

і за сучасних економічних умов саме ця «не жіноча» якість нерідко є вирішальною для забезпечення сімейного добробуту.

При відповіді на питання: «Якими якостями повинен володіти сучасний чоловік?», представники усіх досліджуваних етносів на 1 місце серед основних якостей чоловіка поставили вміння заробляти гроші. Цей варіант відповіді обрала значна більшість і чоловіків, і жінок.

Але для німецьких чоловіків, окрім вміння заробляти гроші, значення мають такі чоловічі якості, як: енергійність (80,0 %), наполегливість (40,0 %), цілеспрямованість (40,0 %), доброта (40,0 %), виховання (40,0 %) і сила волі (60,0 %). Російські чоловіки теж зазначили, що сучасний чоловік повинен бути наполегливим (84,6 %), енергійним (46,2 %) і добрим (38,5 %). Українці вирішили наділити сучасного чоловіка такими необхідними рисами як: вихованість (84,2 %), наполегливість (42,1 %), цілеспрямованість (36,8 %) і гарний смак (36,8 %). Чеські чоловіки виділили, окрім вміння заробляти гроші (50,0 %), ще такі якості, як енергійність (100,0 %) і лідерські якості (50,0 %). Караїми зазначили, що найголовнішими і найважливішими рисами сучасного чоловіка повинні бути доброта (100,0 %) і вміння заробляти гроші (100,0 %).

Жінки, в принципі, у своїх відповідях проявили одностайність думок з чоловіками, зазначивши, що сучасний чоловік повинен бути енергійним, наполегливим, добрим, вміти заробляти гроші і мати гарне почуття гумору. Такі якості, як зовнішня привабливість, скромність, гарний смак усіма представниками досліджуваних етносів майже не обиралися. Це свідчить про той факт, що чоловіки і досі займають домінуючу позицію і в родині, і в суспільстві, і цей факт, як не дивно, влаштовує обидві статі.

*Висновки.* Не зважаючи на розширення функцій і ролей жінок, чоловіки і жінки, незалежно від свого етнічного походження вбачають в жінці, перш за все, хранительку домашнього вогнища, гарну дружину і матір. Чоловік і досі залишається у свідомості наших респондентів головою та годувальником сім'ї.

Щодо якостей, які повинна мати сучасна жінка, то усі чоловіки, незалежно від етнічної приналежності, вважають,

що вона має бути доброю, енергійною, хазяйновитою. Слід зазначити, що такі якості, як цілеспрямованість, лідерство, вміння відстоювати свої інтереси, незалежність, вміння заробляти гроші, чоловіки усіх етносів, окрім українців, проігнорували. Це свідчить про те, що чоловіки і досі не бачать в жінках будь-які маскулітні риси, віддаючи перевагу лагідній і скромній жінці. Представниці ж «прекрасної статі» додали до характеристики сучасної жінки трохи маскулітних рис: лідерство, сила волі, вміння заробляти гроші. Це свідчить про те, що жінки тверезіше дивляться на дійсність, і за сучасних економічних умов саме ці «не жіночі» якості нерідко є вирішальними для забезпечення сімейного добробуту.

Щодо якостей сучасного чоловіка, то відповіді на запитання представників усіх етносів були одностайними: сучасний чоловік повинен бути енергійним, наполегливим, добрим, вміти заробляти гроші. Такі якості, як зовнішня привабливість, скромність, гарний смак усіма представниками досліджуваних етносів майже не обиралися. Це свідчить про те, що чоловіки і досі займають домінуючу позицію і в родині, і в суспільстві, і цей факт, як не дивно, влаштовує обидві статі.

В цілому можна зазначити, що представники усіх культур живуть за усталеними патріархальними законами і цінностями. Стереотипи щодо образів чоловіка й жінки, хоча й відрізняються незначними уточненнями, але в цілому за роки тісної взаємодії вже набули спільних рис в різних культурах. При цьому можна прогнозувати, що в подальшому ґендерні стереотипи у полікультурних середовищах якщо і будуть трансформуватися, то також спільно, ще більше стираючи межі між культурними особливостями.

1. Крилов М. В., Арабаджі О. С. Основні тенденції та особливості етноісторичного розвитку Запорізького Приазов'я / М. В. Крилов, О. С. Арабаджі // Етносоціальне буття народів Запорізького Приазов'я в геокультурному контексті: Монографія / за заг. ред. Аносова І. П., Афанасьєвої Л. В., Крилова М. В., Пригаро М. В. – Запоріжжя: Обласна державна адміністрація; Мелітополь: МДПУ; Сімферополь: Таврія, 2005. – С. 45–57. 2. Лебедева Н. М. Введение в этническую и кросскультурную психологию / Н. М. Лебедева. – М.: Ключ, 1999. – 340 с. 3. Психология личности: Словарь справочник / Под ред. П. П. Горностая и Т. М. Титаренко – К.: Рута, 2001. – 320 с.

Олена Поцулко

## Ґендерна політика Європейського Союзу в Україні

*У статті пропонується аналіз сутності ґендерної політики та ґендерної рівності, розглядається роль Європейського Союзу щодо впровадження зазначеної політики в Україні, досліджується проблема впливу підписаних Україною міжнародних документів щодо подолання ґендерної дискримінації, а також зроблена спроба розглянути перспективи вирішення та недопущення дискримінації в Україні за ознаками статі у майбутньому.*

*In the article the analysis of nature of gender policy and gender equality are suggested, the role of the European Union in implement of this policy in Ukraine and an influence of the signed by Ukraine international documents directed to the overcoming of gender discrimination are examined as well as an attempt to consider the perspectives of resolving and prevention of gender discrimination in Ukraine in the future is done.*

*Актуальність проблеми.* Чи існує проблема ґендерної рівності в Україні? На це запитання можна з достатньою впевненістю відповісти і ствердно, і негативно. Такий парадокс. Начебто проблема має бути й у нас, оскільки вона існує в усьому світі, принаймні, про неї говорять. З іншого боку, жоден юрист України, обізнаний із судовою практикою національної юрисдикції, не посилатиметься в предметній розмові на справу, розглянуту у зв'язку із статевою дискримінацією не тільки у сфері трудових правовідносин, а й у сфері реалізації інших соціальних прав, наприклад, права на освіту або публічних прав, зокрема, виборчих.

Конституція України 1996 р. проголосила курс нашої держави на забезпечення рівності прав жінки і чоловіка шляхом надання жінкам рівних із чоловіками можливостей у різних сферах. Як відомо, забезпечення рівності жінок і чоловіків є умовою економічного зростання країни й наближення до європейських стандартів життя.

Курс на європейську та євроатлантичну інтеграцію є офіційно визнаним пріоритетним вектором розвитку України. Питання інтеграції у Європейське співтовариство вимагають від України дотримання європейських правових стандартів, зокрема стандартів ґендерної рівності. Україна,

на відміну від інших країн СНД, багато зробила на шляху впровадження ґендерної політики та політики, спрямованої на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Проте втілення принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків як складової державної політики вимагає значних зусиль і послідовної роботи державних органів і громадянського суспільства. Поряд із політичною волею й поступовими змінами у свідомості громадян це дозволить реалізувати ідею ґендерної рівності в Україні.

Україна, ратифікувавши міжнародні конвенції щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, тим самим визнала існування проблеми ґендерної рівності і взяла на себе зобов'язання займатися її вирішенням.

*Аналіз актуальних досліджень.* Ставлення людей, суспільства до ґендерної проблематики, тлумачення самих понять «ґендер», «ґендерна політика» і «ґендерна рівність» розглядали й аналізували у своїх працях такі, зокрема, дослідники, як Н. Лавріненко [6; 7], К. Левченко [8], Т. Мельник [9] та ін. Про ґендерну рівність в Україні в останні роки писали О. Романюк [1], О. Кириленко [3], К. Корсак [5]. Однак про впровадження ґендерної політики Європейського Союзу в Україні написано небагато робіт. Так, заслуговує на увагу з даної проблеми праця О. Кисельової [4].

Враховуючи актуальність проблеми, *мету дослідження* ми визначили так: з'ясувати наскільки якісно і швидко стратегії ґендерної політики Європейського Союзу впроваджуються в сучасній Україні. Згідно мети дослідження були поставлені наступні *завдання*: 1) проаналізувати сутність понять «ґендер» і «ґендерна рівність»; 2) дослідити проблему впливу підписаних Україною міжнародних документів щодо подолання ґендерної дискримінації; 3) порівняти законодавчу базу України та країн – членів Європейського Союзу щодо усунення в суспільстві ґендерних нерівностей; 4) охарактеризувати складові частини (сфери) ґендерної Стратегії ЄС в Україні; 5) розглянути перспективи вирішення та недопущення дискримінації в Україні за ознаками статі.

*Виклад основного матеріалу.* Проблема ґендеру – це проблема збалансованості та впровадження принципів гармонійного співіснування чоловіка та жінки в усі сфери людського життя. Спробуємо для початку з'ясувати, що таке «ґендер» і «ґендерна рівність». Так, «ґендер» (лат. – «рід») – це поняття про систему ролей та відносин між жінками та чоловіками, яке визначається не біологічним походженням, а соціальним, культурним, політичним та економічним контекстами. Саме таким або схожим поняттям оперує мізерна частина суспільства, що є печальним фактом та свідчить про рівень правової та загальної культури українських громадян. Ґендерна рівність – рівні права і рівні можливості для жінок і чоловіків у суспільстві, рівні умови для реалізації прав людини, участі в національному, політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку, отримання рівних винагород за результатами участі [8, с. 27].

У 1979 р. ООН схвалила Конвенцію «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок». Україна ратифікувала цей документ 19 грудня 1980 року і тим самим взяла на себе низку зобов'язань, зокрема: а) включити принцип рівності жінок і чоловіків у національну конституцію або інше відповідне законодавство та забезпечити за допомогою закону чи інших відповідних засобів практичне впровадження цього принципу; б) приймати відповідні законодавчі та інші заходи, включаючи санкції, там, де це необхідно, для заборони будь-якої дискримінації щодо жінок; в) встановити юридичний захист прав жінок на рівній основі з чоловіками

і забезпечити за допомогою компетентних національних судів та інших державних органів ефективний захист жінок проти будь-яких проявів дискримінації [3, с. 6].

Україна підписала низку міжнародних документів і взяла на себе зобов'язання щодо подолання ґендерної дискримінації, зокрема: Статут Організації Об'єднаних Націй, 1945 р.; Загальна декларація прав людини, 1948 р.; Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми та з експлуатацією проституції третіми особами, 1949 р.; Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, 1950 р.; Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, 1966 р.; Декларація про ліквідацію дискримінації у відношенні жінок, 1967 р.; Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок, 1979 р.; Пекінська декларація, 1995 р. та інші. Слід згадати також і про необхідність досягнення Україною до 2015 р. цілей розвитку тисячоліття, проголошених Декларацією тисячоліття ООН (2000 р.), які, серед іншого, передбачають забезпечення ґендерного співвідношення обох статей на рівні не менше 30 % до 70 % у представницьких органах влади й на вищих щаблях виконавчої влади, скорочення наполовину розриву в доходах жінок і чоловіків [9, с. 39].

Прийнятий у 2005 р. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» дав поштовх розвитку законодавства у сфері забезпечення ґендерної рівності, проте організаційно-правові засади забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні потребують удосконалення. Серед положень цього Закону є норма, що органи виконавчої влади можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників із питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. При цьому встановлено, що колективні угоди (договори) мають передбачати покладання обов'язків уповноваженого з ґендерних питань – радника керівника підприємства, установи й організації, їх структурних підрозділів – на одного з працівників на громадських засадах. В Законі бракує ефективних механізмів, за допомогою яких жертви дискримінації та (або) сексуальних домагань можуть захистити свої права [2].

Закони України не визначають форми ґендерної дискримінації, процедуру оскарження дискримінації за ознакою статі та переслідування сексуальних домагань, не встановлюють цивільну та адміністративну відповідальність у разі вчинення дискримінації (кримінальна ж відповідальність хоч і встановлена, але також не застосовується). Тому в Україні й досі відсутня ефективна система захисту осіб, які зазнали дискримінації за ознакою статі. Існуючі механізми захисту не дозволяють жертвам дискримінації ефективно захищати себе й швидко відновлювати свої порушені права. З огляду на це, побудова ефективної системи протидії дискримінації за ознакою статі й досі залишається актуальним питанням.

В країнах, що є членами ЄС, відбувся суттєвий прогрес щодо усунення ґендерних нерівностей на законодавчому рівні, однак у повсякденному житті реалізація жінками й чоловіками своїх рівних прав все ще стикається з проблемами. Постійна низька представленість жінок у гілках влади, насильство проти жінок та інші проблеми демонструють, що все ще має місце структурна ґендерна нерівність.

Для поліпшення ситуації Європейська Комісія вважає за необхідне інтегрувати принцип ґендерної рівності в стратегії, які мають прямий та непрямий вплив на життя жінок і чоловіків. Жіночі турботи, потреби, сподівання так само,

як і чоловічі, мають бути прийняті до уваги в процесі розробки і реалізації політики.

Гендерна стратегія Європейського Союзу, перш за все, окреслює ті сфери, в яких існує гендерна дискримінація та пропонує специфічні механізми для її усунення. Основними такими сферами є:

1) сфера зайнятості (Стратегія ЄС в цій сфері включає в себе підвищення зайнятості жінок, зменшення рівня жіночого безробіття, скорочення сегрегації на ринку праці й рівну оплату за рівну працю. Важливе місце в стратегії ЄС посідає політика узгодження між роботою і сімейним життям жінок і чоловіків, особливо шляхом створення служб, які опікуються дітьми і утриманцями. Важливою також є політика реінтеграції жінок, які повертаються до роботи після декретної відпустки. Стратегія передбачає інтегрування принципу гендерної рівності в усі стратегії зайнятості. Хоча законодавство України забороняє дискримінацію за ознакою статі, гендерна дискримінація на ринку праці в Україні є поширеним явищем. Показовими є оголошення про вакансії. Про це свідчать, зокрема, результати досліджень Human Rights Watch. Наприклад, станом на 14 квітня 2003 р. перелік вакансій Львівського міського центру зайнятості містив 1301 оголошення про вакансії в приватному та державному секторах. З цих оголошень лише 117 були розраховані на жінок, і лише 49 були гендерно нейтральними. Решта 1135 оголошень про вакансії були оголошеннями лише для чоловіків [1, с. 11]);

2) рівна оплата за рівну працю (Рівна оплата за рівну працю рівної вартості для працівників жіночої і чоловічої статі є базовим принципом для ЄС. Незважаючи на це, жінки продовжують заробляти менше, ніж чоловіки. На наявність дискримінації в оплаті праці вказують не тільки результати різних досліджень, а й дані офіційної статистики. Якщо взяти для прикладу Чернівецьку область, то за інформацією Головного управління статистики в Чернівецькій області: середній заробіток жінок у першому кварталі 2007 року був на 185 гривень, або на 18,9 % менше, ніж у чоловіків, та становив 796 гривень. В середньому, жінки одержують на 27,6 % менше, ніж чоловіки, за однакову роботу [1, с. 10]. Тому ліквідація цієї різниці досі залишається пріоритетом європейської політики);

3) гендерний баланс в процесі прийняття рішень (Європейська Комісія приділяє велику увагу досягненню гендерного балансу в процесі прийняття рішень. Жінки, як і раніше, є недостатньо представленими в політичній і економічній сферах. Це свідчить про дефіцит демократії як на європейському рівні, так і в більш широкому міжнародному контексті. ЄС усвідомлює необхідність сприяти встановленню гендерної рівності в процесі прийняття рішень і застосовує різні заходи для підтримки цього процесу. Комісія підтримує європейські транснаціональні проекти в цій сфері і запровадила потужну базу даних щодо участі жінок і чоловіків в процесі прийняття рішень з метою поліпшення статистики і моніторингу процесу встановлення гендерної рівності в цій сфері. У Радянській Україні жінки становили понад 33 % депутатів Верховної Ради УРСР, що стало результатом уведення у 80-ті роки XX ст. гендерної квоти. В сучасній Україні ситуація є значно гіршою: у 2006 р. до Верховної Ради України було обрано 38 жінок – депутатів, що становить 8,5 % від загальної кількості народних депутатів; у 2007 р. – 40 жінок – депутатів [1, с. 12]. Ці дані є яскравою ілюстрацією гендерного дисбалансу в політичному житті, що є наслідком прихованої дискримінації жінок);

4) гармонізація професійного і сімейного життя (Іншим аспектом зайнятості є життя за межами роботи. Залучення жінок до ринку праці не може відбуватися без перегляду домашніх і сімейних обов'язків як жінок, так і чоловіків. Баланс між роботою та життям – гармонізація часу, витраченого на сімейні та робочі обов'язки, – є ключовим моментом для зайнятості жінок і чоловічих домашніх обов'язків. Допомога людям в гармонізації їхнього життя на роботі і вдома збільшує фактор оплачуваної зайнятості. В той же час вона спрямована на боротьбу із соціальним виключенням і зменшує ризик зубожіння. Сьогодні насильство в родині є однією з найбільш типових і поширених форм насильства стосовно жінок. За неофіційними даними, близько шістдесят відсотків українських жінок страждають від насильства [3, с. 7]. У 2000 р. Харківський центр жіночих досліджень провів дослідження «Вплив насильства в родині на поведінкові стереотипи жінок і дітей в Україні». Загальна оцінка стосунків у родинях показала, що від 30 % до 40 % усіх дзвінків, що надходять у відділення міліції, пов'язані з домашнім насильством, включаючи фізичне насильство [1, с. 12]. Наведені приклади можуть бути свідченням широкого поширення дискримінації жінок в Україні. Адже, відповідно до рекомендації ООН, насильство стосовно жінок повинно розглядатися як форма дискримінації за ознакою статі);

5) турбота держави про дітей (На засіданні Європейської Ради в Барселоні (2002 р.) лідери ЄС розглянули проблему забезпечення дитячими закладами в більш широкому контексті економічного зростання і трудової зайнятості – з метою підвищення рівня зайнятості жінок і чоловіків. Дитячі заклади мають бути доступними за ціною та місцезнаходженням, відповідної якості, для того, щоб кожен, зокрема, жінки, мали можливість залишити або продовжити діяльність на ринку праці. ЄС також закликає країни – члени і соціальних партнерів ініціювати просвітні кампанії для чоловіків, щоб стимулювати їх розділити відповідальність за турботу про дітей);

6) турбота держави про інших утриманців (ЄС рекомендував країнам – членам вжити негайних заходів для гарантії належного рівня турботи для інших утриманців, які не є дітьми – з метою запобігання виключення жінок з ринку праці);

7) гнучка система праці (ЄС заохочує роботодавців і професійні союзи запровадити гнучкий робочий графік з метою гармонізації професійного і приватного життя. Особлива увага має приділятися чоловікам з метою трансформування виробничої культури і підтримки гендерної рівності [6, с. 191]);

8) соціальне включення і соціальний захист (ЄС працює над усуненням фінансових і нефінансових бар'єрів, що сприяє посиленню участі жінок на ринку праці. Ця стратегія включає усунення податкових бар'єрів і фінансової допомоги, що сприяють довгим перервам в кар'єрі і мають негативні наслідки для особистого розвитку і пенсійного забезпечення, а також перешкоди для переходу від допомоги до оплачуваної зайнятості [7, с. 108–109]);

9) соціальне включення для жінок і чоловіків (Розбудова Європи, в якій як жінки, так і чоловіки будуть включені в соціальне життя – є одним із пріоритетів Угоди ЄС. Процес соціального включення, розпочатий 2000 р., поставив спільні цілі для країн – учасниць – боротьбу із бідністю та виключенням із соціального життя);

10) жінки й наука (Європейська економіка, яка базується на науковому і технічному знанні, має бути відкритою для інновацій. Але, в той час, коли жінки – студентки досить добре представлені в царині вищої освіти в ЄС загалом,

їхня кількість залишається досить невеликою в сфері науки і технології. Сприяння залученню жінок до вивчення цих предметів та їхньому кар'єрному зростанню в цих сферах може вивести на якісно новий рівень європейські дослідження та їх практичне застосування);

11) ґендерний бюджет (ґендерний бюджет є запровадженням ґендерних стратегій в бюджетний процес. Він означає оцінку бюджетів з ґендерної точки зору, включення ґендерних перспектив на всіх стадіях бюджетного процесу, переструктурування доходів і витрат з метою досягнення ґендерної рівності).

30 грудня 2005 р. Україна отримала від ЄС статус країни з ринковою економікою (в рамках антидемпінгового законодавства ЄС її вилучено з переліку «країн з перехідною економікою»). Сьогодні є очевидним, що створення умов для повністю функціонуючої ринкової економіки не означає автоматичного встановлення соціальної справедливості та ґендерної рівності. Економічні та соціальні структурні реформи без урахування ґендерних перспектив та інтересів жінок погіршують їхнє становище і можливості.

Створення ринкової економіки не має бути самоціллю, але має супроводжуватися сталим, ґендерно-орієнтованим, спрямованим на людські потреби розвитком нації, як це зазначено у Монтеррейському консенсусному документі. У зв'язку з цим, необхідно враховувати економічні та соціальні наслідки економічних реформ, їхній вплив не лише на «очевидні» зміни у виробництві товарів і рівні доходів, але й «невидимі» тенденції на ринку праці, зокрема ґендерну сегрегацію, тягар неоплачуваної домашньої роботи, якість умов праці, можливості жінок і чоловіків на ринку праці [5, с. 39–42].

В плані дій ЄС – Україна на 2007–2013 роки ґендерна рівність зазначена одним із пріоритетів. Зокрема, в дев'ятому параграфі «Забезпечення рівного ставлення» (який міститься в підрозділі «Демократія, влада закону, права людини і основні свободи» розділу «Політичний діалог і реформа») передбачається «продовження зусиль щодо забезпечення рівності чоловіків і жінок в суспільстві та економічному житті» [4, с. 14].

Ця стратегія ЄС щодо України в рамках Європейської політики сусідства відкриває нові перспективи для партнерства, економічної інтеграції та співробітництва між Україною і ЄС та передбачає фінансову підтримку Україні у наступних галузях: 1) політичний діалог та реформування; 2) економічні та соціальні реформи та розвиток; 3) торгівля, ринкові та регуляторні реформи; 4) співробітництво в сфері юстиції, свободи та безпеки; 5) транспорт, енергетика, інформаційне суспільство та навколишнє середовище; 6) міжлюдські контакти.

Як документи, що регулюють відносини ЄС – Україна в сфері торгівлі, так і угоди щодо вступу України в СОТ, не беруть до уваги ґендерного аспекту. Хоча в Стратегії розвитку ЄС – України ґендерне питання зазначено як нагальну проблему, політика формування торговельних стосунків ЄС – Україна не враховує ґендерного виміру. Так само ґендерний підхід не прийнятий до уваги при аналізі наслідків вступу України до СОТ і створення зони вільної торгівлі між Україною і ЄС.

План дій Україна – ЄС у сфері юстиції та внутрішніх справ від 10 грудня 2001 р. визначає широкі напрямки співробітництва з Україною в сфері юстиції, свободи та безпеки. У цьому контексті допомога ЄК буде концентруватися на наступному: 1) міграція та притулки; 2) прикордонний менеджмент; 3) організована злочинність і тероризм; 4) судова влада

і верховенство права [4, с. 98]. З ґендерної точки зору співробітництво у сфері судової влади і верховенства права має включати в себе реалізацію всієї законодавчої бази, яка вже напрацьована в Україні, і яка забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків, а також створення інституційних механізмів, які відповідають сучасному розумінню ґендерної рівності.

Посилення адміністративної спроможності для формування і реалізації секторальних стратегій і політик, наближаючись до відповідних політик і законодавства ЄС, є головним пріоритетом у сферах транспорту, енергетики, інформаційного суспільства та навколишнього середовища. Треба визначити той факт, що жінки були піонерами багатьох глобальних і регіональних екологічних ініціатив (забезпечення чистою питною водою, анти-ГМО кампанія, анти-ядерний рух) і відіграють істотну роль у створенні зразків сталого й екологічно здорового споживання і виробництва, у впровадженні сталих способів водо- та енергоспоживання, сталого й екологічно здорового підходу до управління природними ресурсами; а також протягом останніх 10 років в Україні й регіоні СНД жіночі НУО і НУО, що очолюють жінки, зробили значний внесок у зміцнення громадянського суспільства, становлення демократії і реалізацію цінностей сталого розвитку. Україна має сприяти участі жінок у процесі прийняття екологічних рішень на всіх рівнях шляхом підтримки жіночих екологічних неурядових організацій і мереж та врахування ініціатив жінок у державних програмах всіх рівнів.

Таким чином, в Стратегії Європейського Союзу щодо України на період 2007–2013 рр. передбачається максимально інтегрувати ґендерні проблеми як наскрізні в розробку всіх програм, які пов'язані із зазначеними вище галузями. В той же час, на жаль, опис кожного із шести пріоритетів не має ґендерного виміру.

Аналіз стандартів Європейського Союзу у сфері ґендерної рівності дозволяє зробити висновок про те, що для побудови ефективної системи захисту від дискримінації в Україні за ознаками статі національне законодавство повинно: 1) містити чіткі визначення базових термінів, передусім визначення прямої та непрямой дискримінації; 2) встановлювати заборону як на пряму, так і на непрямую дискримінацію, як в публічній, так і в приватній сферах; 3) наділяти державний (або недержавний) орган повноваженнями і ресурсами для надання незалежної допомоги жертвам дискримінації; 4) встановлювати відповідальність за порушення антидискримінаційних норм законодавства; 5) гарантувати доступність і ефективність процедур судового захисту (для цього, крім традиційних процесуальних гарантій, законодавство має містити низку додаткових можливостей, що спрощують для жертв дискримінації отримання правового статусу); 6) передбачати засоби позасудового (адміністративного) захисту і забезпечувати їх доступність.

Утвердження ґендерної рівності та недопущення дискримінації за ознакою статі можливі за наявності ефективних механізмів захисту жертв дискримінації та реалізації політики попередження дискримінації. Реалізація завдання щодо захисту жертв дискримінації за ознакою статі полягає в усуненні прогалів у процесуальному законодавстві, розширенні державної та стимулюванні недержавної допомоги жертвам дискримінації за ознакою статі щодо доступу до правосуддя.

При виборі варіанту вдосконалення інституційної системи для протидії дискримінації за ознакою статі необхідно:

1) забезпечити появу органу (підрозділу в існуючому органі), одним з головних завдань якого буде протидія дискримінації за ознакою статі; 2) включити до компетенції цього органу такі права: а) вивчати і розслідувати інциденти, пов'язані з дискримінацією в різних сферах суспільного життя; б) збирати (отримувати) докази та інформацію щодо індивідуальних скарг; в) забезпечувати допомогу і підтримку жертв дискримінації (включаючи правову допомогу), необхідну для захисту їхніх прав у судах; г) шукати шляхи врегулювання конфліктів за скаргами; д) ухвалювати обов'язкові до виконання рішення щодо дискримінаційних дій; е) призначати справедливі відшкодування (компенсації) жертвам дискримінації; є) накладати визначені у законі санкції на фізичних і юридичних осіб, що допустили порушення вимог антидискримінаційного законодавства; 3) забезпечити функціонування цього органу (або аналогічних органів) як на центральному рівні, так і на рівні областей [9, с. 56].

Для того, щоб впровадити в Україні інструменти, які доповнюватимуть (а в деяких випадках і будуть замінювати) судові механізми захисту, необхідно, у відповідності до рекомендацій ООН, розвивати і удосконалювати державні інститути позасудового захисту (комісії з примирення, уповноважені органи виконавчої влади тощо) прав і свобод людини та громадянина. З цієї метою Україні належить вирішити, насамперед, такі завдання: 1) мінімізувати можливість уникнення відповідальності за протиправні дії; 2) встановити санкції, які б були достатнім стимулом для забезпечення виконання вимог чинного законодавства; 3) забезпечення правової просвіти як громадян, так і державних службовців, від яких значною мірою залежить реальне забезпечення прав і свобод людини.

Для посилення ролі Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини в сфері протидії дискримінації може бути використаний досвід, накопичений країнами Європи. Зокрема, вирішення завдання щодо вдосконалення і розвитку інституту омбудсмена у сфері захисту від дискримінації може здійснюватися шляхом створення при Уповноваженому Верховної Ради України з прав людини Спеціального представника з питань дискримінації. На нього можуть бути покладені функції, пов'язані з реалізацією принципу рівного поводження та запобіганням дискримінації. Оскільки він займається виключно питаннями дискримінації і забезпе-

чення рівності, буде забезпечено постійну (систематичну) увагу омбудсмена до цієї сфери [1, с. 22–23]. Створення інституту спеціальних представників потребуватиме виділення додаткових коштів з державного бюджету. За розрахунками МЦПД – близько 1,5 млн. гривень на рік. З огляду на той факт, що уряд й досі не спромігся забезпечити належним чином фінансування діяльності представників Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, можна прогнозувати, що аналогічна ситуація може скластися й зі спеціальними представниками з питань дискримінації. Однак омбудсмен має високий рівень довіри у населення. А це означатиме, що люди не будуть боятися звертатися до його представників за допомогою у випадку дискримінації.

**Висновки.** 1. Україна, ратифікувавши міжнародні конвенції щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, тим самим визнала існування проблеми ґендерної нерівності і взяла на себе зобов'язання займатися її вирішенням. 2. Європейський Союз не докладає зусиль для інтеграції ґендерних пріоритетів і в документах співробітництва ЄС – Україна. 3. Механізми участі громадянського суспільства в розробці документів ЄС – Україна не передбачені. 4. Беручи до уваги швидкість соціальних, політичних і економічних змін, що відбуваються у сучасному світі, виконання більшості проектів Європейського Союзу щодо усунення в українському суспільстві ґендерних нерівностей, робить ці проекти неефективними.

1. Актуальні питання ґендерної рівності в Україні: Збірник аналітичних документів та законопроектів [Текст] / ред. О. Романюк. – К.: ПП «Просперо», 2008. – 96 с. 2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» № 2866–IV від 08.09.2005 р. 3. Кириленко О. Політика, соціальне развитие и женщина [Текст] / О. Кириленко // Персонал. – 2001. – № 3. – С. 4–8. 4. Кисельова О. Європейський Інструмент сусідства та партнерства. Стратегія ЄС щодо України на 2007–2013 рр. [Текст] / О. Кисельова. – К.: Либідь, 2009. – 127 с. 5. Корсак К. Женщины – персонал XXI века [Текст] / К. Корсак // Персонал. – 2001. – № 3. – С. 39–42. 6. Лаврінченко Н. Характеристика малих та середніх підприємств в Україні (ґендерний аспект) [Текст] / Н. Лаврінченко // Проблеми розвитку соціологічної теорії. – 2004. – № 2. – С. 189–193. 7. Лаврінченко Н. О новых методологических подходах к исследованию института гендера [Текст] / Н. Лаврінченко // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2006. – № 2. – С. 103–115. 8. Левченко К. Б. До проблеми конкретно-історичного характеру категорії «ґендерна рівність» [Текст] / К. Б. Левченко // Український соціум. – 2005. – № 1(6). – С. 26–30. 9. Мельник Т. М. ґендерна політика в Україні [Текст] / Т. М. Мельник. – К., 1999. – 213 с.

Юлія Стребкова

### Расова, етнічна та міжґендерна ворожнеча у контексті інтерсекційної дискримінації

*У статті проаналізовано втілений у сучасному українському суспільстві ідеологічний дискурс, досліджено теоретичний та практичний аспекти інтерсекційності.*

*In the article an ideological discourse taking place in modern Ukrainian Society is analyzed, and both theoretical and practical aspects of intersection are studied.*

Перманентне реформування законодавства і нормативності в Україні, соціально-економічні негаразди та нестабільність усіх сфер суспільного життя потребують вибору оптимальних шляхів подолання, що неможливо без глибокого аналізу причинно-наслідкових зв'язків. На фоні посилення диференціації суспільства почастишали прояви нетолерантного ставлення до людей, відмінних за тими чи іншими ознаками. Атмосфера ворожнечі переповнює мережу Інтернет і вибухає спалахами агресивності та насилля, яке набуває виразних форм сексизму та расизму. Невтішні прогнози

науковців справджуються швидше, ніж створюються механізми подолання негативних явищ. На розгляд до Верховної Ради України постійно потрапляють законопроекти, які суперечать основам Конституції. У 2004 р. пролунала заява про викорінення в Україні всіх форм дискримінації за расовим та національним принципом [1, с. 4], але ЗМІ постійно сповіщають про тяжкі злочини, жертвами яких є жінки, афроамериканці, етнічні та сексуальні меншини. Назріла потреба у соціально-філософському дослідженні цих процесів. Множинність чинників ворожнечі та нетерпимості