

ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ КОНКУРС ТВОРЧИХ РОБІТ

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА ІМЕНІ ЛЕОНІДА ЮЗЬКОВА

НОМІНАЦІЯ

«Рівні права і можливості жінок і чоловіків»

Виконала: Сидорук Олександра,
здобувачка вищої освіти на
магістерському рівні факультету
управління та економіки

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПРІОРИТЕТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ДОТРИМАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Вступ. Принцип гендерної рівності має обов'язково встановлюватися, забезпечуватися та дотримуватися у всіх сферах суспільного життя. Рівність прав і можливостей жінок та чоловіків в державному управлінні є важливою передумовою досягнення демократії, запорукою розв'язання різних соціально-економічних проблем та інтеграції в європейський простір.

Сьогодні в Україні відбувається широкомасштабна реформа діяльності держави у сфері гендерної політики. Але, на жаль, проблеми у сфері гендерної рівності існували, існують та існуватимуть якщо не будуть впроваджуватися ефективні та справедливі управлінські рішення. Та справа не лише в них, а й в свідомості, словах і діях кожної особи, яка поширює «культуру гендерної нерівності», що зводить нанівець всі заходи здійснені світовою спільнотою, нашою країною та її людьми.

Я, як громадянка України та представниця жіночої статі, хочу завжди бути впевнена що маю рівні права і можливості з особами чоловічої статі — можу займати високі посади державної служби, мати однакову заробітну плату за рівноцінну роботу, ефективний захист від різних форм і видів дискримінації та бути вільною від стереотипів, які нав'язує суспільство. Нижче я наведу актуальні проблеми, вирішення яких, на мою думку, є найпріоритетнішим завданням державної політики в умовах повномасштабного вторгнення росії в Україну та в післявоєнних реаліях.

Гендерні квоти. Встановлення гендерних квот є стратегічним завданням державної гендерної політики, що ефективно впливає на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у політичній сфері. Вони є необхідно вимушеним та тимчасовим інструментом, який включає в себе заходи позитивної дискримінації, що націлені на збільшення представництва однієї зі статей в прийнятті управлінських рішень на всіх рівнях органів влади. Причиною застосування гендерних квот є історичні передумови з певними

негативними наслідками, які ми можемо спостерігати в сучасних умовах. Зокрема, гендерну нерівність, стереотипи щодо місця та ролі жінок і чоловіків в суспільному і особистому житті, дискримінацію за різними ознаками, включаючи стать, сексуальну орієнтацію та інші.

Домінантну роль у нашій політичній сфері, особливо на вищих керівних посадах, займають чоловіки. Наприклад, станом на 1 серпня 2023 року у складі Верховної Ради України працює 403 народних депутати України, серед яких чоловіків — 319 осіб, жінок — 84 [1].

Варто зазначити, що стан реалізації гендерної політики в Україні можна простежити за різними показниками, один з яких є Індекс глобального гендерного розриву. Він включає в себе важливі критерії, які формують концепцію людського розвитку. Україна в 2023 році посіла 66 місце (значення: 0,714 — чим більше значення показника наближене до одиниці, тим меншим є гендерний розрив, та навпаки, якщо до нуля — більший) в загальному рейтингу серед 146 країн. За одним із критеріїв, а саме за рівнем справедливого політичного представництва обох статей, ми займаємо 87 місце (значення: 0,172) [2]. Наведені дані дають змогу зробити висновок та ще раз впевнитися, що рівні права та можливості жінок і чоловіків у політичній сфері в Україні повністю не забезпечуються. Хоча, якщо порівнювати значення цього критерія з попередніми роками (0,145 в 2022 та 0,147 в 2021 році), то можна констатувати те, що гендерний розрив повільно, але зменшується.

Впровадження системи гендерного квотування в нашій державі розпочалось ще у 2015 році. У 2020 році на місцевих виборах вперше була застосована 40% квота, а також запроваджено санкційний механізм за її недотримання — відмова в реєстрації списку політичної партії [3]. Ця норма дала певний позитивний результат. Але, на жаль, були окремі випадки не дотримання гендерної квоти у списках партій, не застосування санкції, поширення різних махінацій та проявів дискримінації. Отже, результати функціонування зазначеної системи були не дуже ефективні.

Досліджений мною досвід окремих країн, щодо гендерних квот, є необхідний в сьогоднішніх реаліях України. Запровадження 50% квоти, формування партійного списку методом «по черзі» (Швеція), створення ефективного санкційного механізму, що включає відмову від реєстрації всієї партії, позбавлення її державного фінансування (Франція), накладення штрафів за недотримання визначених норм законодавства України, а також введення ефективного контролю та нагляду за всім цим процесом — це саме те, на мою думку, що потрібно зробити нашій державі для справедливого та рівного доступу жінок до прийняття рішень, які впливають на нашу державу та суспільство загалом.

Відповідно до законодавства України в умовах воєнного стану проведення виборів заборонені. Тому, саме в післявоєнний період першочерговим завданням нашої держави є проведення справедливих виборів, які забезпечать рівні права і можливості жінок і чоловіків бути обраними на посади органів державної служби та місцевого самоврядування. Я впевнена, що кожна політична партія зрозуміє важливість забезпечення гендерної рівності в її діяльності та в майбутньому гендерні квоти будуть застосовуватися добровільно та стануть гендерно-нейтральними, а представництво обох статей у політичній сфері буде рівним, адже, як говорила Рут Бейдер Гінзбург, американська юристка та друга жінка-суддя Верховного суду США, «Жінкам місце всюди, де приймаються рішення».

Дискримінація за ознакою статі у професійному житті. В свідомості багатьох людей різні професії діляться на суто «жіночі» та «чоловічі». В нашому суспільстві поширені стереотипні уявлення щодо фізіологічних, інтелектуальних особливостей двох статей та їх особистісних якостей. Жінкам та чоловікам часто прививають не характерні для них ролі та соціальну поведінку. Такий погляд на них спотворює принцип гендерної рівності та знецінює їх як окремих особистостей, наділених різними потребами, особливостями та інтересами. Вибір певної професії залежить від багатьох свідомих чинників, але точно не від статі чи гендеру особи.

В цьому аспекті варто згадати про колись наявний дискримінаційний нормативно-правовий акт, а саме Наказ Міністерства охорони здоров'я №256, який встановлював заборону для жінок працювати на 450 професіях у різних сферах життєдіяльності [4]. Його скасували лише у 2017 році. Здебільшого така норма пояснювалась захистом репродуктивного здоров'я жінки та її інтересів. І тут постає логічно-риторичне запитання: «Невже здоров'я чоловіка не потребувало такого самого захисту?».

Також, в цьому питанні, роботодавці є тими, на кого покладене зобов'язання щодо створення рівних, недискримінаційних та справедливих умов праці. Багато з них (зокрема й працівники) не дотримуються встановлених законами норм та порушують їх на всіх етапах і в аспектах професійної діяльності найнятих працівників або можливих кандидатів. Наприклад: формування оголошень про працевлаштування, що порушують норми Закону України «Про рекламу»; проведення співбесід, що порушують «Кодекс законів про працю України» (дискримінація вагітних жінок або жінок та чоловіків, у яких вже є дитина) та зачіпають питання особистого життя осіб (плани щодо народження дітей, одруження); поширення таких негативних явищ як мобінг, харасмент, сексизм; присутність дискримінації щодо кар'єрного просування та поєднання особою праці і сімейних обов'язків.

Окремо слід також наголосити на проблему розриву оплати праці жінок та чоловіків за виконання рівноцінної роботи з однаковою відповідальністю, обов'язками та вимогами. Таке негативне явище поширене у багатьох країнах світу. Наприклад, в країнах Європейського союзу жінки в середньому заробляють менше на 13%, ніж чоловіки [5]. В Україні, за даними Державної служби статистики, гендерний розрив в оплаті праці за 2021 рік сягає 18,6% [6].

Варто зазначити, що Конвенція Міжнародної організації праці №100 стосується саме вказаної проблеми. Вона була ратифікована Україною ще у 1956 році. Національні документи також наголошують на захисті трудових прав осіб, зокрема й в оплаті праці, незалежно від їх статі. Тобто, ця проблема є актуальною, хоча й забезпечена низкою нормативно-правових актів.

Для вирішення зазначеного питання необхідно притримуватись нових правил, які встановив Європарламент. Вони включають запровадження прозорого механізму, що забезпечує людей інформацією про заробітну плату кожного працівника, за якою створюється звітність щодо цього гендерного розриву, а також вводиться гендерно-нейтральна система оцінки, критерій і класифікацій роботи та різні санкції за порушення даних вимог.

Отже, забезпечити рівні права та можливості при працевлаштуванні і створити необхідні умови для праці та просування в ній є головними завданнями роботодавця та держави загалом. Тому, завдяки їх реалізації можна активізувати такий потужний ресурс як людський потенціал, який є рушійною силою всього зростання.

Жінки та військова служба. Гендерна рівність у військовій сфері є найактуальнішою в Україні. Найбільшої гостроти це питання набуло у 2014 році та спалахнуло ще більшою силою у 2022, через повномасштабну військову агресію росії.

На захисті територіальної цілісності та національних ідей нашої держави стоять Збройні сили України, в особовому складі яких є не тільки чоловіки, а й жінки, чисельність яких складає, за даними Міноборони, понад 42 тисячі осіб. Серед проблем забезпечення принципу гендерної рівності щодо військовослужбовиць можна виділити такі:

- Взагалі, створенням зручної військової форми для жінок сьогодні активно займається Міноборони України разом з волонтерами. За нещодавньою інформацією, літня форма успішно пройшла тестування військовослужбовицями та вже поставлена на забезпечення. Тому, відкритою проблемою у цьому питанні залишається розроблення відповідних бронежилетів, укомплектування жінок засобами особистої гігієни та необхідними медикаментами.

- На жінок, які проходять військову службу, поширена соціальна стигматизація та упередженість щодо їх фізіологічних, психологічних та професійних якостей та особливостей. Військовослужбовиці у свідомості

багатьох людей постають слабкими та не спроможними для виконання всіх обов'язків військової служби. Такі стереотипи дискримінують жінок, через що поширеними є прояви недопущення їх до певних посад, а отже й просування на службі, несправедливої оплати праці та випадків домагання.

Як вже зазначалось, гендерна рівність має забезпечуватися у всіх сферах суспільного життя, тому й військова не є виключенням. В Україні обов'язкове проходження військової служби покладене лише на чоловіків, на жінок — добровільно. В усіх країнах світу це питання вирішується по-різному. В одних обов'язок щодо проходження військової служби покладене як на чоловіків, так і на жінок, в інших діє добровільна система для двох статей. Я підтримую другий варіант, хоча й розумію, що в сучасних умовах це неможливо і в найближчому майбутньому також.

Сімейні ролі. Жінка — «берегиня сімейного вогнища» на яку покладена вся хатня робота та виховання дітей. Чоловік — «воїн та захисник», який повинен захищати та забезпечувати всю сім'ю. Таке бачення сімейних ролей багато людей називають «традиційними». Зазначу, що я підтримую будь-який вибір людей щодо побудови відносин в сім'ї, який влаштовує двох осіб, не суперечить законам нашої держави (що забезпечують всі принципи, які встановлені міжнародними та національними документами) та не порушує честь та гідність однієї зі сторін. Тому, навіть вказана «схема» ролей є прийнятною, але вона не має бути нав'язаною для всіх сімейних пар.

Взагалі, такі стереотипні сімейні ролі жінок та чоловіків закладені не тільки в нашій свідомості, але й в законодавстві України, особливо щодо виховання та догляду дітей батьком. Наприклад: в назві державної допомоги «Допомога на дітей одиницями матерям» та в деяких її положеннях відсутнє слово «батько» (Закон України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми»), хоча чоловік, якщо звернеться за цією допомогою в органи соціального захисту або ЦНАП, зможе отримати її; відсутнє таке почесне звання України як «Батько-герой», який виховав п'ятьох і більше дітей до восьмирічного віку (Закон України «Про державні нагороди України»); деякі положення в «Кодексі

законів про працю України» встановлюють певні умови та заборони тільки щодо праці жінок, які мають дітей.

Отже, можна зробити висновок що законодавство України, в певній мірі, дискримінує чоловіків з дітьми. Хоча, є й багато позитивних зрушень, які проявляються в розробленні відповідних законопроектів щодо зазначених проблем, а також зміні та доповненні деяких законодавчих актів щодо рівних прав і можливостей обох статей у вихованні та догляді за дітьми. Наприклад, одноразова відпустка при народженні дитини до 14 днів та встановлене рівне право для чоловіків і жінок на «декрет». Тому, нашій державі і її громадянам потрібно захищати та посилювати роль батька у вихованні та догляді за дітьми і не допускати внесення чи змінення законодавчих норм, які звужують права та можливості обох статей в розглянутому питанні.

Легалізація одностатевих шлюбів. Гендерна рівність прагне забезпечити рівні права та можливості для всіх осіб, незалежно від їх статі чи гендерної ідентичності. Легалізація одностатевих шлюбів є одним із її аспектів. Потрібно розуміти, що інститут сім'ї постійно змінюється завдяки розвитку суспільства, в якому формуються нові цінності, потреби, інтереси та принципи щодо утворення та ведення сімейного життя. «Традиційні» ролі руйнуються. На їх місце приходять нові та покращені «версії», що дають змогу людям бути собою і не підлаштовуватись під стереотипи, що вже давно застаріли.

Думки наших громадян щодо легалізації одностатевих шлюбів розділились. Наприклад, на сайті «Електронних петицій», адресованих Президенту України, можна побачити дві петиції що є «за» (ініціаторка: Совенко А. А.; голоси — 28 592) та «проти» цього (ініціаторка: Мишкевич І. О.; голоси — 26 852) [7-8]. Обидві вони набрали необхідні 25 000 голосів та мають відповідь на розміщене звернення.

Постановою Верховної Ради України проект Закону України «Про інститут реєстрованих партнерств», за встановлення якого були проти підписанти та підписантки петиції, прийнято за основу [9]. Інститут реєстрованих партнерств забезпечить для одностатевих, що є пріоритетом, і

різностатевих пар можливості щодо юридичного закріплення їх відносин. Варто зазначити, що «партнерства» та «шлюб» не є тотожними. Адже, вони відрізняються процедурою реєстрації, порядком розірвання та обсягом наданих особам прав і можливостей.

Актуальність даної норми зумовлена повномасштабним вторгненням росії в Україну. Адже, нагальною проблемою сьогодні є питання захисту прав військових осіб, які захищають суверенітет та незалежність нашої держави. Багато хто з них належить до ЛГБТ+ спільноти та не може юридично оформити свої стосунки, через недосконалість національного законодавства. Через це партнери чи партнерки військових осіб позбавляються багатьох прав та можливостей, які є в різностатевих парах (наприклад, права у разі смерті чи зникнення особи, отримання соціального захисту, питання спадкування та інші). Також, варто зазначити, що Європейський суд з прав людини визнав порушення нашою державою окремих статей ратифікованої «Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод» щодо захисту прав та можливостей одностатевих пар у їх відносинах, шлюбі або цивільних партнерствах.

Я підтримую створення інституту цивільних партнерств та легалізацію одностатевих шлюбів, адже вважаю що всі люди повинні мати рівні права, свободи та можливості у виборі партнера чи партнерки у своєму житті. На жаль, в умовах воєнного стану неможливо змінити положення в Конституції України щодо визначення поняття «сім'я», що дискримінує одностатеві пари. В післявоєнних умовах ця законодавча ініціатива є необхідною для наших громадян, які належать до ЛГБТ+ спільноти. Запровадження інституту цивільних партнерств не потребує змін до Конституції України, тому його потрібно реалізувати зараз, щоб забезпечити цих осіб юридично встановленими можливостями та правами.

Гендерна рівність у зовнішній рекламі та ЗМІ. Реклама та засоби масової інформації мають значний вплив на свідомість людей. Тому те, що вони поширюють в суспільство має відповідати правильним нормам і принципам, не

порушувати права людини та не суперечити національним інтересам, що закріплені у відповідних нормативно-правових актах України.

Щодо зовнішньої реклами, то вона часто містить об'єктивізацію та сексуалізацію жінок та чоловіків, а також нав'язує їм стереотипи щодо соціальних ролей або виділяє «особливості» та «переваги» однієї статі над іншою. Колись на вулицях свого маленького міста я часто зустрічала подібні реклами, що містили зображення та фрази, які навіть не були пов'язані з рекламованим товаром або послугами. Сьогодні це змінилось, зазначена проблема набула менших масштабів, але все ж таки вона не вирішилась до кінця. На жаль, деякі компанії або маленькі українські бренди все ще дозволяють собі порушувати Закон України «Про рекламу», в який у 2022 році ввели поняття та встановили заборону щодо «дискримінаційної реклами за ознакою статі» [10]. Такі ж проблеми є й у інших складових ЗМІ. Щодо телебачення, то тут можна навести приклад, який стосується вище описаної проблеми, а саме гендерних квот. Програма ТСН у своєму випуску під назвою «Ставка на жінок: як дружини політиків подалися на вибори» по-перше, дискримінує «звичайних» політикинь та їх професійні якості, освіту і досвід, а по-друге, наголошує що дане квотування є механізмом, що націлений на залучення жінок, що є дружинами чи доньками відомих політиків [11].

Запровадження інституту репутації, що включає культуру скасування, є необхідним у сучасному світі, зокрема й в Україні. Адже, це дасть змогу привернути увагу до дій та слів осіб, особливо медійних (виконавців, блогерів, акторів, політиків та інших), які ведуть суспільно неприйнятну поведінку. Сьогодні, на мою думку, культура скасування в Україні якраз набуває свого поширення. Помічаючи людей, що поширюють культуру ворога, підтримують «путінський режим», дискримінують людей та порушують права особи, наше суспільство одразу протестує та починає свою активність, особливо в різних соціальних мережах, завдяки яким, більшість випадків чи ситуацій (що також і порушують закони України) доносяться до відповідних органів держави, які, в

свою чергу, здійснюють необхідні заходи щодо притягнення певної особи чи групи осіб до відповідальності.

Висновок. До вступу в університет я ніколи, в повній мірі, не цікавилась темою гендерної рівності та не уявляла, що в ній є так багато проблем. Мені навіть зараз дивно читати різні статті та чути історії щодо гендерної нерівності у різних сферах нашого життя. Питання «Чому так?» завжди на першому місці. Хоча на нього і є безліч відповідей, та все ж, в сучасному світі ця проблема здається нереальною та мала б бути давно викорінена, але, на жаль, ми до цього ще не дійшли.

Наведені мною проблеми є актуальними та потребують вирішення. Деякі зміни можна буде внести та повністю «відчути» лише після завершення воєнного стану, наприклад через неможливість внесення правок до окремих положень Конституції України (легалізація одностатевих шлюбів) та заборону проведення виборів (справедливе забезпечення гендерних квот). Серед шляхів вирішення зазначених проблем можна виділити такі: забезпечення правильного застосування гендерного підходу до старих, наявних та майбутніх законів та законопроектів, а також до стратегій, програм і різних заходів; посилення контролю та нагляду за виконанням норм, визначених національними та міжнародними документами; збільшення санкцій щодо порушення принципу гендерної рівності у всіх сферах суспільного життя; проведення інформаційно-просвітницьких заходів; та інші, що були описані у роботі.

Зміни будуть і я в цьому впевнена! Їх можна почати саме зараз, напрацьовуючи проекти законів, різних стратегій та програм розвитку, а також, що є найголовнішим, ми можемо розпочати з себе, змінюючи нашу свідомість і підлаштовуючи її до сучасного світу, в якому гендерна рівність є одним із найважливіших принципів його існування. Всі проблеми є «на часі» і потребують вирішення. А особливо ті, що стосуються забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, незалежно від їх гендерної ідентичності, та ті, що продовжують насаджувати та толерувати культуру ворога.

«Наше майбутнє в руках, словах та діях кожної особи! Слава Україні!»

Список використаних джерел:

1. Управління кадрів Апарату Верховної Ради України. Статистичні дані. Кадрове забезпечення народних депутатів України. URL: https://vrkadry.rada.gov.ua/news/dijalnist/kadr_zab_dep/72929.html
2. Global Gender Gap Report 2023. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf
3. Переваги та виклики застосування гендерної квоти під час місцевих виборів 2020 року в Україні. URL: <https://voxukraine.org/perevagy-ta-vyklyky-zastosuvannya-gendernoyi-kvoty-pid-chas-mistsevyh-vyboriv-2020-roku-v-ukrayini>
4. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (ДНАОП 0.03-8.08-93)» № 256 від 29.12.1993. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94>
5. Чоловікам не зможуть платити більше, ніж жінкам: Євросоюз ввів правила для роботодавців. URL: <https://zaborona.com/cholovikam-ne-zmozhut-platyty-bilshe-nizh-zhinkam-yevrosoy-uz-vviv-pravyla-dlya-robotodavcziv>
6. Державна служба статистики. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua>
7. Електронні петиції. Офіційне інтернет-представництво Президента України. «Легалізація одностатевих шлюбів» №22/144562-еп за 03.06.2022 р. URL: <https://petition.president.gov.ua/petition/144562>
8. Електронні петиції. Офіційне інтернет-представництво Президента України. «Проти реєстрації одностатевих шлюбів» №22/183060-еп за 13.03.2023 р. URL: <https://petition.president.gov.ua/petition/183060>

9. Постанова Верховної Ради України «Про прийняття за основу проєкту Закону України «Про інститут реєстрованих партнерств»». URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1681903>

10. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про рекламу» щодо протидії дискримінації за ознакою статі». *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 50, ст. 400. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96>

11. Програма ТСН: «Ставка на жінок: як дружини політиків подалися на вибори». URL: <https://www.youtube.com/watch?v=ol8hQfPOf4M>