендер як виключно боротьбу жінок за рівні з чоловіками права, чи лише як їх боротьбу за свої права є великою помилкою. У той же час слід визнати, що сучасний світ дійсно не надає фактичної можливості чоловікам і жінкам користуватися рівними правами, хоча юридично такі права часто проголошені як рівні.

Вивчення та узагальнення нормативно-правових актів гендерної політики в Україні, свідчить про наявність необхідної бази. Аналіз гендерної паритетності в місцевих органах



виконавчої влади вказує на порушення рівності представлення чоловіків та жінок на державній службі. Дана ситуація чітко пояснюється пануванням чоловіків на найвищих посадах та не в забезпеченні рівного доступу жінок до прийняття важливих суспільних рішень, тобто немає рівної можливості сходження жінок по вертикальній драбині суспільної ієрархії поряд із чоловіками. Незважаючи на існування ст. 24 Конституції України [22], ст. 12 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, де зазначається, що органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування забезпечують рівні права та можливості жінок та чоловіків [26], ратифікованої Україною Конвенції ООН “Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок” [2], Указу Президента України “Про підвищення соціального статусу жінок у суспільстві” [27] норми гендерної паритетності в Україні повністю не виконуються.

Із врахуванням всього вище викладеного можемо підсумувати, що впровадження гендерних підходів у державне управління — це питання соціальної справедливості, вирішення якого необхідне для забезпечення рівноправного та стійкого людського розвитку шляхом застосування найбільш результативних і ефективних методів державного втручання, оскільки проблема гендерного паритету, вирівнювання гендерного дисбалансу має стати основою державної гендерної політики, яка спрямована на реальне утвердження рівних прав та забезпечення рівних можливостей осіб обох статей через надання гарантій рівної участі у всіх сферах суспільного життя.

Для вирішення проблеми гендерної паритетності в місцевих органах виконавчої влади необхідно:

- 1) розробити концепцію гендерної паритетності в місцевих органах виконавчої влади, головна мета якої полягає в сприянні створенню рівних умов і можливостей для доступу та представлення жінок на найвищих керівних посадах в місцевих органах виконавчої влади;
 - 2) організувати регулярне навчання працівників місцевих органів виконавчої влади з питань гендерної проблематики;
 - 3) удосконалити законодавство в цій сфері; врегулювати правове становище жінки в аспекті гендерної рівності [28, с. 27];
 - 4) актуалізувати питання подолання гендерної дискримінації під час проведення апаратних нарад, навчань, зборів в місцевих органах виконавчої влади;
 - 5) здійснювати організацію прийому громадян з питань їх дискримінації за ознакою статі;
 - 6) забезпечити інформаційну підтримку впровадження гендерної паритетності та усунення перешкод і бар'єрів кар'єрного росту жінки-державного службовця у ЗМІ та рекламі як на місцевому, так і на державному рівнях;
 - 7) активізувати на офіційних сайтах управлінь Голодержслужби України в областях банер “Гендерна політика: проблеми та перспективи розвитку”;
 - 8) запровадити в місцевих органах виконавчої влади, поряд з існуючими прямими телефонними лініями, пряму телефонну лінію “Суспільство за гендерну паритетність”;
 - 9) здійснювати заходи, спрямовані на формування гендерної культури населення.
- Окремі аспекти даної проблематики, зокрема, механізми реалізації гендерної політики в місцевих органах виконавчої влади, повинні стати предметом подальших наукових розвідок.

Список використаних джерел

1. Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций : Декларация от 08.09.2000 г. № 55/2 [Електронний ресурс] Верховна Рада України. Законодавство України. — Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_621.
2. Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : Конвенція Організації Об'єднаних Націй від 18.12.1979 р., ратифікована Україною 05.06.2003 р. [Електронний ресурс] Верховна Рада України. Законодавство України. — Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=995_207.
3. Анупрієнко, О. Л. Гендерні особливості іміджу керівника в державному управлінні [Текст] / О. Л. Анупрієнко // Університетські наукові записки. — 2009. — № 4. — С. 290-295.



4. Гофман, И. Гендерный дисплей [Текст] / И. Гофман // Введение в гендерные исследования. — СПб., 2001. — Ч. II : Хрестоматия. — С. 306-335.
5. Джонг, Е. Дванадцять хибних уявлень, які притаманні жінкам [Текст] / Е. Джонг ; [пер. з англ. О. Василенко] // Незалежна культурологія часоп. — 2000. — Чис. 17. — С. 106-112.
6. Пушкарєва, Н. Гендерная теория и историческое знание [Текст] / Н. Пушкарєва. — СПб. : Алетейя, 2008. — 496 с.
7. Рубин, Г. Обмен женщинами: заметки по политэкономии пола [Текст] / Г. Рубин // Антология гендерной теории. Минск: Прописи, 2000. - С. 99 - 113.
8. Скотт, Д. Гендер: полезная категория исторического анализа [Текст] / Д. Скотт // Введение в гендерные исследования / [под ред. С. Жеребкина]. — СПб. : Алетейя, 2002. — Часть 2 : Хрестоматия. — С. 405-436.
9. Хубер, Д. Теория гендерной стратификации [Текст] / Д. Хубер — Мн. : Прописи, 2000. — 357 с.
10. Грицяк, Н. В. Гендерний паритет сучасності: публікація [Електронний ресурс] / Н. В. Грицяк // Херсонський ресурсний гендерний центр. — Режим доступу : <http://www.gendercentre.org.ua/htdocs/article%2006.htm>.
11. Грицяк, Н. В. Гендерний підхід у теорії та практиці державного управління [Електронний ресурс] / Н. В. Грицяк // Вісник державної служби України. — 2003. — № 4. — Режим доступу : http://www.guds.gov.ua/document/42207;jsessionid=38FBA1E586668E1E9C4F90821D4564F9;4_2003_gruc'ak.doc.
12. Грицяк, Н. В. Правове регулювання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні: стан та шляхи вдосконалення [Електронний ресурс] / Н. В. Грицяк // Державне управління: теорія і практика. — 2005. — № 2. — Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Dutp/2005-2>.
13. Кулачек, О. І. Гендерна паритетність у державному управлінні: становлення та тенденції розвитку в Україні [Текст] : дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.01 / Кулачек Ольга Іванівна. — К., 2003. — 225 арк.
14. Левченко, К. Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління [Текст] : [монограф.] / К. Б. Левченко. — Х. : Вид-во нац. ун-ту внутр. справ, 2003. — 344 с.
15. Левченко, К. Б. Нормативно-правове забезпечення державної політики стосовно жінок у сфері зайнятості в Україні та його відповідність сучасним вимогам [Текст] / К. Б. Левченко // Вісник Національного університету внутрішніх справ. — Х., 2003. — Вип. 21. — Ч. 2. — С. 23-30.
16. Пампуха, Л. О. Гендерні стереотипи рольових диспозицій жінки-керівника [Текст] / Л. О. Пампуха // Теоретичні і прикладні проблеми психології. — Луганськ : СНУ ім. В. Даля, 2005. — № 1 (9). — С. 119-125.
17. Гендерні аспекти державної служби [Текст] : [монограф.] / [М. Пірен, Н. Грицяк, Т. Василевська, О. Іваницька] ; за заг. ред. Б. Кравченка. — К. : Основи, 2002. — 335 с.
18. Плахотнюк, С. С. Проблеми практичної реалізації в Україні законодавства про гендерну рівність [Електронний ресурс] / С. С. Плахотнюк // Електронне наукове видання матеріалів конференції : VIII МНПК "Гуманізм та освіта". — 2006. — Режим доступу : <http://conf.vstu.vinnica.ua/humed/2006/txt/06pssprg.phr>.
19. Попов, М. П. Пріоритети та напрями реформування інституційних механізмів державного управління гендерною політикою [Текст] / М. Попов // Актуальні проблеми державного управління : [зб. наук. пр.]. — Х. : ХарПІ НАДУ, 2006. — № 1 (27). — С. 125-133.
20. Впровадження гендерних підходів у діяльність органів виконавчої влади: Практичний посібник для державних службовців. — К. : К.І.С., 2004. — 178 с. [Електронний ресурс] Україна 2015. Цілі розвитку тисячоліття. — Режим доступу : http://ukraine2015.org.ua/img/library/pp_derzhsluzh.pdf.
21. Понятійний апарат гендерного аналізу: словник [Електронний ресурс] Херсонський ресурсний гендерний центр. — Режим доступу : <http://www.gendercentre.org.ua/htdocs/slovnik.htm>.
22. Конституція України від 28.06.1996 р. // ВВР. — 1996. — № 30. — Ст. 141; 2011. — № 10. — Ст. 68.
23. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV [Текст] // ВВР. — 2005. — № 52. — Ст. 561.
24. Альбом статистичних таблиць за даними звітності по формі № 9-ДС 4 [Електронний ресурс] Офіційний веб-сайт Голодержслужби України. — Режим доступу : http://guds.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=157657&cat_id=36406.
25. Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати : Закон України від 20.10.2009 р. № 1646-VI [Текст] // ВВР. — 2010. — № 4. — Ст. 19.
26. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV [Текст] // ВВР. — 2005. — № 52. — Ст. 561.
27. Про підвищення соціального статусу жінок у суспільстві : Указ Президента України від 25.04.2001 р. № 283/2001 [Текст] // Урядовий кур'єр. — 2001. — № 78. — 4 травня.
28. Дашковська, О. Р. Правове становище жінки в аспекті гендерної рівності: загальнотеоретичний аналіз [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.01 "Теорія та історія держави і права" / О. Р. Дашковська. — Х., 2008. — 35 с.



Рекомендовано до друку кафедрою державного управління та місцевого самоврядування
Хмельницького університету управління та права
(протокол № 7 від 1 квітня 2011 року)

Надійшла до редакції 12.04.2011

Гаман Т. В., Курьга Т. В. Гендерная паритетность в местных органах исполнительной власти

Раскрываются вопросы гендерной паритетности в местных органах исполнительной власти, а именно: сущность понятий гендер, гендерная паритетность. Анализируются гендерные стереотипы, существующие на современном этапе развития государственной службы.

Ключевые слова: гендер, гендерная паритетность, гендерные стереотипы, гендерная политика, местные органы исполнительной власти.

Haman, T. V.; Kuryha, T. V. Gender Parity in Local Executive Bodies

The article highlights the issue of gender policy in the local executive bodies, in particular, is the essence of notions of gender and gender parity, gender stereotypes, analyses the situation at the present stage of development of the civil service.

Key words: gender, gender parity, gender stereotypes, local bodies of executive power.

