

України, Всеукраїнська організація “Жіноча Громада”, Спілка багатодітних матерів, Спілка жінок України, Всеукраїнська Ліга українських жінок та інші.

Теоретично впровадження ринкових відносин сприяє зростанню активності жінок, їх намаганням стати суб’єктами соціально-економічного життя. Їх суспільно-політична активність може реалізуватися, значною мірою, через участь у діяльності громадських організацій та масових об’єднань.

Треба зазначити, що більшість жіночих організацій України намагаються проводити спільні дії заради залучення жінок до управління справами суспільства й держави, розвитку нового політичного та економічного мислення, подолання в суспільстві стереотипів, що підтримують дискримінацію жінок. Слід виходити з того, що жінки стануть активними учасниками соціально-економічних процесів лише за умови, коли держава і суспільство в цілому будуть намагатися вирішувати конкретні проблеми жіноцтва.

#### Список використаних джерел

1. Болотіна Н. Б. Гендерний розвиток і соціальне право України: концептуальні засади. // Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. (20-21 листопада 2000 року). – Київ, 2000. - С. 151-161.
2. Андрієв В. М. Жінки і ринок праці: деякі гендерні аспекти. // Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. (20-21 листопада 2000 року). – Київ, 2000. - С. 174-177
3. Конституція України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – Ст. 141.

**Соломенна Т. В.,**

*доцент, кандидат історичних наук,  
доцент кафедри всесвітньої історії,*

*Чернігівський національний педагогічний університет імені Т.Г.Шевченка*

## **ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИЙ ПОСТУП УКРАЇНИ: ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР**

Обраний Україною шлях до Європи має бути успішно подоланий вирішенням не лише політичних та економічних, а й соціальних питань, які становлять базові характеристики європейського суспільства. Питання

гендерної рівності є одним з пріоритетів ЄС, для вирішення якого задіяно багато механізмів як на законодавчому та і на виконавчому рівні інституцій Європейського Союзу.

Крім ЄС ще дві європейські організації виступають щирими поборниками прав людини, зокрема ліквідації будь-якої дискримінації й встановлення гендерної рівності. Це Рада Європи та ОБСЄ. Україна є членом ОБСЄ з 1992 року, а Ради Європи з 1995 року. Імплементация рішень інституцій ЄС, Ради Європи та ОБСЄ щодо гендерної політики в реалії українського буття, має змінити ситуацію на краще. Протягом років українська влада та громадськість лише визнають наявність дискримінації за гендерною ознакою: в оплаті праці, в механізмі ухвалення рішень, присутності жінок у владних структурах, але ситуація залишається майже не змінною. Підписання Україною багатьох міжнародних документів вимагає їхньої імплементації, з метою досягнення відповідних соціальних стандартів, які б означали не лише відповідність демократичним нормам, а й сприяли б сталому розвитку українського суспільства.

Гендерна політика Європейського Союзу має свою еволюцію, яка хронологічно збігається з етапами економічної та політичної інтеграції країн Європи: починаючи від рівної оплати праці й соціальних гарантій в межах трудових відносин до розгалуженої системи принципів, засобів та механізмів реалізації рівних можливостей та прав жінок та чоловіків в усіх сферах життєдіяльності на теперішньому етапі.

Гендерна політика – це комплексна цілеспрямована діяльність держави, міжнародних та недержавних організацій щодо інтегрування гендерного підходу для ліквідації в суспільстві усіх форм дискримінації за ознакою статі. Вона є не окремим напрямом державної політики, а інтегруючим компонентом усіх складових політики держави, що враховує її вплив на представників різної статі [5 с. 13].

Повно й масштабно питання гендерної рівності в ЄС оформилося вже в ХХІ ст. Підписаний 2007 року Лісабонський договір більше, ніж усі попередні договори, орієнтований на розвиток демократії та захист прав людини у відповідності до Хартії основних прав ЄС [6]. Відтепер ЄС визнає рівні права

жінок та чоловіків в усіх сферах, і принцип рівноправ'я допускає застосування заходів «що передбачають особливі переваги для недостатньо представленої статі» (ст. 23); забороняє будь-яку дискримінацію (ст. 21).

Важливий кроком для ЄС стало схвалення Європейською комісією «Дорожньої карти для досягнення рівності між жінками та чоловіками 2006 – 2010» [1]. В цьому документі зміст гендерної політики визначається шістьма пріоритетами: рівна економічна незалежність чоловіків та жінок; примирення приватного та професійного життя; рівна участь в ухваленні рішень; викоринення всіх форм гендерно зумовленого насильства; ліквідація гендерних стереотипів; просування гендерної рівності в у зовнішніх справах й політиці розвитку. В такий спосіб європейці отримали новий дороговказ та конкретні напрямки в досягненні гендерної рівності, які потребували застосування нових підходів.

Для реалізації гендерної політики всі інститути ЄС мають запроваджувати проблематику рівності між жінками та чоловіками в усі сфери політики, в усі програми на всі рівні ухвалення рішень. Такий підхід отримав назву гендерного мейнстрімінгу. Гендерна пріоритетизація передбачає (ре)організацію, вдосконалення, формування та оцінку політичних процесів у такий спосіб, щоб учасники та учасниці процесу прийняття політичних рішень використовували гендерний підхід в усіх галузях політики і на всіх етапах. Існуючі відмінності між чоловіками та жінками враховуються для визначення негативних наслідків, а не підтримки нерівностей чи ієрархій, які склалися у суспільстві [4 с. 11]. Така методологія – сукупність принципів, практик та постійного моніторингу за станом справ – цілком себе виправдовує. Створений механізм отримав назву подвійного підходу (dual approach): втілення політики «гендерної пріоритетизації» (gender mainstreaming) та ініціювання спеціальних заходів (specific measures) [4 с. 10].

Спеціальні заходи у гендерній політиці на рівні ЄС – це законодавство, інформаційно-просвітницькі кампанії, фінансові програми. Мета цих заходів полягає у розв'язанні конкретних проблем, таких як різниця в оплаті праці, брак представництва жінок, наприклад, у певних сферах зайнятості тощо.

Рівність у прийнятті рішень була названа у 2010 році президентом Європейської Комісії Жозе Мануелем Баррозу у «Жіночій Хартії» [3] одним з ключових принципів політики гендерної рівності на рівні ЄС. Черговим значущим документом ЄС стало схвалення «Стратегії забезпечення рівності між жінками та чоловіками (2010-2015)» [2], яка стала логічним продовженням Дорожньої карти й наслідувала пріоритети Жіночої Хартії.

Одним із міжнародних механізмів залучення жінок до політики вважаються компенсаційні дії або позитивні заходи (affirmative actions) – спрямовані проти дискримінації за ознакою статі, є спеціальними, зазвичай тимчасовими заходами щодо подолання наслідків дискримінації, яка мала місце в минулому або триває, для створення фактичної рівності можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок. Вони можуть охоплювати широкий спектр заходів. На сьогоднішній день гендерні квоти є доволі поширеними позитивними діями на політичній арені майже усіх країн ЄС.

Безумовним викликом для ЄС є задача узгодження усіх національних механізмів країн-членів та держав, які прагнуть членства ЄС в питаннях реалізації гендерної стратегії. Особливу увагу слід приділити навчанню державних службовців та інших спеціалістів для досягнення гендерної рівності.

Хоча європейські країни є безумовними лідерами в реалізації рівних можливостей та прав, проте спостерігається розрив між формальними політиками і реальним прогресом на рівні окремих країн-членів, а до поставленої мети ще далеко.

Гендерна складова є одним з засадничих принципів ЄС, тому Україна має уважніше ставитися до питань гендерної рівності. Запровадження європейських практик гендерної політики в Україні, які гарантуватимуть рівні умови та можливості для обох статей, забезпечать соціальну рівновагу, позбавлять дискримінації та сприятимуть ефективному розвитку українського суспільства.

Ситуація в сьогоднішній Україні потребує реалізації послідовної державної гендерної стратегії, системної співпраці з цього питання з органами влади державного управління, наукових і навчальних установ, засобів масової інформації та широких верств громадянськості й громадських організацій. Досягнення та дотримання гендерних стандартів є не тільки індикатором

рівності та демократії і суспільстві, а й обов'язковою вимогою ЄС щодо набуття повноправного членства.

#### Список використаних джерел

1. Roadmap for equality between women and men (2006-2010) // Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV%3Ac10404>
2. Strategy for equality between women and men – 2010–2015, Summarize of EU legislation // Електронний ресурс. – Режим доступу: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy\\_equality\\_women\\_men\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy_equality_women_men_en.pdf)
3. Strengthening the commitment to equality between women and men: a women's charter // Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:em0033>
4. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики // Міжнародний центр перспективних досліджень. – К., 2015 – 44 с. – Електронний ресурс. – Режим доступу [http://icps.com.ua/assets/uploads/files/gender\\_block\\_20150518\\_interactive\\_stronger\\_together.pdf](http://icps.com.ua/assets/uploads/files/gender_block_20150518_interactive_stronger_together.pdf)
5. Оніщенко І. Г. Гендерна політика Європейського Союзу: порядок денний для України / І. Г. Оніщенко // Вісник Маріупольського державного університету Сер. : Філософія, культурологія, соціологія. - 2012. – Вип. 4. – С. 12-15. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vmd\\_u\\_fks\\_2012\\_4\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vmd_u_fks_2012_4_4).
6. Хартія основних прав ЄС // Електронний ресурс. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_524](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_524)

**Тонконог С. П.,**

*підприємець*

### **ЖІНКА У БІЗНЕСІ: ПОГЛЯД ПІДПРИЄМЦЯ**

Жінка в бізнесі – це “слабка стать” у бізнесі, але умови і вимоги, які висуваються до неї нічим не відрізняються від тих, що пред’являються до чоловіка. Такі правила гри. Досить часто у підприємстві ситуація складається таким чином, що, якщо ці правила змінюються на користь жінки, то – це не бізнес, а особисті стосунки, якщо на користь чоловіка, то – це порушення прав жінки, чи просто відсутність культури співіснування. Бізнес – це справа, діяльність, ціль, якої отримання прибутку, але, загалом, її мета – суспільна користь.