3.4 Спеціальні та галузеві соціології

**Гендерна політика в Україні: основні аспекти та проблеми**

**Шаповал Ірина Григорівна,** старший викладач

Національний авіаційний університет

**Медведкіна Дар’я Олегівна**, студентка 4-го курсу

Національний авіаційний університет

Зважаючи на проголошення Україною курсу на євроінтеграцію, гендерне питання, яке є важливою частиною державної політики, набуло особливого значення в політичних процесах держави. Ця галузь політики постає важливим напрямом в демократичному розвитку України.

На жаль, у більшості країн світу досі існує стійкий стереотип, що керівник – це обов'язково чоловік, а секретар (референт) - жінка. Від чоловіків чекають прагнення до влади і досягнення висот, тоді як кар'єрні амбіції жінок піддаються загальній критиці. Природно, що така ідеологія, впливає на ділення ролей в суспільстві, на те, хто в нім приймає стратегічні, життєво необхідні рішення і на чию користь вони приймаються. Так, в країні, де у влади більше чоловіків, проявляється "патріархат", закони здебільшого "чоловічі", менша увага приділяється інтересам жінок, питанням реалізації ними права на материнство, соціальним програмам в цій області і багато чому іншому, чому б жінка могла б приділити належну увагу, маючи відповідну можливість. Точно так, як і якби у влади знаходилися переважно жінки і мав місце "матріархат", то сталося б зміщення, асиметрія в протилежну сторону.

Звертаючись до питання гендерної політики, слід, для початку, визначитися з деякими поняттями. Спільним базовим положенням гендерних досліджень визнається необхідність поділу понять «стать» і «гендер».

Стать - термін, що означає анатомічні та біологічний особливості людських істот (переважно в репродуктивній системі), за якими розрізняють жінок і чоловіків.

Гендер розуміє під собою сукупність соціальних і культурних норм, які в суспільстві виконються людям залежно від їх біологічної статі. Таким чином, гендер створюється (конструюється) суспільством як соціальна модель жінок і чоловіків, яка визначає їх становище і роль у суспільстві та його інститутах (сім'ї, політичній структурі, економіці, культурі та освіті і інші). Поняття «гендер» іноді розшифровують словосполученням «соціальна стать».

Гендерна система - соціально створена система нерівності за статтю, елементами якої є протиставлення «чоловічого» і «жіночого», підпорядкування жіночого начала чоловічого начала.

Гендерна політики визначає утвердження партнерства статей у визначенні та втіленні політичних цілей та завдань і методів їх досягнення в діяльності політичних структур – держави, політичних партій, громадсько-політичних об’єднань. І хоча цей напрям політичної діяльності є досить новим для України, та він має свою історію становлення. [1, с. 72]

Схема впровадження гендерної політики досить проста: центральна державна структура спостерігає за діяльністю інших департаментів, які займаються гендерними питаннями та узгоджує їх дії. Але така схема є недосконалою: вона важко піддається регулюванню і потребує постійної координації. Усвідомлення важливості ролі інституціональних механізмів поліпшення становища жінок і необхідності створення таких механізмів відбувалося протягом 70–х рр. ХХ століття. Перша Всесвітня конференція зі становища жінок (1975 р.) дала урядам орієнтири у цьому напрямі. Але тільки в Пекінській Платформі дій (1995 р.) питання інституціональних механізмів було поставлено на перший план. На відміну від попередніх документів, у яких основним завданням інституціональних механізмів вважалось покращення становища жінок, Пекінська Платформа дій відкривала більш широку перспективу, розглядаючи нові інституціональні механізми як каталізатори значних політичних змін. Відповідно до такого нового підходу, національні інституціональні механізми більше не розглядалися в ролі простих органів проведення конкретної політики, спрямованої на покращення становища жінок, а їх головне завдання полягало в тому, щоб надавати урядовим структурам підтримку з питань урахування гендерної проблематики в усіх галузях політики [2, с. 58].

В Україні слабкою стороною гендерної політики є питання присутності жінок в органах державної влади та місцевого самоврядування, особливо на керівних посадах. Саме ці органи є найбільш гендерно чутливими серед усіх рівнів політичної влади. Це робить процес вирішення гендерних проблем органами державної влади досить складним, а часто можливим лише за умови співпраці з жіночими громадськими організаціями.

Але, аналізуючи розподіл жінок і чоловіків на керівних посадах за категоріями, спостерігаємо різке зменшення кількості жінок із зростанням категорії посади (з 65,2% на посадах шостої категорії до 9 - першої). Серед фахівців на державній службі також переважна більшість чоловіків (81,5%).

Такі дані свідчать, що жінки в Україні не можуть суттєво впливати на прийняття важливих політичних рішень, а такі жінки як Ю.В. Тимошенко, Р.В. Богатирьова та інші вважаються як виняток.

Відсутність гендерної збалансованості в представництві на вищих щаблях влади містить ризик зниження якості та ефективності управлінських рішень, а звідси - ризик стримування темпів, розвитку нації.

Тому одним із важливих завдань кадрової політики в Україні є сприяння кар'єрному зростанню жінок на державній службі.

Але ця проблема розповсюджується не лише на систему управління. Під впливом гендерних стереотипів сформувалася ціла низка професій, які вважаються суто жіночими або ж суто чоловічими без усіляких вагомих підстав. Варто зазначити, що у статті 17 Закону держава зобов'язує роботодавця не лише створювати умови праці, що дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань, але й забороняє роботодавцям в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, що може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей. [3, с. 175]

Щодо освіти, то держава встановлює обов'язок навчальних закладів забезпечувати рівні умови для жінок і чоловіків під час вступу до навчальних закладів, оцінки знань, надання грантів, позик студентам, а також підготовку та видання підручників, навчальних посібників, вільних від стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка. Центральний орган виконавчої влади з питань освіти і науки забезпечує проведення експертизи навчальних програм, підручників та навчальних посібників для навчальних закладів щодо відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
   До навчальних програм вищих навчальних закладів, курсів перепідготовки кадрів включаються дисципліни, які вивчають питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та факультативне вивчення правових засад гендерної рівності на основі гармонізації національного і міжнародного законодавства.

Але попри усі ці заходи існує певний розподіл спеціальностей, на яких переважають студенти одної або іншої статі, що створює умови для подальшого закріплення певного виду діяльності за представниками тої чи іншої статі.

Такі ж самі процеси можна прослідкувати і в інших галузях суспільного життя.

Для вирішення гендерної проблеми необхідно вирішити такі питання:

* формування та реалізація державної політики забезпечення гендерної рівності в суспільстві; адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу в сфері гендерної рівності;
* впровадження гендерно-правової експертизи законодавства та проектів нормативно правових актів;
* створення державно-правових механізмів застосування законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; розробка та виконання державних цільових програм щодо забезпечення гендерної рівності;
* підтримка громадських ініціатив, спрямованих на формування гендерної культури, подолання усталених стереотипів щодо ролі та місця жінок у суспільстві; здійснення контролю за дотриманням гендерної рівності під час вирішення кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади;
* організація наукових та експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
* залучення об'єднань громадян та міжнародних громадських організацій до всіх процесів формування гендерної політики; забезпечення гендерного підходу до формування державного бюджету;
* проведення інформаційно-просвітницької роботи з ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі.

 Список використаних джерел:

1. Возний К. Гендерні аспекти зайнятості: українські реалії та світовий досвід. /К. Возний // Вісник Тернопільського національного економічного університету – 2009. - №1. – С. 69-80.

2. Левченко К. Б. Державне управління процесами формування гендерної політики в Україні: теоретичні проблеми // Український соціум. - 2004. - № 3 (5). - C.56-60

3. Левченко К.Б. Права жінок: зміст, стан та перспективи розвитку: Монографія. - X.: Вид-во НУВС, 2001. - 348 с

4. Левченко К.Б. Управління процесами формування гендерної політики в Україні (організаційно-правові аспекти): Автореф. дис. д-ра юрид. наук: 12.00.07. - X., 2003. - 35 с