

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ ІНОЗЕМНОЇ ФІЛОЛОГІЇ  
ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ**



# **СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА**

**МАТЕРІАЛИ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ ВИКЛАДАЧІВ,  
АСПІРАНТІВ, СПІВРОБІТНИКІВ ТА СТУДЕНТІВ**

**(Суми, 21-22 квітня 2016 року)**

Суми  
Сумський державний університет  
2016

Режим доступу: <http://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php/news/161-mizhnarodnyi-seminar-z-hendernooho-audytu-vnz-znaiomstvo-z-krashchymy-praktykamy>.

4. Руководство по гендерно-чувствительным индикаторам. – М. : «Эслан», 2001. – С. 40-41.

## ДОСВІД УПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ КВОТ В УКРАЇНІ

Макаренко Є. В., *студент*  
(*Сумський державний університет*),  
Костенко А. М., *к. політ. н., доцент*  
(*Сумський державний університет*)

Гендерна дискримінація залишається однією з актуальних проблем України. У сучасному світі країна не вважається демократичною, якщо жінки недостатньою мірою представлені в політиці та владі, або взагалі відсутні там. Принцип гендерного балансу став ключовим в процесі прийняття рішень та розширення політико-владних можливостей жінок.

За результатами аналізу Звіту з глобального гендерного розриву за 2014 рік, Україна посідає 56 місце серед 142 країн за показником гендерного розриву в таких сферах як економіка, освіта, здоров'я та політика [4]. Саме в політиці спостерігається маже повна гендерна нерівність (105 місце).

У вересні 2015 року виповнилося 10 років із часу прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [1]. Саме цей державний документ вперше включав поняття, що у дещо спотвореному тлумаченні означали гендерну квоту. Зокрема термін «позитивні дії»: «спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України» [1]. Але при цьому в Законі не зазначений зміст та механізм впровадження «позитивних дій», нічого не сказано про відповідальність за невиконання, що вносить сумнів у законодавчу здійсненність цього документу та надає йому значення радше твердження чи рекомендації.

У 2013 році в Україні було запроваджено 30% гендерну квоту для виборів народних депутатів. Були внесені зміни до Закону України про «Політичні партії України» [2], встановлено нормування мінімального представництва жінок і чоловіків у партіях.

Варто зазначити, що на виборах 2014 року прийнята гендерна квота не дала очікуваних результатів, її у якійсь мірі дотрималося (принаймні документально) лише 9 політичних партій з 29 наявних. На

нашу думку, причиною цього могла слугувати відсутність санкцій та чіткого визначення місця жінок-кандидаток у прохідному списку.

Загалом в Україні було близько 10 спроб запровадити квоти, але жодна з них не стала успішною. У 2015 році 30%-ву гендерну квоту було законодавчо поширено на рівень місцевих виборів. У прийнятому 14 липня 2015 року Законі України «Про місцеві вибори» [4] у статті 4 «Рівне виборче право» зазначено: «Представництво осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах має становити не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку». Це означає, що ми повернулися до ситуації, що була у 2013 році: гендерна квота не регламентується, до того ж відсутні санкції, це знову ставить під великий сумнів ефективність її виконання.

Прийняття у новому законі «Про місцеві вибори» 30% гендерної квоти не пройшло непоміченим у експертних (політичних, наукових, медійних) середовищах. Це є можливістю для жінок більш активно взяти участь у політичному житті країни. До того ж українські політичні партії досить позитивно висловилися стосовно прийняття квоти, висловили повагу цінностей, що пропагують рівність, показали бажання бути причетними до впровадження європейської моделі політичного та суспільного устрою. Актуальним залишається запитання можливості дотримання цієї квоти. Жодна партія на той час не надала чітких даних про свій гендерний склад. Жінок усе ще дуже мала кількість у керівному складі. Також партії не схильні давати обіцянок із приводу того, що 30% гендерна квота на місцевих рівнях буде виконана [3].

Отже, для збільшення ефективності застосування гендерних реформ доцільним буде удосконалення інституційних механізмів, зокрема внесення питань гендерної рівності до виборчого законодавства, також є необхідність зробити механізми впровадження квот більш точними та конкретними, які б ураховували всі наслідки реформування, можливі супутні проблеми та шляхи ухилення від законодавчих норм з відповідними санкціями, спрямованими проти них або механізмами заохочення. Окрім цього, велике значення має посилення потенціалу партій щодо впровадження гендерних норм в їх організаційну структуру, а також політику й програму, розширення програм підтримки жінок, що будують кар'єру у політичній чи економічній сферах зокрема, а також розширення інформаційних кампаній, що спрямовані на усунення гендерних стереотипів у суспільстві.

1. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV  
[//http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15)

2. Закон України «Про політичні партії в Україні», № N 2365-III від 5 квітня 2001 року // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2365-14> б.
3. Захарова О., Марцинюк Т. Чи спрацює гендерна квота на місцевих виборах 2015 року? – К.: Міжнародний центр перспективних досліджень, 2015. – 17 с. // [http://www.icps.com.ua/assets/uploads/images/files/verstka\\_genderna\\_kvota\\_all\\_2\\_.pdf](http://www.icps.com.ua/assets/uploads/images/files/verstka_genderna_kvota_all_2_.pdf)
4. Маценюк Т. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. – К.: Міжнародний центр перспективних досліджень, 2015. – 44 с. // <http://www.ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/4148>

## **ТОЛЕРАНТНІСТЬ КАК НЕОБХОДИМАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ РЕФОРМАЦИИ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ**

Николенко Д. Н., Волков К. О. – *студенты*  
(*Харьковский национальный университет радиоэлектроники*)  
Коробкина Т.В. к.филос.н., доц.  
(*Харьковский национальный университет радиоэлектроники*)

Евроинтеграционные процессы и демократизация общества неизбежно сказались на условиях развития современного этапа украинского общества и принесла существенные изменения во все стороны жизни нашей страны и обусловила необходимость реформации деятельности всех общественных структур. Система высшего образования не стала исключением, и процесс внедрения гендерного аспекта во все сферы учебного процесса становится неизбежным [1].

К сожалению, современные образовательные учреждения чаще всего отражают гендерную стратификацию общества и культуры в целом, демонстрируя на собственном примере неравный статус между женщинами и мужчинами. Важнейшей целью гендерного подхода в образовании является деконструкция традиционных культурных ограничений развития потенциала личности в зависимости от пола, создание условий для максимальной самореализации между женщиной и мужчиной. Составной частью целей гендерного подхода в высшем образовании, направленных на социализацию студентов является формирование гендерной толерантности как ценности и неотъемлемого свойства личности. Понимая, что толерантность не является практикой пассивного невмешательства. Это активность особого рода: готовность человека выйти за пределы ограниченного