

ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ КОНКУРС ТВОРЧИХ РОБІТ СЕРЕД МОЛОДІ

номінація «Рівні права і можливості жінок і чоловіків»

ГЕНДЕРНІ ДИСПРОПОРЦІЇ

Підготував

Воронін Захар Борисович

Я не раз стикався з розмовами про нерівноправність, про її ігнорування або навпаки – перебільшення. Попри різні думки на цю тему, вважаю, що навішування ярликів і придушення будь-якої статі зупиняє розвиток суспільства. Я щиро переконаний – в сучасному світі ніхто нікому нічого не винен і кожен виконує ту соціальну роль, до якої він сам прийшов. Рівноправність важлива, тому що тільки вона дозволяє людям займатися тим, що їм подобається: без тиску суспільства, сімейних традицій та думки близьких.

Безперечно, економічна нерівність між чоловіками та жінками існує. Це не питання погляду, це встановлений факт. Зазвичай до проблеми рівноправності підходять лише з боку жінок та їхнього не вигідного становища в патріархальному суспільстві. Але, насправді, проблеми гендерної нерівності набагато глибші: вони зачіпають і чоловіків, які не відповідають нав'язаним стереотипам чи консервативним традиціям.

Отже, жінки задіяні у менш продуктивних секторах економіки. Це зумовлено тим, що їх не беруть на посади, пов'язані з фізичною працею або з управлінням великою кількістю людей. Також поширеною є ситуація, коли народження дитини лякає роботодавця, який зобов'язаний оплачувати декретну відпустку. Так само і сама жінка під впливом образу відповідальної матері починає приділяти більше уваги вихованню та освіті дитини, ніж батько. Це відбувається на рівні стереотипів, причому працюючих в обидві сторони. Зайнятість домашньою працею обмежує можливості жінок у їхніх кар'єрних прагненнях поза домом. Репродуктивні відмінності між чоловіками та жінками – це те, що заклала природа, а ось те, хто митиме посуд, природа не вирішувала. Вона не дала жінкам додаткових рук, щоб готувати їжу, прати і т.д. Але в нас вважається, що домашня праця – це жіноча праця. Так склалося історично. Колись жінки не були допущені у сферу праці поза домом, вони були, як у нас люблять говорити, «охоронцями вогнища», а чоловіки полювали на мамонтів. Сьогодні мамонтів немає, жінки вийшли з дому та працюють в економіці, але праця, пов'язана з «домашнім вогнищем», так і залишилася за жінками.

В свою чергу, чоловік, який бажає піти в декретну відпустку,

пожертвувати кар'єрою заради дітей або рівно розподілити домашні обов'язки із жінкою, вважаються «каблуком».

Я пропоную вже визнати, що чоловік, який здатний після роботи не лише приготувати вечерю при свічках, а й закинути брудні шкарпетки у прання, – це доросла й упевнена людина, а не слабак. А жінка, яка очолює велику корпорацію, несе таку саму відповідальність, як і багатодітна мати.

Безумовно, роль і сприйняття жінки на ринку праці в останні десятиліття зазнали значної трансформації. Змінилися не лише погляди суспільства щодо сприйняття жінок, а й обізнаність самих жінок щодо власних потреб і прагнень.

Незважаючи на наявність національних і міжнародних нормативно-правових актів, що покликані вирішувати проблеми гендерної нерівності на ринку праці (додаток А), міжнародні організації і далі наголошують на актуальності гендерної проблематики в Україні.

Згідно з Global Gender Gap Report, який щороку випускає World Economic Forum, гендерний розрив за 2022 р. в Україні становив 29 %. Відмінність у заробітній платі чоловіків і жінок – це найяскравіший показник гендерної нерівності, який постійно відстежується як на державному рівні, так і міжнародними організаціями. Це означає, якщо чоловік заробляє 100 грн, то за аналогічну роботу жінка такого самого рівня компетенцій та освіти отримує лише 71 грн (додаток Б).

Звичайно, існує різниця і в розмірах пенсій чоловіків і жінок, як наслідок різниці в оплаті їхньої праці. Якщо жінкам недоплачували на роботі, то й пенсія у них буде нижчою. Це ще один важливий фактор економічної гендерної нерівності.

За даними Державної служби зайнятості України, станом на 01 квітня 2023 р., мали статус офіційно зареєстрованого безробітного 137,3 тис осіб. З них чоловіки становили 28 %, жінки – 72 % [1].

В індексі гендерного розриву Україна перебуває на 81-му місці зі 147 досліджуваних країн. Дослідження також свідчить, що в Україні цей показник минулого року погіршився на 0,7 % [2].

Таким чином, для українського суспільства проблема гендерної нерівності досі актуальна.

Я хочу більш детально зупинитися на такому явищі, як дискримінація.

Дискримінація – це явище, яке може охоплювати багато аспектів залежно від контексту ситуації, місця чи людей, яких воно стосується. Вона є порушенням принципу рівності прав і свобод людини і громадянина (принцип рівноправності), що закріплено у статтях 21 і 24 Конституції України. Так, згідно зі ст. 21 Конституції України «... усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах» [3].

Звужуючи поняття дискримінації до гендеру, я вважаю, що гендерна дискримінація – це нетерпимість до жінок лише тому, що вони жінки, або до чоловіків лише тому, що вони чоловіки.

Важливо усвідомлювати, що гендерна дискримінація – це не просто упередження на основі статі. Це дисбаланс у доступі до влади і ресурсів, в якому одна група є привілейованою (чоловіки), а інша – дискримінованою (жінки). Багато століть суспільні норми і закони формувалися чоловіками і для чоловіків.

Може здаватися, що сьогодні це вже не актуально. Але в Європі ще до 1960-х років жінки мали отримати письмовий дозвіл від чоловіка, щоб відкрити рахунок в банку (Франція) і до 1970-х не мали права голосу (Швейцарія). В деяких мусульманських країнах подібні обмеження діють досі.

Як свідчить міжнародний досвід, подолання гендерної нерівності можливе. Але, брак послідовності, системності та злагодженості спільних зусиль державних інституцій і організацій громадянського суспільства перешкоджає досягненню значних зрушень у подоланні гендерної нерівності.

Питання гендерної нерівності (особливо на ринку праці) набуває особливої уваги в контексті європейської інтеграції України. Отже, вкрай важливо, щоб гендерна складова стала частиною Плану відновлення після перемоги України.

Сьогодні в Україні діють різні ініціативи (переважно від міжнародних та

громадських організацій) для подолання дискримінації на ринку праці і в інших сферах, наприклад, скасування у 2018 році «Переліку заборонених для жінок професій», який був затверджений МОЗ і діяв 25 років, започаткування ініціативи «ДівчатаSTEM», підтримка власниць малого бізнесу через тренінги і гранти, проведення конгресу HeForShe та інформаційна кампанія «Щастя в чотири руки», які пояснюють, чому гендерна рівність важлива для чоловіків так само, як і для жінок [4].

Багато заходів також здійснюються самими підприємствами. Підприємства долучаються до програми зниження рівня дискримінації жінок шляхом надання засобів праці на час декретної відпустки, проведення курсів навчання або підвищення кваліфікації.

Нам варто звернути увагу на деякі підприємства Європи, які пропонують жінкам гнучку мобільну роботу з неповним робочим днем із спеціальними рекомендаціями щодо просування по службі, винагороди та організації роботи. Це дозволило працівницям взяти більшу перерву для навчання чи догляду за дитиною та людьми, які залежних від них.

Так, Motorola, ламаючи гендерні стереотипи, просувала ідеї жінок на посадах інженерів-програмістів та почала популяризувати навчання на IT-спеціальності серед дівчат у рамках конкурсу Diversity.

IBM запускала програму EUROPEAN WOMEN LEADERSHIP COUNCIL, вирівнюючи вплив жінок на корпоративну діяльність і сприяючи їхньому професійному успіху. Novartis Poland реалізувала політику рівних можливостей через платформу Female Leadership Forum, яка використовувалася для обміну досвідом та дискусії про жінок у медичному співтоваристві та поєднання приватного та професійного життя. Подібною ідеєю керується Dr Irena Eris Cosmetic Laboratories, яка, щоб поєднати обидві ці сфери життя, не ігнорує жінок у декретній відпустці, рекламуючи їх. Крім того, IKEA, яка, як і багато інших скандинавських підприємств, зосереджується на різноманітності працівників і запобіганні дискримінації, просуває ідеологію підтримки молодих матерів [4].

Аби досягти рівня гендерної рівності на ринку праці, як у Фінляндії, основним фокусом державної політики у законодавчій сфері та реалізації інформаційних кампаній має бути подолання гендерних стереотипів, упередженості стосовно закріплення тієї чи іншої сфери діяльності за жінками або чоловіками, створення на робочому місці умов, сприятливих для поєднання роботи та сімейного життя.

З кроків у законодавчій сфері України можливою зміною було б запровадження для татусів можливості брати оплачувану відпустку у зв'язку з народженням дитини, як, наприклад, у Литві та інших країнах. Такий крок може сприяти встановленню більш збалансованого поділу сімейних обов'язків, більшому залученню чоловіків до догляду за дитиною не лише після її народження, а й у подальші роки.

Можливість альтернативних форм зайнятості (часткова, з гнучким графіком, віддалена) також сприятиме зменшенню диспропорції у представленості жінок і чоловіків на ринку праці в Україні для досягнення рівня, наближеного до значення цього показника у країнах ЄС у найближчі роки.

У воєнний час тенденція гендерної нерівності значно погіршилась, оскільки на тлі воєнних дій і значного зростання кількості та складності побутових питань (зокрема відсутності електричної енергії, води, зв'язку, руйнації житла тощо) жінки змушені віддавати перевагу справам, що пов'язані із виживанням домогосподарств, а це часто призводить до відмови від власної кар'єри та інших способів самореалізації. Зазначене стосується передусім тих сімей, які залишилися в Україні й в яких чоловіки мобілізовані, загинули чи отримали тяжкі травми.

Кажучи про гендерну рівність, я не пропоную чоловікам звільнитися з роботи і готувати сніданки дітям о шостій ранку. Я просто хочу, щоб ми всі задумалися: «А це справді я вирішив жити так, як живу в результаті?».

Додаток А

Національні законодавчі та нормативно-правові акти щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (гендерної рівності) в Україні

Нормативний документ	Зміст
Конституція України [3]	Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням 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; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям
Кодекс законів про працю України [5]	Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності ...
Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 року № 2866-IV [6]	Гендерна рівність - рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства
Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 року № 5207-VI [7]	Дискримінація - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними
Указ Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [8]	забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат
Постанова Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2007 року № 1087 «Про консультативно-дорадчий орган з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми» [9]	розгляд питань, які потребують міжгалузевої узгодженої співпраці щодо реалізації державної політики з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання та протидії домашньому насильству та протидії торгівлі людьми, зокрема розшуку, повернення, реабілітації жертв такої торгівлі, запобігання та протидії домашньому насильству
Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 року № 997 «Питання проведення гендерно-правової експертизи» [10]	проведення комплексного дослідження законодавства та проектів нормативно-правових актів у частині їх відповідності міжнародним договорам України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та резолюціям міжнародних конференцій, міжнародних організацій, їх органів з прав людини стосовно дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Додаток Б



Список літератури

1. Офіційний сайт Державної служби зайнятості. <https://www.dcz.gov.ua/>
2. Global Gender Gap Report 2022. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/digest/>
3. Конституція України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
4. European Innovation Council. https://eic.ec.europa.eu/news/european-innovation-council-launches-women-leadership-programme-innovative-entrepreneurs-and-2021-06-03_en
5. Кодекс законів про працю України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
6. Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 року № 2866-IV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
7. Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 року № 5207-VI. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
8. Указ Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>
9. Постанова Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2007 року № 1087 «Про консультативно-дорадчий орган з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2007-%D0%BF#Text>
10. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 року № 997 «Питання проведення гендерно-правової експертизи». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text>