

УПРАВЛІННЯ У СПРАВАХ СІМ'Ї ТА МОЛОДІ ЧЕРНІГІВСЬКОЇ ОБЛДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ

ЧЕРНІГІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ Т.Г. ШЕВЧЕНКА

ФЕДЕРАЦІЯ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЧЕРНІГІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

ЧЕРНІГІВСЬКА ОБЛАСНА ОРГАНІЗАЦІЯ СПІЛКИ ЖІНОК УКРАЇНИ

ЧЕРНІГІВСЬКА МІСЬКА ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
“ЦЕНТР ГЕНДЕРНИХ ІНІЦІАТИВ”

Жінки Чернігівщини: історія і сучасність

Проблеми сучасної дискримінації: гендерний аспект

**Матеріали
обласної науково-практичної конференції
27 квітня 2010 року, м. Чернігів**

**ЧЕРНІГІВ
2010**

УДК 94(477.51)+316.66
ББК С 541.132
Ж 72

Редакційна колегія

І.В. Дорожкіна – директор підприємства “Навчально-методичний центр” Федерації профспілкових організацій Чернігівської області, голова обласної організації Спілки жінок України (голова редакційної колегії);

Л.А. Юда – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри етнології та краєзнавчо-туристичної роботи Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г.Шевченка, голова Чернігівської міської громадської організації “Центр гендерних ініціатив” (заступник голови редакційної комісії);

О.Л.Дженджеро – старший викладач кафедри мов та методики їх викладання у початковій школі Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г.Шевченка.

Жінки Чернігівщини: історія і сучасність. Проблеми сучасної дискримінації: гендерний аспект. Матеріали обласної науково-практичної конференції/ Голова редколегії І.В.Дорожкіна./ – Чернігів: ФОП Падалко О.В., 2010. – 107 с.

У збірнику вміщено матеріали обласної науково-практичної конференції, проведеної 27 квітня 2010 року в м. Чернігові з ініціативи управління у справах сім'ї та молоді Чернігівської облдержадміністрації, обласної організації Спілки жінок України, Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г.Шевченка, підприємства “Навчально-методичний центр” Федерації профспілкових організацій Чернігівської області за підтримки облдержадміністрації. У роботі конференції взяли участь і виступили представники органів державної влади та місцевого самоврядування, профспілкові лідери, науковці та студенти вищих навчальних закладів міст Чернігова та Ніжина, представники громадських організацій.

На конференції були докладно розглянуті сучасні проблеми дискримінації в політичній, економічній сферах, у галузі освіти та сімейних відносинах. Також у доповідях підіймалися проблеми гендерної дискримінації на ринку праці, бізнесі, молодіжній політиці, в сфері охорони праці. Учасники конференції обговорили заходи, які необхідно реалізувати найближчим часом для подолання гендерної дискримінації у всіх сферах життя, як в Україні так і в нашій області.

Для працівників державних органів влади та місцевого самоврядування, профспілкових організацій, активістів жіночих громадських об'єднань, науковців, студентів, працівників бібліотек, широкого кола читачів.

УДК 94(477.51)+316.66
ББК С 541.132

ISBN 978-966-7743-78-9

Чернігівська обласна організація
Спілки жінок України, 2010

Шановні учасниці та учасники обласної науково-практичної конференції!

Дозвольте відкрити обласну науково-практичну конференцію „Проблеми сучасної дискримінації: гендерний аспект”, яка проводиться з ініціативи управління у справах сім’ї та молоді облдержадміністрації, обласної організації Спілки жінок України, Федерації профспілкових організацій Чернігівської області, Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г Шевченка, підприємства “Навчально-методичний центр” профспілок та міської громадської організації “Центр гендерних ініціатив”.

Наша конференція проводиться в рамках виконання Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” та Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

Організатори конференції очікують, що її проведення, рекомендації, виступи, публікації сприятимуть зменшенню проявів гендерної дискримінації як в політичній та економічній сферах, так і в сімейних відносинах, а також подоланню гендерних стереотипів.

Питання, винесені на обговорення під час конференції, не вичерпують усіх проблем, пов’язаних з порушеннями прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузях.

Учасники конференції, засуджуючи будь-яку дискримінацію як до жінок, так і до чоловіків, сповнені рішучості відповідними заходами здійснювати політику ліквідації дискримінації.

4 лютого 2009 року ми з вами проводили VII обласну науково-практичну конференцію „Сучасна українська сім’я: гендерні проблеми та шляхи їх подолання”, видана книга, як і за матеріалами інших конференцій. Зараз ми всі разом працюємо над упровадженням в нашу дійсність рекомендацій конференції.

Подолання гендерної дискримінації та досягнення гендерної рівності – це курс Європи, яка вибрала його як єдиний варіант для подальшого просування і розвитку європейських країн.

Вирішення цих проблем у нашій країні і області зробить процес гендерного інтегрування поступальним та ефективним.

У роботі конференції беруть участь 150 осіб, а саме: представники державних органів влади, місцевого самоврядування, члени гендерних рад, профспілок, політичних партій, громадських організацій, члени Ради обласної організації Спілки жінок України, представники освіти, науки, студенти, які не тільки вивчають проблематику гендерної рівності, а й беруть активну участь в подоланні гендерних стереотипів, гендерної дискримінації в регіоні.

Оргкомітет конференції звертається до всіх учасниць і учасників з проханням взяти участь у розробці рекомендацій нашої конференції і подати до президії свої пропозиції, закликає долучитися до реалізації надзвичайно нелегкої, але такої важливої проблеми утвердження гендерної рівності в нашій області.

Ми сподіваємось, що наша спільна діяльність у підготовці та проведенні конференції допоможе зробити свій внесок у досягнення більшої рівності між жінками та чоловіками, а також змінити ставлення й підходи до гендерних питань.

Атрощенко Борис Федорович,
*начальник управління у справах сім'ї та
молоді облдержадміністрації*

Гендерні перетворення як основа розвитку громадянського суспільства

Сьогодні, навіть без спеціальних досліджень, легко помітити, що слова «гендер», «гендерна політика», «гендерна рівність» органічно увійшли до ділової мови державних службовців, депутатів, науковців, активістів і просто пересічних громадян і громадянок, взагалі в життя українського суспільства. Простіше кажучи, питання «а що це таке?» ми вже не чуємо. Обговорення гендерних питань стало нормою на всіх щаблях державної влади.

Після набуття чинності в 2006 році Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" в Україні формується та впроваджується державна гендерна політика. Це є складний, довготривалий і подеколи суперечливий процес, який потребує корінних змін у свідомості та менталітеті українського суспільства. Запровадження рівності прав та можливостей чоловіків та жінок в Україні відбувається поетапно.

На сьогодні вже можна відповідально аналізувати перші наслідки і перші результати гендерних перетворень як в Україні, так і в регіоні.

Кінець ХХ та початок ХХІ століття – цей період в Україні характеризується тим, що в свідомості українського суспільства найбільш розповсюджена концепція покращення становища жінок починає утверджуватись як нова концепція гендерної рівності. Вона направлена на подолання гендерної нерівності в усіх сферах соціально-економічного розвитку країни, на ліквідацію всіх форм дискримінації за ознакою статі, на впровадження гендерного підходу в усі галузі суспільно-політичного життя.

Утвердження гендерної рівності є однією з основних умов досягнення стабільності в українському суспільстві, яке базується на принципах демократії.

90-ті роки в Україні стали переломними у вирішенні питань гендерної рівності. До Конституції України була внесена самостійна стаття 24, що проголошує фундаментальний принцип рівності жінок і чоловіків.

Особливу роль у становленні рівності обох статей відіграв історичний документ – Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Цей документ є впливовим інструментом, який може ефективно застосовуватися з метою сприяння реалізації прав жінок та досягнення гендерної рівності.

Протягом 2005-2006 років в Україні було прийнято ряд важливих нормативно-правових актів щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків:

- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

- Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»
- Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року.

Ці документи мали і мають прогресивне концептуальне та практичне значення для України, оскільки юридично забезпечують визнання гендерної політики як основної невід'ємної складової державної політики.

Уперше в законодавстві України виділено застосування позитивних дій як самостійний напрямок державної політики, яка направлена на ліквідацію дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків в реалізації рівних прав, наданих Конституцією і законами України.

Усе це свідчить про створення більш сприятливих умов для забезпечення жінкам рівних із чоловіками можливостей брати участь у політичному і суспільному житті держави.

Упродовж 2009 року в Україні було завершено підготовку до реформування національного механізму забезпечення гендерної рівності, розроблено стратегію запровадження гендерних підходів у систему освіти та створено концепцію механізму попередження домашнього насильства. Зазначені напрацювання дозволять у подальшому перейти до інституційних реформ та вдосконалення одразу декількох механізмів у сфері державної гендерної політики.

Упродовж останніх років в Чернігівській області теж було здійснено певні кроки з упровадження гендерної політики.

У 2007 році прийнято ряд нормативних документів, які дають змогу консолідувати зусилля представників органів державної влади, громадських організацій, науковців, ЗМІ тощо для реалізації гендерної політики на регіональному рівні. А саме:

- обласна програма “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Чернігівській області на період до 2010 року”;
- відповідні програми діють в районах та містах області;
- при облдержадміністрації утворено Міжвідомчу гендерну раду, яка дієво сприяє реалізації основних гендерних завдань у регіоні; відповідні дорадчі органи діють при райдержадміністраціях та міськвиконкомах;

Розпорядженням голови облдержадміністрації від 21.12.2009 р. призначено на громадських засадах радника голови облдержадміністрації з гендерних питань. В усіх районах та містах регіону призначені радники голів райдержадміністрацій, міських голів з гендерних питань.

Важливу роль у формуванні гендерних стереотипів замість традиційних уявлень про них в українському суспільстві, а також в усвідомленні рівних прав жінок і чоловіків у різних сферах життя відіграє об'єднання зусиль державних структур і громадських організацій, привернення уваги громадськості до політики утвердження рівних прав чоловіків і жінок, реального забезпечення для цього можливостей.

3 вересня 2009 року в рамках Програми ЄС "Права жінок та дітей в Україні" в Україні розпочато проект "Права жінок та дітей в Україні – комунікаційний компонент", який розраховано до грудня 2011-го року. Проект має на меті реалізацію ефективної мультимедійної інформаційної кампанії для підвищення обізнаності населення про права жінок та дітей в Україні, підвищення гендерної культури в суспільстві шляхом розробки та проведення ефективних медіа-заходів. Програма реалізовується в м. Києві та 15-ти областях України, зокрема і в Чернігівській області.

Управлінням у справах сім'ї та молоді облдержадміністрації як координатором роботи з гендерної політики в області проведено ряд заходів спільно з активістами гендерної проблематики. Постійним партнером управління з питань впровадження гендерної політики в області є обласна організація Співки жінок України, з якою багато чого зроблено в цьому напрямку. Проведено семінари-тренінги для радників голів райдержадміністрацій, міських голів з гендерних питань, викладачів вищих навчальних закладів, для представників органів виконавчої влади та місцевого самоврядування районної ланки, громадські слухання, круглі столи, акції, видано інформаційні матеріали.

На регіональному рівні здійснюється постійний медіа-супровід реалізації гендерної політики в області шляхом висвітлення в ЗМІ обласного та районного рівнів питань, пов'язаних із забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Незважаючи на те, що багато чого було досягнуто за останні роки в сфері гендерної рівності, але потрібно визнати, що ще багато чого треба зробити, щоб забезпечити гендерну рівність в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

Думаю, що ніхто з присутніх в цій залі не буде заперечувати, що в Україні гендерна рівність не стала ще ідеєю колективної свідомості. Причин цього багато. Серед них - наявність стійких стереотипів.

Тому для досягнення позитивних результатів у вирішенні гендерної проблематики дуже важливим є постійний діалог і на національному, і на регіональному рівнях між політиками, урядовими структурами, соціальними партнерами та неурядовими організаціями.

Сьогодні актуальним є формування позитивного ставлення до жінок, які обіймають керівні посади. Не секрет, що в суспільстві побутує стереотипне уявлення, що жінка-керівник – це значно гірше, ніж чоловік на керівній посаді. Особливо у змішаних та переважно чоловічих колективах.

Жінки та чоловіки не беруть рівної участі в прийнятті рішень. В урядових структурах присутність жінок на вищому посадовому рівні є досить рідкісними явищем. Навіть у тих міністерствах та відомствах, де жінки традиційно представлені широко (освіта, культура, соціальний захист), — процент їх участі досить низький.

В Україні не досягнуто паритетного представництва жінок і чоловіків в органах влади. Наприклад, в нинішньому складі парламенту жінки складають лише 7 %. Немає жінок в складі діючого Уряду або голів облдержадміністрацій. Серед 137 заступників міністрів лише 16 жінок.

За рівнем представництва жінок в органах влади Україна займає 120-е місце у світі, поряд з такими країнами як Гамбія, Конго і Сомалі.

Гендерна дискримінація часто формується не лише на державному, а й на побутовому рівні. Адже досить багато жінок переконані, що сфера політики, високі посади – не для них. З урахуванням домашньої праці чоловіки працюють 57 годин в тиждень, а жінки – 71 годину. Це означає, що в середньому жінки на 25 % більше зайняті працею, ніж чоловіки. Тому й не прагнуть вибудувати кар'єру. Задля фактичного розширення меж сприйняття жінок у суспільстві не менш важливо, щоб відбулися зміни у ставленні жінок до самих себе. І безумовно, важливу роль у формуванні образу жінки відіграють ЗМІ.

Наша держава посідає одне з провідних місць у Європі за рівнем освіти жінок. Рівень освіти жінок значно перевищує рівень освіти чоловіків. Однак освіта в Україні не відкриває перед жінками двері для отримання роботи, заробітку, просування по службових сходах.

Рівень прибутків чоловіків в 1,6 разів вищий, ніж жінок. Зарплата жінок в середньому не перевищує 70 % зарплати чоловіків.

У країні вочевидь загострюються проблеми становища чоловіків. Не секрет, що українські жінки живуть на 12 років довше, ніж чоловіки. У проміжку від 20 до 45 років майже в 4 рази ризик смерті чоловіків вищий, ніж жінок. Чоловіки частіше, ніж жінки, гинуть в результаті зовнішніх дій (нещасних випадків), від алкогольного отруєння, наркоманії.

Серйозною перешкодою на шляху досягнення рівноправності та дотримання прав людини залишається проблема гендерного насильства.

Прикро констатувати, але в нас ця проблема не вирішена, і жінки, і діти не захищені. Незалежно від того, в який час ми живемо, як людство технічно прогресує і скільки з'являється можливостей для реалізації людського енергетичного потенціалу, статистика стверджує, що рівень насильства в світі залишається сталим і високим. Поняття слова – «став» чи «стала жертвою» можна почути всюди.

Статистика свідчить, що чоловіки частіше стають жертвами злочинів, вбивств та вуличних насильств. Однак жінки частіше стають жертвами злочинів, що скоєні на сексуальному ґрунті, потерпають від торгівлі людьми.

Загальновідомо, що в сім'ї закладаються основи буття людини, її духовні якості, а від благополуччя родини багато в чому залежить моральний стан суспільства.

Сучасна українська сім'я поставлена в досить жорстокі й надто складні умови, які змушують її просто виживати. Економічні негаразди впливають на психологічний клімат у родині, вони часто стають причиною конфліктних ситуацій і навіть насильства в сім'ї. Досить поширеними в сімейних стосунках є грубощі, приниження один одного, рукоприкладство тощо. Наслідками сімейного насильства нерідко є смерть, тілесні ушкодження, психічні розлади та інше. Підраховано, що домашнє насильство – це причина 1 млн. днів госпіталізації, 30 тис. звернень в травматологічні відділення і 40 тис. викликів лікарів.

Насильство в сім'ї є серйозним порушенням прав людини, які держава має відстоювати і захищати.

Часто проблема домашнього насильства є прихованою. Інформація щодо проявів насильства в сім'ї не стає доступною для компетентних органів через почуття сорому, а також традицій, що стримують жінок від публічного визнання фактів насильства. Легко нарікати на бідність, високі ціни, низьку заробітну плату, поганих політиків. А відкрити той факт, що з тебе знущається (фізично чи морально) рідна людина - куди важче. Проте кожна 2-а людина в країні зазнає насильство в сім'ї. Це і побої (від них, згідно з соціальними дослідженнями страждає 21 % населення, тобто кожен 5-ий), і економічне насильство, коли дитина, жінка чи чоловік обов'язково повинні звітуватись за кожну витрачену копійку (в ситуації економічного насильства в сім'ї живуть 17 %) та багато інших форм агресії в сім'ї.

Протягом 2009 року органами внутрішніх справ, відділами у справах сім'ї та молоді, центрами соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, службами у справах дітей зафіксовано 2882 звернення щодо вчинення насильства в сім'ї, із них 35 надійшло від дітей, 2124 - від жінок і 723 – від чоловіків. Протягом I кварталу 2010 року надійшло 802 звернення, з них від дітей – 24, від жінок – 631, від чоловіків – 147.

Враховуючи гостроту проблеми гендерного насильства в Україні, у 2009 році були внесені зміни до Закону України „Про попередження насильства в сім'ї”. Відповідно до внесених змін у 2010 році впроваджується ще один вид роботи щодо попередження насильства в сім'ї – робота з кривдниками через проходження корекційних програм.

Практика та теорія попередження насильства в сім'ї показують, що психічний стан значної більшості агресорів відповідає критеріям умовної норми. Дослідницькі дані свідчать, що лише в незначній групі кривдників діагностуються психічні розлади. А в основному, серед сімейних тиранів досить багато осіб, які мають алкогольну, наркотичну, комп'ютерну залежність.

Тому необхідним є створення та впровадження єдиного стандарту щодо роботи з особами, які вчинили насильство в сім'ї.

У межах спільного проекту Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту та ОБСЕ (Організація з безпеки та співробітництва в Європі) в Україні "Викорінення насильства в сім'ї в Україні шляхом підвищення обізнаності щодо проблеми і проведення корекційної роботи з особами, які вчинили насильство в сім'ї" на державному рівні (в м. Києві) організовано цикл практичних тренінгів для спеціалістів, які проводитимуть корекційні програми з особами, що вчиняють насильство в сім'ї.

Організація проведення навчання фахівців з упровадження корекційних програм з особами, які вчиняють насильство в сім'ї, планується і на регіональному рівні.

На підтримку ініціативи Генерального Секретаря ООН Пан Ги Муна в Україні та відповідно і в нашому регіоні реалізується Національна кампанія «Стоп насильству!». Вона передбачає формування в суспільстві нетерпимості

до насильства, активної протидії, вміння попереджувати насильство та захищати жертв насилля.

Підсумовуючи вищезазначене, хочеться ще раз підкреслити, що гендерну рівність слід розглядати як рушійну силу економічного розвитку та поліпшення умов життя всього суспільства, а тому недооцінка створення гендерного балансу в суспільстві є неприпустимою, оскільки гендерна нерівність може мати негативний вплив на продуктивність, ефективність та економічний прогрес в країні.

Тому сьогодні для гендерного розвитку як в Україні, так і в нашому регіоні першочерговими заходами щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є гендерне реформування законодавства, створення гендерно-чутливої статистики в усіх сферах життєдіяльності суспільства, упровадження гендерного бюджетування як фактора, що необхідний для досягнення реальної рівності на всіх рівнях життєдіяльності суспільства, і особливо важливий для виходу із фінансово-економічної кризи; ліквідація всіх форм дискримінації.

Дорожкіна Ірина Василівна,
директор підприємства “Навчально-методичний центр” Федерації профспілкових організацій Чернігівської області, голова обласної організації Спілки жінок України

Роль жіночих громадських організацій в протидії дискримінації та гендерному насильству

Дозвольте привітати всіх присутніх на сьогоднішній конференції і висловити щире вдячність за активну участь у підготовці до її проведення. З ініціативи нашої організації спільно з управлінням у справах сім'ї та молоді облдержадміністрації, Чернігівським національним педагогічним університетом ім. Т.Г. Шевченка, Федерацією профспілкових організацій Чернігівської області ми проводимо VIII обласну науково-практичну конференцію з питань дискримінації і гендерних проблем.

Українська держава в процесі розбудови нового суспільного та державного устрою підтвердила свою прихильність до демократичних принципів, серед яких одним з основоположних є принцип рівності жінок і чоловіків.

Політична воля до досягнення гендерної рівності в суспільстві, подолання всіх форм дискримінації за ознакою статі закріплена Конституцією України і законодавчо забезпечена. Підтвердженням цьому є приєднання України до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок - найважливішого базового документа, який регламентує діяльність держави у сфері формування та реалізації політики рівних прав і можливостей.

Але за 28 років після ратифікації Україною Конвенції ООН не відбулося повної імплементації норм цієї Конвенції у вітчизняне законодавство. Про це

йдеться, зокрема, і в Альтернативному звіті про виконання норм Конвенції, підготовленому у 2006-2007 рр. громадськими інституціями, у т.ч. за участі обласної організації Співки жінок України.

Упевнена, що ніхто не буде заперечувати, що в Україні гендерна рівність ще не стала ідеєю колективної свідомості. Практично кожного дня стикаюся з тим, що мої співвітчизники не відчують, наскільки важливими є гендерні питання, що їх вирішення – це шлях до якісних змін у суспільстві. Причин цього багато. Серед них і наявність в нашій культурі стереотипів щодо соціальних ролей жінок і чоловіків, і відсутність державної системи гендерної просвіти та інформування.

Якої ж дискримінації зазнають жінки в нашій країні?

У першу чергу – у політичній сфері, де на рівні прийняття рішень занадто мало жінок. По-друге – на роботі. По-третє – у сім'ї. Вибудовується цікавий ланцюжок соціальних ролей і прав жінок в українському суспільстві. Так, для соціальної самореалізації жінка повинна мати дітей, а також паралельно робити внесок до сімейного доходу, тобто працювати поза домом, та ще й виконувати майже всю домашню роботу. При цьому більшість членів суспільства вважає, що робота жінки не повинна перетворитися на кар'єру.

Особливої дискримінації зазнають представниці таких категорій, як жінки-одинокі матері та люди похилого віку. Досвід засвідчив, що ці люди мало обізнані зі своїми соціально-трудовими правами та засобами їх захисту, тому з початку року ми започаткували для них спеціальну консультаційну “гарячу лінію” та проводимо освітні заходи.

За роки роботи в громадській організації усвідомила: саме в “третьому секторі” найбільше працює фахівців з питань гендерної рівності, які завдяки своїм переконанням, а також за підтримки органів влади, вітчизняних та міжнародних громадських структур та допомогених агенцій реалізують не просто цікаві, а дуже важливі для нашої країни, нашої області гендерні проекти, які сприяють гендерній поінформованості українського суспільства.

Сьогодні тут зібрались люди, які мають нове мислення, нове розуміння цих проблем. Більшість із вас проводить велику роботу з ліквідації гендерної дискримінації, і мені хочеться від імені громади висловити вам велику вдячність за діяльність у цьому напрямку!

Якби ми, ті, хто сьогодні присутні на конференції, і ті, хто не змогли взяти в ній участь, не боролися, якби ми не просували ці ідеї в суспільство, а чекали, доки вони почнуть обговорюватися на рівні прийняття рішень, ми б не досягли тих успіхів, які досягли на сьогодні.

Результати гендерних перетворень неможливо виміряти в якихось кількісних показниках. Проте доведено, що вони виводять країну на новий якісний рівень, що ми і бачимо на прикладі скандинавських країн.

Наше завдання – створювати умови рівних можливостей та відстоювати рівні права всіх громадян на місцевому рівні. Хоча в суспільстві і продовжують існувати стереотипи щодо традиційного розподілу гендерних ролей, але все більше створюються умови для того, щоб жінка стала активнішою, щоб вона була залучена до участі в прийнятті рішень.

Наші першочергові завдання сформульовані в проекті рекомендацій, підготовлених оркомітетом конференції. Дуже прошу всіх учасників і учасниць долучитись до опрацювання цього проекту.

Наша організація активно співпрацює з органами державної влади і місцевого самоврядування в роботі з упровадження гендерної політики.

Проведені навчання із застосування Конвенції ООН щодо ліквідації всіх форм дискримінації відносно жінок для:

- радників голів райдержадміністрацій та міських голів з гендерних питань та голів районних і міських організацій Спілки жінок України;
- членів обласної та голів районних і міських Міжвідомчих гендерних рад;
- викладачів вищих навчальних закладів;
- завідувачів міських та районних бібліотек;

Також проведені десятки семінарів-тренінгів в районах для представників органів державної влади та місцевого самоврядування, які опікуються гендерними питаннями, і громадських організацій.

Що ж показало це навчання?

По-перше, і це дуже нас хвилює, на всіх семінарах, як і сьогодні на нашій конференції, присутні в переважній більшості жінки, а питання впровадження ефективної гендерної політики стосується значною мірою чоловіків. На жаль, у суспільстві створився міф, що гендерні питання – це суто жіночі питання, і цей міф нам треба розвіяти.

По-друге, якщо відносно Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” ще проводиться якась просвітницька робота, то про Конвенцію ООН 1979 «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» - найважливіший міжнародний документ у захисті жінок від гендерної дискримінації і гендерного насильства – майже ніхто не чув.

По-третє, спілкування з учасниками семінарів, тренінгів, круглих столів переконало нас у тому, що великий вплив на свідомість населення мають органи місцевого самоврядування (сільські, селищні, міські ради) та навчальні заклади. Але, на жаль, з керівниками цих органів майже не проводиться навчання з проблем забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації, гендерному насильству та торгівлі людьми.

З метою активізації просвітницької діяльності нами видано та розповсюджується інформаційно-практичний посібник “На шляху подолання дискримінації щодо жінок та гендерного насильства”.

З ініціативи обласної організації Спілки жінок України та за підтримки управління у справах сім’ї та молоді облдержадміністрації напередодні 8 Березня, Міжнародного жіночого дня – дня боротьби жінок за свої права, який є офіційним святом ООН, була проведена регіональна акція “Жінки, знайте свої права”.

У ЗМІ традиційно розміщували матеріали про це свято, яке в більшості асоціюється з ім’ям Клари Цеткін. Але ми вже добре усвідомлюємо, що на початку минулого століття до значної частини американських і європейських прогресивних жінок прийшло розуміння того, що жінка повинна мати рівні з чоловіком економічні, соціальні та політичні права, і за це слід боротися. Отже,

день 8 Березня – це день боротьби жінок за свої права. А те, що в нашій країні він перетворився й на день особливого ставлення до жінок, відзначення їх заслуг перед суспільством – то це чудово!

У рамках акції проведено громадські слухання “Рівність прав жінок і чоловіків – запорука розвитку гармонійного суспільства”. Спільно з Чернігівським державним інститутом права, соціальних технологій та праці, Ніжинським державним університетом імені М.Гоголя провели засідання круглого столу “Правове забезпечення державної політики та дії органів влади щодо покращення становища жінок в Україні в контексті Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок”. Круглі столи пройшли майже у всіх районах та містах області.

3-6 березня 2010 року проведено обласний ярмарок “Що може жінка”, на якому було представлено продукцію і послуги підприємств, установ, громадських організацій та бізнес-структур, які очолюють жінки або складають переважну частину їх колективів. У 8 районах області проведені виставки “Що може жінка”.

У прямому ефірі відбулася радіопередача “Жінка, знай свої права” та пройшла телепередача “Сучасна жінка: проблеми та реалії”.

У навчальних закладах області в рамках акції були проведені:

- тренінги та рольові ігри (“Права жінки в Україні”, “Гендерні стосунки у спілкуванні”, “Гендерні стереотипи”);

- бесіди, дискусії (“Жінка – рівноправна особа у суспільстві”, “Два рівних крила у суспільстві”);

- години спілкування (“Сучасна жінка в українській політиці”, “У суспільстві немає меншості”, “Ми такі схожі і такі різні”, “Сучасна жінка. Яка вона?”).

У міських та районних бібліотеках області проведені тематичні виставки «Якою є сучасна жінка», «Сучасна жінка... Це – ти!», «Жінка та її родина», «Сучасні сімейні традиції», «Жінка в державі: душа родини, берегиня країни».

У 10 районах області організовані та проведені конкурси на кращий малюнок (фото) з соціальної тематики “Сімейна гармонія”.

Усі проведені заходи на підтримку акції «Жінки, знайте свої права» висвітлювалися засобами масової інформації.

Для усунення проявів дискримінації обласна організація Спілки жінок України постійно привертає увагу громадськості та проводить роботу з запобігання торгівлі людьми і протидії насильству в сім’ї. 2 рази на рік проводяться засідання Дорадчої ради з протидії торгівлі людьми, яка працює при обласній організації Спілки жінок України і об’єднує представників влади та всі громадські організації, які опікуються цими питаннями. У містах і районах області проводяться семінари-тренінги з питань запобігання торгівлі людьми.

Ще один напрямок роботи нашої організації – це підтримка жінок, які самі виховують дітей.

В останні десятиліття кількість неповних сімей збільшується у всьому світі. За нашими підрахунками, у Чернігівській області проживає близько 100

тис. жінок – одиноких матерів, вдів та розлучених. Тільки за 2009 рік в області зареєстровано більше 3300 розлучень, унаслідок чого більше 2000 дітей залишились у неповних сім'ях.

Глибинними життєвими проблема жінок, які самі виховують дітей, зараз не займається майже ніхто. Ця ситуація спричинена ще й тим, що на державному рівні практично відсутні статистичні дані за цими категоріями населення і як наслідок – відповідні державні органи на місцях не приділяють таким людям належної уваги. Їм не надається необхідна правова, психологічна, освітня, консультаційна допомога

Найбільш зловідомою проблемою цієї цільової групи є не тільки матеріальні нестатки (це очевидно, оскільки дохід більшості неповних сімей складає лише заробітна плата матері), а й соціальна незахищеність, із чого логічно випливає психологічна невпевненість і глибинний страх перед завтрашнім днем, особливо на першому етапі життєвого періоду, коли жінка залишається сама з дітьми.

Для жінок, які самі виховують дітей, ми провели семінари правової освіти, психологічні тренінги, тренінги фінансової просвіти.

При обласній організації спілки жінок України працює “Гаряча лінія” з питань захисту прав одиноких матерів.

Обласна організація Спілки жінок України активно співпрацює з жіночими організаціями різних регіонів України: ВГО “Жіночий Консорціум України” , Український жіночий фонд, Центр роботи з жінками м. Київ, “Крона” та Ресурсний гендерний центр м. Харків, “Відкрите суспільство” м. Вінниця та інші; бере участь у науково-практичних конференціях, семінарах, тренінгах, круглих столах з упровадження в Україні гендерних підходів у всіх сферах життя. Також наша організація входить до мережі громадських організацій, які підтримують ідею гендерної рівності та виступають проти всіх форм дискримінації, роботу мережі координує Всеукраїнська громадська організація “Жіночий Консорціум України”. Ліга ділових і професійних жінок, яка створена і працює при обласній організації Спілки жінок України, співпрацює на міжнародному рівні та є членом Міжнародної федерації ділових і професійних жінок (BPW).

Наша громадська організація через свою діяльність прагне сприяти обізнаності громадян області щодо питань гендерної рівності, подоланню гендерних стереотипів та розширенню можливостей жінок в реалізації своїх прав, формуванню жіночого політичного погляду на важливі для суспільства питання.

Люди мають усвідомити, що забезпечення гендерної рівності в тій чи іншій сфері сприяє розвитку демократії країни, їхньому особистому правовому і соціальному захисту. Звісно, що процес законодавчого забезпечення рівності статей, створення інституційного механізму більшою мірою залежить від органів влади, а ось розвиток цього процесу залежить від громадськості.

Хочу закликати представників місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, громадських організацій долучитися до реалізації

надзвичайно нелегкої, але такої важливої проблеми – утвердження гендерної рівності в суспільстві та подолання гендерної дискримінації.

Тільки об'єднавши зусилля органів державної влади, місцевого самоврядування, навчальних закладів, закладів культури і мистецтва, політичних партій, громадських організацій, ми зможемо подолати гендерні стереотипи, домогтись просування гендерних ідей у суспільство для формування нового – ненасильницького та недискримінаційного способу життя. Це наша мета.

Юда Лариса Анатоліївна,

доцент кафедри етнології

та краєзнавчо-туристичної роботи

*Чернігівського національного педагогічного
університету імені Т.Г.Шевченка*

Проблеми сучасної дискримінації: історичні витоки та шляхи їх подолання

Сучасні тенденції розвитку України моделюють процес трансформації соціально-політичних, економічних, духовно-моральних відносин відповідно до міжнародних стандартів, для того щоб наша держава зайняла рівне місце серед членів світової спільноти.

Запровадження, відповідно, гендерних підходів в діяльність органів державної влади та місцевого самоврядування загострили і актуалізували ряд проблем однією з яких є дискримінація за ознакою статі.

Ця проблема не нова, вона має свої витоки, джерела, та багаторічний досвід пошуку шляхів її подолання.

«Соціальний прогрес і зміни періодів відбуваються пропорційно прогресу жінок до свободи, а падіння соціального ладу відбувається пропорційно зменшенню свободи женщин» (Франсуа Марі Шарль Фур'є (1808 г.).

Соціальна дискримінація жінок (від латинського слова - *discriminatio* - відмінність) означає обмеження чи позбавлення прав за ознакою статі (чи гендерної ознакою) в усіх галузях життя суспільства: трудовий, соціально-економічної, політичної, духовної, сімейно-побутовою. Соціальна дискримінація веде до їх зниження соціального статусу жінок і є однією з форм насильства на їх особистістю, і, отже, загрозою для її безпеки.

Витоки соціальної дискримінації жінок слід шукати у стані глибокої давнини. Погляд на жінку як у неповноцінне істота знайшов себе у теологічних і філософських працях древнього світу. Відчуття примитивно-грубого чоловічого переваги над жінкою Сократ висловив такими словами: «Три речі вважатимуться щастям: що не дике тварина, що грек, а чи не варвар, і що чоловік, а чи не жінка» [].

Ще одним показником дискримінації жінок є аналіз статево-рольових стосунків в історії суспільного розвитку. В основі традиційної системи виховання лежить так званий первинний розподіл праці між чоловіком і жінкою. Саме він визначив цілком різні умови існування представників різної статі, закріпив за чоловіками право на „зовнішню” діяльність, на засвоєння світу і панування над ним, а отже – на роль суб’єкту історії, а за жінками – право на народження і виховання дітей, на влаштування дому і побуту.

У фахівців немає жодної думки чи якихось точних даних про характер гендерної взаємодії в далекому минулому. Одні з них вважають, що часи палеоліту і неоліту – 50 – 20 тис. років тому – були гендерно-нейтральними, тобто взаємини між чоловіками і жінками не мали на той час суцільної значущості. Інші кажуть, що на зорі історії панував матріархат. При цьому дехто визначає цей устрій як панування жінок. Інші вважають, що матріархат передбачав партнерські відносини між чоловіками і жінками. Це партнерство начебто було зруйноване з появою і розвитком „технологій війни”, що утворили перевагу грубої сили.

В античному суспільстві панував принцип підпорядкування тілесного /жіночого начала/ розумному чоловічому. Піфагор, наприклад, заявляє: „Існує позитивний принцип, який створив порядок, світло, чоловіка, і негативний принцип, який створив хаос, сутінки і жінку”.

Аристотель, у свою чергу, роз’яснював: „Жінка – це самка через певний брак якостей... Жіночий характер страждає від природної дефективності... Жінка є лише матеріал, принцип руху забезпечений іншим, Чоловічим началом, кращим божественним . Він називав жінку як „безсильного чоловіка, внаслідок якогось недоліку” [2] Сократ говорив, що можна вважати щастям, що ти народився чоловіком, а не жінкою. Платон твердив, що душі боягузливих і недостойних чоловіків після їх смерті переселяються в жінок [2]. На відміну від Спарти, де чоловіки й жінки мали майже рівні права, афінська жінка була позбавлена багатьох прав. Вона проживала на жіночій половині будинку, без дозволу не могла виходити з дому, тим більше без супроводу. Жінку часто називали „ойкуремою”, що означало щось середнє між знаряддям для дітородіння і річчю для догляду за господарством.

Не вирізняється гендерною терпимістю і християнство. Все, що пов’язано з плоттю, для істинного християнина гріховне, і вмістилище гріха – жінка. Земна жінка не рівня чоловікові. Вона гріховна, як гріховна її праматір. Підпорядкований стан жінки закріплено в релігійних вченнях. З XI століття становище жінки почало покращуватись. У період хрестових походів багато жінок залишалося без нагляду чоловіків і зіткнулися з необхідністю самостійно розпоряджатися сімейною власністю.

З другого боку , „перетворенню жінки на даму” сприяв і духовний ріст самих чоловіків. З часом певну стабільність в життя жінки внесла і сама церква – шлюбні закони повністю перейшли під юрисдикцію духовенства, яке засуджувало розлучення ще більше ніж шлюби. Основний культ епохи Відродження здорова жінка, яка втілює ідею плідності й материнства.

Де-юре рівність статей у суспільстві проголосила Французька буржуазна революція (1789- 1794), але фактично в більшості європейських країн існувала гендерна асиметрія в усіх сферах громадського і державного життя.

З середини XIX ст. постає питання про включення жінок в освітній процес. З кінця 70-х років XIX ст. європейські жінки отримують доступ до вищої освіти. Але ставлення до жінок залишається неоднозначним.

В українському суспільстві жінка традиційно відігравала велику роль. Зі смертю чоловіка вона ставала главою сім'ї. Вдова передавала господарство синові лише зі старістю. І за життя чоловіка дружина часто брала участь у його справах. Хоч традиційно при всьому цьому підкорення чоловікові було обов'язковим, що виражалось у відомій приказці :”Жінка небита, як хата некрита”. І проте, у порівнянні з жінками Московії українська жінка традиційно користувалася істотною свободою дій.

Заклики до зміни життя в Україні зазвучали наприкінці XIX – на початку XX ст. Радикали провели в життя ідею особистої свободи жінки, формується український жіночий рух.

Не можна забувати історичну значущість: саме Жовтнева революція в Росії 1917 р. дала поштовх до вирішення ключового питання про рівність жінки і чоловіки в усіх галузях життя, зокрема громадянських і юридичних правах, у праці й освіті, в сім'ї.

Але дискримінація «слабкої статі» зберігалася і при радянському режимі. Партійно-квотна система жіночого «призначення» практично освячувала її а то й силою закону, то всемогутністю адміністративного наказу. Для жінок було закрито служба у збройних сил і інших структурах (крім низки технічних чи допоміжних спеціальностей). Їм законодавчо закрили доступом до «важких» і «шкідливих» виробництв, що повністю виключало свободу особистого вибору.

Що ж до пострадянської Росії, то попри всі розмови і заклинання її демократизації, проблема соціальної дискримінації жінок придбала особливу, виняткову злободенність у зв'язку з розпадом соціалістичного суспільного устрою, зміною всього соціально- економічного способу життя й фактичну ліквідацію соціальних гарантій для сім'ї, дітей, жінок.

Отже, для соціологічного аналізу проблемна ситуація криється у глибокому протиріччі, що склався між формальним курсом на демократизацію суспільства, на втілення у життя конституційного принципу «рівних правий і можливостей» статей, - з одного боку, та фактичній дискримінацією жінок на сфері праці та зайнятості, обмеженням їх соціальних прав у економічній життя, - з іншого. Слово і справа, становище «де-юре» і ситуація «де-факто», на жаль, як і це часто буває в українській дійсності, перебувають у кричущому протиріччі одне до одного.

Хоча й прийнятий у 2005 році Закон України „Про забезпечення рівних прав жінок і чоловіків” [1] та низка відповідних виконавчих документів, перед нами стоїть завдання визнати, що дискримінація за ознакою статі у суспільстві існує.

По-перше, відомо, що нерідко юридичні норми далекі від їх реального здійснення.

По-друге, якщо і досліджується соціальна дискримінація жінок, то ці дослідження обмежуються тільки рівнем мікросоціуму – сім'ї. Жінки у інших сферах життя майже не існує.

По-третє, необхідне визнання і аналіз ступеня дискримінації жінок, тобто обмеження їх прав у сфері громадського життя, передусім виборчої, сімейно-побутової, соціальної політичної, духовної.

У зв'язку з такою ситуацією яка склалася, особливої ваги набуває науковий підхід і запровадження гендерних досліджень. На сучасному етапі розвитку науки гендерна проблематика є досить актуальною. В 80-х р. ХХ ст. дослідження в цій сфері привернули увагу не тільки науковців, але й світової громади. Вони представляють собою переосмислення життя жінки, враховуючи історичні надбання та сучасні умови розвитку суспільства. Головною метою таких досліджень є вивчення, розуміння самої сутності проблеми та зміна тих умов, що призводять до дискримінації жінок – як в родині, так і в їх професійній діяльності.

Чи є місце стереотипам по відношенню до жінок в сучасному суспільстві? Ми живемо в час, коли рівність прав чоловіка і жінки закріплена в конституціях багатьох країн світу, коли жінки на рівні з чоловіками мають право голосу, прямий доступ до освіти, але становище жінки в багатьох аспектах залишається невизначеним.

Американський соціолог Є. Боулдінг звертає увагу на те, що жінки більш пов'язані з „зворотнім боком” суспільства, а не з його „лицевою” частиною. Дискримінація жінок залишається, хоча вона не так явно виражена, але вона існує.

Цьому сприяють рольові стереотипи, тобто сталі уявлення про те, що дозволяється жінці в суспільстві. Вони є так званими перешкодами в свідомості людей, причиною нерівності соціального становища чоловіка та жінки. Існує багато стереотипних уявлень і найбільш поширені з них наступні:

- здавна існує думка, що головна роль жінки – бути матір'ю, дружиною, гарною господинею, а чоловіка – робота. Цим обумовлена поява певних негативних стереотипів щодо працюючих жінок. Вважається, якщо жінка працює, то це негативно відображується на дітях.
- наступним стереотипним уявленням є те, що жінка не може бути хорошим керівником. На це в основному впливає усвідомлення жінками нерівності можливостей щодо професійного росту. Але що цікаво, приблизно рівна кількість як жінок, так і чоловіків негативно відноситься до того, щоб їх керівником була жінка.

Результати опитування, яке проводилося в США інститутом Геллапа, показали, що майже 50 відсотків опитуваних не байдужа до того, хто ними керує: чоловік чи жінка. Але жіноча половина надає перевагу знаходитись під керівництвом чоловіків. Зокрема, за даними експерта з гендерних питань Тамари Мельник, на початку 2003 року серед державних службовців Апарату Президента, апарату Верховної Ради, Секретаріату Кабміну, який декларує принципи гендерного балансу, співвідношення жінок і чоловіків складає

приблизно 1 до 3-х. Проте, загальне обличчя тих, хто займає вищі керівні посади, загалом є чоловічим - 92% таких керівників є чоловіками.

Отже на протязі вже багатьох десятиліть існує проблема стереотипів, як частка гендерних досліджень. Це одна з найважливіших перешкод на шляху реалізації закріплених положень про рівність чоловіка і жінки.

Важливим є те, що світова наука приділяє цьому досить уваги, але необхідним є створення нових підходів щодо вирішення можливих шляхів розвитку та спрямованості гендерної політики і вирішення складних питань в ході гендерних досліджень та подолання гендерної дискримінації.

Література:

1. Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» // <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2866-15>
2. Афоризми про чоловіка і жінку // <http://netlibrary.at.ua/forum/8-33-1>
3. Мороз Є.О. Дискримінаційні процеси в сучасному українському суспільстві // <http://soclife.univ.kiev.ua/ARTICLES/2006/04.html>
4. Соціальна дискримінація жінок // <http://www.ukrreferat.com/index.php?referat=47162>

Богдан Микола Андрійович,
*голова Федерації профспілкових організацій
Чернігівської області*

Гендерна дискримінація в трудових відносинах: позиція профспілок

Функція профспілок – захист прав найманих працівників та членів їх сімей.

У нинішніх непростих ринкових відносинах не всі підприємства зуміли знайти свою нішу. Погіршення фінансового стану через збитковість деяких підприємств, зміна власника тощо - саме на таких виробництвах створюються умови для порушення прав працівників. Отже, важливою складовою покращення ефективності захисту прав працівників у сфері праці, підвищення їх життєвого рівня є бездоганне дотримання норм трудового законодавства та поширення серед роботодавців загальноприйнятої в цивілізованих країнах практики ведення соціально діалогу.

Навіть на державному рівні визнано, що в нас існує порушення принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Міністерство юстиції України в 2010 році здійснить гендерно-правову експертизу Кодексу законів про працю України. Відповідний наказ підписав міністр юстиції Микола Оніщук. За підсумками експертизи Міністерство юстиції надасть висновок щодо забезпечення в Кодексі законів про працю України принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Результати гендерно-правової експертизи будуть оприлюднені у грудні п.р. Саме наше державне трудове законодавство

допустило такі похибки, як надання відпустки тільки жінці, яка виховує 2-х і більше дітей, має дитину інваліда або виховує дітей без батька, чоловікам така відпустка надається у виняткових випадках (мати не може брати участь у вихованні дитини).

Через фінансову кризу, наслідки якої позначились на економіці нашого регіону, підприємства, установи та організації повинні використовувати усі наявні можливості для збереження трудового потенціалу і забезпечення соціальних гарантій та чинного трудового законодавства у своїх колективах.

Жінка це берегиня родини, дому. На даний час сумна статистика говорить про те, що станом на 1 січня 2010 р. безробітних жінок налічувалося 8659 (які зареєструвалися у центрах зайнятості і мають статус безробітних).

Наша область за рівнем нарахування заробітної плати посідає не належне місце серед областей держави. Одним з негативних явищ на даний час є недотримання роботодавцями рівня заробітної плати з урахуванням норм, передбачених законодавством, особливо у разі істотних змін в умовах праці (неповний робочий день чи неповний робочий тиждень). На підприємствах виявлено ряд порушень трудового законодавства, зокрема: в частині дотримання визначеного державою мінімального розміру заробітної плати; додержання міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці, гарантованих галузевими угодами, норм праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів; таке ганебне явище, як наявність заборгованості із виплат заробітної плати; повний розрахунок при звільненні, компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати; періодичності виплати заробітної плати, індексації заробітної плати, гарантованих державою доплат за роботу в надурочний час, святкові, неробочі та вихідні дні, у нічний час; надання щорічних основних, додаткових та соціальних відпусток, виплата грошових компенсацій за невикористані щорічні відпустки при звільненні; значна частина порушень якраз з надання відпусток жінкам, які мають дітей до 15 років, та які виховують дітей без батька.

Найбільша кількість звернень жінок саме з питань порушення їх прав у режимі роботи, оплаті праці, переведення на іншу роботу без згоди жінки та про відпустки. Звернення стосувалися питань нарахування пенсійного страхового стажу при неповному робочому дні, неповний робочий час на посадах зі шкідливими та важкими умовами праці. Сумна статистика показує, що в області за 4 квартал коефіцієнт використання фонду робочого часу дуже низький.

Тому одну з важливих передумов забезпечення стабілізації економіки, утвердження тим самим в суспільстві соціальної злагоди, громадського миру необхідно пов'язувати із принципом рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на всіх рівнях управління, з підвищенням конструктивної співпраці та взаємодії представницьких органів всіх зацікавлених у цьому сторін, в тому числі і державних органів.

За будь-якої ситуації треба узгоджувати свої дії, знаходити розумні компроміси з виконавчою владою, вчитися заздалегідь прогнозувати виникнення соціальної напруги та завчасно її попереджувати.

Концепція і практичне застосування гендерної рівності є центральним поняттям сталого розвитку громадян. Мова йде про рівну участь чоловіків і жінок у покращенні умов як їх власного життя, так і життя громадян. Хоча за останні роки було досягнуто значного прогресу у сфері рівності, проте все ще дуже багато залишається зробити. Метою гендерної рівності є підтримка досягнення рівності між жінками та чоловіками з ціллю забезпечення стабільного розвитку. Метою політики гендерної рівності і її практичного застосування є підтримка рівноправної участі жінок поряд з чоловіками у прийнятті рішень для забезпечення стабільного розвитку суспільства, підтримка жінок і дівчат у реалізації своїх людських прав, зменшення гендерної нерівності у доступі до ресурсів та результатів розвитку, а також у здійсненні контролю над ними. Надання жінкам більших повноважень є центральним питанням у досягненні гендерної рівності.

Дієвим механізмом реалізації цих питань на рівні підприємств, установ та організацій є соціальний діалог, результатом якого є укладання колективного договору. Головною метою роботи ФПО є соціальний захист працівників та членів їх сімей, надання методичної та практичної допомоги сторонам колективного процесу.

Умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали. Водночас, умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.

Відповідно до Закону України "Про колективні договори і угоди" колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги. У даний час це той документ, в якому повинно бути відображено саме піклування про багатодітні сім'ї, жінок, матерів, які самостійно виховують дітей; надаватимуться більш високих гарантії по відношенню до чинного законодавства, в т.ч. в частині надання додаткових оплачуваних відпусток, виплат заохочувального та матеріального характеру.

З метою підвищення рівня правової обізнаності профспілкові органи надають методичну допомогу з питань правового врегулювання трудових відносин між найманими працівниками і роботодавцями з диспропорцій у соціально-економічних показниках.

При вибіркового обстеженні колективних м. Чернігова приємно було ознайомитися з тими договорами, у яких норми та гарантії передбачені вищі за законодавчі. Це такі підприємства та організації:

- АТЗТ «Ритм» - оплата вечірніх годин, допомога багатодітним родинам, родинам, які виховують дітей-інвалідів та одиноким матерям;
- Чернігівського відділення ВАТ «AB In Bev Україна» – щомісячна доплата жінкам, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення 3 річного віку, виділення додаткових коштів працівникам на харчування у робочі дні;

- ЗАТ «Окулярної оптики «Візус» - матеріальна допомога при народженні дитини, при виході на пенсію, до ювілейних дат, у разі смерті близьких.

У колективних договорах таких підприємств, як ТОВ «Торгсервіс», ТОВ «Інтермолпром», ЗАТ «Шляхбуд» передбачено надання безвідсоткової позики на навчання працівників та їх дітей;

Надання додатково оплачуваних відпусток за власний кошт передбачено у ТОВ «Крионіт», КП «Діловий центр», ТОВ «Візард – Експрес».

Сплата за власний кошт підприємства перебування дітей у дитячих садках передбачено ТЕЦ. Прикладом позитивної роботи профспілкових комітетів в області є також «Тютюнова компанія» м. Прилуки, колективним договором якої передбачено виплати доплат, надбавок, матеріальної допомоги, виплати при виході на пенсію та багато інших заохочувальних виплат.

Протченко Ірина Борисівна,

*заступник начальника Управління
державної служби Головного управління
державної служби України у Чернігівській
області, магістр державної служби*

Проблеми дискримінації жінок і чоловіків в політичній сфері та шляхи їх подолання (кадровий аспект)

Гендерна політика – це комплексна цілеспрямована діяльність держави, міжнародних та недержавних організацій щодо інтегрування гендерного підходу для ліквідації усіх форм дискримінації за ознакою статі в суспільстві. Таким чином, вона є не просто окремим напрямком державної політики, а інтегруючим компонентом усіх складових напрямків політики держави, який враховує її вплив на представників різної статі. [3]

Сьогодні розвиток демократії ставить перед науковцями завдання щодо визначення критеріїв її виміру. Одним з них є нове політичне бачення демократичного суспільства як паритетної участі чоловіків і жінок у державному управлінні, збалансованого представництва в органах державної влади та місцевого самоврядування.

Наукові розробки щодо вивчення та вдосконалення механізмів гендерної рівності належать сучасним науковцям: О.Кулачек, Г.Даудовій, К.Левченко, Т. Клименковій, О. Вороній, З. Хоткіній, С. Айвазовій, А. Посадській, М. Малишевій, О. Мещеркіній, Т. Мельник, Л. Кобелянській, О. Тюрюкановій, Л. Смоляр та іншим.

Сьогодні жінки в розвинених країнах мають значно більше можливостей бути причетними до розвитку громадянського суспільства, до процесу державотворення. Проблема полягає в тому, щоб створити такі умови суспільного життя, щоб жінка і чоловік були спроможні реалізувати себе повноцінно як у громадському, професійному, так і в особистому житті.

В області постійно проводиться робота щодо врахування вимог Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 27.12.06 № 1834.

На виконання зазначеної Програми протягом 2007-2008 років Управлінням державної служби Голодержслужби України в Чернігівській області спільно з органами державної влади регіону проведений аналіз якісних характеристик корпусу державних службовців в Чернігівській області .

Станом на 1 січня 2009р. в області працювало 9,1 тис. державних службовців та 3,1 тис. посадових осіб органів місцевого самоврядування. Серед державних службовців - 2,7 тис. осіб (29,5%) займали посади керівників, решта – 6,4 тис. (70,5%) – спеціалістів .

Однією з особливостей функціонування державної служби в області є переважаюча зайнятість нею жінок, котра постійно зростає. За період 2007–2008 років кількість жінок-державних службовців збільшилася на 3,6% і на теперішній час складає 6,8 тис. осіб. Кількість чоловіків стала більшою на 2,5% і на відповідний період складає 2,3 тис. осіб.

У зазначеному періоді серед регіонів Поліської економічної зони Чернігівська область має такий же рівень зростання кількості жінок-держслужбовців, як і Житомирська. Разом з тим він нижчий, ніж у Рівненській (5,3%), Волинській (3,9%) областях.

Темпи збільшення зайнятості на державній службі жіноцтва зумовили незначне зростання їх частки в загальній кількості державних службовців із 74,7% – у 2007р. до 74,9% – у 2008р.

Звертає на себе увагу той факт, що в області значних обсягів набула практика призначення на посади керівників – жінок. Про це свідчить суттєве зростання кількості жінок-керівників. Порівняно з 2007р.(9,5%) вона збільшилася на 3%.

Дещо більшими темпами зросла зайнятість жіноцтва на посадах спеціалістів – на 3,8%. Сьогодні співвідношення чоловіків і жінок серед керівників розподіляється таким чином: чоловіків - 36,6%, жінок - 63,4%, серед спеціалістів – 20,3% і 79,7% відповідно.

В обласних, районних державних адміністраціях та її структурних підрозділах працюють 2700 державних службовців. Серед працюючих майже 950 осіб (33,3%) – чоловіки та 1750 осіб (66,7%) – жінки.

Розподіл чоловіків та жінок на державній службі за категоріями посад такий:

- перша категорія – чоловіки 100 %, жінки 0 %;
- друга категорія – чоловіки 100 %, жінки 0 %;
- третья категорія – чоловіки 77,8 %, жінки 22,2 %;
- четверта категорія – чоловіки 58,1 %, жінки 41,9 %;
- п'ята категорія – чоловіки 32,6 %, жінки 67,4 %;
- шоста категорія – чоловіки 27,6 %, жінки 72,4 %;
- сьома категорія – чоловіки 18,2 %, жінки 81,8 %.

Серед посадових осіб місцевого самоврядування кількість жінок (2,3 тис., або 74,7%) у 3 рази перевищувала кількість чоловіків, як і в Житомирській області. У Волинській області кількість жінок була більшою у 2,5 рази, Рівненській – у 2,4 рази.

Серед керівників було 64,0% жінок (у 2007р. – 63,3%, у 2006р. – 62,7%) і 36,0% чоловіків (у 2007р. – 36,7%, у 2006р. – 37,3%).

Серед спеціалістів частка чоловіків складала лише 13,8%, решта (86,2%) – жінки (у 2007р. – 14,1% та 85,9%, у 2006р. – 13,9% та 86,1% відповідно).

Такий розподіл чоловіків та жінок в органах місцевого самоврядування за категоріями посад:

- перша категорія – чоловіки 100 %, жінки 0 %;
- друга категорія – чоловіки 100 %, жінки 0 %;
- третья категорія – чоловіки 85,3 %, жінки 14,7 %;
- четверта категорія – чоловіки 63,8 %, жінки 36,2 %;
- п'ята категорія – чоловіки 17,1 %, жінки 82,9 %;
- шоста категорія – чоловіки 18,6 %, жінки 81,4 %;
- сьома категорія – чоловіки 11,7 %, жінки 88,3 %.

На підставі здійсненого аналізу можна зробити такі висновки і рекомендації:

1. Співвідношення жінок та чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування в цілому в Чернігівській області складається на користь жіноцтва.
2. Однак звертає на себе увагу той факт, що при збільшенні кількості жінок – керівників за останні роки, їх частка в загальній кількості є недостатньою.

Державна служба в Україні сьогодні потребує певних реформ. Потрібні механізми управління на всіх рівнях державної влади щодо залучення до процесу вироблення та прийняття управлінських рішень жінок, усунення дисбалансу між можливостями чоловіків і жінок щодо участі в управлінні державними справами.

На нашу думку необхідно:

- на загальнодержавному рівні провести гендерно-правову експертизу законодавчих та нормативно – правових актів;
- на місцевому рівні змінити гендерну свідомість посадовців та сформуванати гендерну культуру взаємовідносин в управлінській сфері.

Для стабільного розвитку гендерної паритетності в суспільстві необхідні, перш за все, послідовні дії законодавчого органу та органів виконавчої влади у всіх напрямках діяльності державних інституцій і громадянського суспільства щодо їх об'єднання з метою демократизації України через досягнення рівності між чоловіками та жінками.

Література:

1. Кулачек О.І. Жінки в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування: проблеми та завдання на майбутнє //Зб. наук. пр. УАДУ /За заг. ред.

- В.І.Лугового, В.М.Князева. – К.: Вид-во УАДУ, 2000. – Вип. 2., Ч. 1. – С. 138–144.
- Кулачек О.І. Державна регіональна політика в контексті адміністративної реформи: шляхи для продуктивного партнерства //Зб. наук. пр. УАДУ/За заг. ред. В.І.Лугового, В.М.Князева. – К.: Вид-во УАДУ, 2001. – Вип. 1 – С. 307–318.
 - mvsinfo.gov.ua/events/2005/03/031505_1.html
 - Економічна доповідь головного управління статистики у Чернігівській області „Державна служба Чернігівщини у 2008 році”
 - Даудова Г.В. Актуальні проблеми реалізації гендерної політики на рівні регіональних органів влади /Г.В. Даудова //Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. – Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2006. – № 2 (29): У 2 ч. – Ч. 2. – С. 138 – 146.

Стадник Микола Михайлович,
*заступник директора Чернігівського
обласного центру зайнятості*

Стратегії та інноваційні механізми подолання гендерної дискримінації на ринку праці

У своєму виступі я ставлю за мету показати через ситуацію на регіональному ринку праці як сьогодні служба зайнятості вирішує питання щодо забезпечення рівних прав жінок і чоловіків в трудовій діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб.

Це один із ключових принципів державної політики зайнятості населення, над реалізацією якого служба зайнятості працює разом зі своїми соціальними партнерами. Я буду використовувати статистичні дані за останні два роки (2008р. та 2009р.), а також при необхідності наводити деякі результати роботи за I квартал 2010 року.

При цьому треба враховувати, що порівняння параметрів ринку праці у 2008 році з аналогічними параметрами ринку 2009 року не завжди коректне: у IV кв. 2008 року почали стрімко проявлятися негативні наслідки фінансово-економічної кризи, які продовжують впливати на ситуацію у сфері зайнятості і в даний час.

Перш за все коротко про основні показники обласного ринку праці на кінець першого кварталу поточного року.

Ринок праці області протягом січня-березня розвивався під впливом негативних наслідків фінансово-економічної кризи, яка призвела до погіршення стану зайнятості, кон'юнктури ринку праці, зменшення кількості і якості наявних вакансій.

Через стагнацію економіки суб'єктам господарювання не вдається досягти докризових обсягів введення нових робочих місць. В області створено 3,8 тис. робочих місць, а ліквідовано – 3,5 тис. р. м.

Фінансова неспроможність більшості підприємств і організацій звільняти працівників за скороченням і виплачувати їм вихідну допомогу провокує громадян звільнитися за згодою сторін та закінченню строку договору: за січень-березень їх надійшло до служби зайнятості 3,6 тис. осіб - кожен другий у загальній реєстрації. Звільнився за власним бажанням лише кожний шостий із зареєстрованих – 1,1 тис. осіб.

Протягом I кварталу 2010 року до центрів зайнятості в пошуках роботи звернулося 6,9 тис. осіб – на 26,2% менше проти аналогічного періоду 2009 року. Це є наслідком дії антикризових законів, зокрема, в частині віднесення більшості селян до зайнятого населення як членів особистих селянських господарств. За квартал отримали статус безробітного 1,5 тис. сільських мешканців, для яких наймана праця була основним видом діяльності.

Структура зареєстрованих незайнятих громадян така: 54,3% раніше займали місця робітників, 49,2% – молодь у віці до 35 років, 47,8% - жінки.

Загалом перебувало на обліку та отримувало комплекс соціальних послуг 24,5 тис. осіб – на 40,6% менше за показник 2009 року.

Під постійним контролем служби зайнятості знаходиться робота із забезпечення державою додаткових гарантій особам, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. Зокрема, для їх працевлаштування за поданням базових центрів зайнятості органами влади на 2010 рік заброньовано 478 робочих місць. З початку року до центрів зайнятості області за сприянням у працевлаштуванні звернулося 1,2 тис. квотників (на рівні минулорічного показника), з них 37,4% - це особи передпенсійного віку (438 чол.), 37,1% - жінки, які мають дітей (434 особи). Всього перебувало на обліку в центрах зайнятості 4,7 тис. осіб квотної категорії - на 23,7% менше відповідно. За сприяння служби зайнятості 387 квотників було працевлаштовано, в т. ч. 124 - шляхом надання дотацій роботодавцям, 73 (в т.ч. 26 чол. молоді, якій надається перше робоче місце) - на заброньовані робочі місця.

Перебували на обліку та отримували комплекс соціальних послуг 434 інваліди, в т.ч. 137 жінок, 90 молодих осіб віком до 35 років, 96 жителів сільської місцевості. При сприянні служби зайнятості 412 особам з обмеженими фізичними можливостями надано 2,0 тис. профорієнтаційних послуг.

У складних економічних умовах ведеться робота по виявленню і розширенню кола вакансій, взаємодії з роботодавцями по формуванню банку вакансій і підбору кадрів. Як результат, актуальними були 5,7 тис. вакансій від 1,9 тис. роботодавців, з яких за сприяння служби зайнятості укомплектовано 3,9 тис. вакансій (2/3 від загальної чисельності наявних). Станом на 01.04.2010 року на підприємствах та в організаціях області налічувалося 1,2 тис. вільних робочих місць (на цю дату рік тому – 2,4 тис.од.).

Крім відсутності необхідної кількості вакансій, має місце і значний дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили.

Протягом I кварталу 2010 року було знайдено роботу майже для 3 тис. незайнятих громадян, зокрема 300 безробітних працевлаштовано на робочі місця за рахунок надання дотацій роботодавцям.

Для активізації роботи із забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків продовжується робота щодо впровадження цільових семінарів з гендерного напрямку, залучення жінок до участі у клубних засіданнях, тренінгових заняттях з цієї проблематики. В області триває робота 10-ти гендерних інформаційних центрів – Бахмацького, Городнянського, Козелецького, Корюківського, Н.-Сіверського, Носівського, Ніжинського, Прилуцького, Чернігівських міського та районного, в інших центрах зайнятості діють гендерні куточки. Протягом кварталу відповідними послугами охоплено 11,4 тис. жінок.

Пріоритетом діяльності служби зайнятості в 2010 році залишається направлення на професійну підготовку та перепідготовку безробітних за робітничими професіями та під замовлення роботодавців. У I кварталі проходив професійне навчання 1091 безробітний, в основному під конкретні замовлення роботодавців.

З метою сприяння тимчасовій зайнятості, надання матеріальної підтримки безробітним, забезпечення у них мотивації до праці організовані громадські роботи, до участі в яких протягом I кварталу було залучено 1,6 тис. безробітних осіб.

Ситуація на зареєстрованому ринку праці набула позитивних ознак. Станом на 1 квітня 2010 року на обліку в центрах зайнятості області перебувало 16,4 тис. безробітних громадян – на 45,4% або 13,7 тис. осіб менше, ніж на цю дату рік тому; проти початку року цей показник вже поменшав на 0,8 тис. осіб або 4,6%. Відповідно рівень зареєстрованого безробіття по області проти початку року знизився з 2,7% до 2,6%; найбільшим він залишається в Городнянському районі – 7,5%, найменшим – у Козелецькому районі – 1,4%.

Традиційно вважається, що жінки на ринку праці більш соціально незахищені, ніж чоловіки. Щоб дослідити це питання, необхідно звернутися до статистичних даних.

Зараз на зареєстрованому ринку праці склад жінок і чоловіків рівний – 50%. Причому ця тенденція чітко простежується протягом останніх двох років.

Приблизна рівність жінок і чоловіків визначається і за звільненими за пунктом 1 статті 40 КЗпП України (скорочення), що стають на облік у службі зайнятості. У 2008 році жінки серед звільнених становили 57%, у 2009 році – 50%.

Проте криза показала, що в умовах зменшення попиту на робочу силу жінкам важче знайти собі роботу. Так наприклад, у відносно стабільному з точки зору зайнятості 2008 році серед 32,0 тис. громадян, працевлаштованих за допомогою центрів зайнятості, жінки становили 48,5%. У кризовому 2009 році було працевлаштовано 18,0 тис. осіб, при цьому частка жінок зменшилась до 44,2%.

Аналіз поданих роботодавцями вакансій і додаткові умови, які вони при цьому виставляють, дають підстави зробити висновок, що соціально відповідальний бізнес ще не став нормою взаємовідносин між найманим працівником і роботодавцем. Працевлаштування жінок, особливо тих, які мають малолітніх дітей, залишається проблемою на ринку праці. Норми законодавства та затверджені урядовими постановами механізми захисту прав

жінок на рівні з чоловіками права на зайнятість (а це, зокрема, бронювання робочих місць, надання роботодавцям дотацій) повною мірою проблеми не вирішують.

Відбулося зменшення кількості безробітних жінок, які брали участь воплачуваних громадських роботах. У 2008 році їх частка становила 56%, а у 2009 р. – 45,3%.

Не скористалися жінки і можливістю отримати нову професію чи спеціальність, яка б допомогла знайти у складній ситуації роботу. Так, якщо у 2008 р. проходило профнавчання 3909 жінок (54% від загальної кількості осіб, які навчалися), то у 2009 р. – 1412 жінок (39%).

Тому служба зайнятості цілеспрямовано працює над підвищенням інформованості жінок про ситуацію на ринку праці, їх законні права на трудову діяльність та можливі шляхи уникнути безробіття.

Упродовж січня-березня 2010 року для безробітних жінок, у тому числі тих, які мають дітей, проведено 189 семінарів „Жінка і праця” за участю 2302 осіб, 238 семінарів з гендерних питань за участю 3695 осіб.

Для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, застереження від типових помилок при працевлаштуванні, оволодіння уміннями та навичками самопрезентації 7,6 тис. жінок відвідали 1,3 тис. семінарів з техніки пошуку роботи.

Тема гендерної рівності постійно висвітлюється в Інтернеті на сайті обласної служби зайнятості (www.dcz.gov.ua/chg) у спеціальній рубриці „Реалізація гендерної політики”.

Продовжується співпраця служби зайнятості з Чернігівською обласною організацією Спілки жінок України. У рамках програми „Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” спеціалісти служби зайнятості продовжують навчання в Школі гендерної рівності. Представники служби зайнятості беруть активну участь в роботі обласної Дорадчої ради із запобігання торгівлі людьми.

Дотримання вимог законодавства про зайнятість населення постійно контролює інспекція обласного центру зайнятості, яка тісно співпрацює з органами державної інспекції праці, щоб не допустити порушень трудових прав громадян.

Пріоритетом в діяльності служби зайнятості із забезпечення гендерної рівності на ринку праці була і залишається тісна взаємодія з головним соціальним партнером – роботодавцем. Здійснюється комплекс заходів, щоб зацікавити керівників підприємств, кадрові служби, приватних підприємців до активної участі у реалізації державної політики зайнятості.

Вважаю, що обговорення питань гендерної рівності на сьогоднішній конференції за участю науковців, якісно підготовлені рекомендації допоможуть нам у подальшій роботі.

Страшко Є.М.

*кандидат історичних наук, доцент
Ніжинського державного університету
імені Миколи Гоголя*

Кухня чи парламент: де ваше місце, українські жінки?

Вислів "У влади - не жіноче обличчя" відомий всім. Натомість, як засвідчила практика виборів до Верховної Ради України 1998-2002 рр., жінки взяли досить активну участь у політичному процесі. Передусім маємо на увазі появу жіночих політичних партій та організацій. Проте питання "Де ж ваше місце, жінки: на кухні чи в парламенті?", - не є риторичним.

На перший погляд, відповідь ніби лежить на поверхні: за Конституцією України усі громадяни мають рівні права і можливості, незважаючи на стать. З іншого ж боку, численні гендерні дослідження, що з'явилися за останні п'ять років, засвідчують факт усунення жіночої частини від важелів управління державою. Нагадаємо, що гендер - це комплексне переплетіння відносин і процесів, а також фундаментальна соціальна складова, вкорінена у суспільну культуру, яка включає елементи стабільності і зміни, представляє одну з основ стратифікації суспільства за ознакою статі і у той самий час перебуває в нерозривному зв'язку з її біологічними функціями [1]. Отже, гендер визначає стать як соціальне поняття та явище, як все те соціальне, що утворюється над біологічною сутністю статі. Інакше кажучи, бути чоловіком чи жінкою - не є просто бути людиною з жіночою або чоловічою анатомією, бо саме цього не досить. Адже суспільство „наказує” індивідам відповідати визначеним соціокультурним запитам щодо прийнятих у ньому „зразків” поведінки та зовнішнього вигляду: чоловічого та жіночого[2].

Якби вся кількість проведених зустрічей, конференцій, прийнятих декларацій стосовно гендерної проблеми безпосередньо впливала на визначення ролі і місця жінок у політичному житті, то ми б уже були «попереду планети усієї». На жаль, попри всі обговорення даної теми у науковому колі та на державному рівні політичних зрушень в її розв'язанні не відбувається. Більше того, гендерний погляд на сучасні процеси в українській науковій думці лише почав розроблятися і, переконано зауважимо, ще не набув широкого розповсюдження. Тому кожен дослідник, який долучається до розробки гендерної тематики, стикається з багатьма неаналізованими проблемами, насамперед, відсутністю суспільного замовлення, науково-незрілою методологічною базою та категоріальним апаратом. Як наслідок, багато праць мають описовий характер, в яких фактично констатуються явища нерівноправного становища жінок у суспільстві, лише деякою мірою з'ясовуються ті чинники, що це спричиняють. Дослідників, які пропонують конкретні шляхи вирішення гендерних проблем в Україні, не так і багато. Відмітимо колективну працю харківських науковців „Femina Postsovietika Украинская женщина в переходный период: от социальных движений к

политике" [3]. У ній зібрані матеріали з проблем жіночих організацій України, участі жінок в сучасних політичних процесах, розглянуто можливість перенесення західноєвропейського феміністичного досвіду на український ґрунт. На сьогодні це чи не єдине фундаментальне дослідження гендерної проблематики в Україні. Спробу комплексного розгляду становища жіноцтва зробив колектив одеських дослідників. У книзі „Жіночі студії в Україні: жінки в історії та сьогодні" [4] на основі широкого кола історичних джерел та літератури аналізується становище українського жіноцтва, його громадянська активність у різні історичні періоди. Дослідження цінне тим, що тут подано широкий бібліографічний довідник вітчизняних наукових праць з гендерної проблематики. Отже, проблему поставлено. Які ж її основні показники?

Статистичний аналіз кількості державних службовців засвідчує фактичне існування своєрідної „гендерної піраміди" усередині всіх гілок влади: де більше влади, там менше жінок. Так, серед керівників першої категорії жінок - 8,3%, другої - 16,3%, третьої 22,5%, четвертої - 36,9%, п'ятої - 46,7%, шостої - 65,5% [6]. І це все відбувається на фоні нібито широкої законодавчої бази в захисті прав жінок, яка існує в нашій державі. Так, зокрема, 5 березня 1999 р. Верховна Рада України прийняла Постанову про схвалення Декларації про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок. 6 травня 2001 р. з'являється Постанова Кабінету Міністрів України „Про національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню тендерної рівноправності у суспільстві на 2001 - 2005 рр.". Нагадаємо, що такий же план дій існував і в 1997 - 2000 рр.

Фактично ж усі ці постанови не виконуються через відсутність чітких механізмів їх втілення. Тому гендерна "піраміда" влади, що склалася історично, не відповідає реальним цінностям суспільства, на сьогодні потребує докорінних змін. Новітні світові тенденції оновленого розвитку суспільства переконливо доводять, що залучення жінок до важелів управління державою є необхідною умовою подальшого прогресу нашої країни у бік людиноцентрованої демократії. Аналіз західноєвропейського досвіду включення жінок до активної політичної діяльності показує, що є декілька шляхів виконання даного завдання. .

По-перше, це консолідація жіночого руху, створення парасолькового керівного органу, на який покладається обов'язок лобіювання жіночих інтересів у державних органах та політичних партіях. Однак сучасний український рух жінок, у силу свого розмаїття, неспроможний об'єднатися. Відповідно, рух не має можливості органічно співпрацювати з державою задля встановлення основних засад партнерської демократії в країні.

По-друге, „позитивні дії" з боку самих партій, як-то: заохочення жінок висувати своїх кандидатів у виборах на керівні посади, організація фінансової допомоги жінкам-кандидатам, проведення спеціальних курсів, семінарів, конференцій для жінок, котрі виявляють бажання розподілити з чоловіками владні функції. Досвід українського політичного життя переконує, що сучасні партії надто захоплені амбіціями своїх лідерів, щоб вирішувати "другорядні" гендерні питання. Так, Народний Рух України, Ліберальна партія України

налічують у своїх лавах близько 40% жінок. Соціалістична партія України, Партія зелених України - до 45%, Комуністична партія України - близько 50% [8]. Цілком зрозуміло, що подібне залучення жіноцтва до політичних утворень має на меті лише збільшення кількості їх членів.

По-третє, активність самих жінок, які входять до складу партій та жіночих організацій, що виступають їх структурними одиницями. Така діяльність спрямована у бік тиску на керівні органи відповідних структур з метою надання жінкам більших можливостей для партійного зростання. Хоча зауважимо, що і цей шлях повною мірою не використовується. Досвід діяльності Всеукраїнського жіночого народно-демократичного об'єднання „Дія” (співпрацює з Народно-демократичною партією), Міжнародної організації „Жіноча громада” (співпрацює з Народним Рухом України), Всеукраїнської громадської організації Союз жінок-трудівниць „За майбутнє дітей України” (співпрацює з соціалістичною партією України) показує, що, незважаючи на проведення ними численних конференцій, семінарів, тренінгів тощо, доля жінок у виборчих списках цих партій незначна. До слова, на виборах до Верховної Ради України 1998 р. у списках НДП було - 10,1% жінок, блоку Соціалістичної та Селянської партії - 10%, РУХу - 9,8%. Проте, серед перших кандидатів у списку, які мали найбільше шансів потрапити до парламенту, жінок в НДП не було зовсім, блоці Соціалістичної та Селянської партії - лише дві, у РУСІ - три [9].

По-четверте, застосування на парламентському та державному рівнях політики так званої "позитивної дискримінації", її інструмент - гендерні квоти, а саме мінімальні кількісні норми участі у владних структурах обох статей. У Західній Європі вони зазвичай встановлюються на рівні від 10% до 50%. В основному „позитивна дискримінація” розглядається як вимушений тимчасовий захід, розрахований на швидке усунення історичної несправедливості по відношенню до жінок. Зрозуміло, знаходяться як прихильники квот, так і противники. А тому й не всі країни та партії пішли на цей крок, не безпідставно вважаючи, що така модель знизить рівень професійності політиків.

То чи потрібно в Україні на державному рівні вводити подібну „позитивну дискримінацію”? Ще живі в пам'яті ті часи, коли існували квоти жінкам на виборах до Верховної Ради СРСР. Як наслідок, їх частка становила 33% від усієї чисельності парламенту, 90% з них обирались за соціальним походженням і формою трудової діяльності [10]. Тому вони склали 72% непартійних депутатів, до того ж переважно були робітницями здебільшого молодого віку та рідко переобирались на наступний термін [11]. У сучасних умовах перехідного періоду реалізовувати квотування, на нашу думку, потрібно дуже й дуже обережно. Хоча зрозуміло, що цим жінкам буде гарантовано безперешкодне просування по щаблях системи влади, активізація політичної діяльності жіночої частини суспільства, збалансування правових реалій чоловіків і жінок у досягненні певних цілей і тим самим ширше репрезентування на державному рівні інтересів усіх верств суспільства. З іншого боку, існує небезпека приходу до влади непрофесійних політиків. Партії можуть піти на запрошення у свої

ряди жінок з числа знайомих, членів сімей, суспільних кланів тощо, з метою мати більш привабливий вигляд і формально виконати відповідну норму закону. В реальності ж переважно такі жінки політичною діяльністю займатися не будуть.

Отже, як ми бачимо, існують і плюси, і мінуси законодавчого закріплення гендерного квотування. На нашу думку, сучасна Україна ще не готова до такого кардинального заходу. Потрібно пам'ятати, що квоти - це не панацея, а швидше засіб, який гарно працює лише у комплексі системи умов, необхідних для руху жінок на політичний олімп і їхньої реальної участі у владі [11]. Покращення ситуації ми бачимо через внесення у виборче законодавство України норм, відповідно до яких буде здійснюватися символічна фінансова допомога державою тих виборчих об'єднань, котрі самі будуть використовувати гендерні квоти. Серед інших умов виділимо такі: високу правову освіту населення в цілому та жінок зокрема; готовність суспільства до сприйняття жінки-політика; поширення серед населення ідей рівноправ'я та гендерної демократії; створення структурованої партійної системи; активізація жіночих суспільних рухів. Переконані, що при подальшому зростанні виробництва в Україні, коли гендерна рівність стане фактором соціальної стабільності, до цієї проблеми будуть ще неодноразово звертатися.

Поряд з цим, безумовно, великого значення для збільшення представництва жінок у парламенті має і форма проведення виборів. Відповідно до західноєвропейського досвіду пропорційна виборча система, за якою вибори здійснюються за партійним списками кандидатів, більше сприятиме просуванню жінок до парламенту, ніж системи мажоритарні, коли в окремому окрузі від кожної партії пропонується лише один кандидат. У такому випадку часто спрацьовує гендерний ценз, в основі якого лежить використання гендерних традиційних стереотипів проти жінок-кандидаток, фактична підтримка владою кандидатів-чоловіків і таке інше. І, навпаки, при складанні списку кандидатів партії, намагаючись досягнути прихильності жіночого електорату в цілому, зацікавлені у тому, щоб обидві статі були представлені більш-менш рівноправно та рівномірно.

Аналіз виборчих кампаній 1998 та 2002 рр. в Україні засвідчив той факт, що всі політичні партії та блоки не виявили бажання використовувати принцип паритетності при формуванні списків своїх кандидатів у депутати в багатомандатних округах. До того ж у найбільш прохідних частинах списків - у перших десятках і двадцятках, жінок майже не було. Такі партії та виборчі блоки, як Народна партія вкладників та соціального захисну, Партія зелених України, Українська морська партія, Народний Рух України, Блок Демократична партія країни - партія „Демократичний союз”, Українська Національна Асамблея загалом не включили жінок у перші двадцятки кандидатів.

Отже, на сьогодні проблема залучення жінок до активної політичної діяльності та їх просування на вищі сходинки державної драбини залишається відкритою. Практика засвідчує, що сучасне українське жіноцтво залишається на кухні, і лише окремими представницям прекрасної половини суспільства

вдається прорватися в тісні чоловічі ряди політиків. Не звертати уваги на дану проблему ми не можемо, бо у такому разі демократичність перетворень, що відбуваються в Україні, можна упевнено поставити під сумнів.

Поява низки публікацій, досліджень, дискусій, що точаться стосовно гендерного аналізу політичного олімпу, все ж засвідчують про певні зрушення в даному напрямку. Цей факт підтверджує, що в майбутньому з подальшим створенням громадянського суспільства жінки займуть рівне з чоловіками місце в українському парламенті.

Література:

1. Пушкарева Н. Л. Гендерные исследования: рождение, становление, методы и перспективы // Вопросы истории. - 1998.- № 6.
2. Лавриненко Н. Гендерні (соціостатеві) ролі та нерівність // Слово і час. - 1997.- № 2. - С. 74.
3. „Femina Postsovietika Украинская женщина в переходный период: от социальных движений к политике/ И. Жеребкина. - Х.: Харьковский Центр Гендерных Исследований, 1999. – 335 с.
4. Жіночі студії в Україні: жінки в історії та сьогодні / Смоляр Л. О. - О.: Астро Принт, 1999. - 440 с.
5. Жінки і чоловіки в Україні. Статистичний збірник / Качалова І. - К.: Держ. Ком.Стат. України, 1999. - С. 62.
6. Дармограй Н. М. Культура державотворення в Україні: гендерний аспект // Статистика України. - 2002. - № 1. - С. 33.
7. Покотило Н. Доповідь на загальнопартійній науково-практичній конференції „Жінки і влада" // Вибір. - 2000. - № 1-2. - С.154.
8. „Femina Postsovietika Украинская женщина в переходный период: от социальных движений к политике/ И. Жеребкина. - Х.: Харьковский Центр Гендерных Исследований, 1999. - С. 120 -121.
9. Іващенко О. Участь у політиці України // Слово і час. - 1997. - № 2. - С. 69.
10. Кочкина Е. В. Женщины в российских органах власти // Общественные науки и современность. - 1999. - № 1. - С. 177.
11. Степанова Н. М. Опыт использования гендерных квот в странах Западной Европы // Общественные науки и современность. – 1999. - № 4. - С.192.

Кальницька Катерина Олексіївна,
кандидат психологічних наук, доцент
Чернігівського державного інституту економіки
і управління

Гендерні ролі та стереотипи як підґрунтя жіночої дискримінації

Ідея про те, що жінки у певному сенсі поступаються чоловікам, виникла багато століть тому в історії західних цивілізацій і незахідних культур, в яких чоловіки традиційно займали чільне місце. Це загальне правило має кілька

вартих уваги винятків, коли жінки відігравали надзвичайну духовну або політичну роль (наприклад, богині – жінки грецького Олімпу, роль матері в давньоримській культурі, Діва Марія в християнстві, дама в період Середньовіччя й Ренесансу, королеви, починаючи з XVII століття).

Уявлення про жіночу неповноцінність проникли до психології особистості вже на початкових етапах її розвитку. Спрощені інтерпретації фройдистської психології – приклад тенденції розглядати чоловічу психологію як свого роду зразок, з яким можна порівнювати менш досконалу жіночу психіку.

В останні десятиліття ставлення західного суспільства до жінки різко змінилося. Загальна фемінізація (або демаскулінізація) західного суспільства характеризується стрімким виходом жінок на ринок праці і все частішою їх появою на високих постах, про що до недавнього часу не могло бути й мови. Безумовно, чоловіки залишають за собою лідируючі позиції в бізнесі й політиці і рівень успіхів, досягнутих жінками, в різних країнах неоднаковий. Разом з тим, у більшості країн відсоток жінок у юридичних та медичних професіях, а також в науці зростає. У багатьох країнах успіхи жінок у навчанні перевершують успіхи чоловіків. Але в той же час середній дохід жінок значно менший за дохід чоловіків, що відображає швидше адміністративну політику установ, ніж особистісні характеристики. Оскільки жінки народжують дітей і в основному на них покладене обов'язок догляду за ними, оскільки саме з матір'ю найчастіше після розлучення залишається дитина, жінки частіше зазнають утисків на роботі та переривають свою професійну кар'єру і нерідко опиняються у фінансовій скруті при відсутності відповідного соціального захисту.

Протиставлення „чоловічого" і „жіночого" світів відбивається в специфічних гендерних приписах і обов'язках чоловіків і жінок, а також пов'язаних з ними гендерних стереотипах. Сукупність норм, що вміщують узагальнену інформацію про властивості, які притаманні кожній статі, називається гендерними ролями. Суспільство через гендерні ролі формує психологічні якості індивідів, заохочуючи розвиток одних і гальмуючи інші. Через гендерні соціокультурні конструкти суспільство детермінує також стиль поведінки, стиль одягу, форму спілкування особистостей. У цьому розумінні бути чоловіком або жінкою означає виконувати ту чи іншу гендерну роль, яка нав'язується індивідові на підставі його біологічної статі.

Вплив гендерної ролі на особистість дуже великий. У людини є тенденція вживатися в роль, яка змінює поведінку, а потім і самого індивіда. Система гендерних ролей детермінує не тільки поведінку чоловіка і жінки, але й оволодіння ними професійними знаннями. Гендерна роль моделює комбінацію рис, формує гендерні якості індивіда, розкриває в певному напрямку його здібності, направляє на здійснення тих чи інших видів діяльності. Отже, засвоєння людиною певної гендерної ролі детермінує всі інші її особистісні якості.

Останнім часом увагу соціальних психологів привертає те, що традиційні стереотипні гендерні ролі обмежують розвиток особистості і призводять до

соціальної нерівності. Результати досліджень показують, що традиційно стереотипна жіноча роль, за якою жінок оцінюють за критеріями їх молодості і фізичної привабливості, може спричиняти в багатьох нервові розлади і призводити до зниженої самооцінки. Ще в 1963 році вийшла книга американської дослідниці Бетті Фрідан „Особливий дар жінки“, в якій вона показала, що навіть ті жінки, які завжди мріяли про роль дружини і матері, відчувають незадоволення своїм станом берегині. Непрацююча домогосподарка не може задовольнити багато зі своїх психологічних потреб. Крім того, фінансова залежність від чоловіка зменшує її вплив в сім'ї. Працюючі жінки, незважаючи на подвійний тягар обов'язків на роботі і в сім'ї, все ж таки виграють від свого стану порівняно з непрацюючими. Проте, якщо працюючі жінки бажають зробити кар'єру на роботі, вони зустрічаються з явищем „скляної стелі“. Ця метафора виражає той факт, що в багатьох організаціях існує немовби невидима стеля, вище якої жінки не можуть піднятися. Це відбувається не тому, що жінки не мають відповідних якостей, а тому, що існують гендерні стереотипи, згідно з якими жінка може виконувати другорядну роль порівняно з чоловіками.

Гендерні стереотипи часто поширюються засобами масової інформації. Багато з того, що ми дізнаємося про чоловіків і жінок, залежить від того, якими ми бачимо їх по телевізору і в кіно, на сторінках газет і журналів. Наукові дослідження обмежень, які накладаються традиційною гендерною роллю на розвиток особистості, показують, що традиційно-стереотипні гендерні ролі необхідно змінювати.

Проте уявити майбутнє суспільство таким, в якому не існує відмінностей між чоловіками і жінками, важко, та воно і не потрібно. Наразі ситуація змінюється в сторону гендерної рівності, про що засвідчує зміна тенденцій щодо гендерно-рольових наставлень, яка відбулась за останні 50 років. Отже, трансформація суспільства не може не позначитись на змінах в системі гендерних ролей. Багато дослідників, аналізуючи історичні зміни в гендерній культурі, акцентують увагу на загальній тенденції радикальної ломки традиційної системи гендерної стратифікації, відмічають різке послаблення поляризації чоловічих і жіночих ролей.

Статевий розподіл праці втратив минулу жорсткість і нормативність, кількість виключно чоловічих і виключно жіночих занять помітно зменшилась. Більшість соціальних ролей взагалі не диференціюється за статевою ознакою. Загальна трудова діяльність і спільне навчання значною мірою нівелюють відмінності в нормах поведінки і психології чоловіків та жінок.

Проблеми у зв'язку з гендерними стереотипами виникають найчастіше тоді, коли вони надузгальнені або неправильні, що може призводити до низки негативних поведінкових феноменів – забобонів, дискримінації, сексизму. Якщо забобони – це невинуватене негативне наставлення по відношенню до жінок, то дискримінація – це невинуватене негативне поведінка. Проте, наставлення, обумовлені забобонами, не обов'язково призводять до ворожих проявів, і не всі прояви пригноблення витікають із забобонів. Сексизм являє собою індивідуальні наставлення, дискримінаційну поведінку по відношенню

до представників певної статі; також він проявляється в інституалізованій практиці, яка полягає в тому, що представницям жіночої статі нав'язується підлегле становище.

Американський учений Девід Майєрс ставить риторичне питання: «Мізогінія – це ненависть до жінок. Чи є відповідний термін для позначення ненависті до чоловіків? Відповідь: у більшості словників такого слова немає».

Більшості жінок відомо про існування гендерних забобонів. Вони переконані, що статева дискримінацію відчуває переважна кількість працюючих жінок, яка виражається в нижчій заробітній платні для жінок, а також у найнижчій оплаті традиційно жіночої праці – догляд за дітьми. І в нашій країні, і в США прибиральники сміття, паркувальники авто чоловіки отримують більше, ніж вихователі дошкільних закладів (останні традиційно жінки). Однак дослідниця Фей Кросбі з колегами в повторному експериментальному дослідженні встановила: більшість жінок заперечують у себе почуття, начебто саме вони є об'єктами дискримінації. Вони вважають, що дискримінації зазнають інші жінки. Їх роботодавці не є нечесним. Справи у них йдуть краще, ніж у жінок в середньому. Оскільки вони не скаржаться, керівники установ – навіть тих, де дискримінація є очевидною, – можуть увірувати в перемогу справедливості.

У цілому у світі за межами демократичних країн гендерна дискримінація була дуже поширеною. Про це свідчать дані 90-х років ХХ ст.

- Серед дітей у всьому світі, серед тих, хто не навчався в школі, дві третини складають дівчата. Кількість неписьменних жінок у всьому світі (600 мільйонів) перевищує кількість неграмотних чоловіків (350 мільйонів) на 70%.
- У Саудівській Аравії жінкам не дозволяється керувати автомобілем. У Судані їм заборонено покидати межі країни без дозволу чоловіка, батька чи брата.
- У Південній Кореї хлопчиків народжується на 14% більше, а в Китаї – на 18%. Аборти, зумовлені селекцією за статтю, а також умертвіння новонароджених мали результатом 76 мільйонів, м'яко кажучи, «втрачених жінок».

На сьогодні вираження забобонів проти жінок менш поширено, ніж п'ять десятиліть тому. Але разом з тим, наукові методи, чутливі до завуальованих забобонів, усе ще виявляють їх широку поширеність.

Чи помічаємо ми прояви сексизму? Неможливо викоренити сексизм, якщо не звертати уваги на сексистські настановлення і поведінку. Це здається самоочевидним. Однак що відбувається, коли носіями сексистських настановлень несподівано виявляються звичайні жертви цих настановлень, а саме жінки? І крім того, хто проявляє більшу чутливість до фактів, котрі можна трактувати як прояви сексизму, – чоловіки чи жінки? Ці цікаві проблеми стали предметом експериментального дослідження зарубіжних психологів Роберта Берона, Мери Берджис, Чуан Фен Као.

Вони аналізували судження індивідів, які помічали гендерні упередження проти жінок, що проявляються особами і чоловічої, і жіночої статі.

Прогнозувалося, що коли дискримінуючі дії скоюють жінки, вірогідність того, що досліджувані віднесуть дії до категорії сексистських, менше, ніж коли ці дії здійснюють чоловіки. До такої гіпотези вчені прийшли керуючись деякими теоретичними міркуваннями.

По-перше, якщо зробити цілком правдоподібне припущення про те, що, згідно з гендерними стереотипами, чоловіків вважають агентами сексизму, а жінок розглядають як жертв сексистських дій, то можна стверджувати, що і сформульований вище прогноз обумовлений гендерними стереотипами. По-друге, якщо припустити, що в стереотипних уявленнях чоловіки є носіями сексизму, а жінки розглядаються в якості жертв, то в літературі з соціального пізнання можна знайти достатньо даних, які свідчать про те, що подібні стереотипи можуть викликати при сприйнятті забобонів ефект самопідкріплення.

На інтерпретації дискримінуючих дій, які спрямовані проти жінок, можуть робити вплив семантичні чинники. Цілком можливо, що більшість населення країни припускає: термін сексизм, як і термін чоловічий шовінізм, застосовується лише по відношенню до дій чоловіків. Якщо це правда, то частка дій чоловіків, віднесених до сексистських, буде непропорційно великою, оскільки, відповідно до такого «народного» визначення, тільки чоловіки можуть здійснювати сексистські дії. Така семантична упередженість, безсумнівно, може набувати серйозного соціального значення. Той факт, чи будуть дії індивіда віднесені до категорії сексистських, може мати важливі міжособистісні, соціальні і юридичні наслідки. Більше того, оскільки присвоєння ярлика «сексистський» є важливим засобом здійснення соціального контролю, то невміння правильно класифікувати випадки прояву упередженості (незалежно від того, чим пояснюється це невміння - семантичними помилками або раніше сформованими очікуваннями), ускладнює боротьбу з цими проявами та ускладнює зміну такої поведінки.

Таким чином, існує цілий ряд концептуальних підстав для такого прогнозу: дискримінуючі дії, що походять від несподіваного джерела, з меншою ймовірністю будуть віднесені до таких, ніж аналогічна поведінка, що виходить з очікуваного витoku. Люди з більшою ймовірністю віднесуть дискримінуючі жінок дії до категорії проявів сексизму, якщо ці дії відповідають їх культурним очікуванням, що стосуються статі жертви та особи, яка вчинила ці дискримінації.

Подібне упередження може мати кілька важливих наслідків, одним з яких є те, що свідки, дійові особи і навіть жертви сексистської поведінки з меншою ймовірністю усвідомлюють дискримінаційний характер таких дій, якщо вони виходять з несподіваного джерела (у даному випадку від жінки).

Ще одне питання виникло у зв'язку з впливом статі досліджуваних. Використовуючи випробовуваних як чоловічої, так і жіночої статі, автори змогли також оцінити, чи дійсно представники однієї статі більш схильні інтерпретувати дані дії як сексистські, ніж представники протилежної статі. Очікувалося, що жінки з більшою ймовірністю, ніж чоловіки, будуть ідентифікувати таку дискримінацію, і що дійові особи - чоловіки значно

частіше чинять дискримінуючі жінок дії, ніж діючі особи - жінки. Для перевірки цієї гіпотези було проведено коротке пілотажне дослідження.

На заняттях із вступного курсу психології 42 студенти коледжу (21 чоловік і 21 жінка) читали серію коротких оповідань, в яких дійова особа зачіпала права жінок або чоловіків. Потім випробовуваних просили вказати найбільш ймовірні вік, місце народження, стать і освітній рівень цієї особи.

Єдиною категорією, з приводу якої у випробовуваних були яскраво виражені очікування, була стать: 88% випробовуваних (17 чоловіків і 20 жінок) вказали, що в ситуаціях, коли порушуються права жінок, дійовою особою з більшою ймовірністю є чоловік. Далі, тільки 2% досліджуваних вказали, що жінки можуть зачіпати права інших жінок, і 9% не висловили жодних переваг. І навпаки, на питання, що стосувалися категорій віку, місця проживання та освітнього рівня, випробовувані найчастіше відповідали: «будь-хто». Ці результати узгоджуються з припущенням про наявність у досліджуваних сильних очікувань того, що чоловіки частіше, ніж жінки, здійснюють дискримінаційні дії, спрямовані проти жінок.

Висновки. У понятті „гендерна роль” підкреслюються вимоги і очікування суспільства щодо поведінки особистості тієї або іншої статі. Це поняття виступає ланкою зв'язку між особистістю і соціумом, між культурою суспільства і структурою особистісних рис.

Стереотип – це думка про особистісні якості групи людей (у даному контексті - жінок), що має зерно істини. Стереотипи можуть бути надміру узагальнені, неточні та резистентні до нової інформації. Якщо гендерні рольові норми – це уявлення людей про те, як *повинні вести* себе жінки і чоловіки, то гендерні стереотипи - уявлення людей про те, як *дійсно поводять* себе чоловіки і жінки.

Забобони – це невиправдано негативні наставлення. Дискримінація – невиправдано негативна поведінка. Сексизм може мати відношення до упереджених наставлень індивіда, до його дискримінаційної поведінки або до інституалізованої практики пригнічення (навіть при відсутності наміру слідувати забобонам).

Дискримінації, що походять із неочікуваного джерела, навряд чи будуть розглядатися як такі під впливом стереотипів сприймання та викривлень інтерпретації. Для зміни дискримінаційної поведінки необхідно спочатку помітити і правильно класифікувати дискримінуючу дію. Нездатність розпізнати дискримінаційну поведінку, коли вона має місце, і дати їй відсіч часто слугують мовчазною підтримкою дискримінацій. У подібних випадках мовчання занадто часто має на увазі згоду і співучасть.

У цілому, спеціалісти з проблем гендерної рівності схильні стверджувати, що жінки зазвичай потерпають від дискримінації з боку чоловіків. Власне, йдеться про те, що у своїх впливах чоловіки традиційно намагаються домінувати над жінками, обмежуючи їхні права доступу до інформації, прийняття рішень тощо.

Проте існують й інші думки. Так, Жан Бодріяр пропонує розглядати таку розрізнявальну опозицію, коли жіноче не протистоїть чоловічому, а зваблює

його. Чоловіча сила - сила виробництва. Єдина, але непереборна сила жіночності – сила спокуси, яка має могутню здатність анулювати силу виробництва.

Цілком припустима і в якомусь розумінні більш цікава, на думку і французького постмодерніста, і сучасного українського вченого Віталія Татенка, така гіпотеза: жіноче ніколи й не було закріпаченим, воно і тільки воно завжди панувало. Рушійною силою тут виступає вже не заздрість до фалоса, а, навпаки, заздрість чоловіка до жіночої плодючості. Із цього випливає, що чоловіче завжди було залишковим, вторинним і крихким утворенням, котре належало обороняти за допомогою всіляких хитрощів. Свою владу чоловіки встановили з однією метою - протидіяти споконвічній могутності й перевазі жінки. Тому, мовляв, потрібно було будь-що віднайти якийсь відмінний - суто чоловічий - соціальний, політичний, економічний устрій, аби цей привілей можна було применшити й принизити.

Крючков Анатолій Іванович,
*завідувач кафедри гуманітарних
наук, доцент Чернігівського
державного технологічного
університету*

Деякі проблеми соціалізації сучасної студентської молоді: гендерний аналіз

Студентська молодь завжди уособлювала майбутнє людства. Разом з тим, намагаючись брати повноцінну участь у житті суспільства, молоді люди, з одного боку, намагаються якнайшвидше вписатися в існуючий порядок, соціалізуватися, а з іншого боку, як основний людський ресурс розвитку країни, виконують роль основного елементу рушійної сили, що тяжіє до перетворень усталеного порядку, є провідником соціальних змін, економічною розвитку, науково - технічного прогресу. Творча уява, ідеали, енергія і потенціал студентської молоді мають важливе значення для забезпечення прогресивного розвитку суспільства.

Відповідно до декларації "Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні", незвичайний за темпами драматизм змін ставить перед молоддю проблеми, пов'язані з виживанням, з засвоєнням грандіозної за обсягом інформації, з вивченням і освоєнням нових видів техніки і технології, формуванням світогляду. Усе це обумовлює актуальність питань, пов'язаних з процесами соціалізації студентської молоді.

Велику увагу необхідно звернути на питання більш швидкого подолання негативних наслідків недалекого підходу до соціальних проблем молоді, особливо студентської, бо ж саме вона за

своїм суспільним становищем складає резерв висококваліфікованих спеціалістів в різних сферах життя. На ідеалах і переконаннях студентської молоді не могли не позначитись руйнівні процеси в економіці, науці та культурі. Стикаючись з недосконалістю сучасності, студентська молодь все частіше повертається до минулого, де поряд з перемогами є трагедії. У свідомості і душах молодих людей, що формуються, усе це викликає змішання. В пошуках відповідей на питання, що постають перед нею, молодь звертається до науки, яка покликана пояснювати минуле й сучасне, давати прогнози на майбутнє.

Сьогоднішня українська студентська молодь віддає перевагу активній життєвій позиції. Результати опитувань студентів Чернігівського державного технологічного університету, отримані в 2008 році, свідчать про те, що у своєму житті вони покладаються на особисті знання, здібності та сили. Переважна більшість респондентів схильні вважати, що долю людини визначає головним чином вона сама, а не зовнішні обставини. Розбіжності між чоловіками і жінками складають 2 - 3 %. Це засвідчує достатню зрілість сучасної студентської молоді у сенсі самостійності, покладання на особисті здібності, готовність до активного будування щастя і життя.

Оцінюючи чинники, важливі сьогодні для досягнення успіху, переважна більшість опитаних респондентів вказали на освітній фактор (94,9% - чоловіки і 82,7% - жінки). Отже, нинішнє молоде покоління цілком усвідомлює колосальне значення освіти в процесі життєдіяльності людини. Серед факторів успіху дуже важливе значення надається й тим аспектам освітньої підготовки та навчання, які відповідають потребам "ринкової" переорієнтації суспільною життя. Йдеться про володіння такими технічними засобами, як комп'ютер, автомобіль тощо. Володіння технічними засобами для досягнення успіху вважають дуже важливим 99,8% чоловіків і 74,8% жінок, важливим певною мірою - відповідно 80% і 60%, зовсім не важливим - лише 4% і 7% респондентів;

Знання іноземних мов як чинника досягнення успіху вважає важливим 61,9%; чоловіків і 53,2% жінок. Важливим певною мірою - відповідно 42,3% і 35,1%, а зовсім не важливим - 7% і 9%.

Серед інших суспільних інститутів церква є помітним авторитетом і серед молоді. Сьогодні ми спостерігаємо не лише зростання поваги молодого покоління до релігійних традицій свого народу, а й бажання значної частини молоді транслювати усвідомлення цінностей релігії і віри майбутнім поколінням для моралі. 70,3% жінок і 51,2% чоловіків, серед опитаних, вважають за необхідне або принаймні корисне виховання вдітей такої якості, як релігійність.

Як свідчать дані соціологічного дослідження щодо важливості різних видів культурної діяльності студентської молоді за статтю, жінки більше, ніж чоловіки орієнтовані на культурну сферу. Так, відвідування кінотеатрів, концертів, виставок вважають важливим 60 % жінок і 39,4% чоловіків, читання художньої літератури –відповідно 76,4% і 48,2%.

Але мотиви звернення значної частини студентів до мистецтва в основному мають розважальний характер, а не інформаційно-художній. Дослідження виявило, що в основній масі студентів недостатньо сформувалися потреби постійного спілкування з мистецтвом, відношенням до нього як духовного багатства. І розбіжності серед студентської молоді за статтю зовсім не значні, складають 1-1,5%.

Критичне ставлення студентів до негативних явищ нашого сучасного життя інколи переходить у відверте критиканство, неприйняття істинно духовної культури. Найбільш чітко суперечливості в свідомості молодих людей проявляються в сфері моральності. Знижується рівень моральної відповідальності, формується легковажне ставлення до шлюбу, сім'ї, дозвілля. Так, переважна більшість студенток вважають торгівлю своїм тілом прибутковою справою. П'ята частина опитаних студенток відповіли, що досягнення своєї мети можна досягти вдалим заміжжям, а студенти - чоловіки не заперечують насильство. Не вірять у любов між чоловіком і жінкою 30% опитаних респондентів.

Наші дослідження фіксують, що серед тих молодих сімей, які відзначили наявність сімейних конфліктів, третина респондентів відповіла, що сварки бувають передусім через незадовільні життєві відносини, нестачу грошей, втручання батьків у їхні взаємини, різне розуміння розподілу домашньої роботи, зловживання алкоголем з боку чоловіків, несерйозне ставлення до виконання обов'язків чоловіка та батька, ревності, відсутність кохання та почуттів одне до одного. З метою усунення конфліктних ситуацій, поліпшення сімейних стосунків важливо надавати молодим сім'ям не лише матеріальну допомогу, а й правову і психологічну у формі індивідуальних консультацій фахівців.

Гендерний аналіз особливостей у ставленнях, орієнтаціях, поведінці жінок і чоловіків у житті виявив такі відмінності: чоловіки більше, ніж жінки, орієнтовані на самоствердження у професійній діяльності; жінки більше, ніж чоловіки, позитивно ставляться до релігійних традицій, цінностей релігії і віри для збереження моралі; жінки більше, ніж чоловіки, орієнтовані на культурну сферу; чоловіки порівняно з жінками, дещо частіше обирають раціональну лінію поведінки в конфліктних ситуаціях.

Таким чином, у свідомості студентської молоді формується орієнтація на таку особистість, яка, перш за все, цінує своє життя і сподівається на свої власні сили. Це треба враховувати в сучасній філософії освіти, у виховній роботі з молоддю. Система освіти повинна сприяти формуванню в молодих людей активного енергійного ставлення до життя, свого майбутнього, а отже, і майбутнього своєї країни. Цьому буде сприяти введення спеціального курсу для студентів вищих навчальних закладів з основ життєтворчості особистості в сучасних умовах.

Козинець Ірина Миколаївна,
*викладач кафедри соціальної роботи
Чернігівського державного інституту
економіки і управління*

Гендерне навчання та виховання в сучасній системі освіти України

У сучасних психолого-педагогічних дослідженнях проблеми гендерного розвитку особистості набувають особливої актуальності в умовах розбудови громадського суспільства, бо саме в навчанні та вихованні виробляється не лише гендерна поведінка, а й концепція чоловічої та жіночої психології. Інтерес до цієї проблеми зумовлений тим, що категорія статі – одне з найважливіших історико-культурних та соціальних надбань людства.

Проблеми гендерного виховання не є “новітнім відкриттям” в Україні. Про це свідчать праці В. Сухомлинського, який, хоч і не використовував поняття “гендер”, на десятиріччя випередив широко пропаговану нині теорію андрогінного виховання. Чимало його думок можуть слугувати абеткою гендерного виховання: “неприпустимо пояснювати ті чи інші позитивні чи негативні риси приналежністю до тієї чи іншої статі, тим більше протиставляти дівчат хлопцям або навпаки”.

Основоположник вітчизняної дитячої антропології К. Ушинський палко захищав “принципи особистої людської волі, людської гідності, рівності людей перед законом, поваги до прав усякої людини, хто б вона не була”. Він писав, що „для християнства чоловік і жінка — особи рівноправні, однаково самостійні й однаково відповідальні”.

Переконливими нині є слова А. Макаренка щодо підвищення уваги громадськості до гендерних засад сімейного виховання, необхідності подолання стереотипу „Все в руках жінки”: “Ми занадто багато експлуатуємо жінок. У комуні я добився, щоб там не було експлуатації дівчат, а у житті я бачу, що ще ні...”.

Гуманістичні настанови В. Сухомлинського щодо гендерного виховання підлітків та юнацтва, формування дитячих уявлень про мужність, жіночність, побудову педагогічного процесу на засадах рівності, егалітарності і тепер є найактуальнішими у формуванні гендерної культури дітей: ”Як вогню бійтеся, щоб дівчатка відчували: ми – слабші, наша доля – підкорятися”; “По-перше, треба, щоб кожна дівчинка виховувалась самобутньою і яскраво вираженою особистістю, щоб усім без винятку дівчаткам нестерпною була навіть думка лишатися непомітною, пасивною, слабовільною. Бути матір’ю, бути вихователем дітей – горда й почесна місія, але коли тільки цим обмежиться діяльність жінки – вона буде залежною істотою.”

Метою гендерного виховання є створення умов для формування егалітарної свідомості, вільної від гендерних стереотипів і відповідальної за свої міжособистісні взаємини в соціумі.

Задачі гендерного виховання: сформувати мотивацію й основні вміння особистості, необхідні для рівноправної участі в суспільному житті; сприяти становленню активної позиції особистості в реалізації ідеалів і цінностей гендерної демократії в Україні, усуненню дискримінації та захисту прав жінки; формувати громадянську позицію щодо вирішення проблеми рівноправної участі жінок у прийнятті політичних рішень на всіх рівнях.

Гендерне виховання базується на таких принципах: гуманізм, демократичність, наступність і безперервність, міждисциплінарність, етнокультурність, полікультурність, плюралізм.

Оволодіння гендерною системою знань сприяє формуванню світоглядних орієнтацій особистості, створенню власної життєвої філософії, її самоідентифікації та самореалізації в кожній зі сфер суспільства.

Розробка теорії гендерного виховання і навчання має такі напрямки:

- дослідження педагогічних аспектів процесу гендерної соціалізації дівчаток і хлопчиків як суб'єктів шкільного виховання, визначення впливу батьків, однолітків, педагогів, навчальної літератури на формування гендерної ідентичності індивідів обох статей;

- виявлення закономірностей педагогічного впливу вчителів на гендерну ідентичність учнів для створення відповідного середовища щодо самореалізації індивідуальних можливостей учнів [3, 188].

Значне місце в трансформації існуючої системи гендерних відносин, формуванні свідомості молодого покоління належить освіті. Саме освіта як один з найважливіших соціальних інститутів, що виконує функції передачі та поширення знань, вмінь, цінностей і норм від одного покоління до іншого через інтеграцію гендерних підходів у навчальний процес, спроможна закласти основи для становлення суспільної гендерної культури.

У цьому ракурсі принциповим стає впровадження гендерної освіти у вищу школу, яка перебуваючи в стадії реформування, має здійснити перехід від системи підгонки фахівців, орієнтованої на накопичення знань, до системи, яка має на меті навчити їх застосуванню. У цій ситуації впровадження гендерної складової у систему вищої освіти сприятиме не тільки професіоналізації студентів, але й зміні стратегії вищої освіти в бік гендерної толерантності.

Суттєвим кроком з подолання гендерної асиметрії в українському суспільстві можна вважати прийняття Закону України (№ 2866 – IV) „Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків”, підписаний В. Ющенком 8 вересня 2005 року (набув чинності 1 січня 2006 року). Статті закону серед інших вимог передбачають вимогу виховання серед учнів „культури гендерної рівності, рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків”. Навчальні заклади повинні забезпечити учнів підручниками та навчальними посібниками, які позбавлені стереотипних уявлень про ролі жінки й чоловіка, „до навчальних програм ВНЗ, курсів перепідготовки кадрів включаються дисципліни, що вивчають питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та факультативне вивчення правових засад гендерної рівності на основі гармонізації національного і міжнародного законодавства” [1].

Отже, на державному рівні в останнє десятиріччя ухвалено низку постанов, що декларують принцип гендерної рівності та пропонують його впровадження в усі сфери громадського життя через систему навчання і виховання, у тому числі і в освіту.

Перший авторський курс з гендерної проблематики в Україні було затверджено Міністерством освіти 1993 року. Відтоді даний напрямок в освіті підтримується зусиллями фахівців багатьох вітчизняних освітніх закладів. Було розроблено низку авторських курсів з гендерної проблематики. З кінця 1990-х років поступово відбувалося поширення освітніх програм і досліджень, читалися окремі курси у ВНЗ України: „якщо у 2000 р. їх було близько 40, то зараз – як мінімум удвічі більше” (Л. Кобелянська). У 2003 – 2004 рр. перед викладачами стояла проблема легітиматії гендерних курсів до освітніх програм і здавалося, вирішення вже близько. Але вже відчувалося значне гальмування. Можливо, воно було викликано тим, що закінчилася дія багатьох грандових програм, які забезпечували роботу інформаційних та освітніх гендерних центрів, а нові центри, які б утримувалися державними інституціями, утворено не було.

Сьогодні ситуація повільно змінюється, поновлено роботу ПРООН за „Програмою рівних можливостей та прав жінок”, яка стартувала 15 вересня 2008 року. Міністерство освіти і науки України в грудні 2008 р. розіслало ВНЗ та інститутам післядипломної педагогічної освіти лист-прохання подати інформацію про впровадження курсів гендерної рівності в освітній процес відповідних інституцій.

Обов'язковою умовою успішного підвищення кваліфікації студентів ВНЗ у гендерному плані є введення питань гендеру до кваліфікаційного стандарту, що може відбуватися через впровадження до навчальних планів тематичних спецкурсів. Нещодавно упровадження гендерної освіти у ВНЗ було інтенсивним процесом, поширення якого викликало лише позитивні враження в експертів ООН.

Вища освіта повинна бути орієнтована не лише на поточні запити, а й на перспективні цінності суспільства, які в українському середовищі ще не набули свого затвердження, але є беззаперечними для європейських країн. До цих базових цінностей належить визнання гендерної рівності.

Гендерна освіта в Україні перебуває на етапі становлення. У Болонській системі вітчизняні ВНЗ матимуть більше автономії, повноважень, і це буде відтворюватись в контексті гендерних досліджень і практик. Курс “Основи теорії гендеру”, що був рекомендований Міністерством освіти понад 5 років тому, не є обов'язковим, але його активно використовують. Сама програма теорії гендеру дає можливість ВНЗ брати або великий курс на три семестри, або обмежитись курсом лекцій, але дати загальне розуміння проблем. Головне, щоб цей курс пропонували, щоб у студентів був вибір і вони могли за бажанням ці лекції обрати.

Гендерні відносини, що існують у суспільстві, є відображенням його гендерної свідомості, важливим чинником формуванні якої є система освіти. Однією з важливих функцій цього соціального інституту є передача та

поширення знань, системи норм і цінностей суспільного життя. Саме через систему освіти можливо і необхідно закладати основи гендерних перетворень суспільства. Науково-просвітницька діяльність освітніх гендерних центрів та лабораторій з гендерних досліджень, введення у навчальні плани ВНЗ спецкурсів гендерної тематики та врахування гендерної складової у виховній роботі - ось лише деякі напрями роботи, за якими існує певний досвід як у нашій країні, так і за її межами [5].

На сучасному етапі розвитку освіти стає нагальним формування гендерного навчання та виховання особистості як невід'ємної частини гендерної соціалізації. У сучасних навчальних закладах панують форми викладання, що спираються на маскулінні засоби спілкування. Так, іспити у формі тестів, індивідуальні доповіді, змагання за оцінки заохочують виявлення мужності.

Стереотипне зображення чоловіків як активних і успішних, а жінок як невидимок продовжує відтворюватися в підручниках, посібниках і спеціалізованих джерелах, що використовуються в навчальному процесі. Наслідком такої неадекватної репрезентації жінок стає те, що учні самі доходять висновку, що чоловіки є стандартом і саме вони відіграють найбільш значиму роль у суспільстві. При цьому обмежуються знання учнів щодо внеску жінок у культуру та сфери суспільного життя, де жінки відіграють значну роль. На індивідуальному рівні стереотипи, що містяться в освітніх програмах, також заохочують на досягнення чоловіків, тоді як жінку навчають моделі поведінки, не пов'язаної з лідерством і керуванням.

Стиль викладання, форми відносин у навчальній аудиторії впливають на гендерну соціалізацію, що призводить до недооцінювання жінок, їхнього способу навчатися та демонстрації знань. Освітні установи відбивають гендерну стратифікацію суспільства та культури, демонструючи на своєму прикладі нерівний статус жінок і чоловіків. Педагогічний склад установ початкового і середнього рівня навчання на 90% складається з жінок, а з підвищенням статусу освітньої установи від дитячого дошкільного закладу до університету склад жінок-педагогів зменшується. Хоча для сучасної системи освіти в цілому характерна фемінізація вищої освіти і науки, серед викладачів ВНЗ чоловіки складають дві третини кадрового складу.

За результатами останніх наукових досліджень, на гендерну соціалізацію активніше стали впливати нові форми навчання, у яких відмовляються від муштри, агресії на користь м'якості, делікатності та поваги. Викладачі виступають партнерами вихованців, що спільно й активно планують зміни, оцінюють якість досягнутого, відкрито обговорюють конфлікти і знаходять способи їхнього вирішення. Сама організація навчального процесу припускає відкритість і гнучкість, можливість експериментів і альтернативних рішень поряд із традиційними. Малий розмір груп забезпечує індивідуальний контакт і скорочує владну дистанцію, формує толерантність, сприяє критичному мисленню, творчості і повазі до людської гідності.

Отже, до механізмів реконструкції гендерних стереотипів у системі вищої освіти відносяться: включення тематики гендерних досліджень до навчальних програм ВНЗ; розробка навчальних курсів, окремих модулів, здійснення

навчально-методичного забезпечення підготовки і перепідготовки викладачів; вивчення міжнародного досвіду із упровадження гендерної освіти та його використання вітчизняними освітніми закладами; залучення громадських організацій до співробітництва в поширенні гендерних підходів у навчальному процесі вищої школи; проведення широкого обговорення в ЗМІ на наукових конференціях, круглих столах проблем гендерної освіти в суспільстві [2].

Ефективність гендерного виховання обумовлюється методами його впровадження. У національній вищій школі накопичено значний досвід з розробки і впровадження в навчальний процес технологій, форм та методів викладання, що стали вже традиційними: лекцій, семінарів, диспутів, бесід, самостійної роботи з підручником, написанні рефератів, підготовки доповідей тощо. Використання потенціалу цих форм і методів для реалізації задач гендерного виховання має багато позитивного: дозволяє акцентувати увагу студентів на ключових аспектах теми, знайомити з різними концепціями і підходами до проблеми, робити загальні висновки. Однак традиційні методи слабо орієнтовані на активну взаємодію студента з викладачем, дискусії студентів між собою, самостійне прийняття рішень, що може бути вирішальною передумовою формування їхньої гендерної самосвідомості в майбутньому. Як свідчить досвід упровадження гендерної складової у вищій школі, пріоритетну роль у гендерному вихованні повинні займати сучасні технології навчання, що стимулюють творчість, ініціативу, самостійне і критичне мислення, будуються на основі багатобічної взаємодії. До сучасних технологій навчання відносяться різноманітні види дискусій (дискусія-симпозіум, «концентричне коло»), ситуаційно-рольові ігри, драматизації, «мозкові атаки», інтелектуальні аукціони, метод аналізу проблемної ситуації. Важливе місце займають проектні технології: організація різноманітних проектів і кампаній, видання газет і журналів.

Застосування наведених форм і методів гендерної освіти і виховання у вищій школі сприяє формуванню в юнаків і дівчат поведінкових норм, що включають уміння аналізувати, ставити запитання, надавати відповіді, критично та всебічно розглядати проблему, робити висновки, адаптуватися до нових соціальних умов, захищати свої інтереси, поважати інтереси і права інших.

Але, на жаль, сьогодні ще можна констатувати:

- гендерну асиметрію навчально-виховного процесу;
- перевагу традиційних форм навчання з присутніми в ній гендерними стереотипами;
- відсутність фахівці з гендерної проблематики, підготовкою яких можуть і повинні займатися педагогічні установи через відповідні курси та методичні семінари;
- існування суттєвого розриву між державним баченням злободенності проблеми для суспільства та практикою впровадження гендерної освіти в навчальних закладах.

Система освіти України жодним чином не спростовує поширені в суспільстві патріархальні стереотипи, у яких особистість жінки розглядається лише у зв'язку з функціями материнства, сімейного благополуччя. Успіх у професійній діяльності з образом сучасної української жінки ніяк не

пов'язується, хоча освіта насправді є одним з тих соціальних стартових майданчиків, на якому потрібно надати однакові шанси обом статям.

Література:

1. Закон України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” // Відомості Верховної Ради України – 2005. – № 52.
2. Гендерна освіта у вищих навчальних закладах України: проблеми і перспективи інтеграції // Міжвузівська науково-практична конференція. Одеса, 2004. - 52 с.
3. Гендерний розвиток у суспільстві: (конспекти лекцій). – «Фоліант», 2009. - 351 с.
4. Кобилянська Л. Розвиток гендерної освіти в Україні в контексті сучасних соціально-політичних перетворень // Гендер: реалії та перспективи в українському суспільстві: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 11-13. 12. 2003 р.). - К.: ПЦ «Фоліант», 2003. – С. 139-142.
5. Психолого-педагогічні аспекти гендерного виховання в умовах навчального закладу // Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції. - Вінниця, 2002. - 84 с.

Соломенна Тетяна Валеріївна,

*кандидат історичних наук, доцент
кафедри всесвітньої історії інституту
історії, етнології та правознавства імені
О.М.Лазаревського ЧНПУ імені
Т.Г.Шевченка*

Гендерні відмінності в політиці

В політиці жінок значно менше за чоловіків. Доволі часто про нерівність жінок та чоловіків судять на підставі гендерної асиметрії політичного представництва, розглядаючи досягнення рівності в цьому аспекті суспільного життя як обов'язкову передумову подолання накопиченої нерівності. До того ж гендерні відмінності в політиці досить очевидні.

В системі державної служби жіноцтво домінує на посадах, що не передбачають ухвалення відповідальних рішень. Саме державна служба повною мірою демонструє вертикальну сегрегацію та ефект «скляної стелі» для жінок.

Розмірковуючи про різницю гендерного прояву в політиці, необхідно розрізняти такі поняття, як: рівність статей, рівність прав та рівність можливостей [1]. При цьому “рівність статей” ні в якому разі не передбачає уподібнення статей, ігнорування статевих психологічних відмінностей. “Рівність прав” означає наділення відповідними правовими гарантіями осіб жіночої та чоловічої статі в усіх сферах людського буття. Питання про рівність прав має враховувати специфіку чоловіків і жінок, їх особливості, потреби, інтереси й уподобання. Кожна стаття має право на інаковість, відмінність, особливість.

Суть проблеми полягає не в тому, щоб надати однакових прав особам різної статі, а насамперед у тому, аби створити такі умови суспільного життя, щоб жінка і чоловік справді були спроможні реалізувати себе повноцінно як у громадському, професійному, так і в особистому житті. Рівність прав таким чином передбачає рівність можливостей біологічної, психологічної, особистісної, соціальної актуалізації сутнісних сил жінки і чоловіка.

Цікавим і доцільним в умовах соціальних трансформацій, які відбуваються в Україні, видається вивчення гендерних аспектів політичного лідерства.

Дослідження проблеми лідерства починалися з теорії рис. Потім предмет наукового інтересу змістився на стосунки лідера та його оточення. Після розробки “ситуативної” теорії лідерства, дослідники почали активно цікавитися змістовими характеристиками діяльності політичних лідерів.

Традиційно лідерство як соціально-психологічний феномен вивчалось майже без врахування статі, тому що лідерська роль апріорно вважалась маскуліною. На керівних державних посадах, а також у масових громадсько-політичних організаціях, партіях в основному перебувають чоловіки, які й формують політику держави. Проте логічно припустити, що жінка-політик зможе більш компетентно оцінити проблеми жінок, що вона буде більш розумно, більш чутливо, більш адекватно представляти жіночу частину населення. Так само політику чоловічої статі простіше і зрозуміліше репрезентувати інтереси чоловіків як природно близької йому біо-психосоціальної групи. Як зауважує В.О.Татенко, “жіноче лідерство вибудовується не по одному, а принаймні одночасно по двох векторах: загальнолюдському і власне жіночому. Щоб стати лідером жінка повинна довести чоловікам і жінкам, що вона краща за них у виконанні соціальних ролей і функцій загального значення і довести, що вона ближча за інших жінок до ідеалу “жіночого”. Ідентичний механізм лежить в основі формування і розвитку “чоловічого” лідерства” [2].

Тобто можемо сказати, що гендерне дослідження проблеми політичного лідерства повинно орієнтуватися на два принципи: ідентичності та додатковості. Так, політик-чоловік повинен бути здатний у кожній проблемі, яку він розв’язує, розрізнити, крім усього іншого, власне свій – чоловічий і власне жіночий інтерес, а також віднайти відповідні форми його задоволення. Те саме стосується і жінки-політика. Оскільки кожний конкретний політичний лідер не може рівною мірою враховувати і “свої” і “не свої” гендерні інтереси, набуває актуальності проблема пропорційної представленості в політиці лідерів як чоловічої, так і жіночої статі.

Конструктивне поєднання гендерних ролей в політичній діяльності, пропорційна представленість в ній лідерів від жінок і чоловіків суттєво збагачує суспільство, стимулює його творчу енергію, оптимізує процес прийняття рішень. Необхідно також брати до уваги, що інтереси тієї чи іншої соціальної групи можуть бути належно враховані, якщо їх представники становитимуть не менше як 30 відсотків від загальної чисельності осіб, які причетні до прийняття політичних рішень. У країнах із високим рівнем

жіночого представництва у структурах влади (Фінляндія – 39,0 %, Норвегія – 35,8 %, Швеція – 33,5 %, Данія – 33,0 %) краще, ніж деінде, вирішуються проблеми екології, освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, досягається злагода у суспільному організмі. При цьому від жінок-політиків очікують не тільки захисту соціальних інтересів населення, конструктивного і активного вирішення специфічно жіночих проблем, а й іншого, відмінного від чоловіків, стилю роботи, способів розв'язання проблем.

Проте, як свідчать результати досліджень, ставлення до жінок-лідерів, зокрема політиків, в нашому суспільстві є досить упередженим. Побутує думка, що жінці не місце у великій політиці. Жінки, які усупереч існуючій традиції обійняли високі посади, за даними досліджень громадської думки, є ізольованими та маргіналізованими як політики «не тієї» статі. Якщо ж подивитись глибше, то вони не представляють й інтересів жінок як соціально-демографічної групи, не мають підтримки з боку жіночих організацій, не беруть участь у формуванні політики стосовно жінок [3].

Виникає закономірне питання: чому склалася така парадоксальна ситуація, що жінки, залучені до формування та здійснення державної політики, не відображають інтересів жіночої частини населення і що треба зробити для того, щоб вони захотіли і змогли бути їх активними представниками? Це одна з проблем, яка потребує свого осмислення і вирішення.

Наступна проблема, пов'язана з досить розповсюдженою думкою ряду дослідників щодо відсутності суттєвих відмінностей між лідерською поведінкою жінок і чоловіків. Дійсно, в цій поведінці є чимало схожого. І чоловік і жінка можуть у соціальній ролі політичного лідера стверджуватись як людина взагалі (загальнолюдський вектор). Але, наголосимо на тому, що вони можуть проявити себе ще й у гендерній ролі чоловіка і жінки (вектор “іншості”). Саме за таких умов вони отримують можливість максимального самоствердження і самовиявлення, а отже будуть спроможні більш ефективно виконувати свої соціальні функції.

Цікаво відмітити, що результати досліджень, проведених в інших сферах діяльності, підтверджують наявність типологічних особливостей жіночого і чоловічого лідерства. Тому, є підстави сподіватись, що й у галузі політичного лідерства існують такі відмінності.

Так, відзначається різниця між стилями роботи жінки-політика та політика-чоловіка. Помітною є тенденція запровадження свого “жіночого стилю”. Це означає, що починає змінюватись сам стиль ділових стосунків, вони стають гнучкішими, багато правильних рішень приймаються виважено, з урахуванням інтуїції, властивої, як правило, жінкам [4].

Необхідно сказати, що питання про стиль роботи – доволі суперечне і багато в чому залежить від суб'єктивної точки зору – хто не хоче бачити жіночого стилю в політиці, той його не помітить. У більшості випадків відзначаються позитивні якості жінки-політика. Наголошується, що жінки більш терпимі в спілкуванні з іншими, прагнуть більшою мірою досягти гармонії і тому надають перевагу компромісу, а не конфронтації, колегіальному, а не ієрархічному способу ухвалення рішень. У жінок більш

прагматичний підхід, порівняно з чоловіками (“її змушує життя бути більш практичною, доводити справу до кінця”). У жінок, порівняно з чоловіками, більше розвинене почуття обов’язку стосовно роботи, рідше відсутні на сесіях та засіданнях [5].

Необхідно відмітити, що окреслені переваги значною мірою породжені уявленням про “сімейну жінку” і переносяться на імідж жінки-політика. Якщо критикується “жіночий стиль” у політиці, то знову ж таки, згадують негативні риси, які жінка виявляє в побуті, а не в професійній діяльності: жінки надто емоційні, суб’єктивні, вони надто практичні, заважає їх “дріб’язковість” та схильність бачити “суспільство як сім’ю” [6]. Крім того, жінки, які за тих чи інших причин включаються в політичну боротьбу, мають схильність до радикалізму, що в окремих випадках переходить в екстремізм. Це також відзначається однією з негативних рис жінок як політичних лідерів [7].

Відрізнять їй проблематику, яку політики-жінки та їх колеги-чоловіки визнають найбільш актуальними. Наприклад, жінки більше переймаються соціальними проблемами та більш активно підштовхують уряд до їх вирішення. Крім того, вони менше впевнені у завтрашньому дні та більш обачні, ніж чоловіки, і тому більше уваги приділяють таким питанням, як податок на охорону здоров’я, дитячі установи та пенсії. Тобто ефект, якого прагнуть досягти жінки-політики – “олюднити” інтереси [8].

Жінки бачать сенс політики в допомозі конкретним людям. Це специфічний “жіночий” елемент, який відповідає ролі жінки-матері, сенс якої визначається піклуванням про інших. Якщо вона не виконує цю вимогу, то нею опановує почуття невиконаного боргу. Видається, що жінки сильніше, ніж чоловіки, відчувають особисту відповідальність, навіть якщо вони з тих чи інших причин не можуть вплинути на стан речей. Нерідко фрустрація провокується необхідністю виступу перед аудиторією, яка в більшості випадків упереджено ставиться до жінки-політика. Жінка, згідно рольовим стереотипам суспільства, має бути м’якою, стриманою. Ці якості скоріше заважають більшості жінок бути успішними в політиці, побудованій за чоловічим сценарієм.

Ще одна особливість жінок-політиків полягає в тому, що вони прагнуть робити моральну політику. Під моральною політикою розуміється наступне: відповідність засобів і способів тим високим цілям, які декларуються в програмних документах; діяльність не заради кар’єри, власного просування по службі, а заради ідеї; мета – не завоювання влади, а вироблення механізмів народовладдя; протистояння злу в усіх його проявах; захист несправедливо скривджених і т.ін. [9].

Існує думка, що жінки і визначають владу, і використовують її інакше, ніж чоловіки [10]. Саму владу в руках жінок цілий ряд дослідників бачить як більш кооперативну та менш конфронтаційну, ніж у руках чоловіків. Таку думку поділяє більшість жінок-політиків, що дозволяє сподіватися на існування іншого (відмінного від чоловічого), але не менш продуктивного підходу до розв’язання політичних проблем.

Досить цікавою видається теорія про співвідношення мови і влади, розроблена вченими феміністичного спрямування, які розглядають мову як засіб, яким кодується владна гендерна асиметрія. Багато еквівалентних слів, що стосуються і чоловіків, і жінок, мають різне представництво в мові. Наприклад, термін “політик” у масовій свідомості малює образ чоловіка. Якщо потрібно акцентувати, що політиком є жінка, для цього необхідно використовувати громіздку уточнюючу конструкцію – жінка-політик чи політик-жінка [11].

Відмінності, що існують між чоловіками й жінками, відмічені у дослідженні гендерних аспектів мовлення парламентарів ФРГ [12]. Авторка робить висновок, що жінки-політики надають перевагу гармонійній комунікації, мета якої – акцентувати спільність позицій, поглядів, виявляти солідарність та надавати підтримку. Конфліктні емоції у них виявляються переважно для самозахисту та підтримки товариша по партії, а не для ствердження власного іміджу. Чоловіки більш схильні до конфліктної комунікації, вони значно частіше, ніж жінки, намагаються перевести конфлікт з ділового на міжособистісний рівень. Жінки в конфліктній комунікації надають перевагу диспуту, в ході якого йде пошук істини, або переговорам, в яких намічається план дії. Тобто вони практикують більш діловий, продуктивний підхід, який сприяє успішному розв’язанню спорів. Їх мовна “поведінка” пряміша і відкритіша, як і має бути в діалозі рівних за статусом. Чоловіки, як правило, персоніфікують політичні протиріччя, йдуть шляхом ескалації конфлікту, розпалювання ворожнечі, що перешкоджає успішному розв’язанню проблем [13].

Вважається, що жінка-політик має більш складний імідж, ніж політик-чоловік. Вона повинна мати в своєму іміджовому портреті певні “чоловічі” риси (звідси – “залізна леді” Маргарет Тетчер, або “сталісна леді” Мадлен Олбрайт). Але на загал у неї повинні переважати суто жіночі риси. Можливо, що такий “пульсуючий” імідж створює ускладнення для жінки-політика і заважає аудиторії пристосуватися до неї: тільки аудиторія починає звикати до “чоловічої” поведінки жінки-політика, раптом починає діяти жіноча іміджова модель. В результаті, не виникає необхідного рівня звикання, розпізнавання і передбачуваності [14].

Імідж жінки-політики не відрізняється за своїм внутрішнім змістом від іміджу чоловіка, бо це визначається інтересами суспільства, політикою держави, а також суперечностями, які виникають на певних етапах розвитку суспільства. Тому, сутнісну різницю потрібно шукати насамперед у психологічних відмінностях чоловіків і жінок, що увійшли в політику.

Самі лідери-жінки і лідери-чоловіки запозичують один у одного ефективні поведінкові моделі, що ускладнює можливість їх розрізнення, гендерної типологізації, а отже, знову підштовхує до висновку про відсутність істотних відмінностей між цими моделями. Проте не варто поспішати з висновками, а необхідно глибше вивчити цю проблему.

Гендерні відмінності у складі політичної та державної влади, частіше виступають не причиною, а наслідком інших гендерних диспропорцій, передусім, економічних. Політичне представництво не лише верхівка айсберга,

в основі якого нерівність на ринку праці, доступу до економічних ресурсів, володіння власністю.

Суспільно-політичне життя сучасної України влаштовано в такий спосіб, що жодними директивами неможливо досягти гендерної рівності політичного представництва доти, поки політичні й економічні сили, що визначають результати електоральних процесів, не переконаються, що жіноцтво в змозі виражати й захищати їхні інтереси. Або допоки економічна незалежність жінок не створить умов й не вимагатиме політичного представництва.

Проблема гендерного вирівнювання політичного представництва має знаходитися серед державних пріоритетів. Методи позитивної дискримінації, квотування, спрямовані на збільшення частки жінок в політичних інститутах, можуть застосовуватися для визначення орієнтирів державної політики, спрямованої на досягнення гендерної рівності. Таким чином, забезпечення рівності можливостей жінок в політичному житті має бути не декларативним, а й підкріплено змінами економічного становища жінок й активною державною політикою виправлення накопиченої дискримінації.

Й тим більше предметом державної політики має стати подолання вертикальної сегрегації на державній службі. Програми підтримки просування жіноцтва на вищі державні посади, мають відбивати реальні, а не лише задекларовані, орієнтири й пріоритети гендерної державної стратегії й політики.

Незбалансована гендерне представництво у владі на вищих щаблях містить ризик зниження якості та ефективності управлінських рішень і як наслідок відповідно – ризик стримування темпів розвитку нації. Тому одним з завдань кадрової політики в Україні є сприяння кар'єрного росту жіноцтва на державній службі. Маємо прагнути соціального партнерства чоловіків і жінок, коли чоловіче і жіноче не буде нівелюватися, а як єдність протилежностей лише сприятиме розвитку людської природи і розвитку нашого суспільства.

Література:

1. Мельник Т. Жінки та чоловіки в політичних партіях України // Гендерний аналіз українського суспільства. – К.: ПРОООН, 2003. — С. 77-90.
2. Татенко В.О. Гендерне виховання лідерських якостей у студентів: Програма спецкурсу. – К., 2001, с. 164.
3. Константинова В.Н. Женщины и проблемы политического лидерства // Женщины и социальная политика (гендерный аспект) / Отв. ред. З.Я. Хоткина. – М., 1992. – С. 107-116; Чикалова И. Партии и власть в США и Великобритании: Гендерная политика в 1970–1990-е годы. – Мн.: Тесей, 2000. – 288 с.
4. Іващенко О. Участь жінок у політиці України // Слово і час. – 1997. – № 2. – С. 72
5. Взгляды женщин-парламентариев России на «женский вопрос» (результаты опроса женщин-депутатов Верховного Совета России) // Женщины и социальная политика (гендерный аспект) / Отв. ред. З.Я. Хоткина. – М., 1992. – С. 164-177
6. Там само.
7. Серегина И.И. Профессиональная карьера // СОЦИС. – 1999. – № 4. – С. 78-81
8. Дедерикс М. Хиллари Клинтон и власть женщин. – М., 1995

9. Константинова В.Н. Женщины и проблемы политического лидерства // Женщины и социальная политика (гендерный аспект) / Отв. ред. З.Я. Хоткина. – М., 1992. – С. 107-116
10. Грошев И.В. Гендерные представления о власти // СОЦИС. – 2000. – № 12. – С.33-41;
- Чикалова И. Партии и власть в США и Великобритании: Гендерная политика в 1970–1990-е годы. – Мн.: Тесей, 2000. – 288 с.
11. Чикалова И. Партии и власть в США и Великобритании: Гендерная политика в 1970–1990-е годы. – Мн.: Тесей, 2000. – 288 с.
12. Табурова С.К. Гендерные аспекты речевого поведения парламентариев (на материале парламентских дебатов ФРГ) // СОЦИС. – 1999. – № 9. – С. 84-91
13. Там само.
14. Почепцов И. Имидж и выборы. Имидж политика, партии, президента. – К., 1997. – 140 с.

Онiщенко Оксана Володимирiвна,
*кандидат iсторичних наук, доцент кафедри
мiжнародних вiдносин Чернiгiвської фiлiї
Київського славістичного унiверситету*

Жінки в українському парламенті: крок вперед і два назад

У другій половині ХХ ст. національні парламенти цілого ряду країн світу стали з більш жіночим обличчям, однак рівного представництва, як ідеї відображення інтересів усіх верств населення, на сьогодні не досягнуто в жодній з держав.

На початку ХХІ ст. кількість жінок-парламентаріїв у світі становить 17 %, це на 6 % більше, ніж 10 років тому. При цьому, наприклад, Швеції знадобилося 486 років для того, щоб до парламенту (1435 р.) було обрано жінку, а Польщі (1593 р.) знадобилося 326 років.

На сьогодні світовим рекордсменом за кількістю жінок-парламентаріїв є африканська Руанда – 48 %, еталоном гендерної рівності залишається Швеція 47,3 %, у Скандинавських країнах (Фінляндії, Норвегії, Данії) представництво у парламентах – 38,7 %, понад 35 % депутаток у парламентах Німеччини, Бельгії, Куби, Іспанії, Ісландії та Австрії, у Польщі і Великій Британії – 20 % парламентаріїв жінки.

В Україні на початку 90-х рр. ХХ ст. поняття гендерної рівності для суспільства було абсолютно невідоме. Молода незалежна українська держава намагалася відбудувати зруйноване економічне, політичне, суспільне життя після розпаду СРСР.

Проте перші альтернативні вибори до Верховної Ради України стали суттєвим кроком назад для українських жінок з точки зору їх представництва в парламенті. Якщо в останнє десятиліття існування СРСР частка депутатів Верховної Ради УРСР жіночої статі становила 36 %, а головою Верховної Ради УРСР X та XI скликань була жінка – Валентина Шевченко, то в 1991 р. до Верховної Ради вже незалежної України потрапило лише 11 жінок.

За результатами парламентських виборів 1994 р. кількість жінок у Верховній Раді зросла до 17 осіб, що становило 4 %.

Таку низьку кількість жінок у вищому законодавчому органі України можна пояснити як відсутністю взагалі уваги до жіночого представництва в системі органів державної влади, так і проблемами виборчої системи. Адже вибори 1994 р. проводилися за мажоритарною системою, коли кожен з кандидатів мав набрати понад 50 % голосів виборців з числа тих, що взяли участь у голосуванні, за умови, що візьмуть участь у голосуванні не менше 50 % виборців, внесених у списки. Однак у 401 виборчому окрузі жоден із кандидатів не набрав більше, ніж 50 % голосів, або явка була нижчою за 50 %. Через це лише 49 народних депутатів були обрані одразу. Задля обрання інших були призначені другі тури. Під час цих переголосувань теж не вдалося обрати всіх народних депутатів. Таким чином, на 9 лютого 1995 р. Верховна Рада України все ще була сформована лише на 90 %.

Перехід до нової змішаної (пропорційно-мажоритарної) системи виборів у 1998 р., коли половина депутатів Верховної Ради мала обиратися на пропорційній основі в загальнодержавному окрузі, а іншу половину мало бути обрано в 225 одномандатних округах, суттєво позначився на гендерному складі парламенту. Питома вага жінок в українському парламенті зросла до 36 представниць жіночої статі, що становило 8,1 %.

Наступні парламентські вибори 2002 р. повернули ситуацію щодо жіночого представництва до початку 90-х років. До Верховної Ради України четвертого скликання було обрано лише 23 жінки, тобто 5,1%.

Вибори до Верховної Ради України п'ятого скликання 2006 р. проходили на пропорційній основі. Прохідний бар'єр для партій і блоків становив 3% від числа виборців, що взяли участь у голосуванні. За результатами парламентських виборів за списками політичних партій кількість жінок у Верховній Раді України збільшилася до 8,5%, що на сьогодні є найвищим показником жіночої присутності в українському парламенті.

У 2007 р. після підписання Президентом України Віктором Ющенком Указу «Про дострокове припинення повноважень Верховної Ради України», Україну охопила політична криза.

У списку народних депутатів України, обраних за результатами позачергових виборів 2007 р., питома вага жінок знов зменшилася до 29 осіб, що становило 7,6%. У даному складі парламент України шостого скликання має працювати до 2012 р.

Згідно з даними, наданими організацією Inter-parliamentary Union, яка об'єднує парламентаріїв усього світу, у 2007 р. менше жінок, ніж у парламенті України, було хіба що в мусульманській Туреччині (трохи більше 4%) і Єгипті (рівно 2%).

Таким чином, ураховуючи, що склад Верховної Ради України є гендерно невірноваженим, цілком очевидно є необхідність застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків в органі законодавчої влади країни.

Загалом, Закон України “Про вибори народних депутатів України” в

цілому відповідає елементам гендерної рівності, не містить очевидно дискримінаційних норм за ознакою статі. Зазначений Закон може вважатися гендерно-збалансованим за умови досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у політичній сфері шляхом застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків бути обраними за списками політичних партій та блоків до Верховної Ради України.

Закон потребує внесення змін, які мають відношення до проблем гендерної рівності, оскільки норма частини другої статті 15 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, за якою політичні партії, виборчі блоки під час висунення кандидатів у народні депутати України в багатомандатному загальнодержавному виборчому окрузі передбачають представництво жінок і чоловіків у відповідних виборчих списках, виявляється недостатньо ефективною для забезпечення рівного представництва жінок і чоловіків у єдиному органі законодавчої влади України.

Світові стандарти законодавчого врегулювання виборчого процесу допускають встановлення гендерних квот парламентського представництва. Так, наприклад, серед європейських країн, які зробили спробу конституційного закріплення принципу представництва жінок у парламенті Фінляндія, де виборчі списки повинні мати 40 % кандидатів жіночої статі, а в Бельгії законом 1994 р. встановлено, що жінки повинні складати 1/3 від кількості кандидатів для голосування.

У Керівних принципах щодо виборів, прийнятих Європейською комісією “За демократію через право” на 51-й пленарній сесії у 2002 р., зазначається, що правові норми, які встановлюють мінімальний відсоток осіб тієї або іншої статі серед кандидатів, не слід розглядати як такі, що суперечать принципу рівності виборчих прав, якщо вони спираються на положення Конституції.

Можливим та доцільним є внесення змін в закони України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, зокрема до статті 15 цього Закону, “Про політичні партії в Україні”, “Про вибори народних депутатів України” в частині формування виборчих списків, що створить додаткові гарантії забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків бути обраними за списками політичних партій та блоків до Верховної Ради України.

Однак Законопроект про введення 20%-ї квоти на обов'язкову присутність жінок у парламенті, який двічі подавався на розгляд, так і не був ухвалений Верховною Радою ні четвертого, ні п'ятого скликань.

Оскільки не підтримано і рішення парламенту про відправлення на доопрацювання законопроекту у профільний комітет, він вважається відхиленим.

Отже, проблема недостатнього представництва жінок в українській політиці продовжує залишатися актуальною для всього суспільства.

Координатор Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні ЄС-ПРООН Лариса Кобилянська відзначає, що «8-відсотковий показник представництва жінок у Парламенті, 2-відсотковий – на найвищих керівних

посадах та 3-відсотковий – серед штатних посад у закордонних закладах Міністерства закордонних справ - не лише не відповідають освітньому рівню українських жінок, показнику їх трудової активності в усіх сферах господарства, а й суперечить зобов'язанням держави щодо забезпечення рівного доступу до прийняття рішень».

Комісар Ради Європи з прав людини Томас Хаммарберг вважає, що «необхідно змінювати національний менталітет з тим, щоб надати більшу самостійність жінкам».

Утім, питання щодо жіночого представництва в парламенті є скоріше питанням часу. Рано чи пізно завдяки сумлінній праці та старанням свідомих науковців, державних службовців, керівників підприємства та установ, членів громадських організацій суспільство прийде до розуміння того, що, відсторонюючи від державного управління жінок, держава не зможе функціонувати як повноцінний організм.

Література:

1. Жінки в політиці: міжнародний досвід для України. – К.: Атака, 2006.
2. Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків” // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 52. – Ст. 561.
3. Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії. – К.: Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2005.
4. Лазар І.Г. Сучасний стан гендерних досліджень: Наукове видання. – Київ-Львів, 2007.
5. Международная защита прав женщин. – К., 1985.
6. Орлова Т.В. Історія сучасного світу: Навч. посіб. – К.: Знання. – 2006.
7. Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. – К.: «К.І.С.», 2004.

Полулях В.В.,

викладач кафедри права та методики викладання історико-правознавчих дисциплін Ніжинського державного університету імені М. Гоголя

Правове забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків в Україні

На шляху демократичного розвитку Україна прагне до створення громадянського суспільства на гуманітарних засадах. Україна останніми роками значно просунулася у вивченні та осмисленні гендерної проблематики. Ухвалення Конституції України створило нові правові гарантії формування громадянського суспільства. Вона закріпила нові засади громадянської організації суспільства та, зокрема, принцип рівності жінки і чоловіка. Гарантування Конституцією України принципу рівності прав і свобод громадян перед законом має важливе значення для розвитку діяльності органів

виконавчої влади в напрямку забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків.

Постановою Верховної Ради України від 29 червня 2009 року схвалено Рекомендації парламентських слухань "Становище жінок в Україні: реалії та перспективи", окреслюється становище жінок в Україні, зазначається, що протягом останніх років в Україні однією з гострих проблем залишається безробіття серед працездатного населення, переважну більшість якого становлять жінки.

Розвиток українського суспільства на демократичних засадах потребує нового змісту правових норм як важливого чинника регулювання взаємин між статями у суспільстві. Нагальною потребою сьогодення є прийняття правових норм, які б забезпечили розвиток статей як рівних, та гендерних відносин як рівноправних, оскільки правове становище жінки на рівні суспільства і сім'ї є показником розвинутої політичного, соціального і правового державного устрою. При цьому ідеї рівноправності найширше можуть бути втілені з допомогою державного механізму реалізації та забезпечення гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства через систему державних структур.

Державна політика сьогодні дедалі більше орієнтується на створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, при цьому вона проводиться з урахуванням міжнародних документів, підписаних Україною. Це, зокрема, Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та інші. Підтвердженням цього є визначення Міністерства України у справах сім'ї, дітей та молоді головним органом у системі центральних органів виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики з питань рівності прав та можливостей жінок і чоловіків.

Запровадження ефективної політики рівноправності передбачає наявність правової бази забезпечення фактичної рівноправності жінок і чоловіків, механізму захисту від дискримінаційного ставлення до себе як жінками, так і чоловіками. Створення національного механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків як сукупності засобів реалізації ними своїх прав і можливостей має відбуватися насамперед через формування гендерного законодавства.

Звичайно, правовим підґрунтям для реалізації жінками і чоловіками своїх рівних прав і можливостей мало б стати прийняття Закону про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, з урахуванням у ньому вимог і рекомендацій Організації Об'єднаних Націй, Ради Європи, інших міжнародних організацій, що передбачено у схвалених Постановою Верховної Ради України від 29 червня 2009 рекомендаціях парламентських слухань "Становище жінок в Україні: реалії та перспективи".

На цей час в Україні на законодавчому рівні започатковано створення національної нормативно-правової бази з проблем жіноцтва та гендерної рівності в суспільстві. Комітетом Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин з метою досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах

життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією, законами України, підготовлено законопроект "Про забезпечення рівності прав жінок та чоловіків", який був підписаний 8 вересня 2005р. Президентом України Віктором Ющенком.

Даний закон є вимогою часу та обумовлений реаліями сьогодення. Адже високий рівень освіти української жінки всесвітньо визнаний. Як відомо, в Україні жінки активно займаються професійною діяльністю. Вони легко адаптувалися до складних соціально-економічних умов, зайнялися індивідуальною трудовою діяльністю, успішно ведуть власну справу, широко впроваджують благодійну діяльність, досягають значних успіхів в економіці, політиці, культурі, спорті тощо. Разом з тим, участь жінок саме в підприємницькій діяльності недостатня і українське суспільство не використовує повною мірою їхній потенціал. Рівень економічної активності жінок у 2009 році сягав 58,6% від загальної кількості жінок у віці 15–70 років.

З іншого боку, чоловіки контролюють втричі більшу кількість компаній, ніж жінки (відповідно 66% і 22%). Чим більше підприємство, тим вірогідніше, що його очолює чоловік.

Жінки становлять 38% від усіх підприємців, контролюють чверть малих підприємств (26%) і шосту частину середніх та великих підприємств (відповідно 15% і 14%).

П'ята частина усіх жінок-підприємців займається індивідуальною трудовою діяльністю (порівнянно з десятою частиною усіх чоловіків-підприємців). Чоловіки кількісно переважають серед власників середніх (21% проти 14% жінок) і великих підприємств (17% проти 12% жінок). Жінки частіше розпочинають підприємницьку діяльність з індивідуальної трудової діяльності (1% проти 24% чоловіків).

Для координації діяльності центральних органів виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків при Кабінеті Міністрів України створено консультативно-дорадчий орган - Раду рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

До функцій цього органу відносяться такі: участь у виробленні стратегій держави в сфері рівності прав жінок і чоловіків; розроблення необхідних заходів щодо забезпечення рівності прав жінок і чоловіків, утвердження паритетної демократії в державі; сприяння поширенню інформації з питань, що стосуються забезпечення рівності прав жінок і чоловіків; ініціювання наукових досліджень з питань, що стосуються соціального статусу жінок і чоловіків; аналіз проектів законодавчих та інших нормативно-правових актів, державних програм, комплексних планів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади щодо дотримання принципу рівності прав жінок і чоловіків з метою вироблення рекомендацій та шляхів їх усунення; вивчення та узагальнення стану роботи в органах виконавчої влади, на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності з метою виявлення дискримінації

та обмеження за ознакою статі; налагодження взаємодії органів законодавчої та виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, громадських організацій (за згодою) з питань підвищення соціального статусу жінки в державі; проведення координації науково-методичної роботи, спрямованої на соціально-правовий захист жінок і чоловіків.

Згідно із Законом основними засадами забезпечення рівності прав жінок і чоловіків визначено державну підтримку, сприяння та захист прав; впровадження світових стандартів рівності прав жінок і чоловіків; законність; об'єктивність; справедливість; неупередженість.

Відповідно до вимог міжнародних законодавчих актів з прав людини у законопроекті враховано світовий досвід та національні традиції. Основними положеннями Закону передбачено законодавчо забезпечити рівність прав жінок та чоловіків за напрямками:

- забезпечення рівності прав на освіту (вступ до закладів освіти, нагородження грантами та надання позик студентам, вибір навчального курсу або плану, оцінка знань);
- забезпечення рівності прав на працю (умови праці, оплата праці, надання роботи, розподіл трудових обов'язків, звільнення та прийняття на роботу, рівність прав жінок і чоловіків на робочих місцях);
- забезпечення рівності прав у галузі реклами;
- об'єднання громадян мають бути відкритими для членства на рівних умовах для жінок і чоловіків.

Однак прийняття такого закону не вирішує усіх проблем у цій сфері. Державне забезпечення гендерної політики має передбачати наявність системи державних інститутів, діяльність яких має бути спрямована на втілення принципу гендерної рівності в усі сфери життя суспільства. Необхідним є також визначення механізму взаємодії органів державної влади в цьому напрямку та обсягу їх повноважень, відповідальності за порушення у цій сфері.

Згідно з Указом Президента України від 25 квітня 2001 року № 283 одним із головних напрямів діяльності органів виконавчої влади визначено реалізацію державної політики щодо поліпшення становища жінок, створення більш сприятливих умов для забезпечення жінкам рівних з чоловіками можливостей брати участь у політичному і суспільному житті держави.

Кабінет Міністрів України постановою від 6 травня 2001 р. № 479 затвердив Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001 - 2010 роки.

Згідно з Національним планом Мін'юсту разом з Академією правових наук України та громадськими організаціями доручено провести експертизу законодавчих актів України стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (гендерну експертизу) з метою приведення законодавства України у відповідність з міжнародними актами і договорами.

У рамках спільного з ПРООН проекту розроблено наказ Мін'юсту „Про затвердження Методичних рекомендацій щодо здійснення гендерно-правової експертизи нормативно-правових актів" (затверджений 09.09.2004 № 102/5),

метою якого є визначення механізму проведення аналізу чинного законодавства України на відповідність міжнародно-правовим документам з прав людини щодо дотримання й реалізації прав жінок і чоловіків. Робота із здійснення цієї експертизи проводилася структурними підрозділами Міністерства.

Результатом цієї роботи стали підготовка та подання на розгляд Кабінету Міністрів України пропозицій щодо необхідності вдосконалення нормативно-правової бази України в частині гендерної складової.

У межах спільного з Програмою Розвитку ООН проекту „Правове забезпечення реалізації політики гендерної рівності у системі органів виконавчої влади” робочою групою з числа працівників Центру правової реформи і законопроектних робіт, Мін’юсту, Мінсім’ядітимолоді, експертів та науковців було підготовлено декілька проектів нормативно-правових актів, спрямованих на впровадження гендерної політики у систему національного законодавства та, зокрема, у діяльність органів виконавчої влади. Це проекти Указів Президента України „Про внесення змін до Положення про Міністерство України у справах сім’ї, дітей та молоді” та „Про вдосконалення роботи посадових осіб центральних та місцевих органів виконавчої влади, на яких покладається виконання функцій щодо забезпеченню рівності жінок і чоловіків”.

Проектом Указу Президента України щодо вдосконалення роботи посадових осіб центральних та місцевих органів виконавчої влади, на яких покладається виконання функцій щодо забезпеченню рівності жінок і чоловіків, пропонується визначити конкретний перелік функцій, що мають здійснюватися цими особами з метою забезпечення гендерної рівності.

Згідно з цим проектом керівникам центральних та місцевих органів виконавчої влади доручається покласти виконання функцій щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків на одного із своїх заступників.

Передбачено також установити, що посадові особи центральних та місцевих органів виконавчої влади, на яких покладені функції щодо забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, організують, у межах своїх повноважень, роботу відповідних органів виконавчої влади в напрямку:

- забезпечення врахування фактора рівності чоловіків і жінок у відповідній сфері діяльності;
- здійснення аналізу реальних суспільних відносин з огляду на рівність статей та подолання в них асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі;
- здійснення співробітництва з жіночими та іншими громадськими організаціями, узагальнення інформації, що надходить від них, щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі;
- проведення постійної інформаційно–пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;
- сприяння розвитку паритетної активності, пошуку нових форм соціальної рівноваги чоловіків і жінок;

- здійснення заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення;
- здійснення контролю за виконанням законодавства із забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків;
- забезпечення розгляду та аналізу звернень громадян з питань рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, причин, що їх обумовлюють;
- організації прийому громадян з питань їх дискримінації за ознакою статі;
- організації регулярного навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади з питань гендерної проблематики.

Важливим є запровадження для керівників центральних та місцевих органів виконавчої влади звітності про проведену ними в цій сфері роботу та персональної відповідальності за невиконання обов'язків щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків.

Зазначені проекти Указів Президента України передбачають визначення механізму реалізації державної політики органів виконавчої влади в сфері забезпечення гендерної рівності. Прийняття зазначених проектів має окреслити повноваження органів виконавчої влади в напрямку реалізації принципу гендерної рівності та створити основу подальшого розвитку гендерного законодавства України.

Таким чином, державою та Мін'юстом зокрема багато уваги приділяється створенню спеціальної нормативно-правової бази для реалізації жінками і чоловіками своїх прав і можливостей в рівній мірі. Проте реалізація конституційного принципу гендерної рівності на практиці можлива за умови формування розвинутої системи права та політичної й правової культури населення. Долання традиційних гендерних стереотипів - потреба етапу розвитку України у контексті розбудови нових форм міжнародного спілкування. Додержання прав людини, партнерство між жінками і чоловіками в усіх сферах життєдіяльності є основою становлення і розвитку демократичного суспільства.

Література:

1. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 р. №2866-IV.
2. Сімейний кодекс України.
3. Конвенція Організації Об'єднаних Націй «Про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок» 1980р.
4. Постанова Верховної Ради України "Становище жінок в Україні: реалії та перспективи" від 29 червня 2009р.
5. Указ Президента України "Про забезпечення рівності прав жінок та чоловіків" від 8 вересня 2005р.
6. Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння упровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001-2010 рр. - Постанова Кабінету Міністрів України від 6 травня 2001р. №479.

7. Наказ Мін'юсту України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо здійснення гендерно-правової експертизи нормативно-правових актів» від 9.09.2004р. №102/5.
8. Програма Розвитку ООН проекту «Правове забезпечення реалізації політики гендерної рівності у системі органів виконавчої влади».

Чистенко Інна Григорівна,

асистент кафедри соціальної та практичної психології ЧНПУ імені Т.Г.Шевченка

Стиль сімейного виховання як фактор психічного розвитку дітей 6-7 років: гендерний аспект

У статті розглядається питання взаємозв'язку психічного розвитку дітей 6-7 років та стилю сімейного виховання. Аналізуються основні типи виховання в сучасній сім'ї. Виявлено, що показники психічного розвитку (гендерний аспект) дитини пов'язані з особливостями сімейного виховання.

Постановка проблеми. Актуальність проведення гендерних досліджень на сучасному етапі визначається рядом причин. Одна з головних, на нашу думку, подолання гендерної асиметрії в українському соціумі. У світі акцентовано піднімається питання гендерних ролей та стереотипів, які вважаються пріоритетними та значною мірою, визначають державну політику. Гендер – найважливіша соціокультурна категорія, яка визначає поняття „стать” з метою створення та розуміння в суспільстві думки про оточуючих та встановлює моральні поведінкові обмеження. Соціальна комунікація перш за все припускає гендерну орієнтацію. Саме вона визначає та формує увесь спектр майбутніх взаємовідносин між людьми.

Становлення сімейної гендерної педагогіки в Україні – свідчення розвитку системи гармонійних соціальних взаємовідносин. Розвиток сучасного українського суспільства є результатом історичної діяльності багатьох поколінь. Гендерне виховання здатне значною мірою забезпечити стабільність розвитку нації, так як Україна володіє широким арсеналом засобів народної педагогіки, яким з давніх часів приділяється важливе значення. Розглядаючи сім'ю як інститут розвитку та виховання дітей, можна вважати аксіоматичним твердження, що неблагополучний стан сім'ї практично завжди призводить до дисгармонії у розвитку особистості дитини. **Метою нашого дослідження** є аналіз гендерних особливостей виховання в сім'ї (відмінності у вихованні батьками дівчат і хлопців) дітей 6-7 років, їх психічного розвитку, зокрема емоційно-вольової та когнітивної сфер.

Аналіз емпіричного дослідження. У роботі було використано методики «Малюнок людини» (методика Ф. Гуденаф для дослідження інтелектуального розвитку), «Малюнок сім'ї», «Неіснуюча тварина», опитувальник «ОБС», розроблений В.В. Століним та А.Я. Варгою, а також метод бесіди (бесіда з вчителем).

«Малюнок людини» допомагає оцінювати як когнітивні особливості дитини (сприйняття, способи побудови цілісного зорового образу, координацію око-рука, сформованість загальних уявлень про будову тіла людини та інші), так і особливості особистісно-емоційної сфери. Методика «Малюнок сім'ї» спрямована на з'ясування особливостей сімейних взаємин (у сприйнятті дитини). Під час аналізу оцінюються розмір постатей, особливості їх розміщення на малюнку, послідовність зображення, поза, вираз обличчя, деталізованість малюнків. Порівнюється склад намальованої та реальної сім'ї дитини. Показниками сприятливої сімейної ситуації є: зображення всіх членів сім'ї, спільна діяльність членів сім'ї або контакт між ними (руки стискаються), адекватне співвідношення між ними за розміром (дитина менша за батьків, але різниця не дуже велика). В інших випадках може інтерпретуватися так: конфліктність в сім'ї, почуття неповноцінності в сімейній ситуації, ворожість у сімейній ситуації, тривожність дитини по відношенню до стосунків у сім'ї.

Методика «Неіснуюча тварина» спрямована на дослідження особистісних особливостей людини, в основному емоційно-вольової сфери. Головні симптомокомплекси, що визначаються за допомогою цієї методики, - тривожність, виснаженість, агресивність.

«Опитувальник батьківського ставлення» (ОБС) спрямований на виявлення ставлення батьків до своєї дитини (використовується для опитування батьків). Високі показники за цією шкалою інтерпретуються відповідно як: відторгнення, соціальна бажаність, симбіоз, авторитарна гіперсоціалізація, інфантилізація.

У нашому дослідженні брали участь учні 1-х класів чернігівських ЗНЗ, учителі та батьки. Загальна кількість досліджуваних: 52 дітей, серед яких 28 хлопчиків та 24 дівчинки, 2 вчителі та 52 батьків.

Процедура дослідження включала 3 етапи: бесіда з вчителями; психологічна діагностика дітей; опитування батьків.

При обробці та аналізі результатів дослідження використовувалась комп'ютерна програма SPSS for Windows 11.0.

Для того, щоб виявити взаємозв'язок психічного розвитку дитини та типу сімейного виховання, ми визначили домінуючі стилі виховання в кожній родині за допомогою трьох методів: проєктивна методика «Малюнок сім'ї» (проводиться з дітьми), «Опитувальник батьківського ставлення» (опитувалися батьки) і бесіда з вчителями. Таким чином, ми отримали три різні погляди на домінуючий стиль виховання в сім'ї.

За допомогою проєктивної методики «Малюнок сім'ї» ми виявили, що в сім'ях домінують відповідно: «сприятливий клімат» (61,5%), «тривожність» (23,1%), «конфліктність» (19,2%), «почуття неповноцінності» (19,2%), «ворожість в сімейній ситуації» (7,7%). Як бачимо, у більшості сімей домінує конструктивний стиль виховання, який можливо буде сприяти психічному розвитку дитини. У деяких сім'ях поєднуються декілька типів виховання (31%).

За допомогою методики «ОБС» ми визначили, що більшість батьків дотримується стилю виховання: «кооперація» (38,5%), «маленький невдаха» (34,5%), «симбіоз» (30,8%), «авторитарна гіперсоціалізація» (26,9%),

«відчуження» (19,2%). У більшості сімей ми відмітили високі показники за декількома типами виховання, тобто можна сказати, що більшість батьків дотримується «змішаного» типу виховання.

Наступним етапом роботи було порівняння показників психічного розвитку дівчат та хлопчиків. При порівнянні результатів методики «Малюнок людини» ми виявили, що в дівчат вищий рівень розумового розвитку (при $p < 0,01$), вищий рівень тривожності, демонстративності та інтровертованості (при $p < 0,05$), а у хлопчиків вищий рівень імпульсивності (при $p < 0,05$), недостатньої практики спілкування та вища самооцінка (при $p < 0,01$).

При порівнянні результатів методики «Неіснуюча тварина» ми виявили, що у дівчат вищий рівень виснаженості, тенденції до рефлексії, егоцентризму (при $p < 0,05$), а також для них є більш значущою думка оточуючих (при $p < 0,01$) та захопленість оточуючих ними (при $p < 0,01$), а у хлопчиків вищий рівень тривожності, агресивності, тенденції до діяльності, креативності та вища самооцінка.

Тобто стосовно розвитку розумових здібностей ми можемо сказати, що у дівчат вищий рівень інтелекту, а у хлопчиків вищий рівень творчих здібностей, тобто вони більш схильні до пошуку нових методів та способів вирішення проблеми, завдання. У поведінці дівчата більш астеничні, тобто менш активні, більше спрямовані на себе та свої переживання та прагнуть подобатися іншим, а хлопчики менш стримані, більше схильні виражати свої емоції в поведінці, більш агресивні та активні. Рівень самооцінки за результатами обох методик вищий у хлопчиків, тобто вони більш упевнені в собі, рішучіші, швидше приймають рішення та переходять від прийняття рішення до реалізації. Що ж до тривожності, то за результатами методики «Малюнок людини» вищий рівень спостерігається у дівчат, а за результатами методики «Неіснуюча тварина» – у хлопчиків. Ці відмінності не є достовірними, але можуть бути пов'язані з тим, що у дівчат тривожність більше виражається у сфері взаємодії з іншими людьми, вони більш уважніші до оточуючих, ніж хлопці.

Висновки: за результатами нашого дослідження ми можемо зробити висновок, що показники психічного розвитку дитини пов'язані з особливостями сімейного виховання. Найоптимальнішим стилем виховання є «симбіоз» (діагностувався при опитуванні батьків). При такому типі виховання у дитини спостерігається конструктивний розвиток як інтелектуальної, так і емоційно-вольової сфери. Для дитини дуже важливо, щоб атмосфера в сім'ї була сприятливою (за оцінками дітей найоптимальнішим типом виховання є «сприятливий клімат в сім'ї»), тобто щоб вона почувалася впевнено в домашньому оточенні, знала і відчувала, що її люблять, піклуються про неї, ставляться з повагою та приділяють належну увагу, але при цьому схвалюють і самостійність дитини, її ініціативність та активність. Негативний вплив на психічний розвиток дитини спостерігається, якщо в сім'ї панує атмосфера конфліктності, дитина невпевнена в собі та у ставленні батьків, переживає почуття неповноцінності.

Література:

1. Берн Ш. Гендерная психология. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. – 270 с.
2. Введение в гендерные исследования. Ч.1.: Учебное пособие / Под ред. И.А. Жеребкиной. – Харьков: ХЦГИ, 2001 – 325 с.
3. Говорун Т., Кікінеджи О. Стать та сексуальність: Психологічний ракурс. – Тернопіль: Нова книга – Богдан, 1999. – 335 с.
4. Данильченко Т.В. Психологія статі: Навч. посібник. – Ніжин, 2006. – 208 с.

Нагорна Наталія Миколаївна,

*асистент кафедри історії України Ніжинського
державного університету імені М.В.Гоголя*

Впровадження досвіду «гендерного квотування» СРСР та європейських держав при формуванні системи влади в сучасній Україні: за і проти

Про третє тисячоліття часто говорять як про епоху гендерного рівноправ'я, коли жінки зможуть повністю реалізувати себе в бізнесі, політиці, на державній службі. Сьогодні в цивілізованому світі дійсно спостерігається перехід до якісно нового суспільства, що базується на принципах паритетної демократії. По суті, формується новий світогляд – гендерна альтернатива, що має сприяти утвердженню панівної ролі жінки в суспільстві, змінюючи стереотип її традиційного, історичного і релігійного образу. Звичайно, реальність ще далека від ідеалу. Однак, в ряді зарубіжних держав за останні десятиліття вже відбулися значні позитивні зрушення в становищі жінок, й до них стали неприйнятні моделі маргіналізації політичної участі. Світова практика формування парламентів демонструє тенденцію до паритетності їхнього складу. Найвиразніше вона проявляється в північних країнах Європи, де законодавчі органи на 35-45 % представлені жінками. Про зростання гендерної орієнтації інших регіонів також свідчить обрання жінок до складу парламентів (дані на 2003 р.): Іспанія – 36,0%, Австрія – 33,9%, Німеччина – 32,2%, Болгарія – 26,2%, Швейцарія – 25,0%, Коста-Ріці – 35,7%, Аргентині – 30,7%, Австралії – 25,3% та ін. Ця тенденція зумовила виникнення в гендерних дослідженнях терміна «паритетний парламент» – парламент, у складі якого досягнуто (або майже досягнуто) гендерної рівності (50/50). [2] Такі результати стали наслідком збалансованої гендерної політики, яка передбачає не тільки зміну власне становища жіноцтва, але і трансформацію ставлення до так званого «жіночого питання» у суспільстві і державі.

Необхідно визнати, що Україна ще далека від ситуації забезпечення реалізації конституційних прав і свобод жінок на рівні з чоловіками. У сфері політики жінки до сих пір суттєво поступаються «сильній статі». Сьогодні жінці важко «пробитися» до вищих рівнів владних структур, адже проблема влади жінок та жінок при владі поки що вирішена лише формально. Україні в цьому плані далеко не тільки до лідируючої в гендерному рівноправ'ї

Скандинавії, але і до більш традиційних суспільств. В СРСР існували певні квоти, які гарантували жіноче представництво в законодавчих та урядових органах влади, тому, наприклад, на 1984 р. серед членів Верховної Ради 33 % склали жінки. З початком демократичних реформ такі заходи були відмінені, що практично позбавило жіноцтво можливості виходу на рівень прийняття рішень не тільки в «чоловічих» сферах зайнятості, а навіть і в «жіночих» - соціальних. В результаті, на території пострадянського простору жінки почасти були витіснені на другорядні, допоміжні ролі у всіх гілках влади. Зниження рівня політичного представництва жіноцтва, у порівнянні з радянським періодом, призвело і до зміщення «жіночих питань» на маргінальні позиції. В законодавчих та виконавчих органах влади за роки «дикого капіталізму» показник кількості жінок впав майже до нуля. Так, серед народних депутатів України першого скликання (1990–1994 рр.) було 12 жінок; другого (1994–1998 рр.) – 17; третього (1998–2002 рр.) – 37; четвертого (2002–2006 рр.) – 29; п'ятого (2006–2007 рр.) – 40, шостого (2007 – 2011 рр.) – 36 (8 %) [3].

Занепокоєння викликає не стільки те, що Україна «відстає» у справі реалізації гендерної рівноваги, як те, що це відставання консервується, значний потенціал жіночої частини населення не використовується для розвитку держави. Між тим, жінки володіють необхідними ресурсами для впливу на формування державної політики, у них своєрідне бачення процесів, які відбуваються в державі. Збільшення кількості жінок на ключових посадах має призвести до позитивних змін у структурі, моральному кліматі суспільства, і прискорити утвердження гуманного стилю управління.

Інтеграція жінок до політичних інститутів є складним завданням через дискримінацію, що існує практично в усіх сферах суспільства. Діяльність жінок-політиків обмежується багатьма перешкодами на всіх рівнях політичної кар'єри, що передбачає подолання не тільки структурно-інституціональних, але і гендерно обумовлених бар'єрів, так званих «скляних стель», на шляху до ключових політичних посад як у центрі, так і на місцях. Важливими деструктивними факторами у цьому плані є небажання виборців голосувати за жіночі кандидатури, фрагментарна діяльність жіночих громадських організацій, рухів і партій, очолюваних жінками, слабкість їх соціальної електоральної бази тощо. Одним з напрямків виходу з цієї ситуації є реформування законодавства і трансформація сексистських установок соціальної свідомості. Не дивлячись на те, що розроблені і здійснюються національні концепції і стратегії в області підвищення статусу жіноцтва в суспільстві, вживаних заходів, очевидно, недостатньо. Необхідна розробка спеціальних гендерних технологій по проведенню виборів і розширенню жіночого представництва в державних органах влади. Вважаємо доцільним впровадження досвіду радянської влади та деяких європейських країн щодо політики рівних можливостей жінок і чоловіків. Мова йде про «скандинавський» чи соціал-демократичний шлях залучення жінок до владних інституцій, коли висунення їх в політичні, парламентські і державні структури здійснюється на основі системи квот. Маємо на увазі політику «позитивної дискримінації» та заходи щодо квотного представництва жінок на всіх рівнях прийняття державних рішень.

Політика «позитивної дискримінації» має радикальний характер, гендерні квоти, як її інструмент, це мінімальні кількісні норми участі у владних структурах, які застосовуються рівною мірою до обох статей. Зазвичай, вони встановлюються партіями на рівні від 10 % до 50 %. Оскільки частка чоловіків в різноманітних органах влади на стартовій позиції для більшості країн перевищує 90 %, «позитивна дискримінація» використовується, перш за все, для відновлення дискримінованих жіночих прав. В основаному, вона розглядається як вимушений захід, розрахований на швидке усунення «історичної несправедливості» по відношенню до жіноцтва. [7]

Гендерні квоти - (gender quotas) – законодавчо встановлений і гарантований рівень представництва жінок і чоловіків в різних органах на різних рівнях влади. Покликані коректувати і забезпечувати паритетне представництво статей. [9]

Квоти для жінок (quota for women) – норма представництва жінок в політичних, державних та інших владних структурах, які приймають важливі рішення, що є закріпленою в законодавстві і підтримується ним. Комісія ООН по становищу жіноцтва відмічає, що 30 %-не представництво жінок слід розглядати як мінімальну частку посад директивного характеру на національному рівні, яке дозволяє жінкам здійснювати суттєвий вплив на політику і процес прийняття рішень. Це є спосіб забезпечення представництва жіночого сегменту суспільства у парламенті. Virізнюються «жорсткі» і «м'які» типи квотування. У першому варіанті – норма представництва жінок (в процентах або числах) чітко фіксується в законодавстві (конституції, законах про вибори, політичних партіях, державній службі тощо); у другому – законодавчо оговорюється забезпечення умов для рівної участі жінок і чоловіків в конкурсах на виборні чи вакантні посадові місця. [8]

Цей метод слід розглядати як тимчасовий, він спрямований на забезпечення основи для широкого представництва жінок у політичних структурах держави. В основі квот лежить сучасна концепція рівноправності статей. Квоти, як і інші форми позитивних заходів, є засобом набуття рівних можливостей: якщо існують бар'єри, то необхідні спеціальні міри для їх компенсації. Головна ідея гендерного квотування полягає в тому, щоб залучати жінок на рівень прийняття політичних рішень і не допустити ізоляції їх від політичного життя; або ж – у випадку нейтральних гендерних квот – коректувати представництво обох статей. Завдання системи квот, щоб жіноцтво займало хоча би «критичну меншість» - від 30 до 40 % місць, наприклад, у законодавчому органі держави. Таким чином, квотування забезпечує створення «критичної маси» жінок-політиків, які здатні здійснювати суттєвий вплив на політичні процеси і політичну культуру уцілому. [1]

В посткомуністичних країнах до сьогодні ведуться дискусії щодо механізмів включення жіноцтва до влади, перш за все, обговорюється доцільність квотування. Як не парадоксально, цей метод є нашим вітчизняним: вперше застосований радянською владою ще у 20-х рр. ХХ ст., він дозволив у короткі терміни отримати жінкам середню спеціальну та вищу освіту і став інструментом просування їх у партійні і радянські органи влади. Однак, на

відміну від ряду європейських країн, які використали цей досвід, в Україні ідея квотування ніяк не може адаптуватися у нових пострадянських умовах.

Останнім часом гендерні квоти було застосовано більш ніж у 70-ти країнах світу. [2] Досвід розвинених країн показав позитивні результати запровадження системи гендерних квот до партійних списків (пропорційна виборча система). Впроваджуються різні способи забезпечення жінок в парламенті. По-перше, є законодавчі квоти за якими жінки повинні складати певну частину вибраних представників. Так, в Італії жінки мають становити до 50 % в бюлетенях пропорційного представництва, в Аргентині – 30 %, в Бразилії – 20 %. По-друге, виборчий закон може вимагати від партій виставляти певне число жінок-кандидатів, як в Бельгії і Намібії. В Аргентині існує додаткове положення, за яким жінки повинні займати «виграшні позиції», а не бути в кінці партійного списку. По-третє, політичні партії можуть прийняти свої власні неформальні квоти для жінок-кандидатів на парламентське місце. Останній механізм застосовується найчастіше, використовується для заохочення участі жінок у політичному житті.

Найбільш вражаючі результати в застосуванні гендерних квот демонструють скандинавські країни, де вони стали складовою частиною не тільки партійної, а й державної політики. В Швеції, починаючи з 1994 р., політичні партії, які йдуть на вибори, включають до своїх виборчих списків однакову кількість жінок і чоловіків. Швеція є першою країною у світі, що мала дійсно гендерно паритетну владу, в складі якої 50 % жінок. У Норвегії закон про квоти поширюється на всі громадські організації та на участь жінок в керівництві компаніями. Також в Греції, Коста-Ріка, Домініканській Республіці, Перу, Індонезії, Парагваї, Боснії і Герцеговині, Сербії і Чорногорії у парламенті резервуються місця для жінок.

Проблема доцільності гендерного квотування широко обговорюється у світі. Думки щодо ефективності даної системи, її справедливості, наслідків застосування – різні. Експерти і пересічні обивателі наводять цілком доречні аргументи «за» і «проти» впровадження методів «позитивної дискримінації», вивчається досвід та аналізується практика країн, які апробували такі форми залучення жіноцтва до політичної сфери. Здається, що в Україні парадигма політичної риторики по цій проблемі підміняє серйозну юридичну розробку закону про гендерне квотування. Партійна належність жінок, обраних народними депутатами, є показником політичної зрілості політичних партій, розуміння ними процесу емансипації жінки, необхідності формувати жінок-політичних лідерів і висувати їх до державних структур, підтримувати їхню діяльність. В Україні питання гендерних квот практично не порушується політичними партіями, однак, наша держава об'єктивно потребує цього. За даними журналістського опитування, жінки-депутати Верховної Ради вважають, що квоти потрібно запроваджувати на законодавчому рівні, однак, сумніваються, чи будуть вони дотримані на практиці. Більшість чоловіків-депутатів вважають це питання досить дискусійним і суперечливим, на кшталт: «розумні і тямущі жінки і так проб'ються». [4]

Запровадження квотування має низку пріоритетів – *аргументи «за»*.

Гендерне квотування є втіленням реальної практичної політики рівності та справедливості, пошуку критерію гендерного прогресу, а водночас – політична форма можливостей реалізації конституційного права рівності чоловіків і жінок, що має на меті забезпечити подолання гендерного дисбалансу.

Квоти є компенсаторним заходом, спрямованим на подолання жінками перешкод під час їхнього входження до владної системи, уникнення так званої «скляної стелі».

Міжнародний досвід показав: залучити жінок, котрі вже брали участь у політичній діяльності, до боротьби за виборну посаду нескладно, набагато складніше набрати жінок, готових уперше йти до влади.

Світовим досвідом підтверджується, що пропорційна система виборів і система гендерних квот сприяють істотному підвищенню жіночого представництва в органах політичної влади.

Ця ініціатива відповідає європейській практиці, а тому, з огляду на намір України стати членом ЄС, вона повинна бути введена і у нас. Чим більше жінок у парламенті (як показує досвід Швеції), тим більше в Раді буде приділятися уваги соціальним питанням і менше буде ризику для країни втягнутися у військову авантюру. Приклади багатьох розвинутих країн свідчать: там, де жінки складають 30-50% в структурі влади суспільство розвивається стабільно і є соціально орієнтованим.

Коли до складу політичних партій залучаються жінки–професіонали в політиці, з'являється протидія прийняттю рішень, у яких не відбито гендерних проблем, спостерігається загострення суперечностей між прибічниками й супротивниками гендерної рівності тощо. У такому разі систему гендерних квот можна застосувати як тимчасовий захід, доки не буде усунуто бар'єрів на шляху жінок у політику.

Цей захід при будь-яких умовах буде сприяти вирівнюванню стартових позицій жінок і чоловіків в області політики, як спеціальна компенсаційна міра. Закон про квоти дозволить жінкам під час виборчої кампанії подолати ресурсний бар'єр, перш за все фінансовий.

Політика поетапного просування жінок дозволить вибирати політично перспективних представниць на перші керівні державні посади. Це відповідає запитам сучасних жінок, які все більше орієнтуються на професійну кар'єру та мають бажання реалізувати свої лідерські амбіції. Система квот, на відміну від «азіатського» і «кризового» шляху, фактично виключає елемент випадковості при висуненні жінок на високі державні пости.

Якщо гендерні квоти не стануть інструментом державної політики, то жінки ніколи автоматично до великої політики не потраплять, бо тому перешкоджає багато факторів. Необхідно допомогти жіноцтву звільнитися від патріархально-підданницької політичної культури та виробити досвід політичної діяльності.

Використання системи квот дозволить досягти гендерної рівності у перерозподілі влади. Вона націлена на виправлення гендерних диспропорцій у владі, виступає як ресурс рівних можливостей. Це механізм, який дозволить суспільству бути демократичним і правовим.

Квотування може бути впроваджене як тимчасовий захід і використовуватися до тих пір, поки існуватимуть реальні перешкоди на шляху жінок до політики, в бізнес, державну службу. Квоти – це необхідний перехідний етап для отримання кількісних показників. Коли те, що жінка займає високу посаду перестане бути екзотикою, коли для суспільства і ЗМІ це стане заурядним явищем – потреба у квотах зникне.

Як показує практика, жінки-політики менше схильні до корупції, військових конфліктів, порушень законів, прогулів засідань в представницьких органах, авантюрам та іншим негативним проявам, яким часто «грішать» чоловіки, тому заміна багатьох чиновників на жінок наразі є доцільною.

Гендерне квотування стимулює партії до активного залучення жінок до своїх лав і змушує парторганізації займатися підготовкою кваліфікованих кандидаток для заповнення квот. У процесі цього партії змушені також концентрувати увагу на реальних робочих умовах і культурі політичної участі, вільно або мимоволі сприяючи модернізації політичного стилю, роблячи його привабливішим для жінок.

Збільшення частки жінок-кандидатів у передвиборчих партійних списках змінить й процедури їх формування, функціонування інституту партій, зміни в програмах, поновить політичний порядок дня, атмосферу виборів, надасть нової динаміки політичному процесу. Це норми, що забезпечать гендерний баланс при формуванні списків кандидатів у структури влади.

З технічної точки зору гендерне квотування мало чим відрізняється від ведення процентних бар'єрів для проходження партій в парламент. Різниця в тому, що формальні норми гендерного представництва розширюють політичні можливості більшості громадян, а значить, і простір свободи.

Грунтуючись на міжнародному досвіді, підкреслимо, що система квот, за умови всіх своїх позитивних і конструктивних характеристик, не позбавлена певних вад, здатних призвести до негативних наслідків. Це все треба врахувати для мінімізації негативних впливів на політичну ситуацію. Наразі питання про доцільність впровадження гендерного квотування викликає опір та має серйозні *аргументи «проти»*.

Квоти – це дискримінація така ж, як расова і статева. Вони являють собою форму дискримінації чоловічої частини населення.

Якщо жінкам потрібно надати квоту, то чому б її не надати, наприклад, алкоголікам, гомосексуалістам чи політично обдарованим дітям? Подібні методи

можуть призвести до того, що в органах влади опиняться «всякий збрід» зате з відповідними статевими ознаками. За такою логікою поступово можна звести на край демократію і вільні вибори. Квоти – це обмеження політичних прав громадян, це така ж соціалістична «зрівнялівка», як і прагнення до економічної соціальної справедливості. [10]

Квотування - це приниження жінки. Квоти для жінок узаконюють їхню нерівність, ставлять жіноцтво до становища «меншинств», а це позірно і соромно. Адже жінці, яка здатна за професійними якостями конкурувати з чоловіком, не потрібні ніякі «пільги».

Самі жінки не завжди хочуть бачити при владі представниць власної статі. Так, за результатами соціологічних опитувань в ході останніх виборів президента України, за Юлію Тимошенко голосувало більше чоловіків, ніж жінок.

Якщо жінка захоче «піти в політику» (фактор бажання самої жінки та вибору нею сфери діяльності), то керуючись загальними законами, вона може без перешкод досягти рівня прийняття державних рішень. Головне у цьому виборі, щоб жінку підтримала її сім'я. В нашому суспільстві ще зберігаються сільські патріархальні традиції, тому яку б квоту не запропонували жінці, що має дітей і сім'ю, вона обов'язково має враховувати позицію чоловіка (фактор конфлікту в сім'ї). Вхідження жінки до влади, як правило, вимагає відмови від сім'ї. Потрібна «сімейна зрілість» в європейському розумінні, а в нашому суспільстві її поки що недостатньо. Крім того, жінка при владі повинна прийняти те, що її сім'я буде об'єктом пильної уваги з боку преси та громадськості, а це випробування, до якого готові не всі представниці слабкої статі. Тому не квоти (бо вони не подіють), а тільки хід розвитку цивілізації може подолати гендерну дискримінацію.

Позитивна дискримінація є посяганням на право місцевих організацій здійснювати вільний вибір на стадії висування кандидатів, а також загрозою зниження високого професійного рівня парламентаріїв. Квоти розходяться з базовою установкою про роль особистісних заслуг для реалізації політичної кар'єри. Теза про те, що «жодну жінку не потрібно зупиняти, коли вона прямує до влади» є хибною. У парламенті повинні працювати розумні, компетентні громадяни, незалежно від статі. Вигравати вибори треба завдяки своїм якостям, а не пільгам.

Гендерне квотування може бути використано з метою резервування місць у політичних партіях, до яких залучаються жінки. Спостерігається намагання чоловіків відібрати й допустити до влади тих представниць прекрасної статі, з котрими їм зручно працювати, котрі обстоюють їхні інтереси й потреби, котрими легко управляти. Тому до складу політичних партій вводять непрофесійних політиків-жінок, що об'єктивно за своїми здібностями не можуть конкурувати з чоловіками. Застосування такої норми приведе до появи родичів (тещ, дружин, коханок) партійних вождів у виборчих списках партій.

Квоти, з одного боку, будуть зобов'язувати чоловіків замислюватися про залучення жінок до політичної сфери і створення для цього відповідного простору, а з іншого, саме чоловіки будуть висувати таких жінок, якими зможуть маніпулювати і які приймуть гегемонію чоловіків. Така обставина здатна репродукувати міф про безкорисність для інтересів жінок зростання їх кількісного представництва на рівні прийняття рішень, оскільки реально діючі жінки-політики не являються провідниками запитів жіноцтва.

Приймаючи рішення відносно квотування, необхідно виробити чіткий механізм висування і відбору кандидатів-жінок в партійні списки. Однак, як це забезпечити і контролювати на практиці? Припустимо, що держава прийняла рішення ввести квоти для жінок у парламенті в 10 %, а після виборів виявляється, що жінок обрано лише 6 %. Які наступні дії? Висувати «будь-

кого», аби лише досягти встановленої законом цифри. Скоріше за все, це зведеться до формальної «чисельності», яка відповідатиме затвердженому проценту по квоті, як було в СРСР, але якщо за радянських часів вибирали «для представництва» в політиці «доярок», то тепер будуть «моделі».

Досвід використання квотування для жінок в Радянському Союзі демонструє, що реальні керма влади все одно залишилися у руках чоловіків.

Квоти не повинні бути закріплені директивно, а можуть носити лише рекомендаційних характер.

Рівність жінок у політиці затверджена, усі мають рівні стартові можливості, і виборці самі можуть вибрати найбільш гідних депутатів. А якщо жінок у парламенті обмаль, виходить, у цей момент вони не висунули великого числа привабливих для електорату політиків.

Рівень представництва жінок у парламенті все ж не перебуває у прямій пропорції з демократичністю країни. Та й хвиля гендерної рівності торкнулась тільки органів політичної влади в Європі, а не реальних важелів економічної влади - у керівництві великих концернів, навіть у скандинавських країнах, та серед міліардерів жінок набагато менше ніж у парламентах. Але, здається, нікому й у голову не прийде заради гендерної рівності влаштувати переділ власності чи державними декретами закріпити квоти жінок у керівництві великих компаній. Звичайно, нехай буде більше жінок в українській політиці, однак рольовою моделлю для співвітчизниць вони стануть лише в тому випадку, якщо займуть почесне місце в ній самі, а не як "кнопкодави" уповноважені партз'їздами.

Таким чином, зважуючи аргументи «за» і «проти» впровадження гендерного квотування при формуванні системи влади в сучасній Україні треба враховувати, що квоти, як справедливо зауважила дослідниця Степанова Н., - це не панацея, а засіб, який гарно працює тільки в комплексі з іншими засобами і при наявності в суспільстві ряду умов, необхідних для просування жінок «наверх» для їх реальної, а не формальної участі у владі. [7] Щоб приймати рішення про введення квот, звичайно, необхідно ретельно дослідити історичний досвід СРСР, провідних країн світу у цій сфері. Чи досягне квота своєї мети у значній мірі залежить, перш за все, від механізму її застосування.

За внесення змін і доповнень до виборчого законодавства на цій основі повинні активно виступати жіночі організації. Вартим уваги явищем є функціонування жіночих політичних партій, як політичних організацій з переважно жіночим членством, створених жінками, щоб розширити свою участь у формуванні та діяльності державних владних структур, захистити політичні й інші права, досягти гендерної рівності, встановити гендерну справедливість в країні та досягти розвитку паритетної демократії. Суттєву роль у заохоченні жіночої участі в політичній сфері мають відіграти політичні партії. Мова йде про так звані «позитивні дії», до яких відносяться стимулювання жінок делегувати свої кандидатури при виборах на керівні посади, організація фінансової допомоги жінкам-кандидатам, проведення спеціальних курсів, семінарів, конференцій для жінок, які виявили бажання розділити з чоловіками владні повноваження. Необхідний досвід управління

жінки можуть набувати шляхом професійної діяльності в процесі участі при владних структурах на місцевому рівні. Активність жінок в громадських організаціях також сприятиме накопиченню досвіду політичної роботи та зростанню рівня їх загальної політичної культури. Варто було б створити розгалужену державну мережу «шкіл політичного лідерства» для жінок, як дієвих осередків-резервів, звідки можна було би залучати кандидаток на представницькі та керівні управлінські посади різних рівнів влади.

Якщо становище з політичною активністю жіноцтва не зміниться, то маргінальність прекрасної статі в політиці призведе до відтворення традиціоналістської «підданської» політичної культури, політична ж сфера діяльності так і залишиться для більшості жінок другорядною, відчуженою справою. А будучи носіями «підданської» культури, жінки будуть її відтворювати у процесі виховання підростаючого покоління. Враховуючи такі далекосяжні наслідки, можна стверджувати, що гендерна нерівність у сфері політики є однією із суттєвих перешкод на шляху демократичних перетворень в державі. Поруч з чоловіками як біля сімейного багаття, так і за кермом держави, повинні бути жінки. Однак, це не самоціль, а нормальний принцип існування держави, де посади у владних структурах обіймаються на основі особистих якостей, здібностей та професіоналізму представників обох статей.

Література:

1. Аристова К.Ю. Участие женщин в государственном управлении: система гендерных квот // http://www.lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2004/Pdf/Gos.pdf
2. Галанець О. Управління гендерними процесами в державній політиці // <http://www.viche.info/journal/1376/>
3. Добржанська І. Гендерні проблеми політичних відносин в Україні // <http://postua.info/dobrzanska.htm>
4. Эксперты: женщин в Украине не спасут даже гендерные квоты 04/01/2010 // <http://www.forum.gender.ru/node/2229>
5. Кресіна І., Ярош О. Реформування виборчої системи України: гендерні аспекти // Вісник Центральної виборчої комісії. – 2007. - № 2 (8). – с. 45 – 52.
6. Марценюк Т. Гендерные квоты в Украине: быть или не быть? // Информационно-просветительское издание „Я”, Харьковская женская организация „Крона”. – 2007. – № 1 (17). – С. 18-22.
7. Степанова Н.М. Опыт использования гендерных квот в странах Западной Европы // Общественык науки и современность. – 1999. - № 4. – с. 185 – 192.
8. Словарь гендерных терминов / Под ред. А. А. Денисовой. Региональная общественная организация "Восток-Запад: Женские Инновационные Проекты". - М.: Информация XXI век, 2002. 256 с. // <http://www.owl.ru/gender>
9. Словарь гендерных терминов // <http://www.gender.ru/russian/glossary/index.shtml#H0427>
10. Черных М. Гендерные квоты. Из раздела «либерально- демократический» фашизм // <http://www.mentales.ru/?p=100>

Громова Вікторія Петрівна,
*асистент кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Чернігівського державного інституту
права, соціальних технологій та праці*

Гендерне обличчя демократії

З приходом нової влади гендерне обличчя нашої держави набуває нових рис. У Верховній Раді України разом з обговоренням бюджету і Податкового кодексу йшлося й про те, щоб законодавчо заборонити використання жіночого тіла для реклами тих чи інших товарів і послуг, бо це принижує гідність жіночої половини суспільства. Якщо такий закон парламентарі приймуть, це стане вагомим внеском в утвердження гендерної політики в Україні.

Активно обговорює українська громада і збільшення пенсійного віку та стажу. Йдеться про те, щоб підвищити пенсійний вік представниць жіночої статі з 55 до 60 років, а їхній страховий стаж для одержання пенсії – на 10 років, тобто до 30. З точки зору правознавців, вихід на пенсію жінок на 5 років раніше, ніж чоловіків – це порушення трудових і соціальних прав, приниження жінок як рівноправних громадян. Однак це сприймається самими жінками неоднозначно.

Активні, професійні жінки, вийшовши на пенсію у 55 років, і особливо в містах, заявляють, що для них це подібне до смерті, вони відразу старіють душею і тілом. І тому чимало жінок продовжують працювати після пенсії, аргументуючи, що роблять це не стільки заради матеріальної винагороди, а насамперед для забезпечення своїх громадянських прав. Однак для багатьох співвітчизниць працювати після виходу на пенсію означає лише можливість хоч якось покращити сімейний бюджет, щоб допомогти дітям та онукам.

Фінансова і економічна криза внесла свої корективи і в життя європейських країн. Нині там теж взято курс на підвищення пенсійного віку як чоловіків, так і жінок до 65, а в ідеалі і до 70 років. Однак європейські орієнтири спрямовані на значне підвищення якості і тривалості життя людей. Населення ж України продовжує скорочуватись. За даними Державного комітету статистики на 1 травня 2010 року українців налічується 45 мільйонів 888 тисяч 365 осіб. При цьому міських жителів більше ніж 31 мільйон, а сільських – 14 мільйонів. У 2009 році в Україні середня тривалість життя жінок становила 74 роки, а чоловіків – 62 роки і 3 місяці [3].

Влада зробила деякі кроки щодо покращення життя людей. Чимало українських пенсіонерів з травня 2010 року отримують пенсії у підвищених розмірах. Пенсії перераховані у зв'язку з підвищенням прожиткового мінімуму, передбаченого в Законі України “Про Державний бюджет України на 2010 рік” [2].

Однак Україні ще доведеться чимало крокувати до гідних стандартів життя та утвердження гендерної рівності, щоб стати повноцінною європейською

країною, у якій буде однаково комфортно жити жінкам і чоловікам, пенсіонерам і дітям .

Література:

1. Конституція України – 1996.
2. П. Марченко “З повагою і шаную” // Чернігівська обласна газета “Живи з надією” – 2010. - № 9-10.
3. “Ринок праці мовою цифр” // Газета Чернігівського обласного центру зайнятості “Зайнятість” – 2010. - № 6.

Тимошенко Катерина Михайлівна,
*заступник начальника головного управління праці
та соціального захисту населення
облдержадміністрації*

“Гендерна проблематика в соціально-трудових відносинах”

Зміни соціальних умов життя громадян викликають суттєві перетворення, які торкаються передусім сфери трудових відносин. У свідомості переважної більшості людей міцно утвердилося розуміння, що право на працю, інші трудові права є такими ж природними, як і право на життя.

Гендерна рівність розглядається як невід'ємна складова загальних прав людини, як основний принцип, що формує нову культуру, нову якість суспільних відносин. Державна програма з утвердження гендерної рівності є ознакою побудови цивілізованого та стабільного суспільства.

В області проводиться низка заходів, спрямованих на зниження економічної залежності жінок від чоловіків, суміщення трудової діяльності із сімейними обов'язками, удосконалення соціально-трудових відносин, реалізація на регіональному рівні державних завдань.

Ситуація з гендерною рівністю в сфері праці хоча і є прийнятною, однак, вимагає деяких заходів у напрямку її поліпшення. Тому одним із механізмів реалізації політики рівних прав та можливостей повинно стати підвищення загального рівня обізнаності в правових питаннях, особливо при регулюванні соціально-трудових відносин для збалансування інтересів сторін з урахуванням потреб і реальних можливостей, які мають базуватися на принципах свободи, справедливості та толерантності.

Регіональною угодою між Чернігівською обласною державною адміністрацією, профспілковими об'єднаннями і господарськими органами області на 2006-2009 роки, дію якої продовжено на поточний рік, передбачено сприяти покращанню праці жінок, надавати практичну допомогу щодо правової обізнаності жінок та роботодавців у питаннях охорони праці жінок, впровадження заходів, спрямованих на поліпшення стану безпеки та гігієни праці.

Одним із надійних засобів захисту працюючих на виробництві, у тому числі жінок, є регулювання соціально-трудова відносин через механізм колективних договорів. Однак дослідження їх змісту свідчить, що, крім традиційного кола питань, колективні договори з питань гарантування тендерної рівності, як того вимагає Закон України "Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків", не стали темою переговорного процесу. Відповідно до вимог ст.ст. 17, 18 зазначеного закону жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Такі норми прописані також КЗпП України.

Як показали результати проведеного дослідження, тільки невеликий відсоток колдоговорів повністю враховує вищезазначені вимоги законодавства (від 0,6% до 29,9%), а таку вимогу закону, як обов'язкове покладання на одного з працівників обов'язків уповноваженого з гендерних питань, не враховано у 92,4% опрацьованих колдоговорів.

Роботодавець зобов'язаний створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати їм можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці незалежно від статі при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці.

При цьому колективні договори можуть передбачати: таке покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань, зобов'язання з комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс; усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків.

При проведенні колдоговірної кампанії сторонам колективно-договірного процесу, органами праці та соціального захисту, які сприяють регулюванню відносин та реєструють колдоговори, надаються саме такі рекомендації. Сьогодні в області механізм регулювання відносин колективно поширюється на 88,9% працюючих. Діє 4,6 тис. колективних договорів, зареєстрованих місцевими органами праці та соціального захисту населення:

- у виробничій сфері - (24,5%),
- в тому числі в сільському господарстві - (11,2%),
- промисловості - (7,3%),
- будівництві - (3,9 %),
- транспорті- (2,1%).

- у невиробничій сфері - (75,5%),
- в тому числі: освіта - (20,9%),
- охорона здоров'я - (4,3%),
- культура - (1,8%),
- в інших галузях -(48,5%).

Соціально-трудова відносина через колективні договори серед підприємств, що звітували до органів статистики, регулюють 3418 колективів. Кількість колдоговорів охоплює 212,5 тис. працюючих.

Головним управлінням з метою реалізації прав на пільги і компенсації, покращення умов працюючих у шкідливих і важких умовах праці, у т.ч. жінок, здійснюється контроль за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці на підприємствах, в установах і організаціях області.

Органи праці інвентаризували майже 12 тис. робочих місць зі шкідливими або важкими умовами праці. І тільки для 92,4% атестованих в установленому порядку, передбачено систему пільг та компенсацій.

Крок за кроком, комплексно та в тісній співпраці може бути вирішена нагальна проблема суспільства.

Харченко Ю.П.,

*завідувач сектору опіки, піклування,
усиновлення, сімейних форм виховання
служби у справах дітей Чернігівської
облдержадміністрації, здобувач
Чернігівського державного
технологічного університету*

Нормативно-правові аспекти реалізації державної політики щодо попередження дискримінації дітей

Основним гарантом прав дітей в нашій державі є Конституція України, відповідно до якої „діти рівні у своїх правах незалежно від походження, а також від того, народжені вони у шлюбі чи поза ним". На підставі положень Конституції України і Конвенції ООН про права дитини у 2001 р. в Україні був прийнятий Закон "Про охорону дитинства", який визначає охорону дитинства стратегічним загальнонаціональним пріоритетом і з метою забезпечення реалізації прав дитини на життя, охорону здоров'я, освіту, соціальний захист та всебічний розвиток встановлює основні засади державної політики у цій сфері

Конвенція проголошує два основних принципи у ставленні до дитини. По-перше, будь-яка дитина є часткою людства і тому виключається дискримінація дитини з будь-яких мотивів. Згідно з цим принципом, діти, відповідно до віку, мають можливість і право висловлювати свою думку щодо реалізації на практиці їх прав.

По-друге, визнається пріоритет інтересів дитини перед потребами сім'ї, суспільства, релігії. Згідно з цим принципом, дитині для розвитку інтелектуальних, духовних здібностей необхідно надавати в першу чергу безпечне, здорове навколишнє середовище, відповідні норми харчування, одяг, житло, забезпечити охорону здоров'я та умови для позитивного розвитку.

Загалом положення Конвенції мають забезпечити права дітей на: 1) виживання; 2) розвиток; 3) захист від жорстокості; 4) активну участь у громадському житті. Особливого захисту Конвенція вимагає стосовно сиріт, інвалідів, правопорушників, біженців тощо.

Об'єктивною реальністю є те, що економічні, соціальні, екологічні та психоемоційні негаразди, торкнувшись усіх сфер діяльності держави і різних верств населення, особливо загострили ситуацію щодо захисту та забезпечення реалізації прав підростаючого покоління. Часто батьки не справляються з обов'язками по вихованню власних дітей, стають на шлях вживання алкоголю, наркотиків, від чого руйнуються сім'ї, страждають діти.

Особлива увага всіх державних органів та недержавних організацій вже не перший рік сконцентрована на тому, як допомогти дітям, котрі перебувають у несприятливих умовах та екстремальних ситуаціях, дітям-сиротам, дітям, позбавленим батьківського піклування.

Протягом останніх років значні зусилля державних органів і громадських організацій спрямовано на подолання безпритульності, бездоглядності, протидію торгівлі дітьми, сексуальної експлуатації, розповсюдження дитячої порнографії та жорстокого поводженню.

За цих обставин особливого значення набуває профілактична робота з метою запобігання жорсткому поводженню з дітьми, а також створення дієвої системи реабілітації та реінтеграції. В Україні на державному рівні існує мережа центрів соціально-психологічної реабілітації дітей (29 центрів на 992 місця). Такий центр створений і не перший рік функціонує і в нашій області.

За останні роки значних змін зазнало явище дитячої безпритульності. Упродовж останніх років спостерігається стійка тенденція до зниження кількості безпритульних та бездоглядних дітей.

Значним етапом у подоланні безпритульності та бездоглядності (як ризику втягнення дітей у найгірші форми дитячої праці) було прийняття Державної програми подолання дитячої безпритульності і бездоглядності на 2006-2010 роки (постанова Кабінету Міністрів України від 11.05.2006р. № 623), яка передбачає розроблення та запровадження ефективних форм роботи з профілактики дитячої безпритульності і бездоглядності, виявлення на ранній стадії сімей, які неспроможні або не бажають виконувати виховні функції, та забезпечення захисту прав дітей, які виховуються в таких сім'ях. Реалізація заходів Чернігівської обласної програми подолання дитячої безпритульності та бездоглядності на 2006-2010 роки дала можливість у 2009 році значно скоротити кількість бездоглядних та безпритульних дітей та на 36 % зменшити кількість дітей, виявлених під час проведення рейдів «Вокзал», «Діти вулиці»: з 831 дитини у 2008 році до 514 дітей у 2009 році.

Гострими залишаються питання протидії втягуванню дітей у злочинну діяльність, насильство по відношенню до дитини, поширення соціальних проблем дорослих на дітей.

Починаючи з середини 2005 року в Україні розпочалася планомірна, активна робота з реформування системи опіки та піклування щодо дітей, у

тому числі дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, як найбільш вразливої категорії.

Визначальними принципами в галузі державного регулювання захисту прав дитини мають бути:

- 1) верховенство інтересів дитини;
- 2) створення умов для забезпечення зростання й виховання дитини в сім'ї, якщо це не суперечить інтересам дитини;
- 3) інтеграція дитини в сім'ю та соціальна інтеграція;
- 4) запобігання ситуаціям, які можуть зашкодити особистому розвитку дитини;
- 5) сприяння активній соціальній участі дитини і соціальному єднанню;
- 6) об'єктивність, неупередженість у ставленні до дитини та надання юридичного захисту неповнолітнім.

Нещодавно виповнилось 20 років з дня прийняття Генеральною Асамблеєю ООН Конвенції про права дитини. У преамбулі цього базового і головного закону в галузі охорони дитинства зазначено, що дитині „для повного і гармонійного розвитку її особи необхідно зростати в сімейному оточенні”.

Протягом останніх років прийнято ряд законодавчих актів, спрямованих на удосконалення механізмів і впровадження стимулів забезпечення пріоритетності національного усиновлення створення прийомних сімей дитячих будинків сімейного типу, передача під опіку, піклування, дітей, які залишилися без батьківського піклування.

Важливу роль в цьому процесі відіграв і Закон України *"Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо державної підтримки сімей, які усиновили дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування"* (від 23.09.2008 р. № 573-УІ), відповідно до якого передбачено матеріальну підтримку сімей, які усиновили дитину. Зокрема, запроваджено державну допомогу на усиновлену дитину в розмірі виплат при народженні першої дитини та одноразову оплачувану відпустку у зв'язку з усиновленням дитини одному із батьків, які усиновили дитину-сироту або дитину, позбавлену батьківського піклування старшу трьох років. Положення Закону набули чинності 1 січня 2009 року.

Законом України від 15.04.2008 № 269-УІ *"Про внесення змін до Закону України "Про державну допомогу сім'ям з дітьми"* передбачено розмір допомоги на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування", яким з 1 січня 2009 року збільшено розмір допомоги на дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, над якими встановлено опіку чи піклування, до двох прожиткових мінімумів для дітей відповідного віку. Відтепер діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, які влаштовані у сімейну форму виховання, мають однаковий рівень державної підтримки.

Наостанок хочу сказати, що сьогодні вже стало зрозуміло, що соціальне сирітство - патологічне соціальне явище, яке реально може бути попереджене шляхом цілеспрямованої та комплексної діяльності державних установ та громадськості.

Своєрідним індикатором відповідальності громади за долю кожної дитини є готовність населення взяти на виховання дитину-сироту. Кожен з нас може внести зміни в життя дитини. Адже, як говорить народна мудрість, «якщо твої плани розраховані на рік - сій жито, якщо на десятиріччя - саджай дерева, якщо на віки - виховуй дітей!»

Грищенко Ірина Володимирівна,
*заступник директора обласного центру
практичної психології і соціальної роботи*

Гендерне виховання в сім'ї та освітньому закладі

Гендерна модель виховання ґрунтується на розумінні того, що людина - це не абстрактна нейтральна цілісність, а жінка й чоловік. Гендерне виховання передбачає формування гармонійного розвитку у вихованців рис фемінності та маскулінності з урахуванням психофізіологічних особливостей (інтелектуального, емоційного компонентів особистостей чоловіків/жінок, поведінки й характеру конструювання взаємин між ними).

У результаті аналізу психолого-педагогічних досліджень, проведених за кордоном, було встановлено, що саме в період дошкільного дитинства у всіх дітей, які живуть в різних країнах світу, відбувається прийняття гендерної ролі:

- у віці 2-3 років діти починають розуміти, що вони або дівчинка, або хлопчик, і класифікують себе відповідним чином;
- у віці від 4 до 7 років формується гендерна стійкість: дітям стає зрозуміло, що гендер не змінюється: хлопчики стають чоловіками, а дівчата — жінками і ця приналежність до статі не змінюється в залежності від ситуації чи особистих побажань дитини.

Ученими встановлено, що дівчатка переважають хлопчиків у вербальних здібностях, а хлопчики сильніші від дівчат у візуально-просторових здібностях. У хлопчиків вищі, ніж у дівчат математичні здібності, але вони більш агресивні, ніж дівчата.

Дослідження емоційності свідчать, що в дівчат вищий рівень тривожності, велика значущість зв'язку емоцій з міжособистісними відносинами, велика чутливість до негативних життєвих подій у друзів і близьких, частіше спостерігаються депресії. Для хлопців характерні прагнення приховувати свої емоції, особливо негативні, емоційна стриманість і жорсткіша регламентація з боку суспільства щодо демонстрації емоційних переживань.

Самооцінка більш стійка у хлопчиків, ніж у дівчат. Хлопці вибудовують більш могутній захист своєї самооцінки. На ці статеві розходження впливають такі фактори: ступінь відкритості у взаєминах, реакція на зворотний зв'язок, стрес, пов'язаний зі стосунками з близькими людьми, захисні механізми (компенсаторна поведінка, стратегії самопрезентації та самопосилення).

Одноставні вчені лише в одному: формування гендерної стійкості обумовлено соціокультурними нормами і залежить від ставлення батьків до дитини, характеру батьківських установок, а також від виховання її в дошкільному та шкільному освітньому закладі.

Дитинство - цей той період, коли педагоги і батьки повинні допомогти дитині розкрити ті унікальні можливості, які дані йому статтю, якщо ми прагнемо виховати чоловіків і жінок, а не істот, що втратили свою статеву приналежність.

Розглянемо проблеми, пов'язані з гендерним вихованням дітей в освітньому закладі.

Аналіз масової практики свідчить, що в системі освіти виникають серйозні проблеми з питань гендерного виховання. У першу чергу, це пов'язано з тим, що в програмно-методичному забезпеченні освітніх закладів не враховуються гендерні особливості. У результаті зміст навчання і виховання орієнтовано на вікові і психологічні особливості дітей, а не на хлопчиків і дівчаток, які відрізняються у фізичному розвитку і соціальній поведінці; в інтелектуальних, візуально-просторових здібностях і рівні досягнень; у проявах агресії та інш.

У найвідповідальніший період формування гендерної стійкості діти перебувають в освітніх закладах і підпадають виключно під жіночий вплив.

При організації виховного процесу в середній школі учитель повинен урахувати певні особливості, а саме: вплив соціокультурних факторів (стереотипна поведінка учасників педагогічного процесу); шкільне оточення (громадськість, батьки); наявність дискримінаційних акцентів у навчальній літературі; можливість урахування гендерного підходу через міжпредметні зв'язки, вплив власної гендерної позиції на розвиток особистості учнів.

Готовність вчителя до гендерного виховання має комплексний характер і визначається такими категоріями (за В. Морозовим):

Мотиваційна готовність - вивчення вчителем свого гендерного потенціалу та його впливу на хід виховного процесу.

Теоретична готовність - забезпечення доступного рівня знань для гендерного виховання школярів.

Практична готовність - наявність комунікативних, організаторських умінь зі здійснення гендерного виховання в різноманітних формах.

Готовність до творчості - відкритість до нового, здатність до інновацій; розробка колективних творчих заходів із гендерного виховання школярів; вивчення гендерного портрету класу та впливу особистості вихователя (фемінінна, маскулінна, андрогінна) на характер взаємодії з вихованцями.

Важлива роль у формуванні гендерних цінностей належить і сімейному вихованню. Сім'я здійснює вагомий внесок статевої ідентифікації, у якому зростаюча особистість засвоює статеву роль і правила поведінки щодо неї. Так, батьки з раннього дитинства конструюють гендерну роль дитини різними способами:

- соціальними маніпуляціями, наприклад вибором одягу;

- вербальною апеляцією - підкреслюванням властивостей, що відповідають гендерним стереотипам, відповідно до яких вони прагнуть розвивати свою дитину;
- вибором іграшок, що "відповідають статі";
- демонстрацією та очікуванням відповідних видів домашньої діяльності.

Українським дослідником В. Кравцем виділено ознаки, які характеризують переваги та значущість виховання у статевій соціалізації дітей:

- природність;
- тривалість виховних впливів батьків на дітей (від народження дитини до подружнього періоду);
- інтегральний характер;
- емоційність виховних впливів;
- індивідуалізація;
- зацікавлений характер;
- контроль сім'ї за негативними впливами однолітків, кінофільмів, ЗМІ, неякісної або шкідливої літературної продукції, у тому числі порнографічного типу.

Отже, формування повноцінної гендерної ідентичності відповідно до статі насамперед залежить від батьківських очікувань. Іноді батьки, не задоволені статтю своєї дитини й своїм розчаруванням, розвивають в ній комплекс неповноцінності. Якщо стать дитини не співпадає з планами батьків, то в цих випадках дорослі часом спотворюють образ статі своєї дитини. Батьки впливають на формування гендерної ролі за допомогою розподілу різних типів домашніх обов'язків: дівчатка прибирають у квартирі, хлопчики працюють у дворі біля будинку.

Виховання в рамках традиційних уявлень сприяє розвитку у дівчаток більшої симпатії й здатності глибше зрозуміти почуття інших людей, а у хлопчиків - здатності приховувати й придушувати свої почуття. У процесі соціалізації заохочують прагнення дівчаток до спілкування, до розвитку взаємин та прив'язаності, а у хлопчиків - здатність передбачувати і контролювати оточення. У результаті для дівчаток, як майбутніх жінок, взаємодія і залежність від оточення стає більш значущою, ніж для хлопчиків, як майбутніх чоловіків.

Відомо, що глобальні погляди на жінку в чоловіка формуються його матір'ю, першою та найближчою йому у період дитинства жінкою. Це стосується й формування всіх сторін взаємодії з протилежною статтю у подальшому - від уявлень про зовнішню красу до поведінки. Отже, саме мати є для зростаючого хлопчика первинним еталоном жінки у всіх відношеннях. І від того, що вона закладає в систему цих уявлень свого сина, особливо у перші 5-7 років його життя, буде залежати його ставлення до жіночої статі у подальшому житті. Негативно відбивається на розвитку дитини й безстатеве виховання в сім'ї, коли батьки не докладають зусиль для формування її повноцінної статевої ідентичності, помилково вважаючи, що це прийде само собою. Так, шкідливим у вихованні майбутнього сім'янина є явище, яке вчені назвали "неправильною

статевою орієнтацією". Батьки часом не роблять жодних відмінностей у вихованні хлопчиків і дівчаток, придушують у дитині прояви її статевої незалежності: насамперед висміюють прагнення дівчинки до нарядів і прикрас, прищеплюють думку про аморальність, гріховність сексуальних проявів тощо. У результаті дитина може прийняти нав'язаний їй "нетиповий" стиль, поведінки, що порушує її життєву і сімейну адаптацію.

Саме в родині у світогляді молодої людини формуються базові уявлення про поняття чоловічого й жіночого. Батькам необхідна певна установка на цілеспрямоване гендерне виховання своєї дитини, усвідомлення високої відповідальності за підготовку юнака чи дівчини. Вони можуть використовувати сучасний педагогічний досвід, підтримуючи співробітництво з навчальною установою, учителями, слухати спеціальні лекції, читати літературу. Тільки за таких умов можливе формування в молодій людині гендерної чуйності та культури.

Статеворольова соціалізація проводиться протягом усього життя людини, тільки з дорослішанням росте самостійність у виборі цінностей та орієнтирів. У деяких ситуаціях люди можуть переживати гендерну ресоціалізацію, тобто руйнування раніше прийнятих цінностей і засвоєння нових моделей поведінки.

Отже, у способі життя конкретного суспільства часто або перебільшуються, або нівелюються розходження між статями. На думку вчених, у сучасних соціально-економічних умовах найбільш звучною поведінкою в суспільстві стає андрогінна, яка вбирає в себе все краще з обох статевих ролей і позитивно впливає на соціальний та психологічний стан людини.

Література:

1. Берн Ш. Гендерная психология. - СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2001.
2. Введение в гендерные исследования. Ч.І.: Учебное пособие / Под ред. Й.А. Жеребкиной. - Харьков: ХЦГИ, 2001; СПб.: Алетей, 2001.
3. Гендерна освіта в вузі: В 2 Ч./ Сумський державний педагогічний ун-т ім. А.С. Макаренка. Лабораторія гендерних досліджень. - Суми: СумДПУ ім. А.С. Макаренка, 2001.
4. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українською суспільства. - К.: Український ін-т соціальних досліджень, 2002.
5. Говорун Т., Кікінеджи О. Стать та сексуальність: Психологічний ракурс. - Тернопіль: Нова книга - Богдан, 1999.
6. Говорун Т.В. Гендерна психологія та педагогіка: Навч. прогр. з інтегр. курсу для вчителів та студ. вищих навч. закл. зі спец. "Психологія", "Соціальна педагогіка", "Соціальна робота"/ Т.В. Говорун, В.П. Кравець, О.М. Кікінеджи; Тернопільський держ. педагогічний ун-т ім. Володимира Гнатюка. Центр гендерних студій. - Т.: Навчальна книга - Богдан, 2004.
7. Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. - К.: "К.І.С.", 2004.

Козинець Наталія Миколаївна,
*студентка юридичного факультету
Чернігівського державного інституту
економіки та управління*

Правовий аспект соціального захисту жінок в Україні

Правовий аспект соціального захисту жінок досліджується в контексті базових міжнародних документів і актів, таких як Декларація про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок і Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок була прийнята ООН у 1979 р. з метою забезпечення повної рівності між чоловіками і жінками у різних сферах життя на основі встановлення нового міжнародного економічного порядку, що заснований на рівності та справедливості.

Україна визнає пріоритет міжнародних норм права відповідно до норм національного права, узгоджує державну політику з міжнародними стандартами прав людини та послідовно впроваджує принципи гендерної рівності в українське суспільство. гендерної рівності в українське суспільство.

Конституція України 1996 р. заклала правові основи реалізації активності жінок у різних сферах суспільного життя. Зокрема, ст. 21 закріпила рівність усіх людей у своїй гідності та правах. Стаття 24 встановила, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.

На теперішньому етапі рівність прав жінки і чоловіка забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці та здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які надають 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.

На жаль, Конституція не містить тих принципів, що є сьогодні актуальними, а саме: недопущення насильства та дискримінації щодо жінок; покарання сексуальних посягань; недопущення торгівлі жінками та дітьми; визнання репродуктивних прав і свобод жінок і чоловіків, недопущення насильства в сім'ї; об'єктивної необхідності мінімізації влади як демократичного акту включення в управління країною більшої частини населення України і припинення дискримінації жінок. Відсутність цих принципів послаблює дію Конституції в гендерному відношенні.

В Україні на виконання Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок у загальному і спеціальному (галузевому) законодавстві гарантуються права жінок у різних сферах життя. У Кодексі про шлюб та сім'ю в ст. 5 держава гарантує захист материнства і дитинства. Наголошується, що материнство в Україні оточене всенародною пошаною і повагою, охороняється

і заохочується державою. Охорона інтересів матері і дитини забезпечується спеціальними заходами з охорони праці та здоров'я жінок, створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства.

У Законі України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» в розділі V-A визначається порядок соціальної допомоги на дітей одиноким матерям.

Довгострокова програма поліпшення становища жінок, сім'ї, охорони материнства і дитинства була прийнята ще в період створення української державності, коли економічні негаразди негативно позначилися на соціальному, економічному, політичному становищі дітей і сім'ї. Вона була розрахована на період до 2000 р. і передбачала вживання заходів, спрямованих на усунення негативних факторів і поліпшення становища жінки у сфері виробництва і побуту, професійної підготовки і перепідготовки, забезпечення охорони здоров'я матері й дитини, розвиток матеріально-технічної бази жіночих консультацій, лікувально-профілактичних і дитячих закладів.

Жінки перебувають практично в рівних з чоловіками умовах за тривалістю професійної праці. У той час як міжнародна практика віддала перевагу скороченому робочому часу трудівниць, в Україні частка жінок, які зайняті неповний робочий день, працюють удома чи за гнучким графіком роботи, становить лише 0,8 % від загальної чисельності трудівниць, працюючих у суспільному виробництві.

Забезпечення соціально-економічних і правових гарантій щодо соціальної захищеності жінки можливе лише на основі значного розвитку продуктивних сил суспільства, підвищення ефективності економіки, сприяння адаптації жінки в умовах нової економічної ситуації.

У Довгостроковій програмі визначаються актуальні для того періоду розвитку держави напрямки соціального захисту жінок, багато з яких не втратили своєї значущості і на поч. XXI ст., зокрема такі з них, як:

- підготовка пропозицій щодо запровадження економічного стимулювання і пільг для підприємств і організацій, що приймають на роботу жінок, які мають неповнолітніх дітей, на умовах неповного робочого дня та гнучкого графіка роботи;

- створення умов для підвищення кваліфікації і перепідготовки жінок, вивільнюваних під час змін в організації виробництва, та професійної адаптації жінок, які повертаються на робочі місця після відпустки по догляду за дітьми;

- сприймання адаптації жінок в умовах нової економічної ситуації, створення курсів навчання жінок основ бізнесу та надання допомоги організаціям і окремим особам, які відкривають центри навчання жінок нових професій;

- підготовка проекту Закону про скорочення тривалості робочого часу для жінок, встановлення неповного робочого дня або неповного робочого тижня жінкам на їх прохання незалежно від наявності дітей та їхнього віку;

- розвиток системи обміну з міжнародними організаціями, урядовими й неурядовими структурами статистичною, соціологічною інформацією щодо проблем жінок, сім'ї, дітей та ін.

Наступним важливим кроком щодо поліпшення становища жінок була Програма запобігання торгівлі жінками та дітьми. Її прийняття було викликано появою таких соціальних явищ, як незаконний вивіз за кордон дітей-сиріт і дітей, які залишилися без піклування батьків, розвиток секс-бізнесу в країні. Ось деякі завдання, які визначаються цим документом:

- провести аналіз відповідності законодавства України з питань захисту прав та інтересів жінок і дітей нормам міжнародного права, за результатами подати КМ України відповідні пропозиції;

- вивчити та узагальнити міжнародний досвід запобігання і боротьби з торгівлею жінками та дітьми, надання допомоги жертвам таких дій і подати КМ України відповідні пропозиції. Видати збірник матеріалів з цих питань;

- посилити вимоги та контроль за діяльністю юридичних осіб, які мають ліцензії на посередництво у працевлаштуванні на роботу за кордоном, здійснити перевірки відповідності цієї діяльності виданим ліцензіям;

- вжити заходів для подальшого спрощення вирішення питань повернення в Україну громадян, які стали жертвами злочинів, пов'язаних з торгівлею людьми, сексуальною та іншою експлуатацією;

- розробити та подати КМ України відповідні пропозиції щодо співробітництва правоохоронних органів України з відповідними органами тих держав, де торгівля жінками найвища, вивчити питання щодо підготовки та укладення угоди між Україною і цими державами про запобігання торгівлі людьми та тощо.

Значну роль у розв'язанні порушеної проблеми належить Міжнародному жіночому правозахисному центру «Ла Страда – Україна», діяльність якого спрямована безпосередньо на боротьбу з торгівлею жінками та допомогу потерпілим. У 1997 році «Ла Страда» ініціювала появу телефонної «гарячої лінії», що створило можливості для безпосередніх контактів з жінками-жертвами торгівлі людьми, а також із потенційними жертвами (дівчатами та жінками), які збираються їхати на роботу або навчання за кордоном. Діяльність цієї лінії сприяє адресному поширенню інформації щодо можливостей, умов, правил працевлаштування співвітчизниць за кордоном, надання допомоги потерпілим від сексуальної експлуатації жінкам і дівчатам (а також їх рідним і близьким). «Ла Страда» провела більше ніж 12 тисяч конфіденційних консультацій, узяла участь у проведенні досліджень із проблем насильства щодо жінок, здійсненні гендерної експертизи законодавства, видала інформаційні матеріали тощо.

Ще одним важливим кроком держави в напрямку поліпшення становища жінок є Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадження гендерної рівності в суспільстві на 2001-2005 роки, який прийнято з метою покращання становища жінок, підвищення їх ролі в суспільстві та здійснення пріоритетних і першочергових заходів щодо виконання заключного документа Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН «Жінки у 2000 році: рівність між чоловіками та жінками, розвиток та мир у XXI столітті». У цьому документі визначаються напрямки роботи і завдання

державних інституцій, організацій, установ, сектору НДО у сфері суспільного життя, соціального захисту, економічної і правової захищеності жінок.

Означені соціальні проблеми визначають основні об'єкти соціального захисту: матері-одиначки; жінки із багатодітних та неповних сімей; жінки сфери секс-бізнесу; жінки, які потерпіли від насильства; жінки - жертви контрабанди з України; жінки-інваліди; жінки, що зазнали різних форм дискримінації.

В індексі гендерного розвитку Україна займає 63 місце в світі. виправити положення, домогтися справжньої рівноправності громадян обох статей – завдання важке, рішення якого вимагає зусиль не одного покоління прихильників паритетної демократії і гендерної рівноправності.

Література:

1. Конституція України – К., 1996.
2. Довгострокова програма поліпшення становища жінок, сім'ї, охорони материнства і дитинства, затв. Постановою КМ України від 28 липня 1992 р. № 431.
3. Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадження гендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки, затв. Постановою КМ України від 06 травня 2001 р. № 479.
4. Програма запобігання торгівлі жінками та дітьми, затв. Постановою КМ України від 25 вересня 1999 р. № 1768.

Григор Тетяна Володимирівна,
*студентка Чернігівського державного
інституту економіки та управління*

Гендерні особливості взаємодії в організаційному середовищі

Зростання ролі жінки у діловій сфері – невід'ємний атрибут розвитку демократії у сучасному суспільстві. Але, як показує практика, питання про підвищення ролі жінки в суспільно-політичному й економічному житті країни розв'язується надто повільно і надто складно. Попри всі зусилля, рівноправність жінки у професійній сфері нашим суспільством ще не сприймається психологічно. Саме ця сторона проблеми останні часом стала предметом активного дослідження в сучасній соціально-психологічній науці. Серед багатьох питань у цьому плані вивчається і те, як впливають гендерні аспекти на процеси, що протікають всередині організацій владної чи бізнесової сфери.

Сучасний соціум постає у вигляді складної системи інститутів і організацій, що представляють собою те соціально-культурне і професійне середовище, в якому особистість самовиявляється і презентує себе в різних аспектах: як професіонал, як працівник, як людина, як чоловік або жінка, як член команди або джерело конфліктів. У зв'язку із цим можна відзначити

кілька спостережень. По-перше, кожна організація свідомо або несвідомо проводить “гендерну політику”, під якою ми розуміємо регулювання кадрового складу працівників за статевою ознакою, вплив фактора статі на формування структур влади в організації, на психологічний клімат, корпоративну культуру і корпоративну етику. Гендерна політика може бути цілеспрямованою або прихованою, але вона безумовно присутня.

По-друге, організації, якими різними вони б не були, зрештою утверджують себе як чоловічий світ. Уже при прийомі на роботу жінки піддаються неявній дискримінації: чоловік не зобов’язаний звітувати перед наймачем у тому, скільки годин у день він займається домогосподарством, а жінку завжди розпитують, як вона буде поєднувати професійні обов’язки з материнськими і хто доглядає дітей, коли вони хворіють. Жіночий керівний персонал змушений боротися з культурними бар’єрами, що відмовляють їм у легітимації їхніх претензій на керівництво. Поки жінка порівнює себе з жінками, вона може відчувати задоволення своїм соціальним і професійним статусом, але, оцінюючи себе серед чоловіків, вона зіштовхується з явним приниженням своїх здібностей і можливостей.

По-третє, ділове спілкування базується на основних мотивах суб’єктів діяльності: прагненні до професійної самореалізації, матеріального благополуччя, кар’єрного росту або слави. “Стать” – це критерій, що диференціює можливості професійного росту і просування по соціальних сходах. Стартові кар’єрні умови свідчать про нерівність можливостей чоловіків і жінок. Кар’єрні очікування жінок формуються в протиставленні “кар’єра або родина” і в боротьбі “жінка або чоловік”. У ситуації “колеги” ділові відносини чоловіка і жінки можуть розвиватися за декількома негативними чи позитивними траєкторіями. Тому можливі конфлікти між колегами, якщо з боку начальника проводиться політика рівності статей, що практично означає відмову враховувати проблеми працюючої жінки (чоловік, діти, господарство), а також дискримінація жінок у плані службового зростання. У позитивному плані – можливе привнесення особистих відносин у ділове спілкування: дружба або приятелювання. Такий вплив статевого фактору на ділові відносини є позитивним, оскільки тонізує, заспокоює і сприяє адекватній самосвідомості і самооцінці як чоловіка, так і жінки.

Вимоги до управлінської діяльності не можуть бути втілені в життя без урахування психологічної своєрідності людини, яка виявляється і в її статі. Навіть якщо чоловіки й жінки обіймають однакові посади та відіграють однакові ролі в організації, вони все-таки мають різні обов’язки і виконують різні завдання. Меншість працівників хоче працювати під керівництвом жінки. Хоча їй властива охайність, уважність, деталізація обов’язків тощо, однак, недостатньо виражена ділова спрямованість, переважають орієнтація на сім’ю, неформальні відносини, підвищена емоційна чутливість. Жінки, порівняно з чоловіками, хворобливіше переживають помилки і критичні зауваження, гостріше реагують на неповагу до себе вищого керівництва, менш схильні до ризику. Попри це, як засвідчили дослідження німецьких і британських учених,

організації, якими керують жінки, стабільніші, а очолювані чоловіками фірми постійно супроводжують труднощі.

При дослідженні особливостей реалізації управлінських функцій жінками-керівниками залишаються ще не подоланими статево-рольові стереотипи (переконання про схильність жінок до виконавчої, а не до творчої роботи, відсутність у них необхідних для ефективної управлінської діяльності якостей тощо). Упередження проти жінок-керівників загальновідоме. Якщо жінка на роботі може отримати від начальника розпорядження, то чоловік від своєї начальниці згодний вислуховувати тільки поради. Існують відмінності в оцінці діяльності лідерів-чоловіків і лідерів-жінок. Якщо жінка автократична, орієнтована на завдання, її оцінюють більш негативно, ніж керівника-чоловіка з таким же стилем. Дослідники констатують, що чоловіки та їхня поведінка стали стандартом, з яким порівнюють поведінку жінок. Перебування чоловіків на управлінських посадах вважається закономірним явищем, їх просування по службі в організації заохочується і організаційними, і соціальними чинниками.

Український дослідник Я. Шкурко на підставі вивчення впливу комунікативних особливостей на ефективність управлінської діяльності зробив висновки, що жінки-керівники більш товариські, уважніші до людей, готові до співпраці, сміливіші й активніші у налагодженні соціальних контактів. У них вища стійкість у стресових ситуаціях, вони ефективніше застосовують індивідуальний підхід до підлеглих. Разом з тим, жінки більш конформні та залежні від групи, їм притаманна сильніша, ніж у чоловіків, тривожність. Усі ці якості, утворюючи комплекс, висвітлюють такі особливості управлінської взаємодії, як уміння відмовитися від стереотипів, здатність до соціальної взаємодії, пошук індивідуального підходу. Ці стрижневі складники репрезентують комунікативне ядро особистості жінки-керівника. Правда полягає в тому, що жінки можуть бути прекрасними керівниками, як і чоловіки. Але несправедлива дискримінація може позбавити жінку можливості стати керівником. Правильний підхід до цієї проблеми може дати жінкам шанс. Умова якнайповнішої реалізації жінкою здібностей в досягненні життєвих цілей може бути вирішена лише спільними зусиллями з чоловіками.

Гендерні відмінності є значущими і не менш суттєвими, ніж поведінкові. Особливості чоловічої і жіночої психології накладають свій відбиток на внутрішньо-групові взаєностосунки. Жіночі колективи більш динамічні і адаптивні до зовнішніх умов, що змінюються. Вони більш емоційні, у них частіше виникають ролеві конфлікти, суперництво. Чоловічі групи більш жорсткі, раціональні, мають тенденцію до ділових конфліктів, конкуренції. Наявність в установі чоловіків і жінок підвищує емоційно-психологічний та чуттєвий стан групи, урізноманітнює особистісні захоплення й інтереси, підвищує дієвість громадської думки. Чоловічо-жіночі організації згуртованіші, присутність жінок пом'якшує атмосферу, так само як і присутність чоловіків у жіночих групах. Тому поєднання чоловіків і жінок в колективі часто є сприятливим чинником для розвитку групи і хорошого психологічного клімату. Незважаючи на тенденцію збільшення числа керівників-жінок на всіх рівнях влади, такі жінки виявляються маргіналами у професійному співтоваристві,

оскільки не ототожнюються цілком ні з роллю типової жінки, ні з роллю керівника. У чоловіків і жінок різне розуміння влади: у чоловіків – влада завжди “над”, а у жінок – влада “для”. Отже, професійне спілкування між жінками і чоловіками багато в чому визначається стереотипами, які глибоко вкоренилися в нашому суспільстві.

Тому сучасній діловій жінці слід шукати нові поведінкові стратегії, які забезпечать успішність її діяльності і соціально-професійну самореалізацію.

Дем'яненко Марина,
*студентка VI курсу юридичного
факультету Чернігівського державного
інституту економіки та управління*

Вплив гендерних стереотипів на розвиток кар'єри жінки

За останні десятиліття у світі помітно збільшилась кількість працюючих жінок. Вони стали реальними конкурентами чоловіків, а жінкам-керівникам вдається забезпечити стабільність справ у найскладніших ситуаціях управління та адміністрування. Проте на шляху до кар'єрного зростання для жінки існують численні перешкоди, часто пов'язані із гендерними стереотипами, які зумовлені різними установками особистостей відносно статі.

Саме впливом гендерних стереотипів пояснюється існування явища *вертикальної сегрегації* – непропорційного розподілу жінок та чоловіків за рівнями посадової ієрархії. Через це приналежність до однакової професії і співмірна кваліфікація часто зовсім не означає рівний доступ до кар'єрного просування для жінки порівняно з колегами-чоловіками.

Особливо це помітно у сфері управління – що вищий соціальний статус посади, тим менша ймовірність, що її обійматиме жінка. Так, на 1 жовтня 2005 року в нашій країні не було жодної жінки-міністра. За даними міжнародних досліджень, у сфері приватного бізнесу підприємств, які працюють під керівництвом жінок, утричі менше, ніж підприємств, де головує чоловіки. Жінки в Україні керують усього 26% малих підприємств, 15% середніх та 12% великих. Бізнесом у промисловості управляють лише 2% жінок.

В.Шейн (1975) відсутність жінок на вищих управлінських посадах пояснює впливом стереотипів чоловіків-менеджерів, адже рішення про призначення жінок на управлінські посади (в тому числі вищі) приймають саме чоловіки. М.Хейлман (1989) провела подібне дослідження і виявила, що чоловіки вимальовують позитивний портрет чоловіка-менеджера та негативний – менеджера-жінки та припустила, що підсвідомо це може бути пов'язано зі страхом конкуренції [1].

Вважається, що жінкам не властиві лідерські якості, необхідні для успішної роботи на керівних посадах. Однак дослідження вчених не підтверджують усталений стереотип. Психологи та соціологи схильні зводити практично до

нуля вплив гендерних розбіжностей на ефективність роботи топ-персоналу, стверджуючи, що якості ефективного топ-менеджера мають загальну природу. Успішні моделі менеджменту здійснюють ті менеджери, які мають психологічний сценарій поведінки управлінців незалежно від статі (Jacobs, 1992; Eagly et al., 1995). Більш того, компанії з високим відсотком жінок серед топ-менеджерів мають рентабельність капіталу на 35% та сукупний прибуток акціонерів на 34% вище у порівнянні із тими компаніями, де працює менше жінок.

У багатьох випадках стереотип про нездатність жінок займати лідерські позиції використовується для того, щоб штучно утримувати їх від спроб досягти влади. Тому кандидатури жінок відкидаються при розгляданні питання про їх призначення на вищі керівні посади і не можуть займати посади вище відведеного їм рівня в корпоративній структурі. За кордоном таке явище має назву «скляної стелі» (Martyn L., 1987) і означає існування штучно створених перешкод, заснованих на передсудах, які не дозволяють кваліфікованим працівникам, в першу чергу жінкам, просуватися по службі та займати керівні посади в своїх організаціях. Володіючи однакоим чи більшим у порівнянні із колегами-чоловіками рівнем професіоналізму, жінки, тим не менш, «зупиняються» в кар'єрному зростанні частіше за все на рівні виконавців, або ж, в кращому випадку, стають заступниками керівника [1].

У відповідь на обмеження просування по кар'єрній драбині намітилась тенденція переходу жінок у власний бізнес. В США, наприклад, 29% жінок-підприємців, які працювали раніше в корпораціях, вказали на «скляну стелю» як на причину започаткування власної справи. За даними дослідження, що проводилось в Україні в 2005 році Рейвествальським інститутом економічних досліджень, перед тим, як розпочати власну справу, більш, ніж 70% жінок працювали в державному секторі, в приватному бізнесі – 23%. 67% опитаних жінок вказали на труднощі у кар'єрному зростанні на попередньому місці роботи [2, С.45].

Наявність сім'ї та дітей є вагомим фактором не на користь жінки при розподілі владних повноважень. Згідно результатів опитування, проведеного російським Національним центром кадровиків, 84% опитаних роботодавців відмітили, що у випадку, коли мова йде про кандидата на керівну посаду, відмовлено буде розлученим жінкам з двома та більше дітьми, матерям-одиначкам та бездітним жінкам продовж перших двох років шлюбу. Моніторинг громадської думки, проведений 2006 року в Україні, показав, що наявність сім'ї, на думку громадян, фактично не заважає чоловікам у побудові кар'єри (8 % опитуваних), тоді як для жінок цей чинник посідає друге за важливістю місце (41%).

Така позиція роботодавців демонструє функціонування одного зі стереотипів, які підтримують гендерну нерівність, – *стереотипу положення* (Рощин С.Ю., Зубаревич Н.В., 1994). Згідно ньому роботодавець сприймає жінку як менш корисну робочу силу, виходячи із уявлень про те, що жінці потрібно поєднувати трудову діяльність із сімейними обов'язками, тому від неї в меншому ступені очікуються трудові зусилля, кар'єрні орієнтації і т.п.

Непоодинокі ситуації, коли гендерний образ робочого місця є настільки стійким, що стать претендента наймачем визначається як очевидна, не вимагаючи спеціального уточнення. Роботодавці як в приватному, так і в державному секторах регулярно підкреслюють бажану стать працівника в оголошеннях про вакансії та вимагають під час співбесід інформацію про сімейні обставини, яку згодом використовують для відмови у роботі. Вимоги щодо віку та зовнішності теж можуть стати перепорою, навіть якщо жінки повністю відповідають посаді з професійного погляду.

Так само як і на виробництві й у бізнесі, в політичних структурах чоловіки користуються значно більшою владою, ніж жінки. Частка жінок, представлених в парламентах різних розвинутих країн світу коливається від 6-8% у Франції та Великій Британії до 40% у Швеції.

В Україні рівні можливості щодо участі в політичному житті країни як для жінок, так і для чоловіків забезпечені Конституцією України (ст. 36). Проте всі попередні вибори показали, що український парламент за гендерним складом знаходиться на гендерній периферії. Доводить це гендерний рейтинг України серед інших країн. Як свідчать дані ООН (жовтень 2008 року), за рейтингом гендерної збалансованості парламенту Україна посідає 114-е місце серед країн світу (8,2% жінок в парламенті). Порівняймо з країнами-сусідами: Росія займає 83-є місце (14%), Білорусь – 18-є (31,8%), Молдова – 49-є (21,8%), Польща – 56-є (20,2%) тощо.

Значне відсторонення жінки від системи владарювання сьогодні є логічним результатом попереднього розвитку суспільства. Традиційно розглядалися як суто чоловіча державна діяльність та як жіноча – сфера приватного життя. За радянських часів при абсолютизації ролі і значення державних форм власності, влади, ідеології, приватне життя було знецінене, відсунуте на другорядний план. Отже, і діяльність жінки поза формами державної організації життя, при знеціненні особистості людини як такої, теж вважалася менш вартісною. Відсутність реальних механізмів та процедур, які б забезпечили рівне представництво чоловіків та жінок у законодавчих органах, призвели до патріархатного складу сучасної Верховної Ради.

Порівнюючи перешкоди для побудови кар'єри у політичній сфері, можна сказати, що їх ієрархія залишається тією ж, що й для кар'єрного зростання в будь-якій іншій сфері суспільного життя. На перше місце для обох статей виходить брак професіоналізму (на думку 63% чоловіків та 50% жінок). Далі маємо гендерні розбіжності: наступною перешкодою чоловіки визначають конкуренцію з боку колег-чоловіків (36%), а жінкам заважає наявність сім'ї та дітей (37% жінок проти 4% чоловіків) та упередженість з боку керівництва (21% проти 15% відповідно). Недооцінювання можливостей жінки в плануванні кар'єри виражається в думці 34% чоловіків та 36% жінок, що жінки не здатні поєднувати сім'ю з політичною кар'єрою [3, С.34]. Отже, найвагоміша причина відсутності жінок там, де визначається політика держави та приймаються найважливіші рішення, полягає не в самих жінках, а в тій системі гендерних відносин, яка склалася і продовжує відтворюватися як у повсякденному житті,

так і на рівні суб'єктів, що борються за владу та, одержавши її, впроваджують свою політику.

Закономірно виникає питання: чому ж, незважаючи на всі розмови про необхідність ліквідації соціостатевої нерівності, не вдається цього зробити? Відповідь полягає у надзвичайній стійкості всіх стереотипів, а особливо гендерних. Як і вся сфера суспільної свідомості, вони змінюються вкрай повільно, чим і зумовлені їхня живучість і трансляція з покоління в покоління.

Таким чином, соціальні очікування відносно певної статі формують у жінок та чоловіків соціально схвалюваний стиль поведінки. Патріархатна культура сформувала гендерний стереотип стосовно жінки, як істоти, пріоритетною сферою діяльності якої є родина. Відповідно соціум не вимагає від жінки професійних досягнень та кар'єрного просування як гаранта підвищення свого соціального статусу. Такий вияв гендерного стереотипу стає на заваді професійної реалізації жінок, спричинює їх інфантилізацію, справляє руйнівний вплив на самоусвідомлення жінки та її самооцінку. А як наслідок – унеможлиблює адекватне входження жінки до нових соціальних процесів та перетворень.

Література:

1. Бендас Т.В. Гендерная психология. – СПб.: Питер, 2006. – 431с.
2. Босак И. Женское предпринимательство в Украине // Теория и практика управления. – 2005. - № 8. – С.42-45.
3. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. – К.: Інститут соціології НАН України, 2007. – 144с.
4. Москаленко В., Романова В. Особливості статевої соціалізації в умовах трансформації суспільства // Соціальна психологія. – 2005. - №5. – С.34-39.

Тищенко Ольга Олександрівна,
*студентка Чернігівського державного
інституту економіки та управління*

Дискримінація жінок у кар'єрному зростанні

В умовах ринкової економіки в зв'язку з більшою професійною зайнятістю чоловічої частини населення основний тягар у вихованні дітей та опіці над ними припадає на матерів. Тому традиційним є погляд на жінку, перш за все, як на особу, що забезпечує фізичне відтворення представників людського роду, догляд на початку життя, надалі опіку та виховання, як на берегиню сімейного вогнища, яка створює психологічний клімат у сім'ї. Але в сучасних суспільно-економічних умовах та при наявній системі соціальних гарантій професійна зайнятість жінок здебільшого є продуктивнішою для суспільства і сім'ї, ніж витіснення їх у сімейно-приватну сферу.

Широко побутує думка, що кар'єра і сімейне щастя несумісні. Але жодних серйозних підстав вона не має, оскільки це різні форми реалізації особистісного потенціалу людини, які вона цілком може поєднувати. Сучасна жінка повинна мати вільний вибір обрати материнство чи професійну кар'єру або участь у керівництві суспільством. Нарешті має стати очевидною здатність жінки бути рівноправною з чоловіком, нести з ним рівну відповідальність як за сім'ю, за дітей, так і за весь світ в усьому різноманітті його проявів. Проблема гендерної рівності є важливою світовою проблемою, і Україна не становить винятку стосовно цієї проблеми. Зокрема, питання гендерної рівності гостро постають у сфері праці. Гендерні відмінності на робочому місці є надто значущими. Жінка має більше перепон для службового росту, ніж чоловік. Просуваючись службовими сходами, а це супроводжується все більшою конкурентною боротьбою на етапі вищих щаблів влади і фінансового капіталу, вона наштовхується на "скляну стелю", і далі їй шлях закритий. Весь великий фінансовий капітал, як і регулювання грошових потоків, належить чоловікам, оскільки чим вище людина просувається кар'єрними сходами, тим більше агресії і конкурентної боротьби.

Законодавство України забороняє будь-яку дискримінацію стосовно особи. Проте, за визначенням міжнародних експертів та вітчизняних науковців, в Україні існує яскраво виражена гендерна нерівність як у доступі до економічних ресурсів, так і в їх використанні. При кар'єрному зростанні жінка стикається з багатьма труднощами, які гостро виражають дискримінацію по відношенню до слабкої статі. Вона характеризується посиленням професійної сегрегації (лат. segregatio - відокремлення, розділення), яка поділяється на горизонтальну сегрегацію – нерівний розподіл чоловіків і жінок за галузями і професіями; вертикальну сегрегацію - низька доступність для жінок престижних професій і посад. Риси і поведінка, які за стереотипом приписуються винятково чоловікам (компетентність, логічне мислення, ініціативна поведінка), змушують роботодавців і менеджерів-кадровиків розглядати чоловіків придатними для певних професій, де потрібні лідерство, професійні й технічні навички. Стереотипні риси, які приписуються жінкам, наприклад дбайливість, кооперативність, ніжність, асоціюються з обслуговуванням і турботою, тобто з колом низькостатусних і низькооплачуваних професій.

Дискримінація за статевими ознаками при прийомі на роботу в першу чергу стосується жінок старшого віку, матерів з дітьми, вагітних жінок. Вимоги до віку та зовнішності усувають багато жінок від посад, на які вони повністю підходять з точки зору професійних вимог. Підприємства, організації, установи в своїх оголошеннях про вакансії надають перевагу чоловікам. Вимоги до статі працівника присутні в усіх галузях зайнятості і в оголошеннях про робітничі вакансії, що передбачають фізичну працю, і вакансії менеджерів середньої та вищої ланки, надається перевага чоловікам. Жінки стикаються з такими проблемами на робочому місці, як відмова у наданні відпусток у зв'язку з вагітністю і пологами, чи для догляду за дітьми, виплата гарантованих державою коштів, обмеження можливостей професійного зростання, сексуальні

домагання. Водночас роботи, які виконують жінки, все більше зосереджуються на невидгідній ділянці ринку праці. Більшість оголошень, за якими шукають саме жінок – це вакансії в сфері надання послуг, такі, як офіціантки та хатні робітниці, а також малооплачувана та підпорядкована робота за фахом – секретарки або бухгалтера. Тому жінки навіть не роблять спроб влаштуватися на іншу роботу, яка б відповідала їх професійним здібностям та кваліфікації. До того ж жінкам похилого віку після втрати роботи дуже важко знову повернутися на ринок праці.

Дискримінація жінок за рівнем заробітної плати. Ще один наслідок професійної сегрегації – розбіжності в зарплаті. У професіях із чоловічим домінуванням проявляються тенденції до вищої оплатуваності; в професіях, де переважають жінки, зарплата, як правило, нижча. До речі, принцип рівної оплати праці чоловіків і жінок був закріплений ще в Римському договорі 1957 року, який забороняє всяку дискримінацію в оплаті праці за статевими ознаками. В останні роки в Україні середня заробітна плата жінок становила лише 70% - 80% від середньої зарплати чоловіка. Аналіз середньомісячної заробітної плати штатного працівника у м. Києві за грудень 2009 року серед різних галузей економічної діяльності свідчить про те, що найменшу заробітну плату отримують працівники саме таких галузей, які можна назвати «жіночими». Так, «Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги» складає 2094 гр., «Діяльність готелів та ресторанів» 2113 гр., «Освіта» - 2700 гр. Тоді як середньомісячна заробітна плата по Києву складає 3684 гр. Робота чоловіків частіше вище оплачується і більше поважається, і жінкам необхідно витратити багато часу й зусиль, щоб увійти в це коло і зайняти таку ж позицію. Навіть для елементарного просування по службі від жінки вимагаються, порівняно з чоловіком, вища кваліфікація і вищий рівень знань. Періодичність підвищення кваліфікації в середньому в усіх галузях економіки сьогодні становить для чоловіків – 13 років, для жінок – 20 років.

Парадоксально те, що незатребуваність жінок у трудовій сфері пов'язана з відносно високим рівнем їхньої освіти. Серед жінок (порівняно з чоловіками) набагато більше осіб з вищою і середньою спеціальною освітою і значно менше - із середньою та початковою. 90% вільних робочих місць розраховано на кадри робітничих професій, а серед незайнятих жінок переважають ті, хто претендує на вакансії службовців.

Відбувається обмеження можливостей, особливо тих, які пов'язані з керівною і управлінською діяльністю. Є таке поняття, як «скляна стеля» - термін американського менеджменту, введений в 80-х роках. Він позначає існування невидимого бар'єру, який обмежує просування жінок по службовій драбині. Так, 95% топ-менеджерів провідних компаній - чоловіки, незважаючи на те, що жінки складають більше ніж половину всіх співробітників на нижчих поверхах в компаніях. «Ефект скляної стелі» є формою дискримінації і описується як прозорий і непомітний бар'єр, але в той же час настільки міцний, що заважає жінкам просуватися в управлінській ієрархії.

Нерівне представництво жінок на керівних посадах, у сферах прийняття рішень, на верхніх сходинках соціальної ієрархії, на ключових позиціях

розподілу влади і власності і натомість їх концентрація у найменш престижних галузях суспільно-економічної діяльності є визнаним фактом сьогоденної України. Між тим, узагальнений соціологічний “портрет” української жінки свідчить, що вона є ініціативною, розсудливою, відповідальною, здатною приймати рішення і цілком варта брати участь на рівних з чоловіками в усіх суспільних процесах.

За рівнем представленості жінок у парламенті Україна серед інших країн світу посідає 152 місце. Її випереджають не тільки найрозвинутіші світові країни, а й сусідні Білорусь, Угорщина, Польща, Словаччина, Румунія, Росія, Туркменістан тощо.

При цьому соціологи і суспільствознавці дійшли висновку, що наявність 30% жінок в управлінні будь-якого суспільства призводить до якісних змін щодо прийнятих рішень. Тобто, 30% – це та «критична маса», що дозволяє не просто задекларувати, а реально відчути присутність жінок у політиці, істотно впливати на її формування. А виявляється це насамперед у тому, що жінки-політики вважають пріоритетними такі проблеми, як безпека в суспільстві, боротьба з корупцією, криміналом, соціальне забезпечення, розвиток мережі дошкільних установ, освіти, охорони здоров'я, зайнятість і просування жінок по службі.

Чоловіки й жінки не мають рівного становища не тільки на роботі, а й вдома, де вони працюють набагато більше за чоловіків: прибирають, готують їжу, виховують дітей. Психологи відзначають, що українська жінка працює на 60 відсотків більше за чоловіка, бо хатня робота й діти також на ній. За статистикою, понад 70 відсотків непрацюючих — жінки, але це зовсім не означає, що немає робочих місць чи не хочуть працювати. Навпаки, сучасні українки прагнуть себе реалізувати у суспільстві. Однак ще до співбесіди з потенційним роботодавцем, вони вже зазнають дискримінації, що впливає зі змісту оголошень у ЗМІ.

Офіційні посадові особи, зазвичай, заперечують те, що дискримінація жінок на ринку праці є проблемою для України. Але підстави наявні, і жінки намагаються згуртуватися і створювати жіночі організації для подолання труднощів, які постають перед ними. Сьогодні в Україні нараховується понад 700 жіночих організацій, 34 з них мають статус міжнародних і всеукраїнських. Вони намагаються впливати на вдосконалення законодавства щодо поліпшення становища жінок та механізмів його застосування, намагаються знайти визнання як нова громадсько-політична сила, як суб'єкт соціального і політичного творення.

Існує низка проблем, які постають перед жінками, але незважаючи на всі обставини, жінки борються за те, щоб подолати гендерну нерівність і сприяти усвідомленню кожною людиною того, що інтелектуальний та професійний стан і розвиток людини не залежить від статі, віку і кольору шкіри.

**Становище жінки в ранньофеодальному скандинавському суспільстві,
або деякі аспекти гендерної рівності за «Хроніками Еріка»**

За кордоном вікінги виступали як грабіжники, завойовники та торговці, а на батьківщині вони обробляли землю, полювали, ловили рибу та розводили худобу.

Незалежний селянин, який працював сам або разом з родиною, був основою скандинавського суспільства. Який би маленький у нього не був земельний наділ, він залишався вільний і не був прив'язаний як кріпак до землі, яка була власністю іншої людини.

У всіх прошарках скандинавського суспільства були сильно розвинені родинні зв'язки, і в усіх важливих справах його члени зазвичай діяли разом з родичами. Клани ревниво оберігали добре ім'я своїх родичів, а плямування честі кого - небудь з них часто призводило до жорстоких міжусобних війн.

У цьому суспільстві жінка відігравала не останню роль. У сім'ї її слово було дуже важливим. Вона мала право володіти власністю, самостійно вирішувати питання вступу до шлюбу та розлучення з чоловіком. Однак на цьому права жінки закінчувалися. За межами сімейного вогнища участь жінки в суспільному житті залишалась незначною.

Звичайно, я не ставлю перед собою мету порівнювати становище жінки з різних соціальних верств. Вони не були схожими, але було одне, що завжд^ноб'єднувало жінок як з багатих, так і зі звичайних селянських родин. Усі вони виступали об'єктом чоловічої уваги у шлюбний період і дуже часто були засобом зміцнення матеріального становища своїх батьків, незалежно від того, до якого соціального прошарку вони належали.

Весілля нерідко супроводжувалися урочистостями, які влаштовував король або герцог для своїх васалів як нагороду за службу. У таких випадках шлюб брали до п'яти і більше пар, а урочистості тривали декілька днів.

Урочистості встановлювалися також з приводу королівських та герцогських одружень. Августійший шлюб був одним з найважливіших суспільних актів, які відігравали помітну роль у зовнішній та внутрішній політиці.

У період, описаний хронікою, шведські принци одружувались переважно на принцесах із сусідніх північних країн. Такі шлюби були запорукою співдружності між королями Швеції та Данії, між бунтівним шведським герцогом та королем Норвегії, а також одним із факторів відносин між скандинавськими та германськими престололами.

Автор «Хроніки Еріка», безумовно, вводить у свою розповідь хвалу блискучим особистісним характеристикам величних наречених, але зовсім не виключає тієї обставини, що августійші шлюби майже завжди були укладені за вигодою. У цьому плані показовою є історія одруження герцога Еріка з

норвезькою принцесою. За наречену він отримав як придане важливу прикордонну фортецю Кунгахеллу.

За звичаєм, шлюбна епопея починалась із тривалого обговорення в королівській родині важливих не тільки для нащадка престолу, а й для його братів кандидатур. Ні в кого не викликало здивування, якщо наречена була дитиною. Норвезька наречена герцога Еріка на момент заручення, за свідоцтвом хроніки, ледь вийшла з дитячого віку. У таких випадках шлюб здійснювали через декілька років після заручення.

Маленьку наречену забирали в будинок майбутнього чоловіка, щоб привчити її до нових порядків. Так було, наприклад, з Меритою, майбутньою дружиною Біргера Магнуссона. Дитиною міг бути під час заручин і наречений: принцу Вальдемару його батько Ярл Біргер обрав наречену, коли хлопчику було трохи більше ніж десять років. Вибір пав на Софію за політичними міркуваннями, які лаконічно викладені Біргером у розмові з дружиною.

Ст. 370

«Де нам для нього дружину знайти, Країні прибуток щоб принести? Що ти про це мені можеш сказати? Знаєш, у Еріка Датського п'ять Донечок є, всі красуні вони. Кожна з них може нам підійти.»

«Где для него нам невесту найти, Выгоду чтобы стране принести? Что мне об этом ты можешь сказать? Знаешь, у Зрика Датского пять, Есть дочерей, наделенных красотой, Может быть сына женить на одной?»

Цікаво, що тоді за Софію Вальдемару давали торгове місто Мальме і фортецю Треллеборг в Сконе. Для шведів це було дуже важливо, тому що вони отримували вигідні позиції в протоці.

Зазвичай після першої шлюбної ночі чоловік, будь то представник багатой аристократичної або багатой бюргерської родини, робив своїй дружині «ранковий подарунок»: це могло бути місто, фортеця, будинок, подвір'я з млинами, лісами, «рибні озера». Цей подарунок на випадок смерті чоловіка давав можливість його вдові мати дах і гідне забезпечення. Розмір і склад ранкового дару оговорювався під час заручин.

Жінка у скандинавському суспільстві, безумовно, користувалась повагою. Нанесені їй образи, у тому числі порушення шлюбного договору, супроводжувалися великими неприємностями та змивалися кров'ю. Ідеальна наречена, обрана для чоловіка-аристократа, повинна бути «гарна і горда».

Вона порадиця і помічник чоловіка, має таланти: слідкує за своїми туалетами, вмє танцювати, вести бесіду під час свят, знає правила етикету.

Знатні жінки взагалі були не просто грамотні - вони були головними читачами книжок у придворному середовищі і навіть грали в шахи.

Ст.710

Грали в шахи королева сіла, «Герцог слабкий», міркувала без гніва.

В шахматы села играть королева, «Герцог ведь слаб», размышляла без гнева

Але господарі життя в період раннього середньовіччя - все ж таки чоловіки. Жінка відіграє в житті суспільства другорядну роль як лише член чоловікової родини, їхній уділ - приватне життя.

У «Хроніках Еріка» ми знаходимо рядки, які присвячені початку формування законодавчого процесу та праву жінки на отримання батьківської спадщини, коли сестри разом з братами мали право на частину спадщини після смерті батька, матері або іншого родича.

Це було законодавчо оформлено за часів Біргера. Хроніст повідомляє, що жінки сумували після смерті Біргера, бо вбачали в ньому людину, яка захищала їх права на рівні з чоловіками.

Ст.525-529

«Жінки про ярла тепло говорили, Навіть можу сказати - жаліли. Він узаконив рівні права Чим захистив їх на віки.

«Каждая женщина ярла жалела, Он узаконил их равное право, Искореня жестокие нравы. Женщин закон охранял от обид. Тот кто ослушался мог быть убит.

Але такі правителі, як Біргер були поодинокі.

Епоха раннього середньовіччя не залишає сумнівів з приводу того, яким важким було життя жінки.

Жінки, їхнє положення в суспільстві, права будуть ще багато років цікавити дослідників, бо народна мудрість стверджує: «Виховуючи хлопчика - виховують чоловіка; виховуючи дівчинку - виховують націю».

Література:

1. А.Я.Гуревич. Походы викингов. М., 1966.
2. Р.Хогберг. Скандинавские й англосаксонские нравый обычаи. СПб. 202
3. Хроника Эрика. Сост. й отв. ред. А.А.Сванидзе. Пер. со старошвед.
4. А.Ю.Желтухина й А.А.Сванидзе. М.Российский государственный гуманитарный университет, 1999.

РЕКОМЕНДАЦІЇ
обласної науково-практичної конференції
„Проблеми сучасної дискримінації: гендерний аспект”

27 квітня 2010р.
м. Чернігів

На конференції були висвітлені окремі сучасні проблеми існуючої дискримінації в політичній, економічній сферах, у галузі освіти та сімейних відносин, а також створення механізмів подолання гендерної дискримінації у всіх сферах життєдіяльності.

Українська держава в процесі розбудови нового суспільного та державного устрою підтвердила свою прихильність до демократичних принципів, серед яких одним з основоположних є принцип рівності жінок і чоловіків.

Після прийняття понад 30 років тому Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та за 28 років після ратифікації її Україною, в країні почали створюватись можливості для запровадження законодавства, спрямованого на подолання дискримінації у різних сферах суспільного життя.

Більше 4-х років в Україні діє спеціальний Закон “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 08.09.2005р. № 2866-IV, приймаються відповідні урядові та регіональні програми, але системне законодавче поле для формування і повномасштабної реалізації державної політики у сфері гендерної рівності ще не сформовано.

Українське законодавство створює правове середовище для реалізації принципу рівноправності, але не забезпечує його практичної реалізації. Законодавство не має санкцій за дії, або бездіяльність, наслідком яких є дискримінація, не забезпечений контроль за дотриманням законодавства і реалізацією заходів в рамках державної політики у сфері боротьби з дискримінацією.

Але, не зважаючи на існуючі проблеми, в останні роки органи державної влади і місцевого самоврядування, громадські організації, вищі навчальні заклади за підтримки вітчизняних та міжнародних фондів реалізують дуже важливі для області проекти, які сприяють гендерній поінформованості населення регіону.

Створені та працюють обласна, міські і районні Міжвідомчі гендерні ради, проводяться круглі столи, семінари, тренінги, щорічні конкурси "Жінка року" та Ярмарки “Що може жінка”, обласні науково-практичні конференції з питань рівності жінок і чоловіків, конкурси серед ЗМІ на краще висвітлення гендерних питань та досвіду роботи жіночих організацій та інш. З 2001 року кожного року проводиться Міжнародна акція “16 днів протидії гендерному насильству”, а в цьому році напередодні Міжнародного жіночого дня – дня боротьби жінок за свої права, була проведена регіональна акція “Жінки, знайте свої права”.

За статистичними даними на 1 січня 2010 року в Чернігівській області проживало 1109,7 тис. осіб, з яких жінки становлять понад 55%.

В УМВС України в Чернігівській області в 2009 році на профілактичному обліку перебувало 5472 особи, які вчинили насильство в сім'ї.

В Чернігівській області співробітниками відділу боротьби із злочинами, пов'язаними з торгівлею людьми за 2009 рік виявлено 18 фактів торгівлі людьми. По них порушено 6 кримінальних справ за фактом трудової експлуатації та одну кримінальну справу за фактом сексуальної експлуатації. За 1 квартал 2010 року задокументовано 5 фактів торгівлі людьми.

За деякими даними в Чернігівській області проживають більше 100 тис. жінок – одиноких матерів, вдів та розлучених. Тільки за 2009 рік в області зареєстровано біля 3300 розлучень внаслідок чого більше 2000 дітей залишились у неповних сім'ях. В Чернігівській області спостерігається один з найвищих показників смертності чоловіків працездатного віку – як наслідок залишаються вдови з дітьми.

Не дивлячись на законодавчі гарантії рівності, приклади дискримінації на кожному кроці: 90% вчителів у школі – жінки, натомість директор – чоловік, більша частина лікарів і медперсоналу в лікарні – жінки, але головний лікар – чоловік.

За даними статистики 2009 року жінки складають 75% всіх державних службовців України, але першу (найвищу) категорію серед керівників державних служб займають тільки 8.3% жінок. Натомість жінки мають більше проблем, ніж чоловіки, – як у разі звільнення, так і при працевлаштуванні.

В нашій області не приділяється достатня увага інформаційно-просвітницькій роботі по пропаганді Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, гендерна рівність та ненасильницький спосіб життя ще не стали ідеєю колективної свідомості.

Як наслідок, проблема дискримінації в області актуалізована недостатньо, відсутня інформація про міжнародні зобов'язання України по боротьбі з дискримінацією, а також про відповідальність влади у випадках допущення такої дискримінації.

Освітні, виховні і культурні програми не містять обов'язкового гендерного компоненту і, таким чином, продукують гендерні стереотипи. Традиційний розподіл гендерних ролей не дає жінкам можливості розкрити свій життєвий потенціал, обмежує їх права і веде до гендерної дискримінації.

Виходячи з вищевикладеного, усвідомлюючи необхідність активізації спільних дій по ліквідації всіх форм дискримінації, попередження гендерного насильства, протидії торгівлі людьми та на виконання вимог Закону України “Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків” учасники конференції **рекомендують:**

Органам державної влади та місцевого самоврядування області:

- впроваджувати соціально-гендерні підходи в роботу органів державної влади та місцевого самоврядування з метою забезпечення соціальної справедливості в Україні, створювати умови для прийняття управлінських рішень з урахуванням потреб як жінок так і чоловіків;

- на регулярній основі проводити моніторинг та оцінку ефективності запровадження законодавчих положень та політики у сфері гендерної рівності;
- інтегрувати концепцію гендерної рівності як складову соціальної справедливості в державну та місцеву політику, забезпечити її соціальну та гендерну чутливість, відповідність інтересам та потребам жінок і чоловіків, особливо соціально-вразливих груп населення, які відчувають вразливість за ознаками віку, статі, фізичного стану, етнічної належності, віросповідань, соціального статусу тощо;
- сприяти подоланню ізоляції жінки від участі в політичному житті; залучати жінок до прийняття політичних рішень, гарантувати участь жінок у представницьких органах влади;
- розробити соціально-гендерні програми, які відповідають довгостроковій стратегії соціально-економічного розвитку, основним напрямкам державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків;
- створити умови для забезпечення гарантованих прав і можливостей для жінок і чоловіків користуватися в рівній мірі благами, ресурсами, які надаються суспільством та навколишнім середовищем;
- сприяти забезпеченню рівного доступу жінок і чоловіків до влади і власності (зокрема землі, кредитів);
- підтримати створення в області у 2010-2011 роках Гендерного ресурсного центру;
- забезпечити створення та ефективну діяльність системи гендерних консультаційних центрів в районах і містах області з метою посилення просвітницької роботи, спрямованої на викорінення гендерних стереотипів;
- забезпечити врахування гендерних чинників при формуванні регіональної політики, бюджетів, програм і планів заходів, виділяти кошти з місцевих бюджетів на фінансування впровадження гендерних підходів та ініціатив, домогтися складання обласного річного звіту з гендерних питань;
- розробити до кінця 2010 р. “гендерний портрет” області та кожного її регіону;
- підтримати проведення щорічної регіональної акції “Жінка, знай свої права” напередодні Міжнародного жіночого дня;
- забезпечити доступний механізм вирішення спорів та скарг про дискримінацію;
- значно активізувати роботу Дорадчих органів: обласних, районних, міських гендерних рад, рад по протидії насильству та торгівлі людьми у напрямку подолання дискримінації щодо жінок відповідно до Конвенції ООН;
- періодично розглядати на сесіях, засіданнях колегій, круглих столах питання вжиття заходів щодо протидії дискримінації та гендерному насильству;

- запровадити заходи, які допоможуть як чоловікам, так і жінкам поєднувати роботу і сімейні обов'язки та заохочувати їх до більш рівного розподілу сімейних обов'язків;
- підтримувати комплексну політику щодо рівної зайнятості жінок і чоловіків на рівні підприємства або робочого місця;
- забезпечити створення належних умов для усвідомлення наявного нормативно-правового забезпечення політики гендерної рівності; соціального забезпечення в Україні;
- запровадити методики соціально-гендерного аналізу під час планування, впровадження, моніторингу, оцінювання програм соціально-економічного розвитку;
- забезпечити впровадження гендерних підходів, врахування інтересів та досвіду жінок і чоловіків під час розробки, втілення, моніторингу та оцінювання стратегічних заходів та ліквідації будь-якої нерівності;
- посилити роль органів місцевого самоврядування у формуванні громад з ненасильницьким та недискримінаційним способом життя.

Вищим навчальним закладам:

- провести соціально-гендерний аналіз з метою визначення проблем дискримінації жінок і чоловіків в різних сферах соціально-економічного розвитку;
- організувати проведення освітніх кампаній в навчальних закладах, які б впливали на рівень суспільної свідомості щодо гендерних перетворень, попередження насильства в сім'ї та запобігання торгівлі людьми;
- ініціювати запровадження у навчально-виховний процес вищих і середньо-спеціальних навчальних закладів гендерних курсів, з метою подолання гендерної дискримінації та розповсюдження гендерної освіти;
- переглянути шкільні навчальні, освітні та культурно-виховні програми, посібники з метою адаптації гендерних підходів у навчально-виховний процес загальноосвітніх закладів.

Громадськими організаціям, політичним партіям та профспілкам:

- активізувати інформаційно-просвітницьку роботу серед населення області щодо впровадження гендерної рівності та подолання дискримінації за статевою ознакою в усіх сферах суспільного життя;
- сприяти подоланню стереотипів, що превалюють щодо здібностей та прагнень жінок і чоловіків, у тому числі шляхом підвищення обізнаності через інформаційні кампанії та розповсюдження передового досвіду про найкращі практики у сфері досягнення рівності;
- організувати спеціалізоване навчання з питань недискримінації для розширення компетенції працівників у цій сфері;
- підтримувати соціальний діалог між організаціями працівників та роботодавців з питань найбільш ефективного подолання дискримінації та сприяння рівності для жінок у сфері праці;

- залучати профспілкові організації для розробки і впровадження гендерної політики в трудових колективах;
- сприяти включенню до колективних договорів норм, спрямованих на захист жінок-працівниць, жінок-матерів, створення сприятливих умов праці та відпочинку для жінок і чоловіків;
- провести аналіз дотримання права на однакові можливості жінок і чоловіків при найманні на роботу, в тому числі застосування однакових критеріїв вибору при найманні;
- створити умови для забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професії та сімейних обов'язків.

Ми впевнені, що реалізація рекомендацій конференції сприятиме зменшенню рівня існуючої дискримінації в політичній, економічній сферах, у галузі освіти, а також створенню механізмів подолання гендерної дискримінації у всіх сферах життєдіяльності.

Зміст

Матеріали обласної науково-практичної конференції “Проблеми сучасної дискримінації: гендерний аспект”	
Вступне слово	3
Доповіді	
Атрощенко Б.Ф.	
Гендерні перетворення як основа розвитку громадянського суспільства.....	4
Дорожкіна І.В.	
Роль жіночих громадських організацій в протидії дискримінації та гендерному насильству.....	9
Юда Л.А.	
Проблеми сучасної дискримінації: історичні витоки та шляхи їх подолання.....	14
Богдан М.А.	
Гендерна дискримінація в трудових відносинах: позиція профспілок....	18
Протченко І.Б.	
Проблеми дискримінації жінок і чоловіків політичній сфері та шляхи їх подолання (кадровий аспект).....	21
Стадник М.М.	
Стратегії та інноваційні механізми подолання дискримінації на ринку праці.....	24
Страшко Є.М.	
Кухня чи парламент: де ваше місце, українські жінки?.....	28
Кальницька К.О.	
Гендерні ролі та стереотипи як підґрунтя жіночої дискримінації.....	32
Крючков А.І.	
Деякі проблеми соціалізації сучасної студентської молоді: гендерний аналіз.....	38
Козинець І.М.	
Гендерне навчання та виховання у сучасній системі освіти України.....	41
Соломенна Т.В.	
Гендерні відмінності в політиці.....	46
Оніщенко О.В.	
Жінки в українському парламенті: крок вперед і два назад.....	52
Полулях В.В.	
Правове забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків в Україні.....	55
Чистенко І.Г.	
Стиль сімейного виховання як фактор психічного розвитку дітей 6-7 років: гендерний аспект.....	61
Нагорна Н.М.	
Впровадження досвіду “гендерного квотування” ЄСРП та	

європейських держав при формуванні системи влади в сучасній Україні: за і проти.....	64
Громова В.П.	
Гендерне обличчя демократії.....	73
Тимошенко К.М.	
Гендерна проблематика в соціально-трудовах відносинах.....	74
Харченко Ю.П.	
Нормативно-правові аспекти реалізації державної політики щодо попередження дискримінації дітей.....	76
Грищенко І.В.	
Гендерне виховання в сім'ї та освітньому закладі.....	79
Козинець Н.М.	
Правовий аспект соціального захисту жінок в Україні.....	83
Григор Т.В.	
Гендерні особливості взаємодії в організаційному середовищі.....	86
Дем'яненко М.	
Вплив гендерних стереотипів на розвиток кар'єри жінки.....	89
Тищенко О.О.	
Дискримінація жінок у кар'єрному зростанні.....	92
Анищенко В.	
Становище жінки в ранньофеодальному скандинавському суспільстві або деякі аспекти гендерної рівності за «Хроніками Еріка».....	96
Рекомендації.....	99

