

Хім М. К.

*асистент кафедри адміністративного
та фінансового менеджменту*

Національного університету «Львівська політехніка»

Савчук М. Ю.

*студентка спеціальності «Публічне управління та адміністрування»
Національного університету «Львівська політехніка»*

Khim Mariia

*assistant of Administrative and Financial Management Department,
Lviv Polytechnic National University*

Savchuk Maryna

*Student of the speciality
“Public management and administration”,
Lviv Polytechnic National University*

ЗНАЧЕННЯ ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОГО ТА ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Анотація. У даній статті розкрито сутність термінів «гендерна рівність» та «індекс гендерного розриву» та досліджено значення цих термінів для професійного та особистісного розвитку державних службовців та сфери державної служби загалом. Проаналізовано відсоток участі жінок та чоловіків у державному управлінні в Україні та в інших країнах світу. За допомогою математичного апарату здійснено рейтингування країн світу за глобальним гендерним розривом. Доведено, що державна служба має бути рівно доступною та відкритою без все можливих обмежень. Це відбуватиметься через впровадження жіночих квот у парламенті та надання жінкам рівного статусу з чоловіками. Проведене дослідження може слугувати для подальшого поглиблення існуючих практик, сприяти ініціативам для розвитку гендерного паритету та подальшої роботи з географічним та галузевим спрямуванням. Набуло подальшого розвитку дослідження рівня гендерного становища серед держслужбовців в Україні, Польщі, Угорщині, Словаччині, Швеції, Франції, Нідерландах, Данії, Угорщині, Мальті, Кіпрі, Італії.

Ключові слова: гендерна політика, гендерна рівність, індекс гендерного розриву, гендерні стереотипи, державний службовець, державна політика.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сьогодні Україна стала на шлях європеїзації. Саме тому потрібно адаптувати українське законодавство відповідно до норм ЄС. Основним аспектом впровадження оновленої країни є забезпечення гендерної рівності у всіх можливих сферах. Оскільки історично зумовлено було те, що чоловіки є головними і ці стереотипи потрібно руйнувати, для того щоб забезпечити ефективне та конкурентноспроможне існування України. Як наголошують науковці, ситуація в державному управлінні відтворює те, що ми маємо в суспільстві. Якщо в суспільстві низький рівень розуміння гендерної рівності з погляду стереотипних соціальних ролей, то це знаходить своє відображення і у сфері державного управління. Тому проблема формування та реалізації дієвої гендерної політики в українському суспільстві загалом та у сфері державної служби зокрема є на сьогодні актуальною і потребує свого розв'язання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори. У ході дослідження було проаналізовано результати практичних досліджень українських і зарубіжних авторів. Сучасну гендерну політику в Україні та країнах Європи досліджували О. Вілкова [1, с. 160–166], В. Соколова [2, с. 120–127], М. Білинська [3].

Перешкоди у кар'єрному зростанні жінок у сфері державної служби досліджували О. Кулачек [4], Л. Лобанова [5]. Механізм реалізації гендерної політики досліджували Л. Гонюкова [6, с. 114–120], І. Гребенюк [7, с. 185–187] та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на велику кількість досліджень даної теми, швидкі зміни вимагають постійного оновлення набутих раніше знань і пошуку нових інноваційних підходів для вирішення проблем та суперечностей щодо впровадження сучасної гендерної політики для професійного та особистісного розвитку державних службовців та побудови нової, відповідної європейським стандартам України.

Мета дослідження. Мета цієї статті полягає у визначенні поняття і з'ясуванні сутності гендерної політики в сучасній системі державної служби, у кількісному та якісному аналізі впливу сучасної гендерної політики на сферу державної служби в Україні та країнах Європи, виробленні механізмів запровадження гендерної політики для професійного і особистісного розвитку державних службовців та побудови рівноправної та відкритої для всіх держави.

Виклад основного матеріалу дослідження. Гендерна рівність — рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства згідно з Конституцією України [8]. Гендерна рівність визначається, як впровадження однакових можливостей реалізації себе, як для жінок, так для чоловіків у всіх можливих сферах життя через можливості використання своїх прав у політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку, а також рівного користування його результатами.

Рівність потрібна для ефективнішого розвитку людства, так як найкраще функціонування відбувається у синергії. Досягнення гендерної рівності необхідне для нормального функціонування соціальної, економічної, культурної та політичної систем.

Нерівність можливостей жінок та чоловіків прослідковується системно. Разом з тим створення повноцінної рівності зумовить переосмислення багатьох чинників життя жінок. Нерівність може породжуватись не лише статевими відмінностями, а й віковими, расовими, класовими, національними, етнічними та регіональними особливостями, сексуальною орієнтацією, вадами психічного та фізичного розвитку, мовою і релігійними переконаннями. Створення законодавства та правової політики держави має обов'язково здійснюватися з урахуванням гендерних відмінностей стосовно різних соціальних реалій, життєвих очікувань та економічних обставин, із якими стикаються жінки й чоловіки.

Відмінність фемінізму від гендерної рівності полягає в тому, що перший фокусується виключно на посиленні ролі жінки в суспільстві. Мета утвердження гендерної рівності – це досягнення рівності у правах, обов'язках, можливостях як чоловіків, так і жінок. Жінки не повинні ставитися до чоловіків лише як до засобу збагачення. Так само чоловіки не повинні зловживати можливостями жінки у веденні домашнього господарства, а допомагати їй розвивати свої здібності і самовдосконалюватися. Жінка не зміниться доти, поки чоловік не зміниться – і навпаки. Тобто, це взаємозалежний та взаємодоповнюючий процес [9].

Зараз Україна на шляху до євроінтеграції і саме це зумовлює політику держави до демократичних зрушень у цьому плані. Просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок має першочергове значення для мандату програми розвитку ООН та реалізації підходу, зорієнтованого на реалізацію Порядку денного до 2030 року [10].

Кабінет міністрів України затвердив Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [11]. Програма враховує рекомендації ООН, Ради Європи, Європейського Союзу, ОБСЄ, міжнародних моніторингових інституцій у галузі прав людини, а також положення міжнародних договорів, зокрема Угоди про асоціацію Україна – ЄС. Як зазначається, програма враховує рекомендації ООН, Ради Європи, Європейського Союзу, ОБСЄ, міжнародних моніторингових інституцій у галузі прав людини, а також положення міжнародних договорів, зокрема Угоди про асоціацію Україна – ЄС.

Документ визначає основні завдання, спрямовані на підвищення рівня дотримання принципу забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя українського суспільства. Зокрема, передбачається вдосконалити нормативно-правову базу, механізм проведення гендерно-правової експертизи, механізм реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі, врахувати гендерний компонент у програмах економічного та соціального розвитку [12]. На противагу цьому у нашому суспільстві досі існують застарілі асоціації «керівник» – обов'язково чоловік, «секретар» – жінка. Від чоловіків очікують кар'єрний ріст та вплив на суспільство, а жінок критикують за проявленні амбіції.

За даними ГО «Трудові ініціативи» жінки затримуються на посадах середньої ланки довше, ніж чоловіки, а «пробити» скляну

стелю та влаштуватися на керівні посади жінкам досить складно навіть за наявності найвищого рівня знань та досвіду. Нерівність в оплаті праці позбавляє жінок важливого економічного підґрунтя для особистісного та професійного розвитку – середня зарплата жінок за всю історію незалежності України не перевищувала 79% зарплати чоловіків. Причина – не лише у тому, що жінкам пропонують меншу зарплатню. Більшість розриву спричинена не прямою дискримінацією під час встановлення зарплати, а горизонтальною й вертикальною стратифікацією ринку праці: жінки частіше працюють у менш оплачуваних секторах економіки і на нижчих посадах [13].

Незважаючи на гендерні квоти, які прописані у виборчому законодавстві, кількість жінок у владі не набагато збільшилася. За підсумками виборів до Верховної Ради, а також у місцеві органи влади можна прослідкувати чітку закономірність: чим скромніше виборна посада, тим більше жінок отримують доступ до влади. Цей факт показує недоступність жінок до високих посад у керівництві країною. Проте результати виборів до Верховної Ради України 9 скликання показали позитивні зрушення, стосовно гендерної політики держави. У 8 скликанні було обрано 47 жінок, а пізніше ця кількість зросла до 53, тобто 12,6%. Зараз у Раду було обрано 87 жінок, що складає 20,52% від фактичної кількості депутатів. За списками проходить 61 жінка – це 27,11% від усіх кандидатів. Ще 26 жінок проходять по мажоритарних округах – 13% від тих, хто йде у регіонах. Найбільше жінок у Раду проведе партія «Слуга народу» – 53 людини. Але у відсотках найвищий показник у фракції «Голос» та «Європейська солідарність», які матимуть по 47,6% і 37% жінок. За це вони можуть отримати додаткове фінансування відповідно до норми про «гендерну квоту». Найменше місць для жінок в «Опозиційній платформі – За життя» – 11,4%. Повну оцінку представництва жіночої статі у ВРУ що можна побачити на рис. 1 [14].

Такі ж зміни відбулись стосовно складу Кабінету Міністрів України. А саме з 17 членів Кабміну 11 – чоловіки, 6 – жінки:

- Оксана Маркарова – міністр фінансів;
- Ганна Новосад – міністр освіти і науки;
- Олена Бабак – міністр розвитку громад і територій;
- Зоряна Скалецька (Черненко) – міністр охорони здоров'я;
- Юлія Соколовська – міністр соціальної політики;
- Оксана Коляда – міністр у справах ветеранів, тимчасово окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб [15].

Згідно з підсумками 2018 року, у рейтингу представництва жіночої статі у політиці та у сфері керівництва і

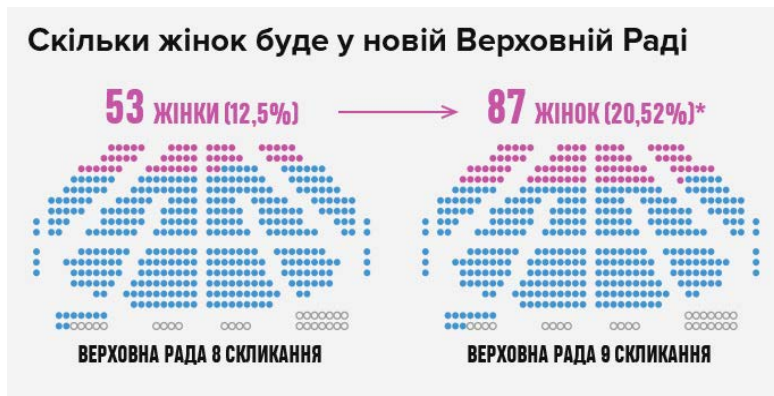


Рис. 1. Представництво жіночої статі у ВРУ

прийняття рішень Україна займає 65-те місце зі 149 країн світу (роком раніше – 61-ше місце зі 144 країн).

Проте, не можливо не відзначити той факт, що у структурі управління нашої держави збільшилась частка жінок-управлінців, що свідчить про лібералізацію та демократію України та означає паритетне висвітлення думок стосовно державного управління як чоловіків, так і жінок. Проте зупинятись на досягнутому не потрібно, адже Україна за жіночим представництвом у політиці помітно відстає від розвинених європейських країн.

Для порівняння розглянемо позиції сусідніх країн та країн світу стосовно гендерної рівності.

Польська адміністрація є фемінізованою. Частка жінок у корпусі державної служби минулого року становила аж 69,7% за результатом останнього звіту керівника державної служби. Однак більшість жінок займають підтримуючі (76,4%) та спеціалізовані (70,5%) посади. З іншого боку, частка жінок на керівних посадах дорівнювала частці чоловіків (50,3%). За словами глави державної служби, це позитивно відрізняє польську державну службу від адміністрацій інших країн, адже лише в декількох країнах ОЕСР (Організація економічного співробітництва та розвитку) частка жінок на керівних посадах досягла рівня, близького до 50 відсотків.

Індекс гендерної рівності для Польщі 2018 року показує, що частка жінок в країні становить 53%, але лише 28% жінок займають керівні посади. На вищих рівнях управління частка жінок продовжує зменшуватися, за винятком 16% на рівні державного секретаря [16].

У Словаччині минулого року жінки також займали близько 20% місць парламенту та уряду.

Прикладом високого рівня гендерної рівності в політиці є Швеція, де частка жінок у парламенті становить 47%. Лідерами у цій статистиці також є Фінляндія – 50% жінок у парламенті, Бельгія та Іспанія (обидві 40%). Значна частка жінок у політиці можна побачити і в Австрії (37%), Данії, Португалії (36%) та Італії (35%). Найменша кількість жінок-державних службовців у Румунії 20%, по 18% на Кіпрі та в Греції, 15% на Мальті. У парламенті Угорщини лише 13% жінок.

Частка жінок в уряді зросла з 23% у 2003 році до 30% у 2018 році в межах Союзу, окрім Швеції, Франції (49%), Нідерландів (42%) та Данії (41%). На іншому кінці таблиці – Угорщина (7%), Мальта (12%), Кіпр, Італія та Польща (усі до 17%) [17].

Світовий показник рівня гендерної рівності, а саме – індекс глобального гендерного розриву (The Global Gender Gap Index) визначає національні гендерні розриви щодо економічних, освітніх, медичних та політичних критеріїв, а також надає рейтинги країн, що дозволяють проводити ефективні порівняння між регіонами та групами доходів. Ці рейтинги покликані створити глобальну обізнаність про проблеми, що виникають через гендерні прогалини та можливості, що створює їх скорочення. Методологія та кількісний аналіз за рейтингами покликані слугувати основою для розробки ефективних заходів для зменшення гендерних розривів [18]. При розрахунку індексу вимірюється гендерна нерівність за 14 різними показниками у чотирьох основних сферах: економічна участь та кар'єрні можливості; рівень освіти; здоров'я і тривалість життя; політичні права та можливості. Індекс вимірюється за шкалою від 0 до 1, де нуль – повна нерівність статей, а одиниця – відповідно рівність. Значення індексу інтерпретується як відсоток розриву між жінками і чоловіками, що дозволяє порівнювати поточні показники з минулими та визначати прогрес у певній сфері [19].

За індексом глобального гендерного розриву у світі лідером сьогодні Ісландія, яка пододала понад 85% загального гендерного розриву. Далі ідуть Норвегія (83,5%), Швеція й Фінляндія (82,2%). До десятків лідерів, у якій домінують північні країни, ввійшли латиноамериканська Нікарагуа (5-те місце), дві країни на південь від Сахари (Руанда – 6-те місце, Намібія – 10-те) і одна країна зі Східної Азії (Філіппіни – 8-ме місце). У десятку потрапили також Нова Зеландія (7-ме місце) й Ірландія (9-те місце) [20]. Незважаючи на те, що більшість країн мають кращі можливості для максимізації економічного потенціалу жінок, вони неспроможні отримати прибуток від своїх інвестицій у жіночу освіту. Крім того, дуже мало країн готуються до вирішення викликів і використовують можливості гендерного паритету, що виникають внаслідок зміни характеру роботи. Тому важливим є створення єдиної платформи співпраці між державою та приватним сектором для розв'язання існуючих гендерних розривів та зміни гендерної рівності у майбутньому. До того ж, на основі здійсненого дослідження, урядом слід прийняти гендерні підходи до складання бюджетів, які систематично включають жіночі організації і громадянське суспільство, щоб забезпечити належний контроль і в повній мірі оцінити вплив економічної політики на жінок і дівчаток. Вони повинні підтримувати підготовку організацій та жінок в цій області і поліпшити збір відповідних статистичних даних.

Як свідчить досвід гендерної політики ЄС, важливо мати фахово інституціоналізовану гендерну політику (гендерну пріоритетизацію та спеціальні заходи), що супроводжується відповідними механізмами її реалізації. В Україні формально деякі аспекти гендерної політики присутні, але бракує практичних механізмів реалізації, а також політичної волі на привернення уваги до питань гендерної рівності. Хоча в останні роки в Україні запроваджуються проекти із політичної участі жінок, політичні та активістки жіночих організацій об'єднуються задля розв'язання питань гендерної нерівності. Як свідчать результати громадської думки в Україні, слід мати більше жінок у політиці. Європейці доволі чуливі до питань нерівності, що може свідчити про увагу державної політики до відповідної тематики. Дійсно, якщо переглянути навіть назви відповідних структур, які відповідальні за реалізацію гендерної рівності, то доцільно зауважити, що питання досить серйозно ставиться на політичний порядок денний. Міжнародні загалом та європейські зокрема зобов'язання України у сфері розбудови політики рівних прав і можливостей повинні спонукати державу більш ретельно взятися за питання доступу жінок до політики.

Висновки. Отже, тенденція до вирівнювання жіночої та чоловічої статей, все більше набирає обертів, як в Україні, так і у світі. Проте більшість жінок знаходяться на нижчих рівнях управління державою. Відповідно до цього розмір заробітної плати менший, ніж у чоловіків. Це пояснюється тим, що через опіку сім'ї, жінка не має можливості активно просуватись кар'єрними сходами. Хоча за показниками ефективності роботи та обсягу виконаної роботи жінки значно випереджають чоловіків, адже перші викладаються на повну зарплату успіху та самовизнання. Ось чому політика ЄС спрямована на гендерну рівність і змушує країни впроваджувати гендерні квоти, що в свою чергу стимулює жінок до роботи в державній службі.

Вирішення цієї проблеми можливе завдяки:

- адаптації законодавства України до законодавства ЄС;
- проведення інформаційної роботи з суспільством;
- проведення тренінгів та підтримки громадсько-культурної активності жінок;

– забезпечення державних норм рівності чоловіків та жінок, контроль за гендерною рівністю під час здійснення кадрової політики у органах державної влади.

Уряду і міжнародним установам також слід прийняти гендерні підходи до складання бюджетів, які систематично включають жіночі організації і громадянське суспільство, збирати більш точні дані про розподіл нео-

плачуваної роботи по догляду і його внесок в економіку в цілому. Разом з тим, уряди повинні збільшити фіскальний простір для розширення економічних можливостей жінок, з допомогою прогресивної шкали, і з урахуванням гендерних аспектів, податкової політики. Все це зумовить вирівнювання прав та можливостей жінок та чоловіків.

Список використаних джерел:

1. Вілкова О. Сучасні моделі гендерної політики: сутність та особливості впровадження. *Політичний менеджмент*. 2008. № 6. С. 160–166.
2. Соколов В., Саприкіна М. Тенденції гендерної політики в Європі та Україні. *Політичний менеджмент*. 2008. № 3. С. 120–127.
3. Гендерна політика в системі державного управління : підручник / М. Білінська та ін. Запоріжжя : Друк. Світ, 2011. 132 с.
4. Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії : монографія. Київ : Вид-во «Основи», 2005. 304 с.
5. Лобанова Л. Гендерні стратегії сталого розвитку України. Київ : Фенікс, 2004. 432 с.
6. Гонюкова Л., Педченко Н. Сучасний механізм упровадження гендерної політики в Україні. *Вісн. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Серія : Державне управління*. 2016. № 2. С. 114–120.
7. Гребенюк І. Реалізація гендерної політики в Україні. *Форум права*. 2017. № 2. С. 90–98. URL: <http://kds.org.ua/article/grebenyuk-i-vtvorcha-robota-realizatsii-endernoi-politiki-v-ukraini> (дата звернення: 26.12.2019).
8. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 7 січня 2018 р. № 2866-IV / Верховна Рада України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 16.01.2020).
9. Що таке гендерна рівність та для чого вона. Інтерв'ю з Оксаною Ярош. *Волинь Post*: веб-сайт, 2017. URL: <http://www.volynpost.com/articles/1343-scho-take-genderna-rivnist-ta-dlia-chogo-vona-intervyu-z-oksanoyu-yarosh> (дата звернення: 06.01.2020).
10. Гендерна рівність. *UNDP Ukraine*, веб-сайт, 2018. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/gender-equality.html> (дата звернення: 16.01.2020).
11. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 11.04.2018 р. № 273. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF> (дата звернення: 12.12.2019).
12. Гендерна рівність в Україні: Кабмін затвердив програму до 2021 року. *Укрінформ*: веб-сайт, 2019. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2439888-genderna-rivnist-v-ukraini-kabmin-zatverdiv-programu-do-2021-roku.html> (дата звернення: 28.12.2019).
13. Гендерна рівність: чи існує вона в Україні та для чого вона потрібна. *Канал новин 24*: веб-сайт, 2018. URL: https://24tv.ua/genderna_rivnist_chiisnuye_vona_v_ukrayini_ta_dlya_chogo_vona_potribna_n1027434 (дата звернення: 02.01.2020).
14. 11 фактів про новий парламент. *Українська Правда*: веб-сайт, 2019. URL: <https://www.pravda.com.ua/articles/2019/07/23/7221624/> (дата звернення: 30.12.2019).
15. Зе! Кабмін: Все про життя та зв'язки нових міністрів. *Українська Правда*: веб-сайт, 2019. URL: <https://www.pravda.com.ua/articles/2019/08/29/7224781/> (дата звернення: 11.01.2020).
16. Жінки частіше працевлаштовані, але менше оплачуються. *Rzeczpospolita*: веб-сайт, 2020. URL: <https://www.rp.pl/Urzednicy/30-6179998-Kobiety-sa-chetniej-zatrudniane-ale-slabiej-wyna-gradzane.html> (дата звернення: 11.01.2020).
17. Зростає кількість жінок в політиці. Шведи – приклад. *Slovenska sporitelna*: веб-сайт, 2019. URL: <https://www.slsk.sk/sk/aktuality/2019/6/13/pocet-zien-v-politike-rastie-prikladom-idu-svedi> (дата звернення: 10.01.2020).
18. The Global Gender Gap Index 2018. *Weforum*: веб-сайт, 2018: URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/> (дата звернення: 20.01.2020).
19. Індекс гендерного розриву: в Україні та світі. *Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського*: веб-сайт, 2019. URL: <https://kpi.ua/2019-kr8-2> (дата звернення: 22.01.2020).
20. Індекс глобального гендерного розриву: підсумки 2018 року і провал України. *Гендер в деталях*: веб-сайт, 2019. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/polityka/index-globalnogo-gendernogo-rozrivu-pidsumki-2018-roku-i-proval-ukraini-134904.html> (дата звернення: 22.01.2020).

References:

1. Vilkova O. (2008), Suchasni modeli gendernoyi politiki: sutnist ta osoblivosti vprovadzhenya [Modern models of gender policy: the nature and features of implementation]. *Political management*, 2008, no 6, pp. 160–166.
2. Sokolov V., Saprykin M. (2008), Trends in Gender Policy in Europe and Ukraine [Tendenciyi gendernoyi politiki v Yevropi ta Ukrayini]. *Political management*, 2008, no 3, pp. 120–127.
3. M. Bilynska et al. (2011), *Genderna politika v sistemi derzhavnogo upravlinnya : pidruchnik* [Gender politics in the public administration: a textbook]. Zaporozhye: World. (in Ukrainian)
4. Kulachek O. (2005), *Rol zhinki v derzhavnomu upravlinni: stari obrazi, novi obriyi: monografiya* [The Role of Women in Public Administration: Old Images, New Horizons: Monograph]. Kiev: Fundamentals. (in Ukrainian)
5. Lobanova L. (2004), *Gender strategies for sustainable development of Ukraine* [Genderni strategiyi stalogo rozvitku Ukrayini]. Kiev: Phoenix. (in Ukrainian)
6. Gonyukova L., Pedchenko N. (2016), Suchasnij mehanizm uprovadzhenya gendernoyi politiki v Ukrayini [Current mechanism of gender policy implementation in Ukraine]. *Visn. Nat. Acad. state. ref. under the President of Ukraine. Series: Public Administration*, no 2, pp. 114–120.
7. Grebenyuk I. (2017), Realizaciya gendernoyi politiki v Ukrayini [Realization of Gender Policy in Ukraine]. *Forum prava* [Forum of right], no 2, pp. 90–98. Available at: <http://kds.org.ua/article/grebenyuk-i-vtvorcha-robota-realizatsii-endernoi-politiki-v-ukraini> (accessed 26 December 2019).
8. The Verkhovna Rada of Ukraine (2018), The law “On Equal Rights and Opportunities for Women and Men”. Available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (accessed 01.16.2020).

9. Volyn Post (2017), "What is gender equality and what is it for. Interview with Oksana Yarosh", available at: <http://www.volynpost.com/articles/1343-scho-take-genderna-rivnist-ta-dlia-chogo-vona-intervyu-z-oksanoyu-iarosh> (accessed 06 January 2020).
10. UNDP Ukraine (2018), "Gender equality". Available at: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/gender-equality.html> (accessed 16 January 2020).
11. Cabinet of Ministers of Ukraine (2018), "Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine "On approval of the State Social Program for Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men for the Period up to 2021". Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF> (accessed 12 December 2019).
12. Ukrinform (2019), "Gender Equality in Ukraine: Cabinet of Ministers of Ukraine approves program by 2021". Available at: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2439888-genderna-rivnist-v-ukraini-kabmin-zatverdiv-programu-do-2021-roku.html> (accessed 28 December 2019).
13. News Channel 24 (2018), "Gender equality: Does it exist in Ukraine and what does it need?". Available at: https://24tv.com/genderna_rivnist_chiisnuye_vona_v_ukrayini_ta_dlya_chogo_vona_potribna_n1027434 (accessed 02 January 2020).
14. Ukrainian Truth (2019), "11 facts about the new parliament". Available at: <https://www.pravda.com.ua/articles/2019/07/23/7221624/> (accessed 30 December 2019).
15. Ukrainian Truth (2019), "Ze! Cabinet: It's all about the lives and connections of new ministers". Available at: <https://www.pravda.com.ua/articles/2019/08/29/7224781/> (accessed 11 December 2020).
16. Rzeczpospolita (2020), "Women are more often employed but less paid". Available at: <https://www.rp.pl/Urzednicy/306179998-Kobiety-sa-chetniej-zatrudniane-ale-slabiej-wyna-gradzane.html> (accessed 11 January 2020).
17. Slovenian Sportitna (2019), "The number of women in politics is increasing. The Swedes are an example". Available at: <https://www.slsk.sk/sk/aktuality/2019/6/13/pocet-zien-v-politike-rastie-appropriate-m-go-drill> (accessed 10 January 2020).
18. Weforum (2018), "The Global Gender Gap Index 2018". Available at: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/> (accessed 20 January 2020).
19. Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute (2019), "Gender gap index: in Ukraine and in the world". Available at: <https://kpi.ua/2019-kp8-2> (accessed 22 January 2020).
20. Gender in detail (2019), "Global Gender Gap Index: 2018 Results and Ukraine's Failure". Available at: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/polityka/index-globalnogo-gendemogo-rozrivu-pidsumki-2018-roku-i-proval-ukraini-134904.html> (accessed 22 January 2020).

ЗНАЧЕНИЕ ВНЕДРЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКИ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация. В данной статье раскрыта сущность терминов «гендерное равенство» и «индекс гендерного разрыва» и исследованы значение этих терминов для профессионального и личностного развития государственных служащих и сферы государственной службы в целом. Проанализирован процент участия женщин и мужчин в государственном управлении в Украине и в других странах мира. С помощью математического аппарата осуществлено рейтингование стран мира по глобальному гендерному разрыву. Доказано, что государственная служба должна быть ровно доступной и открытой без всевозможных ограничений. Это будет происходить путем внедрения женских квот в парламенте и предоставлении женщинам равного статуса с мужчинами. Проведенное исследование может служить для дальнейшего углубления существующих практик, способствовать инициативам для развития гендерного паритета и дальнейшей работы с географическим и отраслевым направлениям. Получило дальнейшего развития исследования уровня гендерного положения среди госслужащих в Украине, Польше, Венгрии, Словакии, Швеции, Франции, Нидерландах, Дании, Венгрии, Мальте, Кипре, Италии.

Ключевые слова: гендерная политика, гендерное равенство, индекс гендерного разрыва, гендерные стереотипы, государственный служащий, государственная политика.

THE IMPORTANCE OF IMPLEMENTING A MODERN GENDER POLICY FOR THE PROFESSIONAL AND PERSONAL DEVELOPMENT OF CIVIL SERVANTS

Summary. This article describes the essence of the terms "gender equality" and "global gender gap" and explores the meaning of these terms for the professional and personal development of civil servants and the public service sector as a whole. The percentage of participation of women and men in public administration in Ukraine and in other countries of the world is analyzed. Using the mathematical apparatus, the countries of the world were ranked according to the "global gender gap". The analysis of human resources in the civil service was carried out taking into account the problem of equality and equal opportunities for women and men. The necessity of formulating and implementing gender policy in the civil service system is substantiated. The experience of the European Union countries on this issue is analyzed. It has been proven that there is a positive trend towards non-discrimination in the world. This experience can be imparted and implemented in our country, which can become one of the ways of forming a highly social, equal and just state, which, in turn, will meet international standards and meet the requirements of the code of ethics. It has been proved that public service must be equally accessible and open without all possible restrictions. Ukraine's international and European commitments in the field of equal rights and opportunities policy-making should urge the state to deal more closely with women's access to politics. This will be done through the introduction of women's quotas in parliament and women's equal status with men. Overcoming the negative effects of gender will contribute the establishment of gender equality in the civil service, which is undoubtedly one of the hallmarks of the rule of law and plays an important role in ensuring the development of a healthy society and is at the center of economic and social progress. The study can serve to further deepen existing practices, promote initiatives for the development of gender parity and further work with geographical and sectoral orientations. The study of the level of gender status among civil servants in Ukraine, Poland, Hungary, Slovakia, Sweden, France, Netherlands, Denmark, Hungary, Malta, Cyprus, Italy has further developed.

Key words: gender policy, gender equality, gender gap index, gender stereotypes, public servant, public policy.