

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ФІЛОСОФІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

**Кваліфікаційна робота
бакалавра**

**СОЦІАЛЬНА РОБОТА ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ
СУСПІЛЬСТВА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ**

Виконала: студентка 4-го курсу, гр. 6.2319-ср
спеціальності 231 «Соціальна робота»
освітньо-професійної програми
«Соціальна робота»
С.В. Корнієнко

Керівник: професор кафедри соціальної
філософії та управління,
доцент, д.філос.н. Капріцин І.І.

Рецензент: доцент кафедри соціальної
філософії та управління,
доцент, к.філос.н. Маловічко О.В.

Запоріжжя – 2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціології та управління
Кафедра соціальної філософії та управління
Рівень вищої освіти бакалавр
Спеціальність 231 «Соціальна робота»
Освітньо-професійна програма «Соціальна робота»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри соціальної філософії та
управління

_____ Т.І.Бутченко
« _____ » _____ 2023 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Корнієнко Софії Валеріївни

(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи Соціальна робота як чинник розвитку суспільства рівних можливостей

керівник роботи Капріцин Ігор Ілліч, д.філос.н., доцент,
(прізвище, ім'я, по-батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом ЗНУ від «08» лютого 2023 року № 261-с

2. Строк подання студентом роботи 8 червня 2023 року

3. Вихідні дані до роботи Вступ до соціальної роботи : навч. посіб. /за заг. ред. Т. І. Бутченка та А. О. Ярошенка. Запоріжжя : КСК-Альянс, 2014. 120 с; Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності : теорія та практика : монографія. Київ : «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с.; Нерівність в Україні : масштаби та можливості впливу / за ред. Е. М. Лібанової. Київ : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи, НАН України, 2012. 404 с.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Дослідити історію розвитку наукових поглядів на соціальну роботу як чинник розвитку суспільства рівних можливостей. 2. Уточнення основних понять дослідження: «соціальна робота», «дискримінація», «гендер», «гендерна рівність», «раса», «розвиток», «суспільство рівних можливостей». 3. Визначити принципи та методи дослідження соціальної роботи як чинника розвитку суспільства рівних можливостей. 4. Визначити роль соціальної роботи як чинника розвитку суспільства рівних можливостей. 5. Дослідити правові засади соціальної роботи як чинника розвитку суспільства рівних можливостей. 6. Провести порівняльний аналіз соціальної роботи як чинника розвитку суспільства рівних можливостей в Україні та інших країнах світу. 7. Виокремити організаційне забезпечення соціальної роботи як чинника розбудови суспільства рівних можливостей. 8. Визначити фактори оптимізації соціальної роботи як чинника розбудови суспільства рівних можливостей.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Капріцин І.І., професор кафедри соціальної філософії та управління	08.02.2023	08.02.2023
Розділ 2	Капріцин І.І., професор кафедри соціальної філософії та управління	30.03.2023	30.03.2023
Розділ 3	Капріцин І.І., професор кафедри соціальної філософії та управління	28.04.2023	28.04.2023

7. Дата видачі завдання 08 лютого 2023 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір теми кваліфікаційної роботи	Листопад – грудень 2022	<i>виконано</i>
2.	Бібліографічний пошук	Січень – лютий 2023	<i>виконано</i>
3.	Розробка основних положень роботи	Січень – лютий 2023	<i>виконано</i>
4.	I розділ	Лютий – березень 2023	<i>виконано</i>
5.	II розділ	Березень – квітень 2023	<i>виконано</i>
6.	III розділ	Квітень – травень 2023	<i>виконано</i>
7.	Систематизація висновків	Травень 2023	<i>виконано</i>
8.	Нормоконтроль	Травень 2023	<i>виконано</i>

Студент _____ С.В. Корнієнко

Керівник роботи _____ І.І. Капріцин

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О.С. Малиновська

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається з 59 сторінок, 51 позиція у списку літератури

СОЦІАЛЬНА РОБОТА, СУСПІЛЬСТВО РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ, ДИСКРИМІНАЦІЯ, ГЕНДЕР, РАСА, РОЗВИТОК

Мета дослідження: вивчити соціальну роботу як чинник розбудови суспільства рівних можливостей, визначити напрямки оптимізації внеску соціальної роботи у розвиток суспільства рівних можливостей.

Об'єкт дослідження: розбудова суспільства рівних можливостей.

Предмет дослідження: соціальна робота як чинник розбудови суспільства рівних можливостей.

Методи дослідження: аналіз, синтез, індукція, дедукція, структурно-функціональний.

Гіпотеза: Соціальна робота для розбудови та розвитку суспільства рівних можливостей повинна мати системний характер та включати в себе правову, соціальну, психологічну роботу із суспільством.

Висновки: 1. Клієнти соціальної роботи є різними за расою, віросповіданням, гендерною приналежністю та фізичними, матеріальними можливостями, і можуть бути предметом дискримінації та суспільного осуду. Врахування цього є важливим для забезпечення ефективності надання соціальних послуг.

2. Україна та глобальна спільнота зосереджують зусилля на розвитку суспільства рівних можливостей та боротьбі з дискримінацією та усуненню стереотипів.

3. Оптимізація розвитку суспільства рівних можливостей вимагає постійного вдосконалення і поліпшення наявних досягнень. Це повинно відбуватися на всіх рівнях – від урядових політик до місцевої громади.

SUMMARY

The qualification work consists of 59 pages and 51 positions in the reference list.

SOCIAL WORK, EQUAL OPPORTUNITIES SOCIETY, DISCRIMINATION, GENDER, RACE, DEVELOPMENT

The aim of the study is to study social work as a factor of equal opportunities society's building, to determine directions of optimization of social work contributions to the development of equal opportunities society.

The object of research is the building of equal opportunities society.

The subject of the study is social work as a factor of equal opportunities society's building,

Research methods are analysis, synthesis, induction, deduction, structural-functional method.

Hypothesis: Social work for equal opportunities society's building and development should have system character and include legal, social and psychological work with society.

Conclusions:

1. Clients of social work are of different races, confession of faith, gender identity and physical ability, and material resources and can be the object of discrimination and public shaming. It is important to take into account this to provide efficiency of social services delivery.
2. Ukraine and Global Community focus efforts on equal opportunities society's development and combating discrimination and stereotypes elimination.
3. Optimization of equal opportunities society requires continuous perfection and improvement of available research. This should happen at all levels – from governmental policies to the local community.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ЯК ЧИННИКА РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ.....	6
1.1. Історія розвитку наукових поглядів на соціальну роботу як чинник розвитку суспільства рівних можливостей.....	6
1.2. Уточнення основних понять дослідження: «соціальна робота», «дискримінація», «гендер», «гендерна рівність», «раса», «розвиток», «суспільство рівних можливостей».....	14
1.3. Принципи та методи дослідження особливостей соціальної роботи як чинника розвитку суспільства рівних можливостей.....	18
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ЯК ЧИННИКА РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ.....	24
2.1. Роль соціальної роботи як чинника розвитку суспільства рівних можливостей.....	24
2.2. Правові засади соціальної роботи як чинника розбудови суспільства рівних можливостей.....	29
2.3. Порівняльний аналіз соціальної роботи як чинника розбудови суспільства рівних можливостей в Україні та інших країнах світу.....	33
РОЗДІЛ 3. ФАКТОРИ ОПТИМІЗАЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ЯК ЧИННИКА РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ.....	41
3.1. Організаційне забезпечення соціальної роботи як чинника розбудови суспільства рівних можливостей.....	41
3.2. Напрями оптимізації соціальної роботи як чинника розбудови суспільства рівних можливостей на загальноукраїнському та регіональному рівнях.....	45
ВИСНОВКИ.....	49
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	54

ВСТУП

Актуальність дослідження. Хоч XXI століття і вважають часом технічного прогресу та суспільної трансформації, актуальними і по сьогоднішній день є проблема побудови суспільства рівних можливостей. Дана проблема є актуальною не лише в Україні, а і у всьому світі. На сьогодні суспільство рівних можливостей є основою глобальної програми сталого розвитку ООН. Її основна ціль це – «нікого не залишити поза увагою». Постійна увага та актуалізація даного питання повинна бути спрямована на покращення умов життя для кожного. Особливої уваги варто приділити саме боротьбі з дискримінацією по расовому та гендерному аспектах. Глобальному суспільству, необхідно постійно нагадувати про різноманіття і рівні можливості для всіх всередині сучасного суспільства

Підтвердженням актуальності та необхідності вирішувати дану проблему, та будувати суспільство рівних можливостей як на національному так і на світовому рівні є статистичні дані. Так в 2021 році, згідно до даних парасолькової асоціації організацій жінок-мігрантів – DaMigra, найпоширенішою ознакою дискримінації було названо расистське походження – 37% . На другому місці – інвалідність та хронічні захворювання – 32% і 20% запитів, пов'язаних із гендерною дискримінацією. Отже, відповідно до цих даних можемо зазначити, що побудова суспільства рівних можливостей є актуальними, бо саме такі перепони можуть призводити до розгортання конфліктів та криз як всередині держави, так і міжнародній політиці.

Хоч актуалізація даного питання набула свого апогею в XX столітті, на сьогодні це питання залишається невирішеним, і в свою чергу гальмує суспільний розвиток. Так як розвиток суспільства рівних можливостей включає в себе багато сфер людської життєдіяльності, то допомагати в її розвитку повинна така ж всеохоплююча сфера, якою і є соціальна робота. Саме сучасні соціальні робітники чітко та комплексно усвідомлюють ті виклики котрі стають на заваді розвитку суспільства рівних можливостей. Тому дана тема повинна стати на повістці дня для кожного соціального працівника, бо розвиваючи

суспільство рівних можливостей, паралельно будуть вирішуватися інші соціальна проблеми. Якщо звісно брати більш комплексно, то завдання з розвитку суспільства рівних можливостей, повинно бути актуальним для усього глобального суспільства, бо саме наявність дискримінаційних факторів у суспільстві, гальмує його розвиток, як і ментальний, так і матеріальний.

Об'єкт роботи: розбудова суспільства рівних можливостей.

Предмет роботи: соціальна робота як чинник розбудови суспільства рівних можливостей.

Мета: вивчити соціальну роботу як чинник розбудови суспільства рівних можливостей, визначити напрямки оптимізації внеску соціальної роботи у розвиток суспільства рівних можливостей.

Для досягнення мети, необхідно виконати наступні завдання:

- дослідити історію розвитку наукових поглядів на соціальну роботу як чинник розвитку суспільства рівних можливостей;
- уточнити основні поняття дослідження: «соціальна робота», «дискримінація», «гендер», «гендерна рівність», «раса», «розвиток», «суспільство рівних можливостей»;
- визначити принципи та методи дослідження соціальної роботи як чинника розвитку суспільства рівних можливостей;
- визначити роль соціальної роботи як чинника розвитку суспільства рівних можливостей;
- дослідити правові засади соціальної роботи як чинника розвитку суспільства рівних можливостей;
- провести порівняльний аналіз соціальної роботи як чинника розвитку суспільства рівних можливостей в Україні та інших країнах світу;
- виокремити організаційне забезпечення соціальної роботи як чинника розбудови суспільства рівних можливостей;
- визначити фактори оптимізації соціальної роботи як чинника розбудови суспільства рівних можливостей.

Гіпотеза: Соціальна робота для розбудови та розвитку суспільства рівних можливостей повинна мати системний характер та включати в себе правову, соціальну, психологічну роботу із суспільством.

Структура дослідження. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку літератури.

РОЗДІЛ 1

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ЯК ЧИННИКА РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ

1.1. Історія розвитку наукових поглядів на соціальну роботу як чинника розвитку суспільства рівних можливостей

Для того, щоб нам більш детально розглянути сутність досліджуваної тематики, за необхідне є розгляд двох тематичних напрямків, а саме дослідження та розвиток соціальної роботи у напрямках гендерного та расового аспектів, які є ключовими у розвитку суспільства рівних можливостей.

Почнемо з найбільш раннього, расової дискримінації, вирішенням питань котрого вже займаються не одне сторіччя.

Важко назвати точну дату виникнення дискримінації за расовою приналежністю, але науковці сходяться у загальній даті, пов'язані із епохою великих географічних відкриттів. Якщо брати більше конкретно то це кінець 15 століття, 1492-1498 роки. Саме в той час відбулося відкриття Америки та Індії. Звісно ці географічні події зумовили відкриття того факту, що «білі» люди (європейці, араби, бербери, євреї) не стикалися з людьми, котрі відрізняються від них зовнішністю, рисами обличчя, тощо. Інші люди окрім зовнішніх відмінностей мали і культурні, релігійні та мовні відмінності. Так європейські мореплавці побачили в Америці, Південній Африці та Західній Індії, інших людей котрі відповідно вірили в інших богів, говорили на інших мовах, та мали шкіру іншого кольору [17].

Рабство теж можна назвати однією із форм расової дискримінації. Виходячи з цього, виходить так, що перші прояви расизму датуються, ще за часів Стародавньої Греції. «Можливо, ніде рабство не проявляло так яскраво свого ганебного, мертвоущого впливу, як в Греції, цій країні високорозвиненої культури. Рабство принизило там раси самі блискучі, воно поглинуло

покоління народів і героїв», – так писав французький психолог Анрі Валлон у своїй книзі «Історія рабства в античному світі» [42].

Так як рабство було основою побудови стародавнього суспільства, а найвідоміші Давньогрецькі філософи, серед яких і Аристотель, вважали, що рабство – цілком природне явище, та деякі люди просто приречені до неволі, говорити про будь-які технології соціальної роботи з постраждалими від расової дискримінації ще зарано.

Відміна рабства не послугувала придушенням расової дискримінації. Так, на прикладі США, де расизм завжди був надзвичайно розповсюдженим, рабство було скасовано в 1893 році, проте проблеми дискримінації за расовою приналежністю актуальні там і сьогодні.

Термін «расизм» вперше був зафіксований у Франції в 1932 році, теоретичне обґрунтування нерівності рас було сформовано дещо раніше. Різноманітні расові теорії, що так різнилися та суперечили одна одній, намагалися створити систему пояснень, здатну охопити розвиток і еволюцію цивілізацій.

Французький історик Жозеф де Гобіно у своїй книзі «Досвід про нерівність людських рас», яка вийшла в середині 19 століття, написав, що суспільство того часу було поділено на 3 основні раси: білі, жовті та чорні. Відповідно до його теорії «білі» люди є більш фізично здоровіші і розумніші. За ними йдуть «жовті», а потім «чорні». Варто також саме відмітити, що сам автор книги надавав перевагу арійцям [9]. Пізніше продовжив роботу стосовно расових теорій Джозев – Пьер-Андре Тагієфф, який написав книгу «Колір і кров. Французькі теорії расизму», в якій зосереджується на расових особливостях свою кінця дев'ятнадцятого та початку двадцятого століть [29].

Наступними хто робив спроби науково обґрунтувати расизм стали: французький соціолог та один із ідеологів расизму Жорж Ваше де Ляпуж, та Гюстав Ле Бон який є автором робіт з дослідження теорій національних рис та расових. До німецької школи дослідження расових особливостей належить а

німець Х'юстон Стюарт Чемберлен, саме він є автором ідеї відповідно до якої німці мають перевагу, а євреї руйнують цивілізацію [23].

В 20 сторіччі, поняття расової дискримінації вже щільно вкоренилося у науці. Расова дискримінація процвітала, а соціальна робота з жертвами расової дискримінації знаходилась на досить низькому рівні. В період між 1948-1991 роками з'явилася офіційна політика расової дискримінації, сегрегації та гноблення – апартеїд, що проводилася правлячими колами Південно-Африканської Республіки проти місцевого чорношкірого населення, а також переселенців з Азії. Лише поступове розуміння того, що дані проблеми не сприяють розвитку цивілізації, та низка жертв котрі зазнали расової дискримінації поступова зумовила розуміння того що питання все ж таки вирішувати треба, і саме соціальна робота може стати одним із таких інструментів.

Розглянувши процес становленням расової дискримінації в науковому просторі, розглянемо більш детально розвиток наукових поглядів на технології соціальної роботи вирішення проблем расової дискримінації. Так в 1940-х роках в університетах соціології організованих на основі англійської моделі, яка розділяла загальні для південноафриканської соціології ідеї соціального управління, соціального піклування та концентрувалася на емпіричному підході. Англійські соціологи, залишаючись в руслі британських політичних традицій і переконань, прийнявши «ліберальну», соціально «амеліоративне» трактування теорії і практики соціології расової дискримінації. В університетах ПАР, предмет викладання і досліджень зводилися до наукового забезпечення реалізації програм направлених на поліпшення соціального добробуту широких верств населення, переважно його білої частини [15]. Ідеологічне розуміння проблеми вважаємо, вже вагомим кроком на шляху становлення соціальної роботи у боротьбі з расовою дискримінацією.

Одним з першопочатківців в галузі расової дискримінації був Джон Грей – професор соціології в університеті Вітватерсранда, переконаний ліберал. Його робота як соціолога була сформована згідно до принципу «об'єктивного

або наукового» підходу до сучасних соціальних проблем «з акцентом ... на роботі і дослідженні в області соціального адміністрування». Програма, яка здавалася близькою до соціології Фервурда, була пронизана традиціями британського лібералізму. Незважаючи на лібералізм і антирасизм, соціологія в університеті Вітвотерсренда зберігала прихильність расово-патерналістських методів, та відповідно і соціально-політичним ідеям расової сегрегації і апартеїду. У той час факультет соціології даного університету піддавався жорсткій критиці, з боку доктора Фелікса Бруммер (з факультету соціального піклування), який запевняв, що курс соціології в університеті Вітвотерсренда приділяв недостатню увагу соціальній роботі [12]. Така, начебто конфліктна ситуація, вважаємо як результат і сприяла усвідомленню за рахунок соціологічних досліджень проблеми расової дискримінації та її негативного впливу на суспільний розвиток, таке усвідомлення вплинуло на початок трансформації в галузі соціальної роботи. Бо якщо розглядати більш комплексно, то і соціологія, і соціальна робота покликані на усвідомлення та вирішення соціальних проблем, відмінність лише в інструментарії практичної діяльності.

Стосовно соціології «чорного» населення, то становлення чорної інтелігенції відбувається в 1930-40-і роки. Цей «новий клас» формувався в коледжах Університету Форт Харе, незважаючи на проведену владою ПАР політику. До видання спеціального акту про збільшення числа вузів, результатом якого стали Університетські коледжі Дурбан (індійський), Північний (сото), Зулуланд (зулу) і Західний Кейп (кольорові). Форт Харе залишався єдиним вищим навчальним закладом, «які постачали» чорну інтелігенцію. Там навчалася покоління африканських студентів та інтелігентів, які мали стати борцями і лідерами національних визвольних рухів. [36]. Звісно, набуття вищої освіти є неодмінним процесом, для всіх людей, не дивлячись на расову приналежність. Звісно можливість отримання освіти лишу в одному закладі вищої освіти збільшувало конкуренцію, і тим самим зменшувало кількість тих хто міг її отримувати. Така освітня дискримінація на сьогодні є

недопустимою, та в якійсь мірі і не можливою. Майже сторіччя тому суспільство ще не було готовим до такої відкритості та мобільності як зараз. В певній мірі процес глобалізації теж виступає соціальним працівником, урівнюючи в правах в незалежності від расової приналежності.

Тепер розглянемо питання щодо розвитку актуалізації та вирішення проблеми гендерної дискримінації. Актуалізація даного питання відбулась у 70-90-ті роки ХХ ст.. Одним із напрямків подолання гендерної нерівності став фемінізм. Спочатку він мав політичну мету. В західних країнах це отримало назву «тиха жіноча революція». На сьогодні це не лише ідеологічний напрям в політиці, це і напрям в соціальній роботі мета котрого допомогти жінкам досягнути цілей та успішно розвиватися.

Р. Столлер в 1968 році вперше розмежував різницю між поняттями «стать» і «гендер». Гендерні дослідження стали поширеними наприкінці 20 ст. У 1993 р. був створений Центр дослідження жінок і гендеру. Причиною його появи стало виникнення досліджень сутність яких полягає у протиставленні жінок та чоловіків. Якщо розглядати гендерне питання в світовому просторі то можна зазначити, що сутність та темпи гендерного порядку нерівномірні у різних країнах, соціально-економічних прошарках, соціально-вікових групах та серед різних людей. Причиною цьому є і релігійне ставлення до жінок, певні суспільні ментальні традиції відповідно до яких жінка сприймається лише за певним стереотипним планом (мати, кухарка, обслуговуючий персонал, об'єкт для насилля так як через значно менші фізичні можливості на відміну від чоловіка не може себе самостійно захистити).

Сучасні вчені розглядають різні теорії гендеру. Наприклад, О. А.Вороніна виділяє три основні: 1) теорія соціального конструювання гендеру; 2) гендер як стратифікаційна категорія; 3) гендер як культурна метафора. Вважаємо що сучасна соціальна робота повинна розуміти дані особливості побудови гендеру та враховувати в своїй роботі.

Згідно до думки Г. Гарфинкеля то гендер, перш за все складається шляхом соціалізації, розподілу праці, системою гендерних ролей, сім'єю,

засобами масової інформації. Також розуміння про гендер базується самими індивідами – на рівні їх свідомості, а саме гендерної ідентифікації. Для того щоб розібратися із соціальним статусом чоловіка та жінки, варто розглянути кілька факторів, а саме: інституціональний, соціально-економічний, ідеологічний лад країни (політична система, гендерне законодавство, економіка, особливості поглядів на роль жінки та чоловіка, релігійні переконання). Таким чином в залежності від сукупності факторів різні типи гендерної політики. Відповідно вона базується на певній нормативно-правовій основі яка складається з міжнародно-правових документи. До найбільш відомих належать всі міжнародні конвенції з прав людини (Устав ООН 1945 р., Загальна Декларація прав людини від 10 грудня 1948 р., Європейська конвенція про захист прав людини і основних свобод від 4 листопада 1950 р.). Також це міжнародно-правові документи з прав жінок, а саме Конвенція про рівну винагороду чоловіків і жінок за однакову працю від 29 червня 1951 р., Конвенція про охорону материнства від 28 червня 1952 р., Декларація про ліквідацію дискримінації стосовно жінок від 7 листопада 1967 р., про викорінення насилля над жінками від 20 грудня 1993 р., Пекінська декларація 1995р. та інші. Звісно все залежить від внутрішнього укладу країни та тих факторів які сприяють розвитку гендерної рівності. Стосовно соціальної роботи в напрямку формування гендерної рівності [21].

Одним із напрямків соціальної роботи котра активно функціонує у вирішенні проблеми гендерної нерівності є феміністична соціальна робота. Її особливості ще у 1980-х роках окреслила Б. Коллінз. Вона наголошувала на спільних цінностях фемінізму як наряду постмодерністської філософії суспільно-політичного активізму та соціальної роботи. Вона зазначала, що як і фемінізм, так і соціальна робота орієнтовані на емансипацію людей та досягнення рівності в суспільстві. У той же час Д. Ханмер та Д. Стетхем проаналізували практику соціальної роботи, зосереджену на жінках, зазначили, що такі інтервенції сприяють розумінню спільного та відмінного між жінками.

Д. Орме констатувала, що ще з 1970-х років соціальна робота вивчала те, що означає бути жінкою, та специфічний досвід жінок, який можна вважати складовою феміністичного аналізу. Основна мета феміністичної соціальної роботи у визначенні жіночого досвіду як вихідної точки аналізу, яка фокусується на зв'язку між положенням жінки в суспільстві та життєвими труднощами, з якими вона стикається. Такий погляд на стан речей ще 50 років тому дозволив на сьогодні вибудовувати різноманітні стратегії щодо розвитку сучасного суспільства.

Дослідниця К. Горей наголошує, що феміністичні методи втручання у налагодження гендерної рівності виявилися більш ефективними порівняно з інтервенціями інших теоретичних орієнтацій соціальної роботи [35].

В сучасному суспільстві жінки дедалі частіше заявляють про себе як гідних конкурентів чоловікам у боротьбі за політичне лідерство. Успіх багатьох жінок-політичних лідерів та керівників корпорацій дає змогу говорити про феномен жіночого лідерства, який має всю більшу актуальність. Необхідною умовою підбору гендерного дисбалансу в політичних лідерах є відповідні заходи, спрямовані на підвищення політичної активності жінок, серед яких є політичні лідери. На сьогодні якщо розглядати соціальну роботу як комплексний всезагальний процес жіноче політичне лідерство є одним з пріоритетних напрямків розвитку.

Серед можливих шляхів вирішення цієї проблеми, згідно до думки Шепелевої, є впровадження гендерного регулювання при формуванні органів виконавчої влади та під час виборів до органів законодавчої влади, які включають в себе основи запровадження гендерних квот у передвиборчих списках політичних партій; створення ефективної системи підготовки жінок-лідерів та керівників як при органах державної влади, так і політичних партій та громадських організацій; створення жіночих груп у політичних партіях та спеціалізованих жіночих політичних та громадських організацій [35]. Вважаємо що в першу чергу освітня складова є засадою розвитку політичного жіночого лідерства. Квотні засади можуть дискредитувати жіночий розвиток, це

обумовлено тим фактом, що жінок можуть набирати так би мовити, для «галочки», бо будуть брати тих хто не зацікавлений в політиці, а відповідно і якісних змін не будуть пропонувати та впроваджувати.

Певною мірою гендерна нерівність притаманна всім суспільствам, незалежно від рівня соціально-економічного розвитку, державного устрою чи політичного устрою країни. Різні соціальні ролі, які відведені жінкам і чоловікам, визначають нерівні можливості реалізації цих гендерних груп у певних сферах життя: у доступі до владних структур, освіти, становища на ринку праці та можливостей доходу, володіння майном та прийнятті рішень на рівні домогосподарства. подібне. Як показує аналіз соціально-професійної структури населення, саме жінки становлять понад дві третини професіоналів і спеціалістів, що свідчить про високу освітньо-кваліфікаційну спадщину, потенціал професійної діяльності, який цілком може бути реалізований. на більш відповідальні посади вищого рівня. Гендерна нерівність також простежується в сфері прийняття політичних рішень. Це зумовлено тим фактом жінок в сфері державного управління, на високих посадах в керівництві корпорацій та політичного життя зовсім мало. Пряме або приховане виключення жінок з даного вектору проявляється в нерівних можливостях зайнятості жінок і чоловіків. Зустрічаються випадки коли є обмежений доступ жінок до певних «чоловічих» галузей або професій, які характеризуються вищими рівнями оплати праці та престижем, наявності гендерного розриву в оплаті праці, менших можливостях кар'єрного просування жінок [18].

Отже, на основі розглянутого можемо зазначити, що не зважаючи на різні етапи розвитку вказаних дискримінаційних аспектів, кожен з них на сьогодні залишається актуальним на повістці дня. А основні наукові дослідження проблеми расової та гендерної дискримінації беруть початок лише у XX столітті.

1.2. Уточнення основних понять дослідження: «соціальна робота», «дискримінація», «гендер», «гендерна рівність», «раса», «розвиток», «суспільство рівних можливостей»

Для розуміння доцільності та важливості вивчення теми побудови суспільства можливостей та відповідно ліквідації проблем гендерної та расової дискримінація, необхідно чітко розуміти та усвідомлювати сутність та значимість таких понять як: «соціальна робота», «дискримінація», «гендер», «гендерна рівність», «раса», «суспільство рівних можливостей».

Наприкінці 19 ст. до наукового обігу соціогуманітарних наук увійшло поняття «соціальна робота», яке відображало значущу потребу в суспільстві для відображення потреби в практичній діяльності допомозі бідним людям.

Чітке визначення розуміння поняття «соціальна робота» відсутнє з тієї причини, що соціальна робота має тривимірний простір: практичний, навчальний та науковий. Практична сфера застосування соціальної роботи передбачає надання різноманітної допомоги людям, які опинились в скрутному стані. Навчальна сфера передбачає професійну підготовку майбутніх фахівців соціальної роботи. Наукова площина ґрунтується на сукупності теорій, методів, принципів та концепцій, які складають певну наукову систему в даній області знань [32].

Яскравою представницею розуміння соціальної роботи як теоретичної, так і практичної, є Мері Річмонд. Так як вона була більше практиком, то її наукові роботи містили більше технологічний та методичний аспект соціальної роботи. Основним компонентом соціальної роботи Мері Річмонд вважала проведення оцінки та постановка соціального діагнозу, за результатом чого вже підбирається метод надання допомоги. Мері Річмонд, поділяла соціальні методи на дві категорії: 1) безпосередній та 2) опосередкований. Безпосередній метод допомоги полягає у впливі «розуму на розум», сутність якого полягає у наданні порад та пропозицій, проведенні раціональної бесіди із залучення постраждалого клієнта до розробки та прийняття рішення. Опосередкований

метод включає в собі можливість впливу на життєву ситуацію постраждалого в сприятливому для нього напрямі [12].

Українська дослідниця А.Й. Капська визначає «соціальну роботу» як трудомістку та багатопланову професійну діяльність. До функціонального спектру, котрим повинен володіти соціальний працівник, належать: діагностична, прогностична, аналітична, організаційна, охоронно-захисна, посередницька, соціально-терапевтична, профілактична, корекційно-реабілітаційна, а також психологічна, медична та педагогічна [11].

Наразі соціальну роботу можна охарактеризувати у трьох взаємопов'язаних вимірах, а саме: практичному, науковому і освітньому. Щодо практичного виміру, то тут соціальна робота обґрунтовується як різновид фахової діяльності, спрямованої на підтримку людей, які опинилися у скрутних життєвих обставинах. Далі вона переходить до наукового виміру. Тут її можна описати як міждисциплінарну науку, у фокусі якої синтезуються відповідні теоретичні досягнення філософії, соціології, психології, педагогіки та ін. Проте, виникає потреба в передачі наступним поколінням накопиченого практичного і наукового досвіду, тож саме це зумовлює необхідність формування останнього виміру – освітнього. Тут соціальна робота виступає як напрямок професійної освіти, що інтегрує комплекс навчальних дисциплін, спрямованих на формування культури фахової підтримки людей у скрутних життєвих обставинах [1, с.7].

Соціальна робота є певним імпульсом розвитку інших наукових галузей, таких як психологія та право. Саме галузь соціальної роботи, знаходячись на стику багатьох наукових галузей, та маючи широке коло для реалізації в практичному середовищі, дає можливість відчувати сьогоденну актуальність, слугуючи певним транзитом між науковою та практичною складовою.

Наступний термін відображає сутність того явища, на ліквідацію котрого орієнтована діяльність соціального працівника для побудови суспільства рівних можливостей. Це термін «дискримінація». Даний термін має значення обмеження прав і обов'язків людини за певною ознакою. Відповідно до

тлумачного словника «дискримінація» – це обмеження або позбавлення прав певних категорій громадян за расовою або національною належністю, політичними і релігійними переконаннями. Інакше кажучи, Обмеження прав може бути підкріплено законодавством прийнятої в країні релігією, або може ґрунтуватися виключно на сформованих моральних нормах. В якості ознаки може виступати будь-яке значиме відмінність людини, наприклад, раса, національність, громадянство, релігійні переконання, сексуальна орієнтація, вік, інвалідність, рід занять, стан здоров'я, та ін. [7, с. 16].

Існує декілька форм дискримінації, як наприклад пряма та непряма дискримінації. Прямою можна назвати ту, коли з особою поводяться відмінно чи гірше ніж з іншими людьми. А непрямою, коли формально нейтральні правила, критерії або практика ставлять особу або осіб певної меншини у невідгідне становище у порівнянні з іншими [22].

Щодо поняття «раса» існує безліч досліджень та тлумачень. Незліченна кількість науковців займалися вивченням цього терміну, як наприклад у своїй книзі антрополог та етнограф В. П. Алексеев детально проаналізував чинники, що вплинули на формування людських рас, такі як: фізико-географічні, космічні та біологічні. Також у цій праці він сформував класифікацію рас і їх розміщення по різним зонам Землі, а також розглянув історичні та соціальні проблеми, пов'язані з відхиленням від зонального формування рас [17].

Об'єднавши два попередніх терміни, утвориться словосполучення «расова дискримінація», що означає будь-яке розрізнення, виняток, обмеження чи перевагу, оснований на ознаках раси, кольору шкіри, родового, національного чи етнічного походження, метою або наслідком яких є знищення або применшення визнання, використання чи здійснення на рівних засадах прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній чи будь-яких інших галузях суспільного життя.

Наступним вектором даної кваліфікаційної роботи присвячений саме гендерному питанню у побудові суспільства рівних можливостей. В першу чергу доцільним є розгляд поняття «гендер».

В останній третині 20 століття поняття «гендер» стало центральною категорією міждисциплінарної наукової галузі знань під назвою «гендерні дослідження». Різницю між двома термінами «sex» (біологічна стать) і «gender» (соціокультурна стать) ввели психолог Роберт Столлер та ендокринолог Джон Моні (Money) [38]. В якості оригінального, найбільш абстрактного і досі визнаного дослідниками визначення гендеру ми беремо визначення, що належить Енн Оклі: («Стань, гендер і суспільство», 1972): «Стати» (стать) - це слово, яке співвідноситься з біологічними відмінностями між чоловіком і жінкою: видима відмінність статевих органів, відповідна відмінність репродуктивної функції. «Гендер» у цей час є предметом культури: він співвідноситься із соціальною класифікацією на «чоловічі» та «жіночі» ... константність статі має бути визнана, але також має бути (визнана) різноманітність статі» [46].

Можна сказати, що «гендер» є невід'ємною частиною сучасного процесу глобалізації, що розуміється як залучення всього світу в єдиний універсальний процес, що розпочався в період великих географічних відкриттів 15 ст. Саме західна цивілізація історично та теоретично підійшла до такого етапу свого розвитку, коли потреба в гендерних змінах та гендерному аналізі стала необхідністю.

На жаль, сьогоденне суспільство стикається і з проблемою гендерної дискримінації. Згідно до Словника гендерних термінів, то «гендерна нерівність» – це нерівні права жінок і чоловіків, які створюють систему обмежень або привілеїв за ознакою статі. До гендерної нерівності також можна віднести нерівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків» [4].

Тому мета соціальної роботи подолати гендерну нерівність та побудувати гендерно рівне суспільство. Отже, гендерна рівність, згідно до визначення на сайті Національної соціальної сервісної служб, означає, що «всі людські істоти мають свободу для розвитку своїх особистих здібностей та свободу вибору без обмежень, пов'язаних із жорстко закріпленими гендерними ролями. Тобто різна поведінка, прагнення та потреби жінок і чоловіків враховуються, оцінюються й підтримуються рівним чином» [5].

Відповідно до теми кваліфікаційної роботи, варто звернути увагу на особливості та відмінності понять «розбудова» та «розвиток». Розвиток це незворотня, спрямована, закономірна зміна матеріальних і ідеальних об'єктів [31]. Щодо сутності розбудови, то українські словники трактують його як дію за значенням розбудувати, розбудовувати і розбудуватися, розбудовуватися. Отже, розбудова передбачає покращення існуючої конструкції, відповідно до запитів та викликів, а розвиток, це якісно новий вектор, який сприяє формуванню інноваційних рішень.

Вирішення проблем расової дискримінації та гендерної нерівності буде сприяти побудові суспільства рівних можливостей. В контексті розуміння розвитку і розбудови, чіткого узагальнення наявних проблем та можливостей на шляху розбудови суспільства рівних можливостей, можемо надати відповідне визначення. «Суспільство рівних можливостей», це стан суспільства, відповідно до якого люди можуть без перешкод упередження чи переваги досягати життєвих цілей. В певній мірі даний термін відображає ідеалізоване його сприйняття. Але саме завдяки розвитку соціальної роботи, та розбудові методів та заходів протидії розглянутих дискримінаційних чинників, мета становлення суспільства рівних можливостей стає більш реальною.

1.3. Принципи та методи дослідження особливостей соціальної роботи як чинника розвитку суспільства рівних можливостей

З метою дослідження особливостей соціальної роботи у боротьбі з гендерною та расовою дискримінацією, та відповідно побудови суспільства рівних можливостей варто застосовувати певні методи та принципи наукового дослідження.

Принцип в науковій теорії є початковою формою систематизації знання, принципи виникають, як правило, після суб'єктивно обдуманого досвіду. В методології принцип визначають як основне вихідне положення певної теорії, вчення, науки або світогляду.

Представлена кваліфікаційна робота ґрунтується на низці наукових принципів.

Одним із основних є принцип об'єктивності заснований на реальному відображенні подій. Сутність принципу об'єктивності полягає в зосередженості вивчення процесу та явищ такими якими вони є, без суб'єктивного сприйняття дослідника, у всій різносторонній взаємодії учих проявів та складових. Застосування принципу об'єктивності знаходить відображення у процесі збору фактичних даних, побудові гіпотези, та оцінці результатів дослідження. Принцип об'єктивності є основою даного дослідження, особливостей соціальної роботи у побудові суспільства рівних можливостей. Принцип об'єктивності дозволяє розглянути соціальну роботу на шляху до суспільства рівних можливостей: гендерний та расові аспекти, уникаючи суб'єктивного бачення. Цей принцип вимагає використання різноманітних методів, завдяки чому буде отримано максимум істинних знань, передбачає дотримання логіки дослідження та об'єктивного обґрунтування викладеного матеріалу [24].

Принцип системності полягає у комплексному дослідженні різноманітних систем, та дослідженні їх як єдиного цілого. Відповідно до цього принципу, для комплексного дослідження необхідно вивчати кожен елемент системи у взаємозв'язку з іншими елементами, виявляти вплив властивостей окремих підсистем на загальне функціонування, та визначити поведінку в цілому, загостривши при цьому увагу на властивостях системи, та оптимальному режимі її роботи. Застосування даного принципу дозволяє розглянути Соціальна роботу на шляху до суспільства рівних можливостей: як певну систему комплексних дій, визначити законодавчу базу дій, особливості психологічного підходу, та соціальної складової [24].

Принцип абстрагування полягає у виділенні декількох ознак або властивостей досліджуваного об'єкта, при логічному та розумовому виключенні інших особливостей, зв'язків та властивостей предмета. Абстрагування дозволяє зробити хід усвідомлення складних процесів, більш простим та

зрозумілим, таким чином охарактеризувати головні ознаки предмета або явища, що є важливим для створення нових понять [14].

Сутність принципу сходження від абстрактного до конкретного, допомагає в науковому дослідженні окреслити переміщення теоретичної думки до повного та вичерпного розумового відображення досліджуваного об'єкта [30].

Принцип сходження від абстрактного до конкретного використовується при умовному розкладанні усієї цілісності соціальної роботи на шляху до суспільства рівних можливостей, на окремі складові (гендерний та расові аспекти).

Для досягнення мети наукової роботи необхідно використовувати комплекс систематизованих прийомів, якими є методи. Метод – це підхід, засіб, прийом теоретичного та експериментального дослідження або практичного втілення явища чи процесу. Залежно від ступеню складності проблеми дослідження змінюються методи його проведення і види експерименту [34].

Наступним кроком в науковому дослідженні є визначення наукових підходів які були використанні під час написання роботи.

Наступним є діяльнісний підхід. Згідно до основного методологічного положення застосування діяльнісного підходу, є той факт, що діяльність має цілеспрямований характер та реалізовується на основі певних конкретно-історичних та соціально-культурних умовах. Відповідно до тематики роботи ми розглянули соціальну роботу з вирішення проблем расової та гендерної дискримінації [34].

Окрім цього також було використано концептуальний та аспектний підходи, завдяки котрим відповідно було розглянуто комплекс основних положень, які визначають загальну спрямованість та послідовність дослідження, а також виділено у дослідженні найбільш значущі складові.

Функціональний підхід. Його сутність полягає виділенні елементів взаємодій різноманітних суб'єктів або елементів, і визначенні їх місця і значення (функції). Тобто, завдяки даному підходу ми розглянули як

функціонує соціальна робота у побудові суспільства рівних можливостей, а саме двох складових елементів (гендерний та расовий), які в свою чергу теж мають свій функціонал.

Одним із базових підходів даного дослідження є комплексний підхід. Сутність даного підходу полягає у єдності цілей, завдань, змісту, методів і взаємозалежності. Завдяки даному підходу ми маємо чітко окреслений висновок щодо діяльності соціальної роботи у побудові суспільства рівних можливостей. На основі отриманих знань надані комплексні рекомендації щодо протидії гендерній та расовій дискримінації [34].

Основна мета методу – це об'єднати суб'єктивні та об'єктивні аспекти пізнання. За своєю сутністю метод є об'єктивним, що дозволяє відображати дійсність та взаємозв'язки. Але необхідно усвідомлювати той факт що метод, будучи знаряддям в руках дослідника, набуває таким чином і суб'єктивного характеру [20].

В загальнонауковому дослідницькому просторі виділяють емпіричний, теоретичний та метатеоретичний рівні. Відповідно кожен з вказаних рівнів має свій комплекс методів. До емпіричних методів належать: тестування, опитування, експеримент, моделювання, опис та порівняння. Сутність емпіричних методів полягає у наданні максимально точної та достовірної інформації, для того щоб наукове дослідження мало об'єктивний характер. До комплексу теоретичного рівня належать наступні методи: формалізація, логічні методи (аналіз, синтез, індукція, дедукція), гіпотетичний та аксіоматичний. Дані методи допомагають зробити роботу чіткою та структурованою. Метатеоретичний рівень включає в себе: діалектичний, метафізичний, герменевтичний методи. Частина науковців відносять метод системного аналізу до метатеоретичного рівня, а інші до загальнонаукових методів [20].

Також в залежності від сфери та ступеня застосування розрізняють, загальні (філософські) та спеціальні методи дослідження. Загальнонаукові методи застосовуються як в технічних, так і в гуманітарних сферах та діють на

всіх рівнях наукового пізнання. Спеціальні методи діють лише в окремій галузі науки.

Щодо даної роботи, то було використано такі методи.

Метод наукового аналізу, полягає в тому що предмет вивчення умовно ділиться на складові елементи (ознаки, властивості, відносини частини об'єкта), де потім кожна окрема частина досліджується окремо. Аналітичний метод є основою для дослідження всієї теми. Завдяки даному методу було розглянуто проблему гендерної та расової дискримінації, особливості соціальної роботи у вирішенні даних проблем, проаналізовано сучасний стан соціальної роботи в Україні та закордоном у вирішенні даних проблем як засади для побудови суспільства рівних можливостей.

Метод синтезу, є протилежним до аналітичного методу. Сутність синтезу полягає в тому, що метод об'єднує частини об'єкту, які були розчленовані в процесі аналізу. Синтез встановлює взаємозв'язок між елементами, що дає змогу досліджувати об'єкт як єдине ціле. Застосування даного методу допомогло сформулювати головні висновки та висловлювати загальні положення під час роботи.

Індукція та дедукція, є проміжними методами наукового дослідження, між синтезом та аналізом. Але без застосування цих теоретичних методів наукове дослідження втрачає сенс, послідовність та логічність. Індукція – це рух пізнання від окремих фактів до загальних висновків. Індуктивні умовиводи наближують до підсумкової думки, до загального визначення, щодо предмету дослідження. Дедукція, є протилежним за своєю структурою від індукції. Результатом дедукції є побудова висновку, заснованого на логічній послідовності. Сутність індукції полягає в русі думки від загальних тверджень до тверджень про окремі предмети чи явища.

Структурно-функціональний метод полягає в описі та поясненні системи, при якому досліджуються її елементи, їх взаємозалежність в рамках єдиної системи. Сутність даного методу полягає в розділенні об'єкту на декілька складових частин, для того щоб дослідити та вивчити їх взаємозв'язок та

визначити притаманні їм функції. Структурно-функціональний метод при дослідженні особливостей соціальної роботи з побудови суспільства рівних можливостей у вирішенні проблем гендерної та расової дискримінації було застосовано протягом написання усієї роботи.

Отже, підсумовуючи все вище зазначене, можна сказати, що дослідження соціальної роботи на шляху до суспільства рівних можливостей, ґрунтується на низці наукових підходів, а саме: функціональний, концептуальний та аспектний та діяльнісний. Основними методами нашого дослідження є: аналіз, синтез, індукція, дедукція, структурно-функціональний. Також можна додати те, що дане дослідження ґрунтується на принципах об'єктивності, системності, причинності, єдності теорії та практики, сходження від абстрактного до конкретного.

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ЯК ЧИННИКА РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ

2.1. Роль соціальної роботи як чинника розвитку суспільства рівних можливостей

Для того щоб визначити роль соціальної роботи для розвитку суспільства рівних можливостей необхідно в першу чергу визначити, що з себе представляє суспільство рівних можливостей.

Якщо розглядати з філософської точки зору то рівні можливостей згідно до думок філософі Пітера Вестена – це тристоронній зв'язок між людиною, деякими перешкодами та бажаною метою. Для того, щоб можливості були рівними в групі, кожен член цієї групи повинен зіткнутися з однаковими перешкодами, які не є непереборними, щодо досягнення тієї самої бажаної мети. Деякі критики сумніваються у важливості згадки про рівність, коли йдеться про можливості всередині групи. Вони стверджують, що єдиною рівністю тут є універсалізм, що означає можливість для всіх. Ми розуміємо, чому можна привернути увагу до думки, що кожен виконує свою роботу так само, як і те, що кожен повинен мати рівні можливості . Рівність, здається, не працює, і це може наштовхнути нас на сумнів, чи виражає це цінність рівності.

Однак цей аналіз упускає дещо важливе, а саме той факт, що всі люди повинні мати однакові можливості, а не просто можливість. Хоча кожен може мати можливість і кожен стикається з різними нерелевантними й релевантними перешкодами, рівність можливостей вимагає, щоб ніхто не стикався з нерелевантними перешкодами. Цей аспект рівності можливостей є важливим для суспільного ідеалу, оскільки він виражає частину моральної цінності рівності. На цьому етапі нам варто протиставити рівність можливостей і рівність результатів. Рівність можливостей вимагає лише того, щоб люди були вільні від певних перешкод для досягнення власного щастя та успіху. Таким

чином, рівність можливостей не протистоїть різним результатам сумлінного, але справедливого пошуку роботи, здоров'я, багатства, освіти та інших благ, які люди цінують, доки всі стикаються з однаковими перешкодами [37].

Американський політичний філософ Джон Ролз захищав версію справедливих рівних можливостей. Він стверджував, що привілейовані посади мають бути відкриті для всіх не лише формально, але й таким чином, щоб кожна особа мала справедливі шанси їх отримати. Він розглядав цю ідею як еквівалентну заяві про те, що люди з однаковим рівнем таланту та здібностей і однаковим бажанням їх використовувати повинні мати однакові шанси на успіх, незалежно від таких факторів, як клас, раса та стать. Запровадження справедливих рівних можливостей вимагало б протидії наслідкам відмінностей у класі, расі, статі тощо, і це мало б значні наслідки для розробки системи державної освіти, включаючи податковий режим, необхідний для його фінансування. Деякі хвилювалися, що навіть надання високоякісної державної освіти буде недостатнім для гарантування справедливих рівних можливостей, оскільки відмінності між сім'ями, наприклад, різні цінності, які вони надають освіті, і різні ресурси, які вони мають у своєму розпорядженні, можуть продовжувати перешкоджати тим, хто має такий самий рівень таланту та здібностей, а також таке ж бажання їх використати, мати однакові шанси на успіх. Дехто зайшов настільки далеко, що стверджував, що впровадження справедливих рівних можливостей у безкомпромісний спосіб і без урахування інших цінностей вимагатиме скасування традиційної сім'ї [41].

Концепції рівності можливостей можуть бути більш або менш вимогливими. Перешкоди можуть бути більш-менш складними для подолання або цілі можуть бути більш-менш складними для досягнення. Наприклад, якщо ми думаємо, що такі перешкоди, як соціальний клас, раси, статі, сексуальної приналежності та релігійних переконань, не мають відношення до бажаної мети, тоді нам доведеться докладати більше зусиль, щоб мінімізувати відмінності в соціальному класі або звести до мінімуму вплив соціального класу на розподіл цих благ. Ми також могли б уточнити характер перешкоди

різними способами, наприклад формальна чи юридична расова дискримінація, а не явна чи прихована упередженість. Погляд також може бути більш-менш вимогливим з точки зору цілей, які ми визначаємо. Так, наприклад, ми могли б подумати, що кожен повинен мати рівні можливості для досягнення базового рівня життя або що кожен повинен мати рівні можливості для досягнення високого або рівного рівня життя. Ці погляди підтримуватимуть різні політики і можуть вимагати від наших інституцій набагато більше та більших індивідуальних зусиль, ніж від інших. Вони також можуть краще чи гірше відображати цінності індивідуальної свободи та рівної поваги [37].

Взагалі якщо розглядати в загальному розумінні суспільство рівних можливостей то воно враховує не лише расову та гендерну рівність, також це стосується: ЛГБТ спільноти, шлюбна рівність, рівність людей з обмеженими фізичними можливостями, релігійна рівність, рівність працевлаштування доходів, рівний доступ до психіатричної допомоги, охорони репродуктивного здоров'я, рівний доступ до освіти та добробуту дітей, а також рівність голосів, житлова рівність та рівність у системі кримінального судочинства [51].

Одними із тими хто допомагають будувати суспільство рівних можливостей є саме соціальні працівники, саме налагодження соціальної рівності та справедливості є одним з основних завдань їх роботи. Соціальні працівники стоять в авангарді просування цілей соціальної справедливості та рівності, відіграючи ключову роль у створенні суспільства справедливим і справедливим для всіх.

Соціальна справедливість є основою професії соціального працівника. Національна асоціація соціальних працівників (NASW) вважає соціальну справедливість однією з основних цінностей професії, заявляючи, що всі соціальні працівники повинні боротися з соціальною несправедливістю у своїй роботі. Це означає вжиття заходів для розширення вибору та можливостей для людей, які страждають від експлуатації, гноблення та дискримінації.

Кодекс етики NASW стверджує, що як агенти соціальних змін соціальні працівники повинні працювати разом і від імені вразливих і пригноблених осіб

і груп для вирішення проблем безробіття, бідності та дискримінації. За допомогою адвокації соціальної справедливості соціальні працівники «прагнуть забезпечити доступ до необхідної інформації, послуг і ресурсів; рівність можливостей; і значуща участь у прийнятті рішень для всіх людей», згідно з кодексом. На практиці соціальні працівники вживають заходів для покращення соціальних умов для своїх клієнтів, розширення доступу до соціальних послуг, можливостей працевлаштування, медичної допомоги та основних ресурсів. Соціальні працівники можуть пом'якшити наслідки дискримінації, допомагаючи вразливим людям, забезпечуючи їм доступ до необхідної інформації та ресурсів, а також надаючи психічну та емоційну підтримку [50].

Працюючи один на один з клієнтами, соціальні працівники допомагають їм долати труднощі, викликані та посилені несправедливим суспільством. Ролі та обов'язки соціальних працівників, які прагнуть до соціальної справедливості, відрізняються залежно від сфери діяльності та ліцензії.

Так наприклад яскраво виражена дискримінація (особливо расова) в дитячому, підлітковому середовищі. Соціальна нерівність спостерігається в національній шкільній системі. Нерівність і дискримінація за ознаками раси, етнічного походження, гендерної приналежності, релігії, статусу іммігранта та соціального класу – усе це впливає на якість освіти. За таких умов актуалізується участь шкільного соціального працівника. В даному напрямку соціальний працівник має проводити низку заходів які включатимуть сприяння розвитку шкільної системи в якій виховувалось толерантність, заохочення культурної чутливості, підтримка учнів які зазнають утиску, надання інформаційно-просвітницьких можливостей щодо гендерної ідентичності, культурного розмаїття та способів сприяння інклюзивності.

Соціальні працівники розуміють, що різноманітність суспільства має вирішальне значення для формування ідентичності. Різноманітність є багатовимірним і включає в себе расу, інвалідність, клас, економічний статус, вік, сексуальність, стать (включаючи трансгендерність), віру та переконання, а також перетин цих та інших характеристик. Ми розуміємо, що через

відмінності та сприйняття відмінностей життєвий досвід людини може включати пригнічення, маргіналізацію та відчуження, а також привілеї, влада та визнання. Соціальна робота покликана визначати та просувати рівність [50].

Соціальний працівник у боротьбі з дискримінацією повинен визнавати і пропагувати фундаментальні принципи прав людини та соціальної справедливості, закріплених у національних і міжнародних законах та конвенціях. Також ефективно використовувати законодавче та судове право у своїй роботі. Розуміти та усувати наслідки гноблення, дискримінації за різними ознаками, в тому числі расовими та гендерними. Також до основних завдань соціального працівника у побудові суспільства рівних можливостей можна віднести: 1) процес регулярного інтегрування принципів та прав на соціальну рівність та справедливість, 2) практикувати соціальне залучення та рівність, 3) застосування закону для захисту та просування прав людей і права, 4) аналізувати різні потреби, перспективи тих верств суспільства котрі зазнають утиску, 5) за необхідності налаштуйте та/або забезпечте доступ до ефективної незалежної адвокатської діяльності [48].

На основі розглянутого можемо зробити висновок, що саме соціальна робота є одним із основних та базових інструментів у побудові суспільства рівних можливостей. Соціальний працівник завдяки своїм універсальним умінням та навичкам, та комплексному баченню на сутність проблеми здатен сприяти розвитку суспільства рівних можливостей. Це обумовлено тим фактом, що саме соціальний працівник може комплексно діяти, застосовуючи при цьому як психологічний, культурний та освітній вплив, засновуючи на законодавчому регулюванні, а також на постійну практику розвитку суспільства соціально рівного та справедливого.

2.2. Правові засади соціальної роботи як чинника розбудови суспільства рівних можливостей

Як і будь-яка інша діяльність, соціальна робота з расової та гендерної рівності базується на відповідних нормативно-правових актах. На сьогодні існує низка нормативно-правових актів, які регулюють дані питання як на міжнародному рівні, так і на території України.

Питання протидії расовій дискримінації дано вже актуалізовано на міжнародному рівні. На сьогодні існує низка документів котрі регулюють лану сферу. До переліку даних нормативно-правових актів включають: Міжнародний Пакт про громадянські і політичні права (ст.16), Міжнародна Конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (ст.2), Європейська Конвенція про захист прав людини та основних свобод (ст.14), Європейська Рамкова Конвенція з захисту національних меншин, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [10].

Розглянемо більш детально один із таких документів, а саме Міжнародну конвенцію про ліквідацію всіх форм расової дискримінації. Відповідно до даної конвенції, расова дискримінація розуміється як будь-яке розрізнення, виняток, обмеження чи перевага, на основі ознак раси, кольору шкіри, родового, національного чи етнічного походження, метою або наслідком яких є знищення або применшення визнання, використання чи здійснення на рівних засадах прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній чи будь-яких інших галузях суспільного життя. Основна мета даної конвенції це забезпечення належного прогресу расових або етнічних груп які потребують належного захисту Сутність даного захисту полягає забезпеченні тих расових котрі потенційно можуть зазнати дискримінаційного впливу забезпечити рівне використання і здійснення прав людини та основних свобод. Відповідно до Статті 3, даної конвенції, то «Держави-учасниці особливо осуджують расову сегрегацію та апартеїд і зобов'язуються відвертати, забороняти і викорінювати всяку практику такого характеру на територіях, які

є під їх юрисдикцією». Державами учасницями є країни котрі ратифікували дану конвенцію на законодавчому рівні. В рамках активного функціонування конвенції утворено Комітет по ліквідації расової дискримінації. Складається даний комітет з 18 експертів, які обираються із числа Держав-учасниць. Його задача це дотриманням Конвенції 88 підписантами. Конвенція ООН, прийнята Генеральною Асамблеєю 21 грудня 1965 року, Україною вона була ратифікована 7 квітня 1969 року [16].

На основі даної конвенції, Україною в 2012 році було прийнято, Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Відповідно до даного закону розкривається сутність понять: «дискримінація», «пряма дискримінація», «непряма дискримінація», «пособництво у дискримінації», «підбурювання до дискримінації», тощо. Відповідно до статті 4 даного ЗУ, всі сфери суспільного життя підпадають під сферу його впливу. Стаття 7 цього ЗУ, до основних напрямків державної політики для запобігання та протидії дискримінації запобігання та протидії дискримінації є створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації, а також виховання і пропаганду серед населення України поваги до осіб незалежно від їх певних ознак, поширення просвітницької діяльності у цій сфері. Соціальні працівники теж належать до тих хто сприяє протидії розвитку та поширенню дискримінації. Так, Згідно до даного ЗУ, органи місцевого самоврядування, громадські організації в яких можуть працювати соціальні працівники в даних органах, наділені повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації. Більш детально їх права та повноваження розкриті в 12 та 13 статтях даного ЗУ [26].

Окрім даного закону, питання дискримінації знаходиться під контролем Статей 115, 121, 122, 126, 127, 129 Кримінального Кодексу України як обтяжуючу обставину містять формулюванням «з мотивів расової, національної чи релігійної нетерпимості». А також Стаття 161 ККУ «Порушення

рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності або релігійних переконань» [10].

Якщо розглядати сайт Національної соціальної сервісної служби, то на ньому окреслені основні нормативно-правові акти з питань забезпечення гендерної рівності. Так до основних міжнародних правових актів впровадження принципів гендерної рівності, належать: Статут ООН і Статут Міжнародного суду, Загальна декларація з прав людини, Конвенція Організації об'єднаних націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативний протокол до неї, Цілі сталого розвитку ООН до 2030 року, визначені резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 р. № 70/1, Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки та ін. До Національних нормативно-правових актів відносять: Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року», розпорядження КМУ від 28.10. 2020 року № 1544-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року», розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.12. 2020 року № 1578 «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності» та Указ Президента України від 14 травня 2021 року № 225 „Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14.05.2021 року «Про Стратегію людського розвитку».

Відповідно до базового українського Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» то основними напрямками державної гендерної політики, є: утвердження гендерної рівності, недопущення дискримінації за ознакою статі, застосування позитивних дій, запобігання та протидія насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства щодо жінок, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень, забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам у

поєднанні професійних та сімейних обов'язків та ін. Якщо розглядати дані вектори роботи в контексті діяльності соціального працівника то в першу чергу це стосується застосуванню позитивних дій у напрямку розвитку гендерної рівності, а саме інформування та навчання суспільства основним засадам розвитку гендерної політики. Специфічною також буде діяльність в трудовій сфері особливо в тих галузях де часто можуть зустрічатися випадки гендерної дискримінації (важка промисловість де колектив в більшості чоловічий ризику утиски прав жінки значно вищі, або навпаки педагогічний колектив, де в сфері зайняті більше жінки, тому чоловіки можуть теж зазнати певних утисків). Відповідно до таких ситуацій місія соціально працівника відповідно до даного ЗУ уникати подібних ситуацій, та нейтралізовувати можливі конфлікти на гендерній площині [25].

Діяльність соціальних працівників у напрямку розвитку суспільства рівних можливостей, відповідно до провідних ознак гендерної та расової рівності базується на основі низки документів. Щодо боротьби з гендерною дискримінацією, то його сутність розкриває документ Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц». Відповідно до нього стоять такі завдання: 1) розвиток інклюзивного та гендерно чутливого публічного простору, дружніх до сімей з дітьми та маломобільних груп населення, 2) забезпечення наскрізності принципів гендерної рівності в освіті, 3) протидія домашньому та гендерно обумовленому насильству, та 4) За можливості реформувати законодавство у сфері соціальних відпусток, пов'язаних із народженням дитини та доглядом за нею [33].

2.3. Порівняльний аналіз соціальної роботи як чинника розбудови суспільства рівних можливостей в Україні та інших країнах світу

Однією з передових країн розвитку соціальної роботи є саме США. Саме ця країна диктує сучасні тенденції щодо можливостей розвитку суспільства рівних можливостей. Отже, розглянемо більш детально як саме діють соціальні працівники США в напрямку налагодження соціальної рівності. Соціальні працівники США працюють над створенням змін, використовуючи три взаємопов'язані масштаби або сфери діяльності: мікро-, мезо- та макросоціальна робота. Мікро-антирасистські практики включають в себе сімейну терапію та індивідуальне консультування, яке підпадає під категорію мікросоціальної роботи.

Стосовно мезосоціальної роботи, то вона включає в себе роботу з сусідами, установами або іншими невеликими групами. Антирасистська робота в таких умовах може включати виявлення несправедливих норм і групову роботу з їх усунення. Це може виглядати як заклик до антирасизму, коли ви бачите його вдома чи на роботі, в неупередженій манері, чи вступ до антирасистського книжкового клубу.

Макросоціальна робота фокусується на загальній картині та запобіганні соціальним проблемам. Вона включає такі практики, як дослідження в галузі соціальної роботи, громадську освіту та ініціативи в галузі соціальної справедливості, аналіз політики та захист інтересів, а також некомерційне управління та лідерство. Соціальна робота на макрорівні включає використання впливу та привілеїв для ліквідації расистських практик і політики, наприклад, виклик представників для підтримки та просування расової справедливості та покращення становища маргіналізованих людей у вашому співтоваристві, місті чи штаті. Інші можливості можуть включати участь у виборах, петиції та акції протесту, які пропагують расову та соціальну справедливість.

Також в США функціонує низка громадських організацій котрі займають вирішення проблеми расизму. До них можна віднести: Національну асоціацію соціальних працівників (NASW). Основна мета її діяльності це викорінення

расизму за допомогою державної освіти, захисту соціальної справедливості та професійної підготовки», як зазначено в її звіті про расову рівність.

Освітній центр Ради з соціальної роботи за різноманітність та соціальну та економічну справедливість пропонує освітні ресурси боротьби з расизмом для соціальних працівників.

Місія Коаліції соціальної роботи для антирасистських педагогів (SWCAREs), полягає в тому, щоб зруйнувати перевагу білих в освіті із соціальної роботи. Їхній веб-сайт пропонує ресурси для викладачів та студентів, які вивчають соціальну роботу [47].

Стосовно гендерного питання. То тут активну позицію займає феміністична соціальна робота. Основним напрямками її діяльності останні часи зорієнтовані на: індивідуальне самовираження, просування різноманітності, секс-позитивні ініціативи, інтерсекціональність, репродуктивні права/репродуктивна справедливість, насильство над жінками, особливо сексуальні домагання, гендерна текучість і права транссексуалів, екофемінізм, глобальний фемінізм.

До основних принципів феміністичної практики соціальної роботи в Америці, можна віднести наступні:

1. Гендерна лінза: розуміння того, що суспільна динаміка та стосунки формують і формуються гендерними ролями та обов'язками. Що стосується практики, це означає, що статус і досвід жінок повинні давати інформацію для визначення, аналізу та вирішення проблем, а також процесів, які використовуються.

2. «Особисте – це політично». Один із найвідоміших гасел жіночого руху США, цей принцип пов'язує індивідуальний досвід жінок із ширшими суспільними структурами та тенденціями. Щоб зрозуміти та встановити цей зв'язок, необхідно деконструювати, здавалося б, «буденні» аспекти того, що означає бути жінкою та чоловіком, і як ці ролі соціально відтворюються. Цей огляд потім інформує процес змін. Одним із стратегічних наслідків цього є демістифікація знань про те, що жінки є «експертами» у власному житті, а

аналіз проблем будується на спільному досвіді. Практика зосереджена на сприянні цьому розумінню та діянні відповідно до нього.

3. Демократизовані структури та процеси. У феміністичній практиці соціальної роботи способи досягнення мети чи завдання часто вважаються такими ж важливими, як і фактичне досягнення. Участь у процесі практики, з феміністичної точки зору, означає сприяння стилям співпраці, таким як консенсусне прийняття рішень і делегування або ротація завдань.

4. Інклюзивність і інтерсекціональність. Хоча розуміння гендерної динаміки є важливим у феміністському аналізі та практиці, воно не є єдиним фактором у розумінні моделей підпорядкування та гноблення в Сполучених Штатах та інших країнах.

5. Принцип догляду. Будується на тому що феміністки ставлять стосунки та догляд у центр процесів прийняття рішень. Таким чином, обов'язки щодо стосунків враховуються у втручаннях і розробці програм (наприклад, забезпечення догляду за дітьми під час мітингів протесту).

6. Трансформаційний принцип. Полягає у визнанні гендерної підпорядкованості, і не означає, що жінки просто включені в статус-кво, який потім залишається незмінним. Феміністська практика прагне і сприяє базовим структурним і культурним змінам щодо гендерних ролей, норм і статусу. Більше того, воно кидає виклик проявам інших утисків, таких як расизм, гомофобія, класовість, і, отже, є «трансформаційним, оскільки передбачає бачення суспільства, якого не існує, і вважає соціальні, політичні та економічні зміни необхідними для це бачення має бути реалізоване» [44].

Дані принципи відіграють вагому роль у реалізації практики макросоціальної роботи.

Отже бачимо, що американська соціальна робота активно працює у напрямках налагодження гендерної та расової рівності. Хоч в минулому сторіччі США було одним із осередків расової дискримінації, на сьогодні країна на аналізі власних помилок, вибрала вірний шлях та активно застосовуючи соціальну роботу долає прояви дискримінації.

Роль соціального працівника також може означати вплив на державне законодавство та ініціативи щодо боротьби з расизмом. Такі організації, як Black Lives Matter, AntiRacist Alliance і Coalition of Communities of Color, пильно підтримують законодавство про расову рівність. Однією з таких організацій є Національна асоціація сприяння розвитку кольорового населення (NAACP), юридична організація, яка займається судовими процесами, адвокатською діяльністю та громадською освітою в пошуках расової справедливості. Іншою відомою групою є Color Of Change, організація, яка розробляє кампанії та ініціативи для боротьби з расизмом і несправедливістю. Організація Black Lives Matter веде ініціативи з розширення можливостей чорношкірої спільноти в США, Канаді та Великобританії [49].

Стосовно Законодавчої сторони відстоювання гендерних прав то тут активно діє Франція. Особливо це яскраво виражено у сфері професійної рівності. До таких законів можна віднести Закон від 9 травня 2001 року (відомий як закон Геніссона), що стосується професійної рівності між жінками та чоловіками, заохочує впровадження «коригувальних заходів, спрямованих на усунення виявленої нерівності, особливо щодо умов доступу до роботи, навчання та професійної діяльності, просування по службі та щодо умов праці та зайнятості». Із останні варто акцентувати увагу на наступних: а) Закон від 6 серпня 2019 року про трансформацію державної служби посилив зобов'язання державних роботодавців: розробка та впровадження плану дій щодо професійної рівності, зобов'язання створити систему повідомлення про насильство сексуального та сексистського характеру, сприяння баланс між особистим життям і професійним життям; б) Маючи на меті завершити економічну емансипацію жінок, закон від 24 грудня 2021 року, спрямований на прискорення економічної та професійної рівності, відомий як «закон Ріксана», включає заходи щодо повсякденного життя жінок і більшої рівності між жінками та чоловіками в компаніях і в підприємстві [40].

В перспективних планах дій щодо подолання нерівності в оплаті праці у Франції розроблені наступні кроки: 1) розробка єдиної методології та

об'єктивних критеріїв розрахунку різниці в оплаті праці; 2) розвиток права на навчання для працівників з неповним робочим днем, якими є переважно жінки; 3) множення на 4 перевірок і втручань інспекції праці; 4) боротьба зі стереотипами, зокрема при прийомі на роботу; 5) пошук кращого балансу часу [38].

У Великобританії фахівці соціальної роботи роблять акцент, що для побудови антирасистського суспільства в першу чергу треба починати із самих соціальних працівників. В першу чергу це застосування на практиці антирасистських цілей найму встановлюються для працевлаштування чорних і етнічних меншин, особливо це стосується старшого керівництва та освітян, щоб краще відображати місцеві громади та робочу силу. Наступним вагомим елементом є реалізація боротьби з расизмом, яка прямо пропагується в заявах про місію/позицію разом з іншими формами боротьби з дискримінацією, включена до відповідної політики/процедур і є частиною трудових контрактів працівників, щоб підкреслити її важливість. І звісно ж освітній фактор. Визнається, що антирасистська освіта лежить в основі розвитку більш культурної та інклюзивної робочої сили та здорового робочого середовища. Провайдери освіти «деколоніалізують» навчальні програми соціальної роботи із залученням темношкірих науковців та науковців із числа етнічних меншин, соціальних працівників та користувачів послуг, інтегрованих на всіх етапах розробки та надання програм. Антидискримінаційна, антирепресивна та антирасистська практика є фундаментальною та обов'язковою вимогою професійного розвитку та реєстрації соціальних працівників. Це включає низку освітніх інструментів і можливостей навчання (для різних стилів навчання), щоб гарантувати, що високоякісна освіта культурного розмаїття є пріоритетною та цінується. Персонал постійно навчається та краще розуміє мікроагресію, стереотипи та те, як вони можуть продемонструвати «антирасистську практику» [43].

Щодо українського досвіду соціальної роботи з налагодження гендерної та расової рівності, то в більшості випадків вона спирається на нормативно-правові акти.

До основних нормативно-правових актів, якими керуються соціальні працівники в галузі налагодження гендерної рівності, є Конституція України, яка закріпила рівність прав жінки і чоловіка. Згідно до статті 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Відповідно до цієї статті не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Можна вважати, що саме дана стаття Конституції є засадничою для побудови суспільства рівних можливостей в Україні [12].

Гендерна рівність полягає у наданні жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї. спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг.

До гендерного законодавства котрі керуються соціальні працівники також складається з таких законодавчих актів, як Кодекс законів про працю України, Сімейний кодекс України, Цивільний кодекс України та Кримінальний кодекс України, закони України про освіту, пенсійне забезпечення, державну допомогу сім'ям з дітьми, охорону праці, Основи законодавства України про охорону здоров'я та інші. Кожен з вказаних законів в тій чи іншій мірі сприяє налагодженню гендерної рівності в Україні.

До базового документа який регулює принцип гендерної рівності, відноситься Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09. 2005 року. Основною метою даного є досягнення паритету між жінками і чоловіками у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Даний ЗУ спрямовує державну політику на закріплення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Відповідно до даного ЗУ запроваджено

обов'язкове проведення гендерно-правової експертизи, а також заборонено дискримінацію за ознакою статі. Окрім цього також передбачено засади забезпечення гендерної рівності у конкретних сферах та встановлено відповідальність за порушення законодавства про рівність прав та можливостей жінок і чоловіків. Як зазначають фахівці, що незважаючи на попри наявні недоліки у формуванні гендерно рівного суспільства в незалежній Україні зазначений нормативно-правовий акт був першою спробою комплексно і системно забезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків [2, с. 3].

Стосовно сучасного стану налагодження гендерної рівності в Україні то у 2022 році було ухвалено Державну стратегію забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків до 2030 року та операційний план з її реалізації до 2024 року. Відповідно до даного документу основними пріоритетами визначено напрями діяльності органів влади, інститутів громадянського суспільства, для зменшення гендерної нерівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

Особливо активну позицію традиційно займають громадські організації, так у межах співпраці із ГО в Україні розпочався проєкт групових занять з психологічної підтримки жінок та дівчат «Тримайся, сестер», що реалізується ГО «Жіночий ветеранський рух» в межах проєкту ООН Жінки «Трансформаційні підходи для досягнення гендерної рівності в Україні».

Стосовно феміністичної соціальної роботи то на сьогодні в Україні бракує соціальних працівників, які б упроваджували феміністичну соціальну роботу. До того ж на сьогодні констатується відсутність ґрунтовних наукових досліджень в даній галузі. Хоч і є жінки-науковиці, котрі називають себе феміністками, але їх дослідницька діяльність не присвячена дослідженню надання соціальних послуг уразливим групам жінок [35].

Щодо расового аспекту, то протидія расовій дискримінації спирається також на Конституцію України (ті статті, що вже вказані вище). Варто зазначити, що Україна є багатонаціональною країною, тому вирішальною умовою для забезпечення рівності, незалежно від расової приналежності, є

створення держави на засадах вільного та рівного союзу всіх національних груп. Стосовно українського законодавства то заборона дискримінації закріплена у частині 3 ст. 1 Декларації прав національностей України. Відповідно до неї встановлено, що «дискримінація за національною ознакою забороняється й карається законом». Також певні норми налагодження расової рівності вказані ст. 9 Закону України «Про національні меншини в Україні» (право обиратися та призначатися на посади представникам національних меншин), а також у ст. 18 зазначеного закону наголошується, що «будь-яке пряме чи непряме обмеження праві свобод громадян за національною ознакою забороняється й карається законом» [13].

На основі розглянуто можемо зазначити, що в різних країнах світу залишається питання розвитку суспільства рівних можливостей. Багато уваги приділяється саме законодавчій ініціативі. У Франції значна увага приділяється саме налагодження гендерно рівного представництва особливо на керівних посадах, а також однакової заробітної платні для чоловіків та жінок. США має значний практичний потенціал соціальної роботи з налагодження гендерної та расової рівності. А у Великобританії, робиться акцент саме на соціальних працівниках які повинні розпочинати самі з себе у вирішенні гендерної та расової рівності. Щодо України, то тут діяльність соціальних працівників в більшій мірі зосереджена на законодавчих засадах. Багато роботи робиться саме на завдяки соціальній роботі громадських організацій котрі активно співпрацюють з міжнародними організаціями. Щодо практичної складової то на жаль в Україні вона активно не розвинена, відсутні зразки комплексних практик з налагодження гендерної та расової рівності. Звісно ці питання актуалізуються в освітньому компоненті, де навчають бути толерантними до представників національних меншин, та феміністичної трансформації сучасного світу. Але саме комплексна складова яку потенційно може надати соціальна робота, на жаль в Україні мало розвинута.

РОЗДІЛ 3

ФАКТОРИ ОПТИМІЗАЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ЯК ЧИННИКА РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ

3.1. Організаційне забезпечення соціальної роботи як чинника розбудови суспільства рівних можливостей

На сьогодні досягнення суспільства рівних можливостей на засадах соціальної справедливості є одним із важливих аспектів розвитку суспільства та взагалі для безпеки людей і громад. Для того щоб уникнути такої небезпеки актуалізується необхідність соціальної роботи в її широкому розумінні. Тому перед соціальною роботою стоїть виклик сприяти зростанню та змінам серед уразливих груп, ЛГБТК, бездомні, спільноти біженців, національні меншини, тощо [45].

У налагодженні забезпечення соціальної роботи суспільства рівних можливостей приймають державні органи влади (Верховна Рада, КабМін) та громадські організації.

Особливо активно на сьогодні трансформується гендерна складова суспільства рівних можливостей. В Україні вона представлена Національною стратегією із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року, Державною Стратегією забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації.

Стосовно стратегії створення безбар'єрного простору, то відповідно до неї в напрямку налагодження гендерної рівності зазначено про: 1) забезпечення комплексного гендерного підходу до формування, моніторингу та оцінки державних галузевих політик на державному та місцевому рівні; 2) створення додаткових позитивних стимулів для політичних партій з метою ширшого

залучення жінок до політичних процесів; 3) забезпечення моніторингу гендерних, фізичних та вікових характеристик працівників для запобігання системній дискримінації під час підвищень. Як бачимо, відповідно до даного документу безбар'єрність має на меті регулювати гендерну рівність політичної сфери. Вважаємо, що в перспективі якщо політика буде мати «більш жіноче обличчя» в перспективі гендерні питання в інших сферах можуть вирішуватися швидше та ефективніше [28].

В більшості своїй гендерна політика спрямована на трансформацію світосприйняття в котрому жінка має рівні права з чоловіком, і саме більше уваги надається саме жіночому питанню. Але головне пам'ятати що гендерна рівність – це про рівність жінок та чоловіків. Отже, якщо розглядати державну стратегію із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, то основними цільовими завданнями, а відповідно і для соціальної роботи є саме: 1) створення умови для ефективного запобігання та протидії всім видам насильства за ознакою статі, 2) забезпечення рівного доступу до правосуддя для жінок і чоловіків, 3) створення умов для забезпечення рівних прав та можливостей дівчат і хлопців, жінок і чоловіків у сфері фізичної культури та спорту, 4) забезпечення рівного доступу дівчат і хлопців, жінок і чоловіків до освіти та професійного навчання, 5) забезпечення рівного доступу різних груп жінок і чоловіків до послуг у сфері охорони здоров'я, 6) висвітлення засобами масової інформації, медіа та інтернет-ресурсами інформації у гендерно чутливий, 7) створення умов для забезпечення рівних економічних можливостей жінок і чоловіків, та ін. Отже, бачимо, щ відповідно до даних цілей, соціальна робота із забезпечення суспільства рівних можливостей а гендерному питанні повинна проводитися в усіх сфера людської життєдіяльності, а саме головне це дотримання принцип гендерної рівності [6].

Окрім загальних організаційних засад становлення суспільства рівних можливостей окремо також є стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. Це обумовлено тим фактом, що саме освіта, в комплексному її розумінні здатна надати основні засади розуміння гендерної

рівності, необхідності створювати та жити в суспільстві рівних можливостей. До таких заходів котрі сприяють балансуванню гендерної освіти відповідно до даної стратегії можна віднести: 1) сприяння участі членів родини здобувачів освіти у просвітницьких заходах щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (привернення уваги до нав'язування стереотипів за ознакою статі через інформаційне оточення, дитячу літературу, марковані за ознакою статі іграшки та одяг; ознайомлення із різноманітними проявами сексизму тощо), 2) створення у закладах фахової передвищої, вищої та післядипломної освіти умов для включення до навчальних планів курсів/дисциплін з гендерної теорії питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству і дискримінації, зокрема за ознакою статі, 3) формування у закладах професійної (професійно-технічної) освіти професійного світогляду незалежно від статі для розкриття потенціалу та розвитку професійної мотивації здобувачок і здобувачів освіти, що сприятиме підвищенню якості їх підготовки та затребуваності на ринку праці, 4) проведення уроків/заходів, які сприяють кращому розумінню унікальності і значимості кожної людини, що допомагатиме пізнавати світ, збагачувати свідомість у співпраці та довірі; 5) включення гендерної культури/компетентності до загальних компетентностей педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівниць/працівників із зазначенням у посадових інструкціях та включенням заходів щодо підвищення кваліфікації з формування гендерної культури як пріоритетних та багато ін.[27].

Вважаємо, що з цими організаційними засадами впровадження гендерної культури в закладах освіти можуть справитися соціальні працівники/соціальні педагоги/практичні психологи. Реалізація вказаних організаційних засад соціальних працівників можуть слугувати одним із ефективних факторів розвитку суспільства рівних можливостей.

Стосовно організаційного забезпечення соціальної роботи суспільства рівних можливостей в аспектах расової рівності. Тут вагому роль відіграє також соціальна освіта. Сучасні антидискримінаційні освітні програми,

повинні підвищувати обізнаність щодо механізмів упереджень і нетерпимості, їх впливу на дискримінацію та пригнічення людей, а також сприяти розумінню різноманітності та заохочують терпимість. У рамках цього розвитку соціальні працівники коли працюють з дітьми або молоддю, а також самі діти і молодь, мають усвідомити свою власну і чужу дискримінаційну поведінку.

Не менш важливим є реалізація юридичних дій задля забезпечення дотримання права на недопущення дискримінації. В Україні, як ми вже зазначали це є Конституція України та ЗУ « Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Вони зазначають що соціальний працівник повинен проводити спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України. Також до організаційних засад відповідно до ЗУ відноситься: 1) здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи є необхідними; 2) встановлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян; 3) здійснення контролю за дотриманням принципу недискримінації в різних сферах суспільних відносин, 4) допомога у зверненні до суду із заявами про расову дискримінацію з метою захисту суспільних інтересів, 5) проведення моніторингу та узагальнення результатів дотримання принципу расової недискримінації (суспільства рівних можливостей) в різних сферах відносин [26].

Також не варто забувати і про громадську соціальну роботу. У протидії расовій дискримінації, необхідно протидіяти злочинам на ґрунті ненависті та мовної ворожнечі, а також надавати допомогу жертвам дискримінації або сприяє змінам у законодавстві.

На основі розглянутого можемо зазначити, що на сьогодні існує вагоме організаційне забезпечення для реалізації соціальної роботи для розбудови суспільства рівних можливостей. Але як бачимо в сучасних умовах більше увага зосереджена на гендерному аспекті. Це обумовлено як глобальними

викликами сучасності, так і актуалізацією даного питання на державному рівні. Але на жаль соціальна робота у роботі з жінками, соціальна робота на жаль не є розвинутою в Україні, та базується лише на певних традиційних засадах розвитку гендерної політики. Вирішення расової дискримінації для побудови суспільства рівних можливостей вже відбувається не одне десятиліття. І на сьогодні дане питання хоч і залишається викликом для світової системи, але вважаю що певна частина цивілізованих країн вдало справляється з даним викликом. А якщо дані проблеми і зустрічаються то вони вирішуються на рівні освітніх заходів, або вже із застосуванням втручання роботи посольств, або відповідних громадських організацій котрі займаються захистом прав національних меншин.

3.2. Напрями оптимізації соціальної роботи як чинника розбудови суспільства рівних можливостей на загальноукраїнському та регіональному рівнях

Щодо напрямів оптимізації, то актуальним на сьогодні було налагодження більш тісної співпраці між органами влади та громадськими організаціями. Саме вони на сьогодні є тією рушійною силою котрі сприяють розвитку суспільства України. На сьогодні в Україні активно функціонує безліч громадських організацій котрі націлені на становлення суспільства рівних можливостей, а саме: ГО «Центр Жіночі Перспективи», Гендерний Центра «Крона», «Відкрите суспільство», Громадська міжнародна організація «Ла Страда – Україна», Ліга захисту прав жінок «Гармонія рівних», Жіночий Консорціум України, ГО «Інша Жінка», ГО «Центр гендерної культури» та ін. Деякі Громадські організації є Всеукраїнськими об'єднаннями, а деякі функціонують в межах окремої області України. Вважаємо що кожен регіон України повинен мати центр гендерного розвитку. Це обумовлено тим фактом, що кожен регіон України є унікальним, то відповідно виклики та перспективи які можуть мати теж відповідний характер. Вважаємо що така діяльність

повинна бути підконтрольна з боку держави, а налагодження освітньої складової гендерного хоча б частково фінансуватися та впроваджуватися на державних засадах.

Стосовно регіонального рівня оптимізації соціальної роботи. Так як Запорізька область є індустріальним регіоном то актуальним та корисним був би розвиток феміністичної соціальної. Це обумовлено тим фактом, що на промислових об'єктах стереотипно прийнято вважати, що працюють лише чоловіки. Але реальність свідчить про інше. Дуже часто жінки працюючи на заводах зазнають утиску за гендерному принципу. Прикладом може бути випадок коли жінка не займає більш вищу керівну посаду, тому, що прийнято вважати, що чоловіки більш компетентні, мають вищу освіту та взагалі можуть приділяти роботі більше часу. Такі ситуації повинні вирішуватися, а не загострюватися, тим самим утворюючи напружені відносини всередині колективу. Коли жінка обізнана у питаннях виробництва більше чим чоловіки, але займає посаду нижче, і відповідно заробітна платня менша. Вирішувати такі випадки зможе розвиток феміністичної соціальної роботи. Якщо підприємство державне вони можуть утворити на базі підприємства або відділок по справам жінок, або налагодити співпрацю з відповідними громадським організаціями. Відповідно до їх функціоналу, то вважаю, що спочатку вони провести аудит підприємства на дотримання відповідності до існуючих законів та стратегій. У разі наявності певних відхилень, питань та пропозиції, та відповідно до запитів та власного бачення стосовно отриманих результатів розпочати комплексну допомогу жінкам. Це і вирішення освітніх питань (допомогти жінці отримати вищу освіту, бо інколи жінки котрим вже більше 35 років вагаються щодо доцільності її отримання), надання психологічних консультації, проведення лекцій на тему щодо особливостей роботи жінок в чоловічому колективі. Також це проведення загальної просвітницької діяльності для усього робочого колективу в рамках гендерної освіти та взагалі особливостей та можливостей суспільства рівних можливостей.

Стосовно оптимізації соціальної роботи в аспекті протидії расовій дискримінації, її вважаємо необхідно запроваджувати комплексно, як на загальноукраїнському, так і на регіональному рівні.

Отже, в першу чергу необхідно проводити на обов'язковій основі профілактику намірів учинення расової нетерпимості. Така дія має на увазі створення на регіональному рівні певного управління котре буде підпорядковуватися як соціальним службам так і МВС України, та буде володіти єдиною систематизованою інформаційною базою з даними про окремих осіб та їх групи, діяльність яких є пов'язаною з будь-якими девіаціями дискримінаційного характеру.

Наступною пропозицією є стимулювання на державному рівні створення громадських об'єднань діяльність патріотичного та релігійного виховання, що сприяють формуванню позиції толерантності стосовно представників інших національних меншин, етносів та рас.

Актуальним також є активізація державних і громадських інститутів, мета яких надавати можливості побутової, трудової та іншої адаптації представникам соціальних, етнічних та інших меншин, а також здійснювати заходи їх соціального захисту. Так як соціальна робота це комплексна діяльність, то за необхідне є також проведення психокорекційної роботи як із тим хто став жертвою расової дискримінації, та тих хто її спричиняє. Також це переорієнтація пенітенціарної системи із закладів суто для відбування покарання на певну соціальну структуру (осередок суспільства) для соціально неблагополучних і соціально неадаптованих осіб.

Стосовно освітнього аспекту то це виховання расової, національної, терпимості, толерантності стосовно представників різних етносів тощо. Відповідно до даної пропозиції за необхідне є збільшення кількості викладачів, соціальних працівників, а також підвищення якості їх професійно-психологічної підготовки та престижності такої роботи.

Також варто зосередити увагу інформаційному середовищу. А саме проводити систематичне проведення в ЗМІ та мережі Інтернеті питань

здійснення влади заходів, пов'язаних із запобіганням поширення творів, що пропагують культ расової дискримінації, також виявлення каналів надходження в Україну візуальної продукції що пропагує культ дискримінації та вчинення протиправних дій, зокрема через Інтернет [19].

На основі вказаних рекомендацій можемо зазначити, що на сьогодні існує суспільний запит на формування суспільства рівних можливостей. А це означає, що як держава, так і громадськість повинні проводити комплексні заходи із реалізації соціальної роботи, мета якої це вирішення гендерної та расової дискримінації.

ВИСНОВКИ

Актуалізація питання наукового дослідження вирішення проблем на шляху становлення суспільства рівних можливостей розпочалося ще декілька століть тому, коли підіймалось питання расової дискримінації, що з самих початків пригортало увагу саме до соціальної роботи з постраждалими від расової дискримінації, проте саме поняття «расизм» з'явилося ще за часів рабства. Щодо системних наукових досліджень цієї проблеми, то вони беруть початок лише у ХХ столітті. Для розвитку суспільства рівних можливостей необхідно подолати низку дискримінаційних засад, так як расова та гендерна нерівність. Принцип гендерної рівності слід розуміти як сукупність основних ідей і положень, зумовлених конкретно-історичним суспільним розвитком, які об'єктивують правові цінності встановлення гендерної справедливості в усіх сферах приватного, громадського та державного життя та забезпечують розвиток правління, права та громадянського суспільства.

Стосовно сутності основних понять даного дослідження, то на основі їх розгляду, дійшли висновку що вирішення проблем расової дискримінації та гендерної нерівності буде сприяти побудові суспільства рівних можливостей. А тому можемо зазначити, що «суспільство рівних можливостей» це стан суспільства, відповідно до якого люди можуть без перешкод упередження чи переваги досягати життєвих цілей.

Під час написання даної роботи було використано низку наукових підходів, а саме: функціональний, концептуальний та аспектний та діяльнісний. Основними принципами дослідження є об'єктивність, системність, причинність, єдності теорії та практики, сходження від абстрактного до конкретного. Основними методами нашого дослідження стали: аналіз, синтез, індукція, дедукція, структурно-функціональний.

На основі розгляду основних чинників суспільства рівних можливостей ми дійшли висновку, що основними агентами становлення суспільства рівних можливостей є соціальні робітники. Це обумовлено тим фактом, що саме

соціальний працівник може комплексно діяти, застосовуючи при цьому як психологічний, культурний та освітній вплив, засновуючи на законодавчому регулюванні, а також на постійну практику розвитку суспільства соціально рівного та справедливого.

Відповідно нормативно-правового доробку то світ на сьогодні має підписаних Міжнародних конвенцій про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, створена Європейська комісія проти расизму та нетерпимості, Рамкової конвенція про захист національних меншин та ін. Стосовно гендерного напрямку то на сьогодні активно функціонують в світі Конвенція Організації об'єднаних націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативний протокол до неї, Цілі сталого розвитку ООН до 2030 року, визначені резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 р. № 70/1, Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки та ін. Вказані світові конвенції та стратегії сприяють активній роботі законодавчих та виконавчих органів влади України у напрямку розвитку відповідного законодавства та інших стратегічно важливих документів котрі сприяють розвитку суспільства рівних можливостей України [8].

Основними агентами становлення суспільства рівних можливостей є соціальні робітники. Це обумовлено тим фактом, що саме соціальний працівник може комплексно діяти, застосовуючи при цьому як психологічний, культурний та освітній вплив, засновуючи на законодавчому регулюванні, а також на постійну практику розвитку суспільства соціально рівного та справедливого. Виходячи з розуміння розвитку суспільства рівних можливостей формується суспільний запит на розвиток соціальної роботи, як в науковому напрямку, так і в практичному виміру. Саме комплексних науково-практичний підхід соціальної роботи у векторі розвитку суспільства рівних можливостей сприятиме подоланню багатовікових проблем дискримінації.

Кожна країна має свої особливості впровадження стандартів суспільства рівних можливостей. У Франції значна увага приділяється саме налагодження гендерно рівного представництва особливо на керівних посадах, а також

однакової заробітної платні для чоловіків та жінок. США має значний практичний потенціал соціальної роботи з налагодження гендерної та расової рівності. А у Великобританії особливої уваги робиться акцент саме на соціальних працівниках які повинні розпочинати самі з себе у вирішенні гендерної та расової рівності. Щодо практичної складової то на жаль в Україні не розвинена практична соціальна робота. Звісно ці питання актуалізуються в освітньому компоненті, де навчають бути толерантними до представників національних меншин, та феміністичної трансформації сучасного світу. Але саме комплексна складова яку потенційно може надати соціальна робота, на жаль в Україні мало розвинута.

Щодо рекомендації стосовно оптимізації розвитку суспільства рівних можливостей. То основними напрямками є налагодження спільної роботи держави та громадськості у вирішення основних питань та вироблення методів роботи вирішення питань расової та гендерної дискримінації. В Україні активно функціонує безліч громадських організацій котрі націлені на становлення суспільства рівних можливостей, а саме: ГО «Центр Жіночі Перспективи», Гендерний Центра «Крона», «Відкрите суспільство», Громадська міжнародна організація «Ла Страда – Україна», Ліга захисту прав жінок «Гармонія рівних», Жіночий Консорціум України, ГО «Інша Жінка», ГО «Центр гендерної культури» та ін. Стосовно регіонального вектору, то вважаємо, що кожен регіон України повинен мати центр гендерного розвитку. Це обумовлено тим фактом, що кожен регіон України є унікальним, то відповідно виклики та перспективи які можуть мати теж відповідний характер. Вважаємо, що така діяльність повинна бути підконтрольна з боку держави, а налагодження освітньої складової гендерного хоча б частково фінансуватися та впроваджуватися на державних засадах. Якщо розглядати на прикладі Запорізької області який є індустріальним регіоном то актуальним та корисним був би розвиток феміністичної соціальної. Це обумовлено тим фактом, що на промислових об'єктах стереотипно прийнято вважати, що працюють лише чоловіки. Це обумовлено тим фактом жінки працюючи на заводах зазнають утиску за

гендерним принципом. Такі ситуації повинні вирішуватися, а не загострюватися, тим самим утворюючи напружені відносини всередині колективу. Вирішувати такі випадки зможе розвиток феміністичної соціальної роботи. Якщо підприємство державне, вони можуть утворити на базі підприємства або відділок по справам жінок, або налагодити співпрацю з відповідними громадським організаціями. Відповідно до їх функціоналу, то вважаю, що спочатку вони провести аудит підприємства на дотримання відповідності до існуючих законів та стратегій. Виходячи з результатів для оптимізації варто розпочати комплексну допомогу жінкам, яка включатиме надання психологічних консультації, проведення лекцій на тему щодо особливостей роботи жінок в чоловічому колективі та проведення загальної просвітницької діяльності для усього робочого колективу .

Стосовно оптимізації соціальної роботи в аспекті протидії расовій дискримінації, її вважаємо необхідно запроваджувати комплексно, як на загальноукраїнському, так і на регіональному рівні. Необхідно проводити на обов'язковій основі профілактику намірів учинення расової нетерпимості. Для цього необхідно створити на регіональному рівні певне управління котре буде підпорядковуватися як соціальним службам так і МВС України, та буде володіти єдиною систематизованою інформаційною базою з даними про окремих осіб та їх групи, діяльність яких є пов'язаною з будь-якими девіаціями дискримінаційного характеру. Ефективним вважаємо також буде створення громадських об'єднань, мета діяльності котрих буде в патріотичному та релігійному вихованню, що сприяють формуванню позиції толерантності стосовно представників інших національних меншин , етносів та рас. Так як соціальна робота це комплексна діяльність, то за необхідне є також проведення психокорекційної роботи як із тим хто став жертвою расової дискримінації, та тих хто її спричиняє. Також варто зосередити увагу інформаційному середовищу. А саме проводити систематичне проведення в ЗМІ та мережі Інтернеті питань здійснення владою заходів, пов'язаних із запобіганням поширення творів, що пропагують культ расової дискримінації, також

виявлення каналів надходження в Україну візуальної продукції що пропагує культ дискримінації та вчинення протиправних дій, зокрема через Інтернет

На основі розглянуто можемо підтвердити висунуту гіпотезу на початку роботи, що соціальна робота для покращення суспільства рівних можливостей повинна проводитися комплексно, та включати в себе правову, соціальну, психологічну роботу із суспільством. Як бачимо саме наявність вказаних складових у соціальній роботі сприяє формуванню ефективного потенціалу діяльності, котрий в перспективі може призвести до розвитку суспільства рівних можливостей.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Вступ до соціальної роботи : навч. посіб. / за заг. ред. Т. І. Бутченка та А. О. Ярошенко. Запоріжжя : КСК-Альянс, 2014. 120 с.
2. Грицай І. О. Права жінок : історико-правовий дискурс. *Юриспруденція в теорії і на практиці : питання вдосконалення правової грамотності* : матер. Всеукр. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 24-25 лютого 2017 р. Запоріжжя, 2017. С. 8-11.
3. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності : теорія та практика : монографія. Київ : «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с.
4. Гендерна нерівність. URL: <http://a-z-gender.net/ua/genderna-nerivnist.html> (дата звернення: 22.04.2023).
5. Гендерна рівність. URL: <https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist> (дата звернення : 22.04.2023).
6. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriadom-skhvaleno-derzhavnu-stratehiiu-zabezpechennia-rivnykh-prav-ta-mozhlyvostei-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2030-roku> (дата звернення: 22.04.2023).
7. Дискримінація. *Словник іноземних слів*. URL: <https://www.jnsm.com.ua/cgi-bin/u/book/sis.pl?Article=6460&action=show> (дата звернення: 22.04.2023).
8. Євтух В. Рамкова конвенція про захист прав національних меншин. *Політична енциклопедія* / редкол. : Ю. Левенець (голова), Ю. Шаповал (заст. голови) та ін. Київ : Парламентське видавництво, 2011. С.623.
9. Жозеф Артур де Гобіно. Досвід про нерівність людських рас. URL: <https://booksonline.com.ua/view.php?book=76436> (дата звернення: 22.04.2023).
10. Інформаційно-презентаційний матеріал на тему «Расова дискримінація : правові аспекти, сучасні проблеми». URL : <http://surl.li/gnzkc> (дата звернення: 22.04.2023).

11. Капська А. Й. Соціальна робота : технологічний аспект. UR: https://www.studmed.ru/view/kapska-ay-socalna-robota-tehnologchniy-aspekt_d6c678b9e7f.html?page=2 (дата звернення: 22.04.2023).
12. Конституція України. Розділ II. Права, свободи та обов'язки людини і громадянина. URL: <http://surl.li/agblq> (дата звернення: 22.04.2023).
13. Коцур В. В. Національні меншини України в контексті суспільно-політичних трансформацій 90-х рр. XX ст. – поч. XXI ст. : монографія. Переяслав-Хмельницький : Домбровська Я.М., 2019. 594 с.
14. Крушельницька О. В. Методологія та організація наукових досліджень : навч. посіб. Київ : Кондор, 2006. 206 с.
15. Лютий. В. П. Загальні технології соціальної роботи. *Технологія соціальної роботи* : конспект лекцій. Київ : Академія праці і соціальних відносин, 2003. С.6-10.
16. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105#Text (дата звернення: 22.04.2023).
17. Мядзелець Є. О. Расизм : формування дискримінаційних поглядів та вплив на сучасність. *Право і суспільство*. 2019. № 3. С. 240-255.
18. Нерівність в Україні : масштаби та можливості впливу / за ред. Е. М. Лібанової. Київ : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи, НАН України, 2012. 404 с.
19. Олішевський О. В. Класифікація заходів протидії расовій чи національній дискримінації. *Вісник кримінологічної асоціації України*. 2020. № 1(22). С. 123-130.
20. Основи методології та організації наукових досліджень : навч. посіб. для студентів, курсантів, аспірантів і ад'юнктів / за ред. А. Є. Конверського. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 352 с.
21. Пансевич Ю. В. Історичні витоки питання гендерної рівності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2013. Сер.: Право. Вип. 23. Ч. I. Том 1. С.80-82.

22. Подосінов А. Європейські антидискримінаційні директиви : «захищені ознаки» та «пряма та непряма дискримінація». URL: https://kmkdka.com/sites/default/files/files/pryama_ta_nepryama_dyskryminaciya_0.pptx (дата звернення: 22.04.2023).

23. Попович Г. М. Соціальна робота в Україні і за рубежом : навч.-метод. посіб. Ужгород, 2000. 243 с.

24. Принципи наукового дослідження. URL: <https://referatss.com.ua/work/principi-naukovogo-doslidzhennja/> (дата звернення: 22.04.2023).

25. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09 2005 р. № 2866-IV. Дата оновлення: 31.03.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 22.04.2023).

26. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012. Дата оновлення: 30.05.2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 22.04.2023).

27. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-p#Text> (дата звернення: 22.04.2023).

28. Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 р. № 366-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-p#Text> (дата звернення: 22.04.2023).

29. Пьер-Андре Тагьефф. Цвет и кровь. Французские теории расизма. URL : <https://zakazknig.com.ua/per-andre-tagieff-tsvet-i-krov-frantsuzskie-teorii-rasizma/> (18) (дата звернення: 22.04.2023).

30. Рассоха І. М. Методологія та організація наукових досліджень : конспект лекцій з навчальної дисципліни для студентів 5 курсу денної форми навчання освітнього-кваліфікаційного рівня «магістр». Харків : ХНАМГ, 2011. 76 с.

31. Розвиток. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Розвиток> (дата звернення: 22.04.2023).

32. Сільвестрова О. Ю., Ситник О. І. Історія та теорія соціальної роботи. Тема 14. Соціальна робота в США: історія, становлення, розвиток. URL: http://elib.lntu.edu.ua/sites/default/files/elib_upload/ЕНП_ІТСП%202/page19.html (дата звернення: 22.04.2023).

33. Україна стала повноправною учасницею «Партнерства Біарріц». URL: <https://www.president.gov.ua/news/ukrayina-stala-povnopravnoyu-uchasniceyu-partnerstva-biarric-63521> (дата звернення: 22.04.2023).

34. Юринець В. Є. Методологія наукових досліджень : навч. посіб. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2011. 178 с.

35. Ярошенко А. Феміністична соціальна робота як професійне інвестування в жіночу солідарність. URL: https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Visnyk_1_2019--13-29.pdf (дата звернення: 22.04.2023).

36. Ally, Shireen, Mooney, Katie, and Stewart, Paul. The state-sponsored and centralised institutionalisation of an academic discipline : Sociology in South Africa, 1920-1970. *Society in Transition*. 2004. URL: <https://sociology.africa/images/stories/ally%20et%20al%202004%20institutionalisation.pdf> (last access : 22.04.2023).

37. An Introduction to Equality of Opportunity. URL: <https://edeq.stanford.edu/sections> (last access: 22.04.2023).

38. Droits des femmes : où en est l'égalité professionnelle ? URL: <https://www.vie-publique.fr/eclairage/19602-droits-des-femmes-ou-en-est-legalite-professionnelle> (last access: 22.04.2023).

39. A Glossary of Feminist Theory. Ed. by Sonya Andermahr, Terry Lovell and Carol Wolkowitz London: Arnold; New York: Oxford University Press, 2000. URL: https://www.researchgate.net/publication/269654582_A_Glossary_of_Feminist_Theory (last access: 22.04.2023).

40. Égalité professionnelle et autonomie économique des femmes. URL: <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/egalite-professionnelle-et-autonomie-economique-des-femmes> (last access: 22.04.2023).

41. Equal opportunity. URL: <https://www.britannica.com/topic/equal-opportunity> (last access: 22.04.2023).

42. Henri Wallon : de l'esclavage antique à l'esclavage moderne URL: https://academiesciencesmoralesetpolitiques.fr/wp-content/uploads/2019/01/nicolet_wallon.pdf (last access: 22.04.2023).

43. How to promote an anti-racist culture in social work. URL: <https://www.communitycare.co.uk/2020/07/17/promote-anti-racist-culture-social-work/> (last access: 22.04.2023).

44. Feminist Macro Social Work Practicefree. Cheryl A. Hyde. URL: <http://surl.li/gnzmw> (last access: 22.04.2023).

45. Introduction to Social Justice in Social Work. URL: <https://www.onlinemswprograms.com/social-work/what-is-social-justice/> (last access : 22.04.2023).

46. Nancy Tuana. Re-fusing Nature/Nurture Hypatia Reborn. Essays in Feminist Philosophy. Ed. By Azizan Y. Al-Hibri and Margaret Simons. Indiana University Press. Bloomington and Indianapolis. 1990. P. 77.

47. Practicing Anti-Racism in Social Work: A Guide. URL: <https://socialworklicensemap.com/social-work-resources/anti-racism-guide/> (last access: 22.04.2023).

48. Professional Capabilities Framework. URL: <https://www.basw.co.uk/system/files/resources/pcf-social-worker.pdf> (last access: 22.04.2023).

49. Role of a Social Worker in Pursuing Racial Equality URL: <https://onlinemasters.ohio.edu/blog/racial-equity/> (last access: 22.04.2023).

50. Social Work and Social Justice: What Role Do Social Workers Play? <https://onlinesocialwork.vcu.edu/blog/social-work-and-social-justice/> (last access: 22.04.2023).

51. 15 Examples of Equality in Society <https://www.humanrightscareers.com/issues/examples-of-equality-in-society/> (last access: 22.04.2023).

**Декларація
академічної доброчесності
здобувача ступеня вищої освіти ЗНУ**

Я, Корнієнко Софія Валеріївна, студентка 4 курсу, форма навчання денна, факультет соціології та управління, спеціальність «соціальна робота», освітньо-професійна програма «соціальна робота», адреса електронної пошти: sofiia.kornienko@gmail.com,

– підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Соціальна робота як чинник розвитку суспільства рівних можливостей» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомена;

– заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;

– згодна на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою інтернет-системи, а також на архівування моєї роботи в базі даних цієї системи.

Дата _____ Підпис _____ ПІБ (студент) Корнієнко С. В.

Дата _____ Підпис _____ ПІБ (науковий керівник) Капріцин. І.І.