

5. У ЗСУ спостерігається позитивна динаміка впровадження гендерної рівності. URL: <https://armyinform.com.ua/2023/03/15/u-zsu-sposterigayetsya-pozytyvna-dynamika-vprovadzhennya-gendernoyi-rivnosti/>

6. Конституція України від 28 червня 1996 року (зі змінами, внесеними Законом України «Про відновлення дії окремих положень Конституції України» від 21 лютого 2014 р.). Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

7. В Україні дозволять жінкам обіймати будь-які посади в армії. URL: <https://glavcom.ua/country/society/v-ukrajini-dozvolyat-zhinkam-obiymati-bud-yaki-posadi-v-armiji-791081.html>

8. Кодекс Законів про працю України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ

Даценко В.М.

Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка
valentinadasenko1996@gmail.com

Актуальність теми дослідження. Проблема дотримання принципу гендерної рівності має доволі велику актуальність у світі, де дотримуються демократичних принципів, забезпечується справедливе ставлення для всіх людей в цілому та надання рівних можливостей і прав для кожного. Як свідчить одна з найвпливовіших міжнародних організацій сучасності ООН, припинення та викорінення різноманітних форм дискримінації сприяє забезпеченню базових, природних прав людини.

Участь жінок у політиці, надання їм можливості приймати рішення, які стосуються сфери управління, мають важливе значення для розвитку держави та суспільства. Варто відзначити, що на сьогоднішньому етапі розвитку людства представниці жіночої статті дійсно відіграють.

Важливу роль не тільки у політичній сфері, а й у багатьох інших. Це є значним досягненням, особливо якщо порівнювати ситуацію із тією, яка була у минулих століттях. Така широка залученість жінок до різноманітних сфер суспільного життя забезпечується спеціальними механізмами, міжнародними угодами, конвенціями, національними законодавствами більшості країн світу. Усі ці методи мають на меті забезпечити дотримання принципу гендерної рівності.

Метою проведення гендерного дослідження є визначення рівня забезпечення потреб і задоволення інтересів жінок і чоловіків та/або їх груп у процесі реалізації Стратегії розвитку, Програми соціально-економічного та культурного розвитку територіальної громади, місцевих цільових і бюджетних програм. Завдання гендерного аналізу полягають у виявленні та з'ясуванні причин виникнення гендерних розривів і дискримінації.

Методика та організація дослідження Гендерний підхід базується на врахуванні різних потреб і ситуацій, в яких опиняються жінки і чоловіки через свої соціальні ролі. Основоположним для гендерного підходу є принцип надання рівних можливостей незалежно від статі.

У наш час гендерний підхід застосовується як на рівні державного управління, так і на рівні політик окремих організацій. Він є методологією включення громадських інтересів і думок різних соціальних груп, обліку критерію різноманітності, виходу за межі усталених стереотипів. Згідно з визначенням ООН, гендерний підхід це процес оцінки того, які наслідки матиме для жінок і чоловіків здійснення будь-якого

запланованого заходу, включаючи впровадження законодавства, стратегічної політики і програм в усіх сферах і на всіх рівнях.

Виділяють наступні механізми реалізації гендерного підходу:

інформація про гендерні питання (гендерно-чутлива або сегрегована за статевою ознакою статистика, так звані «гендерні портрети» населення України і областей, соціологічні дослідження);

гендерний аналіз або аналіз, що базується на обліку гендерних питань (процес, який дає оцінку різним впливам напрямків політики, програм та законодавства на жінок і чоловіків);

гендерний паритет (рівна кількість чоловіків і жінок) у державному управлінні; гендерна освіта державних службовців.

Серед простих, але ефективних методів гендерного аналізу втілення цінності гендерної рівності на державному рівні виділяють так званий «3 Р метод». Цей метод розробили у Швеції для гендерного аналізу місцевих проектів. Однак, він досить швидко поширився як метод аналізу діяльності організацій і програм. Метод заснований на фактах і інформації щодо становища чоловіків і жінок в певній ситуації, відповідаючи на питання: Хто і що саме отримує і в які терміни?

Отже, «3 Р» включають:

«1 Р» ? репрезентація (відповідь на запитання «Хто?», вимірюється кількістю жінок і чоловіків, які представлені на різних рівнях в тій чи іншій організації, або беруть участь в процесі прийняття рішень).

«2 Р» ? ресурси (відповідь на запитання «Що?», вимірюється перерозподілом фондів, часу, інформації, простору між чоловіками і жінками).

«3 Р» ? реальність (відповідь на запитання «Які умови?», ґрунтується на основі дослідження цінностей, норм і стереотипів, що викликають нерівність між чоловіками і жінками).

Результати дослідження

На декларативному рівні більшість опитаних вважає, що у виборі професії мають домінувати особисті бажання та інтереси, що і чоловіки, і жінки, повинні мати однакові можливості для професійної самореалізації. Фактично ж переважна більшість респондентів(ок) засвідчила наявну гендерну нерівність у сфері професійно-технічної освіти, її орієнтованість переважно на чоловіків. Як обмежуючий чинник навчання дівчат на спеціальностях, які вважаються «чоловічими», називались «значні фізичні навантаження» і «складність професій» (останнє можна трактувати як латентну гендерну дискримінацію). Навчання хлопців на спеціальностях, популярних переважно серед дівчат, і навпаки — опанування дівчатами так званих «чоловічих» професій, — розглядається респондентами та їхнім оточенням у навчальних закладах, здебільшого, як рідкісні випадки, виняток.

Висновок

Фемінізм — це рух, що прагне до гендерної рівноправності у суспільстві. Тобто, мета фемінізму — забезпечення однакових прав і можливостей для чоловіків і жінок.

На життєву ситуацію людини впливає не тільки стать, а й багато інших факторів. У жінок можуть бути різні умови життя, як і у чоловіків. Такі фактори, як етнічна приналежність, вік, сексуальна орієнтація, релігія або функціональні обмеження, також можуть впливати на становище людини у суспільстві.

Рівноправність означає, що всі люди мають однакову цінність, і їх права мають забезпечуватись.

Література:

1. Analyzing Gender. Women and Men in Development. – Stockholm: SIDA, 2003.
2. <https://www.informationsverige.se/uk/om-sverige/individens-rattigheter-och-skyldigheter/kvinnors-rattigheter-och-jamstalldhet.html>
3. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_903#Text