

**Юлія Лебедєва**  
викладач кафедри  
загальноправових дисциплін  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

## **ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ У ВИЩИХ РІВНЯХ УПРАВЛІННЯ**

Сучасні проблеми гендерного паритету в Україні відображають розбіжності у становищі представників різних статей, що властиві розвиненим країнам світу. Щодо поточної ситуації в Україні, то наразі можна констатувати відсутність суттєвої невідповідності в доступності суспільних послуг, можливостях для навчання й освіти, економічної діяльності.

Однак, українські жінки в середньому мають обмежений доступ до участі у політиці, науці та управлінні на вищих рівнях. Внаслідок чого, вони мають менший рівень репрезентативності у політичних, наукових колах та вищих рівнях управління й отримують нижчі доходи.

Серед ключових показників, які використовують для вимірювання гендерної рівності/нерівності, варто виділити:

1) глобальний індекс гендерних розривів (The Global Gender Gap Index), що досліджує розрив між чоловіками та жінками в чотирьох основних категоріях: економічна участь і можливості, досягнення освіти, охорона здоров'я та живиння, політичне розширення можливостей;

2) індекс гендерної нерівності (Gender Inequality Index), який відображає нерівність у можливостях досягнень між чоловіками та жінками в трьох вимірах: репродуктивне здоров'я, розширення прав і можливостей, участь на ринку праці. Відповідно до Глобального індексу гендерних розривів (The Global Gender Gap Index) у 2017 р. Україна посідала 61 зі 144 країн, у 2018 р. – 65 місце зі 149 країн, а у 2020 р. – 59 зі 153 країн, що значно перевищує середній рівень у світі [8]. Упродовж 2015–2020 рр. індекс гендерної нерівності в нашій країні змінився з 83 позиції зі 150 країн у 2015 р. до 61 позиції зі 160 країн у 2017 р., до 61 позиції зі 160 країн у 2018 р. та підвищився до 60 позиції зі 162 країн світу у 2020 р. відповідно [1; 2].

Міжнародна організація праці виокремлює 4 основні підгрупи професії менеджера [3], а саме:

- головні керівники (законодавці) та старші управлінські (посадові) особи;
- адміністративні та комерційні менеджери;
- виробники та спеціалізовані службові менеджери;
- менеджери інших послуг.

Показово, що частка жінок в управлінні вищого рівня є меншою, ніж їх частка як керівників середніх і низових ланок [4]. Так, у 40 із 47 досліджуваних країн частка жінок-керівників, законодавців і старших посадових (управлінських) осіб є меншою, ніж для керівників середньої ланки [5]. Така ситуація відображає співвідношення жінок і чоловіків, що обіймають вищі посади, в межах яких особи здійснюють планування, координацію, законодавчість та інше [3]. Слід наголосити на тому, наведений вище показник не ілюструє розподіл за галузями економіки, а також за впливовістю посад, а тому на особливу увагу заслуговують проблеми непропорційного представництва жінок у прийнятті рішень і на керівних посадах в установах, організаціях і на підприємствах.

У сучасному суспільстві жінки все частіше заявляють про себе як про гідних конкурентів чоловіків у боротьбі за лідерські посади. Необхідною умовою подолання гендерного дисбалансу в політичному лідерстві є вироблення відповідних заходів, спрямованих на підвищення політичної активності жінок, у тому числі і в якості політичних лідерів. Серед можливих шляхів вирішення цієї проблеми науковці виокремлюють: введення практики гендерного квотування при формуванні органів виконавчої влади та під час виборів до органів законодавчої влади, в тому числі на основі введення гендерних квот у передвиборних списках політичних партій; створення ефективної системи підготовки жінок-лідерів і керівників як при органах державної влади, так і при політичних партіях та громадських організаціях; створення жіночих груп впливу у політичних партіях й спеціалізованих жіночих політичних і громадських організацій. Також вважається необхідною наявність усвідомленої політичної волі до збільшення числа жінок у всіх органах влади на місцевому, регіональному, міжнародному рівнях; вдосконалення національного механізму з просування жінок у політику тощо [6].

Так, аналіз структури державних службовців за 2016 р. засвідчив, що понад 3/4 з них

були жінками – 76,7%. Так, серед лідерів першої категорії жінки становили 14,2%, другої категорії – 30,3%, третьої категорії – 41,7% [7]. За даними 2017 р. лише 12,3% місць у парламенті займали жінки (12% у 2016 р.).

Нині за законодавчою нормою 30% членів партійного списку мають бути жінками, але лише 20,5% і 24% національних парламентаріїв були жінками станом на 2018 р. і листопад 2019 р. відповідно [8; 9; 10]. Відсоток жінок-депутатів у місцевих радах дещо вищий – 46,9%. Станом на 2018 р. жінки склали 12,1% Верховної Ради України; 12,5% Кабінету Міністрів України та 16,7% державних службовців найвищого рівня [8].

Також слід зазначити позицію, згідно з якою одним із основних чинників забезпечення рівних можливостей є політика самої партії з питання жіночого лідерства, яка знаходить своє відображення у статуті, програмі партії та лояльності партійного керівництва до гендерної проблематики. Лідерство жінок як процес не може відбуватися механічно, формально, тому необхідні: зміна статусу і ролі жінки в суспільстві в цілому; глибокі культурологічні трансформації [6].

Так, в Україні на законодавчому рівні вже більшою мірою врегульовані питання щодо розвитку інституту політичного лідерства жінок (квотування, вимоги до партій тощо), однак лишається низка інших питань, які потребують термінового вирішення (зокрема, сприйняття суспільством жінок у політиці як природного явища, реальна, а не декларативна підтримка жінок органами публічної влади); по-друге, вказані вище заходи можуть бути дієвими лише в комплексі, до того ж важливим є систематичне проведення спеціалізованих курсів для жінок у цій сфері, тобто підвищення рівня політичної освіченості, стимулювання жінок до політико-правової активності, в чому велику роль відіграє держава.

Щодо підприємницької діяльності, то наразі спостерігається стрімке зростання участі жінок у зазначеній сфері. Так, упродовж 2010–2020 рр. українські жінки активізували свою участь у створенні нових компаній, фірм та організацій. Тоді як на міжнародному рівні дослідження Міжнародної організації праці [5] засвідчили, що у 2019 р. 10% компаній у регіонах, що розвиваються, взагалі не мали жінок-керівників на вищому рівні, і лише 16% компаній сповідували гендерну рівновагу на топ-рівні. На рівні середнього керівництва відсоток компаній був подібний до рівня вищого керівництва, де жінки представляли менше 10%. Що стосується нижчого рівня управління, то 21% компаній не мали жінок-керівників на ньому. Загалом майже 40% компаній взагалі не мали жінок-керівників на своєму підприємстві [3]. Загальне співвідношення чоловіків і жінок серед керівників організацій і підприємств становить 60% проти 40%. У 2018 р. відсоток жінок-менеджерів становив приблизно 40%, і, головним чином, цей рівень був досягнутий за рахунок індивідуальних підприємців (ФОП), які склали 63% усіх суб'єктів господарювання: жінки становили 46% серед ФОП та 30% серед керівників юридичних осіб (підприємств та організацій) [9].

Індивідуальне (приватне) підприємництво в Україні наближається до гендерного балансу (46% – жінки), але жінки складають лише 30% серед менеджерів юридичних осіб [11; 2]. Це означає, що в Україні жінки можуть вести власний бізнес як індивідуальні підприємці майже нарівні з чоловіками, проте набагато рідше жінки очолюють юридичну особу [9]. В Україні є сектори економіки, де більшість керівників складають жінки. Перелік цих секторів відображає стереотипи щодо традиційної діяльності жінок у домашньому господарстві та громаді: освіта (68% керівників – жінки) та догляд за дітьми (91%); соціальна допомога, готелі та ресторани (62%); роздрібна торгівля продуктами харчування та одягом (60–76%); косметичне лікування (92%); туризм (65%); мистецтво та відпочинок (66%); бухгалтерський облік та аудит (82%). При цьому лише у двох секторах керують переважно жінки: освіта (60–71% менеджерів – жінки) та «Надання послуг перукарнями та салонами краси» (77–94% менеджерів – жінки) [9].

Лідерство серед «жіночих» професійних галузей наразі посідають такі сфери: адміністративний персонал (78% жінок), управління персоналом (75%), наука та освіта (75%), бухгалтерський облік та бізнесфінанси (75%) [3]. Традиційно «чоловічими» професіями, в яких жінки складають менше 10% персоналу, виявилися охорона (3% жінок), автомобільний бізнес (9%), видобуток сировини (8%), технічний і робочий персонал (11%), а також інформаційні технології (18%) [3]. Найменш гендерно-диверсифікованими є такі професійні сфери, як страхування, банківська справа та право.

З наведеної вище статистики бачимо наявність поступового розвитку інституту лідерства жінок у сучасному українському суспільстві, однак лишається низка інших питань, які потребують термінового вирішення. До них належить зокрема, сприйняття суспільством жінок у політиці як природного явища, реальна, а не декларативна підтримка жінок органа-

ми публічної влади, по-друге, відповідні заходи впливу на гендерну ситуацію в Україні можуть бути дієвими лише в комплексі. Саме тому важливим є систематичне проведення спеціалізованих курсів для жінок у цій сфері, що полягатиме у підвищенні рівня політичної освіченості, стимулювання жінок до управлінської активності.

1. Global Gender Gap Report 2020 : Insight report / World Economic Forum (2020). URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)
2. United Nations Development Program in Ukraine (Goals). URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/sustainable-development-goals.html>
3. Global report by International Labour Organization: Women in Business and Management: The business case for change. 2019. URL: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_700953/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700953/lang-en/index.htm)
4. Desvaux G., Devillard-Hoellinger S., Meaney M. C. A business case for women. 2008. URL: <https://www.alumniweb.ox.ac.uk/obasecure/document.doc?id=294>
5. Worldwide Index of Women as Public Sector Leaders. Ernst & Young, 2013. 32 p. URL: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY\\_-\\_Worldwide\\_Index\\_of\\_Women\\_as\\_Public\\_Sector\\_Leaders/\\$FILE/EY-Worldwide-Index-of-Women.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_-_Worldwide_Index_of_Women_as_Public_Sector_Leaders/$FILE/EY-Worldwide-Index-of-Women.pdf)
6. Грицай І. О., Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. — К.: «Хай-Тек Прес», 2018. — 560 с.
7. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України (2016). URL: <http://razumkov.org.ua/novyny/vidbulas-preskonferentsiiana-temu-henderna-rivnist-i-rozvytok-pohliad-ukonteksti-ievropeiskoi-stratehii-ukrainy>
8. Comparative Gender Profile of Ukraine 2018–2019. URL: <http://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/gender-equality/comparative-gender-profileof-ukraine.html>
9. Women and Men in Leadership Positions in Ukraine. A Statistical Analysis of Business Registration Open Data (2017). URL: [http://www.un.org.ua/images/documents/4554/Women\\_Men\\_Leadership\\_Ukraine\\_EN.pdf](http://www.un.org.ua/images/documents/4554/Women_Men_Leadership_Ukraine_EN.pdf)
10. The Global Gender Gap Report 2018 : Insight report / World Economic Forum (2018). URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf)
11. Marin F. Let's Speak Gender. 10 Principles of Genderresponsive Communications For Development (2018) / United Nations Development Programme (UNDP). URL: <https://www.undp.org/content/dam/rbec/docs/10%20principles%20of%20gender-responsive%20communications.pdf>
12. Жилінська Оксана Іванівна, Горбась Ірина Миколаївна, Прилуцька Тетяна Юріївна Жінки в управлінні: український досвід і сучасні реалії // БІ. 2020. №8 (511). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zhinki-v-upravlinni-ukrayinskiy-dosvid-i-suchasni-realii>

**Марина Микитенко**

аспірант

Криворізького державного  
педагогічного університету

### **ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ ПІДХОДІВ В ОСВІТУ ЯК ОБОВ'ЯЗКОВА УМОВА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**

На сьогодні можна констатувати недостатню ефективність впровадження гендерних підходів до виконання освітньою системою своїх гендерно-просвітницьких функцій. Гендерна складова не стала предметом повсякчасної уваги вчителів, вихователів, методистів, шкільних психологів, соціальних педагогів на рівні середньої ланки освіти [1, с. 104].

Також гендерні дисципліни не стали обов'язковими в дидактиці вищої школи 10 вересня 2009 р. було видано наказ Міністра освіти і науки № 839 «Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту», яким було затверджено План заходів з впровадження принципів гендерної рівності у роботу Міністерства освіти і науки України, Міністерства освіти і науки Автономної Республіки Крим, управлінь освіти і науки обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій, навчальних закладів всіх типів та форм власності. Цим же наказом керівникам вищих, професійно-технічних, загальноосвітніх, дошкільних та позашкільних навчальних закладів ставилося завдання забезпечити системну роботу щодо впровадження гендерних підходів у навчально-виховний процес [4].

Наказ Міністерства освіти і науки від 18.05.2007 № 399 «Про заходи Міністерства освіти і науки України на виконання державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року» у відкритому доступі знайти не вдалося (він був відмінений наказом № 839 від 10 вересня 2009 р.). Державна соціальна програма забезпечення рівних