

ФОРМУВАННЯ ҐЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ НАДАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПУБЛІЧНИХ ПОСЛУГ НАСЕЛЕННЮ

FORMATION OF GENDER COMPETENCE OF PUBLIC EMPLOYEE IN THE CONTEXT OF DEVELOPMENT OF THE PROVISION OF INNOVATIVE PUBLIC SERVICES TO THE POPULATION

У статті визначено особливості формування ґендерної компетентності публічних службовців у процесі надання публічних послуг. Обґрунтовано необхідність дослідження ґендерної рівності за для дотримання основних прав людини та з метою досягнення миру і сталого розвитку процвітаючої країни. Оцінюючи рівень розвитку ґендерної рівності в нашій країні, попри наявність спеціального нормативно-правового забезпечення, яке покликане забезпечити рівні можливості серед чоловіків та жінок, та ухвалення низки нормативно-правових актів щодо впровадження зобов'язань у контексті європейської інтеграції, рівень ґендерної нерівності залишається відносно високим. Це підтверджують відповідні ґендерні показники та результати провідних соціологічних досліджень. Розглядаючи світові показники оцінки індексу ґендерної рівності виявлено завищений показник нерівності у можливостях досягнень між чоловіками та жінками.

Аналізуючи наведені у статті дослідження науковців щодо діагностування показників ґендерної рівності, зроблено акцент на врахуванні під час вимірювання та у подальшому винесенню пропозицій, культурного та соціального контексту населення країни. Винесено та підтверджено під час дослідження припущення, що впровадження ґендерно чутливих публічних послуг та підвищення ґендерної компетентності публічних службовців є механізмом, який здатний призупинити відтворення і поглиблення нерівності, а саме стає спрямованістю на позитивні соціальні зміни в країні.

Розглянуто особливості впровадження у практичній діяльності публічних службовців основи ґендерної рівності на чотирьох рівнях: індивідуальному, міжособистісному, рівні громади й рівні соціуму.

Проаналізовано комплексне розуміння поняття «ґендерна компетентність» вивчено наукові погляди дослідників, щодо ознак та особливостей трактування цього терміну. Виділено основні його ознаки, які впливають на підвищення якості надання публічних послуг населенню, серед яких: визнання ґендерної рівності як цілі організації, так і власної провідної діяльності; прийняття особистої відповідальності за впровадження ґендерного підходу у професійну діяльність; здатність упроваджувати ґендерну проблематику за допомогою відповідних методів та інструментів, а також виявляти, отримувати і використовувати в роботі необхідні дані з розбивкою за ознакою статі; здатність правильно класифікувати та інтерпретувати факти та дані з розбивкою за ознакою статі.

Ключові слова: ґендерна рівність, ґендерна компетентність, публічні службовці, публічні послуги, ґендерно чутливі послуги.

The article defines the specifics of the formation of gender competence of public servants in the process of providing public services. The necessity of researching gender equality for the observance of basic human rights and for the purpose of achieving peace and sustainable development of a prosperous country is substantiated. Evaluating the level of development of gender equality in our country, despite the existence of special legislation designed to ensure equal opportunities for men and women, and the adoption of a number of normative legal acts on the implementation of obligations in the context of European integration, the level of gender inequality remains relatively high. This is confirmed by relevant gender indicators and the results of leading sociological studies. Examining the global indicators of the gender equality index, an exaggerated indicator of inequality in the opportunities for achievement between men and women was revealed.

Analyzing the research of scientists cited in the article regarding the diagnosis of indicators of gender equality, emphasis is placed on taking into account the cultural and social context of the country's population during the measurement and in the further making of proposals. The assumption was made and confirmed during the research that the introduction of gender-sensitive public services and the improvement of gender competence of public servants is a mechanism capable of stopping the reproduction and deepening of inequality, namely, it becomes a focus on positive social changes in the country.

The peculiarities of the implementation of the basis of gender equality in the practical activities of public servants at four levels: individual, interpersonal, community and society are considered.

The comprehensive understanding of the concept of "gender competence" was analyzed, the scientific views of researchers regarding the signs and peculiarities of the interpretation of this term were studied. Its main features are highlighted, which affect the improvement of the quality of public services to the population, including: recognition of gender equality as both the goal of the organization and its own leading activity; taking personal responsibility for implementing a gender approach in professional activity; the ability to implement gender issues using appropriate methods and tools, as well as to identify, obtain and use the necessary data broken down by gender; the ability to correctly classify and interpret facts and data broken down by gender.

Key words: gender equality, gender competence, public employee, public services, gender sensitive services.

УДК 364.07:061
DOI <https://doi.org/10.32843/ma2663-5240-2022.30.17>

Клименко А. С.
доцент кафедри місцевого самоврядування та розвитку територій Навчально-науковий інститут публічної служби та управління Національного університету «Одеська політехніка»

Постановка проблеми в загальному вигляді. Дотримання гендерної рівності визнається одним із основних прав людини та необхідною умовою для досягнення миру, процвітання і сталого розвитку суспільства. Припинення всіх форм дискримінації відносно жінок, розширення їхніх прав і можливостей посідають ключові питання Організації Об'єднаних Націй (ООН) як завдання, виконання яких сприятиме економічному зростанню і справлятиме суттєвий позитивний вплив у всіх сферах [3].

В нашій країні, попри наявність спеціального нормативно-правового забезпечення, яке покликане забезпечити рівні можливості серед чоловіків та жінок, та ухвалення низки нормативно-правових актів щодо впровадження зобов'язань у контексті європейської інтеграції, рівень гендерної нерівності залишається відносно високим. Це підтверджують відповідні гендерні показники та результати провідних соціологічних досліджень. Так, у 2019 р. за індексом гендерної нерівності (Gender Inequality Index) Україна посіла 60-те місце зі 160 країн. Цей показник відбиває нерівність у можливостях досягнень між чоловіками у таких трьох вимірах: репродуктивне здоров'я, розширення прав і можливостей, нерівність на ринку праці [7].

За показниками індексу гендерного розриву (The Global Gender Gap Index), який використовує Світовий економічний форум, за такими вимірами як економічна участь, розширення прав і можливостей у політиці, рівень освіти, доступ до системи охорони здоров'я й тривалість життя Україна посіла 59 місце у рейтингу [7].

Посилаючись на дослідження науковців під час упровадження масштабних програм з подолання гендерної нерівності в усіх сферах життя, слід враховувати культурний та соціальний контекст. Таким чином, є припущення, що впровадження гендерно чутливих публічних послуг та підвищення гендерної компетентності публічних службовців стає механізмом, який здатний призупинити відтворення і поглиблення нерівності, а саме спрямованість на позитивні соціальні зміни в країні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Обґрунтуванню важливості формування гендерної компетентності фахівців наділені владними повноваженнями присвячені праці українських науковців, які вивчали різні аспекти: гендерні особливості управлінсько-координаційного компонента культури професійного спілкування державних службовців – Улунова Г.Є., Ніколаєнко С.О. (2022), формування гендерної компетентності соці-

альних працівників – Семигіна Т.В., Ярошенко А.А. (2020), міжнародний досвід і роль гендерної освіти у підготовці соціальних працівників – Гончаренко О. (2020), Горішна Н.М. (2011), Токменко О.П. (2014), гендерна політика в системі державного управління – Воловод В.В. (2021), адаптація зарубіжних опитувальників для виявлення гендерних стереотипів – Боровцова М. С. та. Віняр Г.М. (2015).

Мета статті – дослідження формування гендерної компетентності публічних службовців під час надання публічних послуг населенню.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасні тенденції у сфері надання публічних послуг покликані протидіяти соціальній нерівності в суспільстві, зокрема гендерному дисбалансу. Проте, нерідко представники органів публічної влади не приділяють достатньої уваги особливостям сервісного підходу до надання публічних послуг населенню, приділяючи увагу основам гендерної компетентності. Відтак, публічні службовці повинні бути здатними в належний спосіб артикулювати гендерні проблеми й мати високий рівень гендерної компетентності, яка є необхідною умовою успішного впровадження гендерних питань і формується завдяки застосуванню гендерного підходу.

Доцільним є розглянути впровадження у практичній діяльності публічних службовців основи гендерної рівності на чотирьох рівнях: індивідуальному, міжособистісному, рівні громади й рівні соціуму (рис. 1.1).

Кожен рівень ставить перед публічним службовцем свої завдання, опрацювання яких сприяє розвитку їхньої гендерної компетентності.

Індивідуальний рівень передбачає врахування різної гендерної приналежності; переосмислення власних упереджень; розгляд гендерних проблем крізь призму інтерсекційності; визнання власних гендерних привілеїв; залучення й користування матеріалами, що відображають різні точки зору; перегляд фільмів і медіаконтенту, створеного людьми різної гендерної приналежності.

Міжособистісний рівень передбачає підвищення рівня знань із гендерних питань та їх популяризації серед населення; реагування на сексистські висловлювання та намагання припинити їх; усвідомлене поважне ставлення до людей із різною гендерною приналежністю, зокрема надання публічних послуг з урахуванням гендерної компетентності; ведення діалогу із хлопчиками/чоловіками про гендерну нерівність; протидія гендерним стереотипам у вихованні дітей; сприяння справедливому розподілу домашніх обов'язків та пов'язаного з ними психоемоційного навантаження.



Рис. 1. Рівні впровадження гендерної рівності

На рівні громади забезпечення рівної заробітної плати; підтримка неурядових організацій, які активно допомагають жінкам і людям різної гендерної приналежності; розширення гендерно інклюзивного й дружнього простору; імплементація політики нульової толерантності до проявів сексизму, расизму, аблеїзму, гомофобії та булінгу/мобінгу; додаткова підтримка і фінансування організацій і брендів, заснованих або очолюваних жінками; заохочення впровадження гендерного підходу на роботі; сприяння посиленню голосів маргіналізованих груп; підвищення рівня знань співробітників із несвідомими упередженнями й навчання культурної чутливості.

На рівні соціуму підтримка жінок і політичних лідерів, які докладають зусиль для просування гендерної рівності; лобіювання гендерно чутливих законодавчих ініціатив; притягування засобів масової інформації до відповідальності за неналежне висвітлення гендерних питань; адвокатування культури належності й різноманіття [7].

Таким чином, гендерну компетентність є доцільним розвивати, набувати нових знань відносно її природи, проявів реалізації та враховувати при наданні публічних послуг населенню.

Відносно трактування поняття «гендерна компетентність» існує безліч наукових поглядів. Західні науковці у більшості випадках отожднюють зміст цього поняття з гендерною рівністю. Йдеться про навички, якості та поведінку, які дозволяють фахівцям ефективно інтегрувати гендерні питання у свою діяльність.

Слід розуміти, що компетентність передбачає набір теоретичних та практичних інструментів, які у процесі залучення гендерного складника при наданні публічних послуг спирається на переконання, що жодна організаційна дія не є гендерно нейтральною й у різний спосіб впливає на чоловіків і жінок.

Таким чином, існує думка, що гендерна рівність, містить в собі компетентності щодо прихильності, яка передбачає: «визнання гендерної рівності як цілі організації, так і власної роботи; прийняття особистої відповідальності

за впровадження гендерного підходу у професійній діяльності»; методичні навички, які вбачають «здатність упроваджувати гендерну проблематику за допомогою відповідних методів та інструментів, а також виявляти, отримувати і використовувати в роботі необхідні дані з розбивкою за ознакою статі»; спеціальні знання як показник теоретичного розуміння гендеру як соціальної конструкції, так і «поглиблене знання гендерних відносин як соціальних структур». Вони охоплюють знання емпіричних фактів про гендерні аспекти в галузі політики та діяльності організації, а також сучасні уявлення про гендерну компетентність «здатність правильно класифікувати та інтерпретувати факти та дані з розбивкою за ознакою статі» [2].

При наданні публічних послуг, фахівець, який здійснює владні повноваження, як представник держави, повинен володіти гендерною компетентністю включає розуміння гендеру як «соціальної категорії та категорії аналізу, здатність до рефлексії щодо власних гендерної ідентичності й ролі, знання про гендерну політику» [1].

Як публічний службовець, працівник органу державної влади, повинен бути компетентний в сфері гендерних відносин, виявляти ситуації гендерної нерівності й відповідно на них реагувати, не проявляти у своїй поведінці гендерно дискримінаційних практик та розв'язувати власні гендерні проблеми та конфлікти, коли вони виникають – все це підвищує якість надання публічних послуг через дотримання принципів гендерної компетентності.

Таким чином, існує чимало тлумачень відносно особливостей визначення «гендерна компетентність» дослідники солідарні в тому, що її формування і розвиток у представників органів влади надає послугам антидискримінаційної спрямованості, дозволяє впроваджувати гендерно чутливі послуги у практику та поширювати культуру гендерної рівності серед публічних службовців.

Висновки. Дослідивши питання гендерної рівності, як одного з основних прав людини та необхідною умовою досягнення миру, сталого

розвитку та процвітання країни, було проаналізовано особливості володіння ґендерною компетентністю серед надавачів публічних послуг. Визнано, що попри наявність спеціального законодавства, яке покликане забезпечити рівні можливості серед чоловіків та жінок в нашій країні, рівень ґендерної нерівності залишається відносно високим, що підтверджується провідними соціологічними дослідженнями. Встановлено, що впровадження ґендерно чутливих публічних послуг та підвищення ґендерної компетентності публічних службовців є механізмом, який здатний призупинити відтворення і поглиблення нерівності, а саме спрямованість на позитивні соціальні зміни в країні. Доведено, що у цілому є тенденція у сфері надання публічних послуг покликана на протидію соціальній нерівності в суспільстві, зокрема ґендерному дисбалансу. Проте, нерідко представники органів публічної влади не приділяють достатньої уваги особливостям сервісного підходу до надання публічних послуг населенню, не приділяючи увагу основам ґендерної компетентності. Саме тому, було досліджено впровадження у практичну діяльність публічних службовців ґендерної рівності на чотирьох рівнях: індивідуальному, міжособистісному, рівні громади й рівні соціуму, проаналізовано особливості кожного з цих рівнів.

З метою комплексного розуміння поняття «ґендерна компетентність» вивчено наукові погляди дослідників, щодо ознак та особливостей трактування цього терміну. Виділено основні

його ознаки, які впливають на підвищення якості надання публічних послуг населенню.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Blickhäuser, A., & Von Bargen, H. What is gender competence? Fit for gender mainstreaming. 2007. URL: [http://www.fit-for-gender.org/toolbox/toolboxEN/Downloads/5.%20Materials/Engl_PDFsMaterials/5.1%20\(2\).pdf](http://www.fit-for-gender.org/toolbox/toolboxEN/Downloads/5.%20Materials/Engl_PDFsMaterials/5.1%20(2).pdf) (дата звернення: 15.08.2022)
2. European Institute for Gender Equality. Institutional transformation: Gender mainstreaming toolkit. EIGE. 2016. URL: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716094enn.pdf> (дата звернення: 18.08.2022)
3. UNESCO. A guide for gender equality in teacher education policy and practices. 2015. URL: <https://www.ungei.org/publication/guide-gender-equality-teacher-education-policy-and-practices> (дата звернення: 18.08.2022)
4. Гришак, С. М. ґендерна компетентність як необхідна складова портрету сучасного спеціаліста соціальної сфери. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. 2008. 1. 54–58. URL: <http://eKhSU1R.kspu.edu/handle/123456789/4744> (дата звернення: 21.08.2022).
5. Лєгеза Є. О. Оцінювання якості надання публічних послуг в Україні. *Вісник Запорізького національного університету*. 2016. № 1.
6. Ярошенко А. Формування ґендерної компетентності соціальних працівників у контексті розвитку сімейних форм виховання дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування : дис. ... доктора філософії за спеціальністю 231 «Соціальна робота» (23 – «Соціальна робота») / Академія праці, соціальних відносин і туризму. Київ, 2021.
7. Ярошенко А., Семигіна Т. ґендерна компетентність у соціальній роботі: Як інвестувати феміністичні погляди у ґендерно трансформаційну практику : монографія. Даллас, США : Primedia e-Launch LLC, 2022. 215 с.