

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ В ДЕРЖАВНО-УПРАВЛІНСЬКІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Статтю присвячено розгляду законодавчого забезпечення гендерного підходу у сфері державного управління та аналізу сучасного стану забезпечення гендерного паритету в державно-управлінській сфері України.

Ключові слова: гендер, державна гендерна політика, гендерний паритет, державне управління, місцеве самоврядування.

Європейська інтеграція України є пріоритетом зовнішньої та внутрішньої політики нашої держави й передбачає проведення системних реформ у всіх сферах життя відповідно до норм та стандартів ЄС. У зв'язку із цим важливим пріоритетом розбудови нашої держави є необхідність формування європейських цінностей щодо утвердження гендерної рівності в суспільстві, у тому числі державному управлінні.

Упровадження гендерного підходу в державне управління, що є засобом досягнення соціальної справедливості та механізмом розвитку людського потенціалу, є на сьогодні необхідною умовою формування й реалізації державної гендерної політики в умовах європейського вибору України.

Питанням забезпечення гендерного паритету присвятили свої наукові пошуки зарубіжні вчені Р. Бейлз, Ш. Берн, Е. Еріксон, М. Кімел, Р. Конел, М. Мід, Т. Патерсон, Дж. Плек, Г. Салівен.

Сьогодні вже можна говорити про певні напрацювання українських науковців з питань вивчення та використання світового досвіду гендерних перетворень (Л. Булатова, В. Буроменський, Л. Бут, Л. Гонюкова, П. Горностай, Н. Грицяк, О. Луценко, О. Маланчук-Рибак, Т. Мельник).

Гендерний аналіз державної політики базується на окремих ідеях В. Тертички, Т. Мельник, Н. Болотіної, І. Лаврінчук, В. Романова, О. Рудіка та ін.

Окремі питання процесу формування гендерної політики та визначення шляхів її реалізації висвітлюють у своїх працях М. Богачевська-Хомяк, К. Верес, І. Голубева, Н. Гога, Р. Рубань, Л. Кобелянська, Л. Кормич, А. Комарова, М. Орлик, А. Пашко, С. Станік, Е. Лібанова, Л. Смоляр, Н. Чухим, Н. Шпак, І. Богословська, В. Довженко, Л. Морозко.

Гендерні аспекти державної служби стали предметом для узагальнень Т. Васи-

левської, Н. Грицяк, О. Іваницької, Б. Кравченка та М. Пірен. Упровадженню гендерних підходів у теорію та практику державного управління присвятили свої праці В. Близнюк, Н. Ковалішина, О. Кулачек, М. Попов, І. Розпутенко та ін.

Метою статті є розгляд законодавчого забезпечення гендерного підходу у сфері державного управління та аналіз сучасного стану забезпечення гендерного паритету в державно-управлінській сфері України.

Гендерна політика в країнах Європейського Союзу пройшла декілька етапів розвитку: від політики поліпшення становища жінок та політики в інтересах жінок до політики забезпечення рівних прав і можливостей.

Ще на початку 90-х рр. XX ст. у європейському співтоваристві було створено першу європейську мережу експертів з питань залучення жінок до прийняття рішень, яка здійснювала моніторинг цих процесів у країнах Євросоюзу.

Норми про рівноправність жінок і чоловіків закріплено у двох Міжнародних пактах ООН 1966 р. Це Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права [6] та Міжнародний пакт про громадянські та політичні права [8]. У цих документах принцип рівноправності статей закріплено у формі юридичного зобов'язання, а рівність прав жінок і чоловіків розглядається ширше ніж просте декларування їх загальної рівності перед законом.

Особливу роль у становленні рівності статей відіграла Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 18.12.1979 р. [3].

Україна зобов'язалася утверджувати гендерну рівність, підписавши низку міжнародних документів як універсального, так і регіонального рівня.

Після ухвалення Пекінської декларації та Платформи дій України вдалося досягти певного прогресу у сфері сприяння гендерній рівності та розширення прав і можливостей

жінок. Зокрема, було сформовано основні складові інституційного забезпечення гендерної рівності, законодавчу базу узгоджено з міжнародними стандартами. Набув розвитку потужний сектор недержавних організацій, діяльність яких спрямована на протидію гендерній нерівності.

У 1996 р. було прийнято Конституцію України, яка передбачає рівні права чоловіків і жінок. Стаття 24 Конституції містить окреме положення про шляхи забезпечення рівності прав жінок і чоловіків [4].

У 2005 р. прийнято Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" [10], яким закріплено паритетне становище жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, визначено основні напрями державної гендерної політики та створено національний гендерний механізм, а також встановлено заборону на дискримінацію за ознакою статі. Але окремі положення закону є декларативними, не передбачено реальних санкцій за їхнє порушення.

У 2008 р. внесено зміни до Кодексу законів про працю України [9], якими передбачено, що колективним договором встановлюються рівні права і можливості для жінок і чоловіків. У 2012 р. відповідні зміни внесено до Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків".

Крім того, у 2008 р. внесено зміни до Закону України "Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини", яким передбачено, що Уповноважений з прав людини здійснює контроль за дотриманням прав та можливостей жінок і чоловіків [17].

У 2012 р. було прийнято Закон України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", який у тому числі забороняє дискримінацію за ознакою статі [12].

У 2012 р. також прийнято Закон України "Про зайнятість населення", який передбачає рівні можливості всіх громадян (у тому числі незалежно від статі) на вільний вибір виду діяльності [11]. Нарешті, у 2012 р. до Сімейного кодексу України внесено зміни, відповідно до яких підвищено шлюбний вік жінок до 18 років (таким чином він зрівнявся зі шлюбним віком чоловіків) [2].

Важливим елементом законодавства у сфері забезпечення гендерної рівності є Указ Президента України "Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" (2005 р.) [8] та Постанова Кабінету Міністрів України "Про проведення гендерно-правової експертизи" (2006 р.) [14]. Перший документ сприяв становленню національного гендерного механізму, а другий започаткував проведення гендерно-правової експертизи чинних нормативних актів та законопроектів. Протягом 2007–2014 рр. було проведено експертизу та внесено зміни до низки кодексів та законів.

Загалом вітчизняне законодавство є гендерно нейтральним та не передбачає дискримінації жінок або чоловіків чи різне правове становище жінок і чоловіків. Разом з тим, значна частина законодавчих норм не сприяє усуненню гендерних диспропорцій у становищі жінок і чоловіків у тих сферах, де ті чи інші відчувають дискримінацію.

Починаючи з 2006 р., в Україні реалізуються регіональні програми забезпечення гендерної рівності, причому їхні заходи фінансуються з місцевих бюджетів.

Наприклад, у Хмельницькій області прийнято обласну Програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2015 р., у Харківській області реалізація заходів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства здійснюється відповідно до обласної комплексної Програми розвитку гуманітарної сфери та розпорядження голови обласної державної адміністрації "Про обласні заходи щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, попередження насильства в сім'ї".

Загальною метою регіональних програм щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є утвердження гендерної рівності, зміцнення існуючих та створення нових механізмів з недопущення дискримінації за ознакою статі.

З метою синергії та координації зусиль усіх державних органів, відповідальних за впровадження гендерних підходів, постановою Кабінету Міністрів України від 26.09.2013 р. № 717 затверджено Державну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 р. [15].

Програмою передбачено вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, здійснення заходів щодо виконання положень Декларації тисячоліття Організації Об'єднаних Націй, зокрема в частині забезпечення гендерної рівності, підвищення рівня освіченості фахівців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, упровадження гендерних підходів у системі освіти, здійснення заходів, спрямованих на розвиток у жінок лідерських навичок для участі у прийнятті управлінських рішень, розроблення механізму реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі та вжиття необхідних заходів за результатами розгляду випадків такої дискримінації.

З метою реалізації заходів Державної програми у 2014 р. підвищення кваліфікації з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків пройшли 3386 державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

На національному рівні питаннями забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у всіх сферах життя суспільства займаються: Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, Міністерство соціальної політики України, Міністерство юстиції України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Нацдержслужба тощо.

Гендерний паритет у державному управлінні – це гендерно збалансована участь у процесах управління суспільним розвитком, що передбачає не лише присутність однакової кількості жінок і чоловіків, а й їх свідому діяльність, яка ґрунтується на взаємній повазі до різних поглядів і позицій та розумінні відмінностей досвіду й потреб кожної статі [1].

Досягнення гендерного паритету в державному управлінні вимагає вирішення трьох основних завдань:

- 1) забезпечення критичної маси представників кожної статі в процесі управління;
- 2) розвиток потенціалу людських ресурсів;
- 3) удосконалення державного механізму забезпечення гендерної рівності.

Забезпечення рівного права жінок і чоловіків на доступ до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування передбачено законами України “Про державну службу” від 16.12.1993 р. № 3723-XII та “Про службу в органах місцевого самоврядування” від 07.06.2001 р. № 2493-III [15].

Як зазначено в Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 рр., забезпечення гендерної рівності є одним із першочергових завдань реалізації державної кадрової політики [16].

Модернізація інститутів державної служби та служби в органах місцевого самоврядування передбачає рівний доступ до державної служби, у тому числі незалежно від

статі. Зокрема, новими редакціями Законів України “Про державну службу”, “Про службу в органах місцевого самоврядування” передбачено норму щодо заборони всіх форм і проявів дискримінації, відсутність необґрунтованих обмежень для громадян під час вступу на державну службу та службу в органах місцевого самоврядування і її проходження.

Проте аналіз гендерної представленості в органах державної влади та в органах місцевого самоврядування демонструє відсутність гендерної збалансованості. Особливо гостро ця проблема прослідковується у представництві жінок та чоловіків і вищих щаблях влади, що призводить до зниження якості та ефективності прийняття управлінських рішень.

За даними Державної служби статистики України [7], станом на 01.01.2014 р. в Україні нараховувалось 295 709 державних службовців. Чисельність жінок становила 221 096 осіб, чоловіків – 74 613, або відповідно 74,8% і 25,2%. Посадових осіб місцевого самоврядування нараховувалось 84 548 осіб, у тому числі 64 147 жінок, 20 401 чоловіків, або відповідно 75,9 та 24,1%.

Співвідношення державних службовців-керівників за категоріями посад демонструє прямо протилежну тенденцію представництва жінок і чоловіків. 83,9% чоловіків і лише 16,1% жінок обіймають посади першої категорії, 65,6% чоловіків і 34,4% жінок – другої категорії. Лише на посадах третьої (53,8% чоловіків та 46,2% жінок) та п'ятої категорій (35,9% чоловіків та 64,1% жінок) прослідковується тенденція щодо збільшення присутності жінок (табл. 1).

Таблиця 1

Відомості щодо розподілу державних службовців за статтю по категоріях (I-VI категорії)

| Категорії | Облікова кількість штатних працівників | Жінки | | Чоловіки | |
|--------------------------------------|--|---------|------|----------|------|
| | | осіб | % | осіб | % |
| Всього, з них мають категорії посад: | 295 709 | 221 096 | 74,8 | 74 613 | 25,2 |
| перша категорія | 211 | 34 | 16,1 | 177 | 83,9 |
| друга категорія | 884 | 304 | 34,4 | 580 | 65,6 |
| третья категорія | 3 339 | 1 544 | 46,2 | 1 795 | 53,8 |
| четверта категорія | 8 995 | 4 653 | 51,7 | 4 342 | 48,3 |
| п'ята категорія | 22 025 | 14 113 | 64,1 | 7 912 | 35,9 |
| шоста категорія | 42 232 | 31 365 | 74,3 | 10 867 | 25,7 |

Аналіз кількості посадових осіб місцевого самоврядування, які займають керівні посади, лише посилює цю тенденцію. Так, на посадах першої категорії працює лише одна жінка, на посадах другої категорії – 12,5%, третьої – 13,3%, четвертої – 30,7%. Значний дисбаланс у представленості жінок та чоловіків з'являється на посадах п'ятої категорії – 81,3% жінок та шостої – 79,9% жінок (табл. 2).

Зазначимо, що співвідношення кількості чоловіків/жінок до загальної чисельності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, починаючи з 2005 р., до 2014 р. практично не змінилося (середнє значення становить 75,7% жінок та 24,3% чоловіків) (рис. 1, табл. 3).

Таблиця 2

Відомості щодо розподілу посадових осіб місцевого самоврядування за статтю по категоріях (I-VI категорії)

| | Облікова кількість штатних працівників | Жінки | | Чоловіки | |
|--------------------------------------|--|--------|------|----------|------|
| | | осіб | % | осіб | % |
| Всього, з них мають категорії посад: | 84 548 | 64 147 | 75,9 | 20 401 | 24,1 |
| перша категорія | 20 | 1 | 5,0 | 19 | 95,0 |
| друга категорія | 48 | 6 | 12,5 | 42 | 87,5 |
| третя категорія | 736 | 98 | 13,3 | 638 | 86,7 |
| четверта категорія | 12 082 | 3 705 | 30,7 | 8 377 | 69,3 |
| п'ята категорія | 20 442 | 16 617 | 81,3 | 3 825 | 18,7 |
| шоста категорія | 3 726 | 2 976 | 79,9 | 750 | 20,1 |

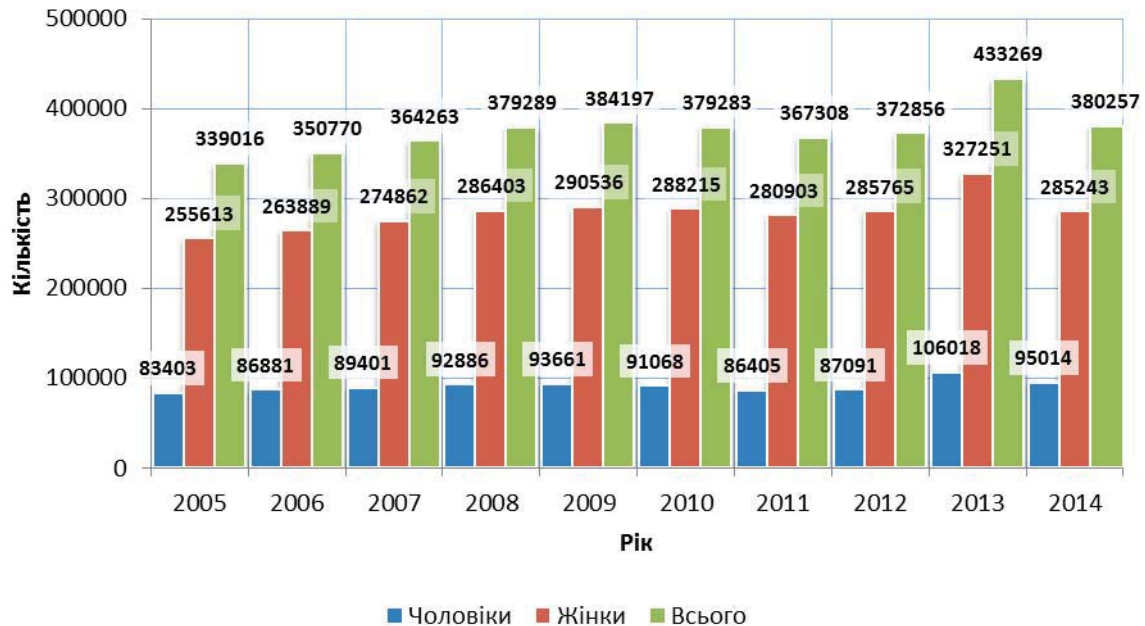


Рис. 1. Відомості щодо співвідношення кількості чоловіків/жінок на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування (за період 2005–2014 рр.)

Таблиця 3

Відомості щодо співвідношення кількості чоловіків/жінок на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування (за період 2005–2014 рр.)

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|
| Всього | 339016 | 350770 | 364263 | 379289 | 384197 | 379283 | 367308 | 372856 | 433 269 | 380 257 |
| Жінок, осіб | 255613 | 263889 | 274862 | 286403 | 290536 | 288215 | 280903 | 285765 | 327 251 | 285 243 |
| Жінок, % | 75,4 | 75,2 | 75,5 | 75,5 | 75,6 | 76 | 76,5 | 76,6 | 75,5 | 75,0 |
| Чоловіків, осіб | 83403 | 86881 | 89401 | 92886 | 93661 | 91068 | 86405 | 87091 | 106 018 | 95 014 |
| Чоловіків, % | 24,6 | 24,8 | 24,5 | 24,5 | 24,4 | 24 | 23,5 | 23,4 | 24,5 | 25,0 |

Значний відсоток жінок на посадах спеціалістів як в органах державної влади, так і в органах місцевого самоврядування свідчить про те, що керівники (чоловіки/жінки) у ланці виконання доручень віддають перевагу жінкам.

Привертає увагу недостатня представленість жінок серед управлінської еліти. У Верховній Раді України серед 422 (станом на 16.04.2015 р.) народних депутатів лише 51 жінка, що становить 12%. В Секретаріаті Адміністрації Президента України представлено 5 жінок (2 керівники департаменту, 2 керівники відділу, 1 керівник Приймальні Президента України). У Кабінеті Міністрів

України 2 жінки (Міністр фінансів, Міністр Кабінету Міністрів) та 17 жінок займають посади заступників (перших заступників) міністрів відповідних міністерств.

На місцевому рівні посади заступників голів облдержадміністрацій займають лише 10 жінок.

Сучасні тенденції гендерної нерівності в українському суспільстві дають змогу виявити такі гендерно диференційовані прояви в державному управлінні:

- обмежені можливості професійного зростання жінок та їх участі в політичній, бізнесовій, матеріальній мережах;

- низький рівень гендерного паритету в суспільній свідомості та жіночої солідарності;
- незадовільне залучення соціально і професійно активних жінок, які здобули сучасну освіту та володіють більш ефективними підходами до вирішення політичних питань і державного управління;
- відсутність суспільної стратегії, ідеології та культури, правил рівної конкуренції щодо залучення жінок у політику та державне управління;
- подолання суспільної невіри в покращення становища в державі у випадку збільшення жінок на найвищих державних посадах та в парламенті.

У зв'язку із цим одним із завдань державної кадрової політики в Україні єсприяння кар'єрному зростанню жінок на державній службі та в органах місцевого самоврядування, упровадження заходів щодо досягнення гендерного паритету в державному управлінні.

Висновки. Гендерна політика в державному управлінні має бути спрямована на забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень, що сприятиме формуванню нового світогляду щодо ролі жінки у сфері управління, а відтак, утвердженню гендерної рівності.

Однак це передбачає не лише однакову кількість представленості жінок та чоловіків у державному управлінні, а і їх високий професіоналізм, компетентність, добросовісність, тобто свідому діяльність представників обох статей, що має на меті служіння Українському народу.

Отже, забезпечення гендерного паритету в державному управлінні має враховувати реалізацію таких заходів:

- виконання Україною міжнародних зобов'язань у частині забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків;
- впровадження заходів Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 р.;
- розробку й упровадження регіональних програм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- формування через засоби масової інформації позитивного іміджу жінки-керівника в суспільстві;
- розробку та включення до програм професійної підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування модулів з основ гендерної рівності.

Список використаної літератури

1. Грицяк Н. В. Теоретико-методологічні засади формування й реалізації державної гендерної політики в Україні / Н. В. Грицяк. – Рукопис.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

3. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (укр/рос). Міжнародний документ від 18.12.1979 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_207.
4. Конституція України : Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
5. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права. Міжнародний документ від 16.12.1966 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_043.
6. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. Міжнародний документ від 16.12.1966 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
7. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
8. Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав жінок і чоловіків : Указ Президента України від 26.07.2005 р. № 1135/2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005>.
9. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 р. № 3723-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>.
10. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua.
11. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
12. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>.
13. Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 26.09.2013 р. № 717 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/717-2013-%D0%BF>.

14. Про проведення гендерно-правової експертизи : Постанова Кабінету Міністрів України від 12.04.2006 р. № 504 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504-2006-%D0%BF>.
15. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 07.06.2001 р. № 2493-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2493-14>.
16. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки : Указ Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.
17. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини : Закон України від 23.12.1997 р. № 776/97-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/-776/97-%D0%B2%D1%80>.
18. Сімейний кодекс України від 10.01.2002 р. № 2947-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2947-14>.

Стаття надійшла до редакції 16.03.2015.

Лукаш Ю. Ю. Обеспечение гендерного паритета в государственно-управленческой сфере Украины в контексте реализации политики европейской интеграции

Статья посвящена рассмотрению законодательного обеспечения гендерного подхода в сфере государственного управления и анализа современного состояния обеспечения гендерного паритета в государственно-управленческой сфере Украины.

Ключевые слова: гендер, государственная гендерная политика, гендерный паритет, государственное управление, местное самоуправление.

Lykhach Y. Ensuring of gender parity in public-administrative sphere in the context of Ukraine's European integration

Problem setting. European integration of Ukraine is a key priority of external policy and provides for systematic reforms in all spheres of life in accordance with EU norms and standards. In this regard, a necessity for the formation of European values regarding gender equality in society, including public administration is an important priority for the development of our country.

Recent research and publications analysis. Foreign scientists such as J. Plek, M. Kimel, R. Konel, E. Erickson, G. Saliven, Margaret Mead, T. Paterson, R. Beylz, S. Bern have dedicated their researches to the issue of gender parity. Some questions of the process of forming gender policy and determination of ways of its implementation are highlighting in works of Bohachevsky-Chomiak, K. Veres, I. Golubiev, N. Gogh, R. Ruban, L. Kobelyanska, L. Kormych, A. Komarova, M. Orlik, A. Pashko, S. Stanik, E. Libanova, L. Smolar, E. Chuhym, N. Shpak, I. Bogoslovska, V. Dovzhenko, L. Morozko.

Gender aspects of civil service became the subject for generalizations of T. Vasilevska, N. Hrytsiak, O. Ivanitska, B. Kravchenko and M. Piren.

Implementation of gender approaches in the theory and practice of public administration have dedicated its works V. Blyznyuk, N. Kovalishyna, O. Kulachek, M. Popov, I. Rozputenko and others.

The aim of the article is to examine the legislative support of gender approach in public administration and analysis of the current state of gender parity in public-administrative sphere Ukraine.

Paper main body. During the years of the independence of Ukraine the legal mechanisms for implementing gender equality which based on the provisions of international legal acts were created.

It must be emphasized that the process of gender development in Ukraine is characterized by the formation of a fundamentally new legal framework, development of organizational and institutional framework for gender policies and at the same time the absence of gender parity in government.

The modernization of the institutes of the civil service and civil service in local government provides equal access to civil service including regardless of gender.

In particular, new version of the Law of Ukraine "On Civil Service" and "On the service in local self-government authorities" provides norms for the prohibition of all forms of discrimination and absence of the unwarranted restrictions at entry and passing to civil service and service in local self-government authorities of citizens.

However, the analysis of gender representation in public authorities and in local government demonstrates the lack of gender balance. The problem is particularly acute for the representation of women and men and the higher echelons of power that leads to lower quality and efficiency of executive decision-making.

Conclusions of the research. Gender policy in public administration should be directed at ensuring the balance of women and men participation in decision-making that will facilitate the formation of ideology on the role of women in governance and therefore gender equality.

Key words: gender, State gender policy, gender parity, public administration, local government.