**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІйних прагнень УКРАЇНИ**

**«Громадська свідомість»**

ЗМІСТ

ВСТУП…………………………………………………………………………….3

1. Стан гендерної рівності в Україні……………………………………………..5

2. Напрями вирівнювання гендерної рівності

в умовах євроінтеграції України………………………………………………..15

ВИСНОВКИ……………………………………………………………………...28

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……………………………………….29

ВСТУП

Протягом тисячоліть в світовій громадській свідомості домінувала ідея сприйняття жінки виключно для продовження роду і як берегині домашнього вогнища, яка нижче за статусом і можливостями ніж чоловік. Таке сприйняття жінок сформувало певне дискримінаційне ставлення до них.

Права жінок почали підтримувати держави після започаткування активного міжнародного руху, особливо наслідки цієї діяльності відчутні на міжнародному рівні. Гендерна рівність – це концепція досягнення рівних прав між чоловіками і жінками у всіх сферах життя суспільства. Деякі дослідники вважають, що рівність статей є наступною ланкою в розвитку суспільства.

За останні роки зацікавлення науковців гендерними питання суспільного життя посилилося, адже дослідження цієї ситуації є актуальною темою. Гендерна нерівність гальмує розвиток суспільства, що призводить до негативних наслідків. Тому гендерним аспектам політичного життя присвятили дослідження такі українські науковці: Г. Герасименко, К. Максименко, К. Арданян, Т. Буличова, О. Кисельва, О. Хмелевська. О. Макарова, Л. Кобилянська, О. Суслова, І. Сеник. В.Кушакова, Н. Лавріненко, О. Вілкова, І.Демченко.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Наукова робота виконана в межах науково-дослідних робіт Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського Міністерства освіти і науки України, а саме теми «Структурні трансформації національних економік в глобальному вимірі» (державний реєстраційний номер 0115U001206).

**Метою наукової роботи** є дослідження гендерної рівності в Україні та можливі напрями вирівнювання гендерної ситуації в умовах євроінтеграції в Україні.

**Методичною і теоретичною основою** наукової роботи є наукові видання фундаментальних і прикладних досліджень у галузі гендерних досліджень, економічної теорії та міжнародної економіки.

Робота виконана на 30 сторінках друкованого тексту, складається зі вступу, двох розділів, висновку та списку використаних джерел.

1. **Стан гендерної рівності в Україні**

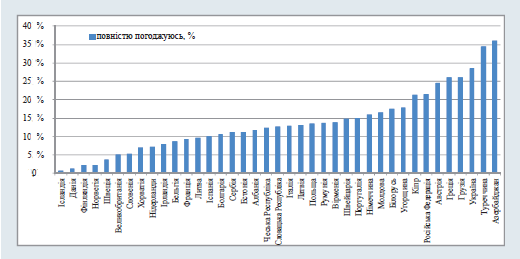
Гендерні стереотипи можуть виступати важливим детермінантом гендерної нерівності в багатьох аспектах суспільного життя, визначаючи можливості доступу до ринку праці, економічних ресурсів та прийняття рішень, а також розподілу гендерних ролей у домогосподарствах. Відтворюючись у соціальних нормах та ставленнях, подібні суспільні погляди мають усталений характер та повільно змінюються з часом. Багато нещодавніх досліджень привертають увагу до поширеності традиційних гендерних стереотипів в Україні, що впливають не лише на особисте життя жінок, але й на формування загального інформаційного середовища через діяльність засобів масової інформації та освіту.

В українському суспільстві подібні гендерні стереотипи особливо виражені в громадському ставленні до можливостей працевлаштування жінок та поєднання роботи і сім’ї. На прикладі можна сказати, що дев’ять із десяти опитуваних погодилися, що працююча мати може мати такі самі теплі стосунки із дітьми, як і матері, які не працюють, приблизно 70% як чоловіків, так і жінок, вважають, що дитина дошкільного віку схильна страждати, якщо його/її мати працює [1].

Той факт, що чоловіки недооцінюють роль жінки на ринку праці та їх прагнення до професійної реалізації, підтверджується значними розбіжностями у схваленні певних тверджень стосовно життєвих пріоритетів жінок. Понад 90% опитуваних чоловіків вважають, що роль домогосподарки задовольняє жінок настільки ж, наскільки й оплачувана робота [1].

За результатами дослідження участі жінок у складі робочої сили України на 2014р. становив, що інтерес жінок до професійної самореалізації та їх нереалізовані кар’єрні прагнення зменшуються зі збільшенням кількості дітей. З іншої сторони, менше чоловіків, ніж жінок, вважають, що наявність роботи є найкращим шляхом забезпечення незалежності для жінки.

В цьому контексті Україна помітно відрізняється від розвинених країн ЄС. Перебуваючи досить близько до Грузії, Туреччини та Азербайджану, де панують більш консервативні гендерні норми (рис.1.1). Так, понад чверть усіх жінок-респонденток повністю погодились із твердженням, що діти дошкільного віку схильні страждати, якщо їх матері працюють, водночас відповідна частка респонденток не перевищує 5 відсотків у розвинених гендерних демократіях Європи.



Примітка: відсоток включає респондентів жіночої статі, які повністю погоджуються із твердженням “Дитина дошкільного віку схильна страждати, якщо його або її мати працює”. Відсутні відповіді та відповіді “не знаю” .

Рис.1.1 Гендерно-орієнтовані погляди на зайнятість жінок (ставлення жінок до працюючих матерів, які мають дітей дошкільного віку, у %) [2].

Досить значним був вплив перехідного періоду в економіці на жінок. Українські експерти стверджують, що перехід до ринкової економіки приніс жінкам “ недостатнє представництво на рівнях прийняття рішень, високий рівень безробіття та повернення традиційних стереотипів стосовно гендерних ролей ”. Понад 90% жінок в СРСР працювали або навчалися, а в 1970-ті та 1980-ті роки частка жінок на ринку праці перевищувала частку чоловіків. Кількість жінок, що випускаються з середніх шкіл та університетів, так само є рівною або навіть перевищує відповідну кількість чоловіків. Однак на ринку праці їх становище суттєво змінюється порівняно з чоловіками.

Гендерний розподіл за секторами та рівнем відповідальності є чітко окресленим. Більшість жінок сконцентровано в декількох, переважно низькооплачуваних галузях, таких як охорона здоров’я, торгівля, громадське харчування, освіта та сільське господарство, а також у неформальному секторі. Чоловіки складають більшість зайнятих у транспортній, будівельній, фінансовій, інформаційно-технологічній, виробничій, науковій та науково-технічній індустріях. Заборгованості по заробітній платі найбільш характерні для галузей з відносною зайнятістю жінок, в тому числі охорони здоров’я та освіти.

Кар’єрні просунення та “скляна стеля” також добре задокументовані. Навіть в тих секторах, де жінки складають більшість, серед керівництва їх набагато менше, ніж чоловіків. Це є особливо гострим в державних установах. Жінки становлять понад 73% загальної кількості держслужбовців, однак їх вкрай мало на керівних посадах. В п’яти вищих керівних категоріях жінки складають 37%, а в трьох найвищих категоріях жінки займають всього 21% керівних посад [2].

Міжнародна організація праці зауважує, що в інших секторах «в 2000р. жінки складали меншість керівників та менеджерів» [2]. Так само в усіх галузях виробництва, навіть в тих, де домінує жіноча зайнятість, зарплатні жінок при виконанні однакової або схожої роботи є набагато меншими за чоловічі і становлять в середньому 70% від них, попри той факт, що майже 60% працівників з вищою освітою – жінки.

Сексуальні домагання також становлять серйозну проблему на роботі; деякі соціологічні дослідження стверджують, що до 50% жінок є жертвами сексуальних домагань, хоча це явище в більшості не визнається або вважається чимось таким, що жінки можуть просто зносити. Сімейні обов’язки продовжують припадати переважно на жінок, що в результаті створює “подвійний тягар” праці як вдома, так і на роботі. Погані економічні умови часто примушують жінок шукати другу роботу або погоджуватися на низькооплачувану роботу лише для того, щоб якось забезпечити потреби своєї родити.

Рівень зайнятості жінок стабільно знижувався з 1995 по 2000 рік, коли він досяг 52%, що набагато менше, ніж 61% серед чоловіків [3]. Офіційна статистика та деякі міжнародні експерти зазначають, що формально рівень безробіття серед жінок та чоловіків є приблизно однаковим. Тим не менше більшість безробітних, офіційно зареєстрованих в місцевих центрах зайнятості, становлять жінки.

І уряд України, і Всесвітній Банк зауважують, що з закриттям непродуктивних підприємств жінки стали першими підпадати під скорочення, коли такі мали місце. До того ж найбільша кількість скорочень відбулась в багатьох галузях з високим рівнем зайнятості жінок, таких як освіта та охорона здоров’я, а на нову роботу чоловіків приймають скоріше, ніж жінок.

Україна характеризується високим рівнем людського розвитку, у тому числі у вимірі показників гендерної рівності. Переваги країни, головним чином, забезпечуються високими рівнями освіти та економічної активності жінок, які є співставними з показниками розвинених країн. Національне законодавство в загальному можна охарактеризувати як гендерно-нейтральне, в той час як за міжнародними оцінками Україна відноситься до країн із низьким рівнем гендерної дискримінації.

Незважаючи на досить високий рівень економічної активності, жінки можуть стикатися з певними перешкодами щодо можливостей зайнятості та безробіття. Оскільки жінки переважають серед зайнятих у бюджетних секторах економіки ( таких як державне управління, освіта, охорона здоров’я та надання соціальних послуг), їх зайнятість виявляється більш захищеною з точки зору соціальних гарантій та ризиків безробіття. І навпаки, галузі, в яких домінують чоловіки, зазначають найбільшого впливу економічної кризи в результаті скорочень та спаду активності.

Однак моделі працевлаштування підтверджують вразливість жінок на ринку праці; поширена зайнятість в режимі неповного робочого часу також перешкоджають кар’єрному та професійному розвитку жінок. Важливо, що розширена система соціального захисту материнства може створювати додаткові перешкоди щодо можливостей жіночої зайнятості, що призводить до упередженого ставлення роботодавців та є одним із чинників економічної неактивності жінок.

В середньому, жінки заробляють менше, ніж чоловіки, проте гендерний розрив в оплаті праці лише частково пояснюється існуючими гендерними відмінностями в освіті, тривалості трудового стажу, міжпоселенськими та секторальними чинниками. Значення непоясненних чинників гендерної різниці в оплаті може пов’язуватися з безпосередніми дискримінаційними практиками на ринку праці, які чітко відображені результатами соціологічних досліджень.

Гендерні відносини впливають на як суспільства, так і економіки. В Україні з дискримінацією за ознакою статі стикається кожен десятий, причому з жінками це відбувається частіше, ніж із чоловіками. Однак майже 53% опитаних уважають, що в нас рівноправ’я й ніякої дискримінації немає. Про це свідчать дані дослідження «Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України», проведеного Центром Разумкова.

Проблема зайнятості та працевлаштування як у країнах ЄС, так і в Україні є актуальною. Серед важливих проблем у галузі зайнятості та ринку праці Міжнародна організація праці називає зокрема скорочення зайнятості, створення нових робочих місць, але в жодні сфері, дискримінація не сприймається так гостро, як у сфері праці. Гендерний підхід є важливою частиною вивчення проблем ринку праці, тому що показує механізм гендерної нерівності, виявляє її причини та наслідки. Розуміння цієї проблеми сприятиме вдосконаленню законодавчого забезпечення в Україні, рівного ставлення між працівниками, незалежно від статі, відповідно до стандартів трудового законодавства Європейського Союзу.

Згідно з поясненнями Державного комітету статистики України, безробітні – це особи, віком 15-70 років ( зареєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно відповідають 3 умовам: не мали роботи (прибуткового заняття); впродовж останніх чотирьох тижнів активно шукали роботу або намагалися організувати власну справу; впродовж найближчих двох тижнів були готові приступити до роботи, тобто почати працювати за наймом або на власному підприємстві з метою отримання оплати або доходу.

До категорії безробітних відносять осіб, які приступають до роботи протягом найближчих двох тижнів; знайшли роботу, чекають відповіді. Згідно з ключовим індикатором ринку праці МОП, показник безробіття розглядає безробіття з точки зору його тривалості, тобто періоду часу, впродовж якого особа знаходиться без роботи і займається її пошуком.

Показник тривалого безробіття, заснований на припущенні про те, що період безробіття тривалістю один рік і більше, є надто тривалим і тому заслуговує на особливу увагу. Надаються два особливих критерія вимірювання тривалого безробіття:

* частка безробітних упродовж одного року в загальній чисельності економічно-активного населення;
* частка безробітних упродовж одного року і більше в загальній чисельності безробітних.

Для України є притаманними високі показники участі жінок у складі робочої сили. Та все ж на ринку праці рівень зайнятості жінок майже на 10% менший, ніж у чоловіків (рис. 1.2). Нижчим за чоловічий є і рівень економічної активності жінок та відповідно рівень зайнятості жінок працездатного віку, що представлено нами на рис. 1.3.

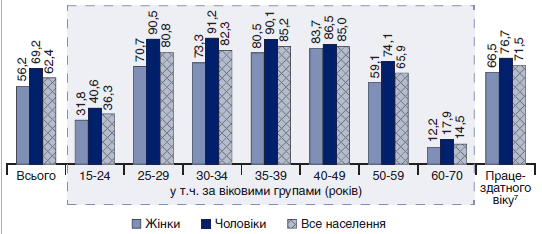


Рис.1.2. Рівень зайнятості населення за статтю та віковими групами в Україні у 2015 р. [розраховано на основі [3]].

Статистика щодо статевого розподілу свідчить про існування гендерної сегрегації в економіці.

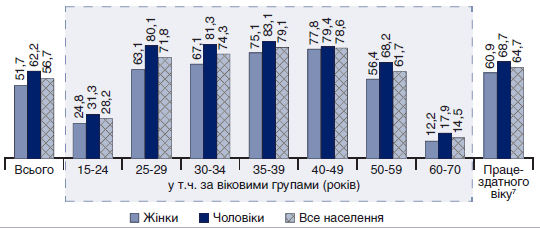


Рис. 1.3. Рівень економічної активності населення за статтю та віковими групами в Україні в 2015р. [розраховано на основі [3]].

Так, спостерігається значне домінування жінок, порівняно з чоловіками, серед технічних службовців (83,5% проти 16,5%); працівників сфери торгівлі та послуг (67,5% проти 32,5%); фахівців (64,4% проти 35,4); професіоналів (61% проти 39%), натомість чоловіки переважали серед кваліфікованих робітників з інструментом (86,3% проти 13,7%) та робітників обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування (83,8% проти 16,2%).

Таблиця 1.1

Статевий розподіл за професійними групами, 2015р.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показники | Усе населення | Жінки | Чоловіки |
| Усього тис.осіб | 16 433,2 | 7 872,4 | 8 570,8 |
| У т.ч. за професійними групами |  |  |  |
| законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери | 1 299,0 | 514,0 | 785,0 |
| професіонали | 2 903,7 | 1 770,2 | 699,4 |
| фахівці | 1 978,3 | 1 278,9 | 699,4 |
| технічні службовці | 521,2 | 435,0 | 86,2 |
| працівники сфери торгівлі та послуг | 2 691,2 | 1 817,7 | 873,5 |
| кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства | 155,8 | 59,2 | 96,6 |
| кваліфіковані робітники з інструментом | 2 017,0 | 275,5 | 1 741,5 |
| робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування | 1 849,2 | 299,2 | 1 550,0 |
| найпростіші професії | 3 027,8 | 1 422,7 | 1 605,1 |

[розраховано на основі [3]].

Як в Україні, так і в країнах ЄС найскладнішим та найактуальнішим завданням було і залишається жіноче безробіття, яке є однією з центральних проблем сучасного суспільства.

В Україні рівень жіночого безробіття, який відбиває тенденцію їх економічної активності, є нижчим за чоловічий. Проте, слід зазначити, що на цей час рівень безробіття в України серед жінок є нижчим, ніж у середньому в країнах ЄС.

В Україні у 2015р. рівень безробіття жінок (визначений за методологією МОП) склав 8%, а чоловіків – 10%(в абсолютному вимірі число безробітних жінок у 2015р. становило 692,2 тис. осіб, а число безробітних чоловіків – 962,5 тис. осіб. Станом на 1 квітня 2016р., число безробітних жінок становило 264 тис. осіб, чоло- віків – 203,5 тис. осіб).

З огляду на зазначені показники, не можна категорично стверджувати про дискримінаційний характер українського ринку праці стосовно жінок.

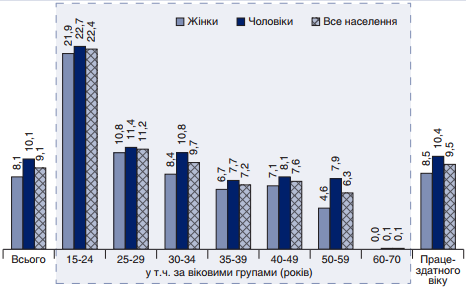


Рис. 1.4 Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за статтю та віковими групами в Україні у 2015р. [розраховано на основі [3]].

При тому, що рівень жіночого безробіття є меншим, порівняно з чоловічим. За умови, що чисельність зайнятих жінок є меншою, порівняно з чисельністю зайнятих чоловіків: 7,9 млн. зайнятих жінок проти чоловіків – 8,6 млн. осіб віком 15-70 років станом на кінець 2015року. Серед осіб, які мали статус зареєстрованого безробіття, значною мірою переважали жінки, частка яких становила 55,7%, або 382,3 тис. осіб. З 686,9 тис. осіб, які мали статус зареєстрованого безробітного упродовж І кварталу 2016р.

Загалом, рівень працевлаштування чоловіків перевищує рівень працевлаштування жінок як за абсолютними, так і відносними показниками. Попри перед- бачений законом захист громадян від дискримінації у сфері зайнятості, в т.ч за статтю, рівень працевлаштування за статтю різниться – жінкам складніше отримати роботу. За направленням Державної служби зайнятості протягом І кварталу 2016р. отримали роботу 70,9 тис. жінок (зокрема, 46,6 тис. осіб з числа зареєстрованих безробітних), проти 101,1 тис. чоловіків (з яких 55,4 тис. мали статус безробітного).

Якщо жінки здебільшого були працевлаштовані за рахунок надання роботодавцям дотацій на створення нових робочих місць, то чоловіки більшою мірою користувалися можливістю виплати одноразової допомоги по безробіттю.

Нижчий рівень працевлаштування безробітних жінок супроводжується й меншим залученням до підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки. Хоча практично все населення, що перебувало на обліку Державної служби зайнятості, було охоплено послугами з професійної орієнтації, рівень охоплення професій ним навчанням був дещо вищим серед безробітних чоловіків, тоді як жінки були більше залучені до оплачуваних громадських робіт. Для підвищення конкуренто- здатності на ринку праці протягом І кварталу 2016р. до професійного навчання за направленням Державної служби зайнятості було залучено 27,8 тис. безробітних жінок та 42,8 тис. чоловіків.

Більш низький рівень виходу зі стану безробіття для жінок пов’язаний з гіршими можливостями під час працевлаштування, меншою конкурентоспроможністю, що є підтвердженням дискримінаційної практики українських роботодавців.

1. **Напрями вирівнювання гендерної рівності в умовах євроінтеграції України**

Саме тому гендерна політика в Україні, особливо в умовах обраного курсу на побудову європейських демократичних інститутів, постає зовсім у новому, актуальному світлі. І вимагає утвердження цінності гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і у різних його інституціях, зокрема. Це, насамперед, недопущення гендерної дискримінації, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень (у першу чергу, через обрання в представницькі органи та призначення на урядові посади), забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних і сімейних обов’язків, унеможливлення проявів гендерного насильства тощо.

Відповідно до The Global Gender Gap Index (Індексу глобального розриву) за 2016 рік, представленого Світовим економічним форумом, Україна займає 69 місце за індексом гендерної рівності (у рейтингу серед 142 країн). Індекс обчислюється на основі статистичних даних щодо співвідношення нерівності між чоловіками та жінками (gender gap) у чотирьох важливих сферах: економічна участь і кар’єрні можливості, освіта, здоров’я і виживання, політичні права і можливості. У топ-10 країн за індексом гендерної рівності увійшли Ісландія, Норвегія, Фінляндія, Швеція, Ірландія, Руанда, Філіппіни, Швейцарія, Словенія та Нова Зеландія.

Порівнюючи ці дані з показниками минулих років, очевидно, що стан гендерної рівності в Україні погіршився. Так, найкращий результат Україна продемонструвала в 2006 році, посівши 48 місце. Тоді за деякими з чотирьох обчислювальних параметрів Україна наблизилась до позначки 1.00, що означає повну гендерну рівність в цій сфері. Досить суттєво позиції України також знизились і протягом періоду з 2014 року (56 місце) по 2015 рік (67 місце) [4].

Таблиця 2.1

Ранг України в розрізі субіндексів за Індексом глобального розриву

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Субіндекси | Україна, 2016 | | Україна, 2006 |
| Ранг | Бали (0.0 – повна нерівність, 1.0 – повна рівність) |
| Охопленість освітою | 26 | 1.000 | 25 |
| Охорона здоров’я та виживання | 40 | 0.979 | 1 |
| Економічна участь та можливості | 40 | 0.722 | 24 |
| Політична участь | 107 | 0.098 | 97 |
| Загальний | 69 зі 144 | 0.700 | 48 зі 115 |

Джерело: [5].

Відповідно до результатів вищезазначеного дослідження, найкращі показники Україна традиційно має в галузі доступу обох статей до освіти. Зокрема, звітується про майже повну охопленість первинним і вторинним рівнями освіти (початкова та повна середня освіта). Що стосується сфери вищої освіти, то жінки навіть мають кращі показники (у співвідношенні 88 до 77). Значно гірші індекси економічної та політичної участі жінок. Наднизькою є кількість жінок-депутаток (12 %) національного парламенту та місцевих представницьких органів, на вищих посадах виконавчої влади або в місцевих органах управління.

The Global Gender Gap Index 2017 представив дослідження по 144 країнам світу. Як відзначається, у 2017 році вперше за всю історію підрахунку цього Індексу (починаючи з 2006 року), у світі зафіксовано погіршення ситуації із гендерною нерівністю. Розрив між чоловіками і жінками склав 68%, проти 68,3% у 2016 році, та 68,1% у 2015 році. Як зазначається дослідниками, покращення ситуації із гендерним паритетом може призвести до значних економічних дивідендів, які залежать від ситуації і проблем у конкретній країні.

Зокрема, досягнення економічного гендерного паритету може збільшити на $ 250 млрд. ВВП Великобританії, $1 750 млрд. Сполучених Штатів, $550 млрд. Японії, $320 млрд. Франції та на $310 млрд. ВВП Німеччини. Повної гендерної рівності не вдалося досягти жодній країні світу. Натомість, найкраща ситуація у Ісландії, де гендерний розрив закритий на 88%, і яка, як і торік, посідає перше місце рейтингу [6].

До першої десятки рейтингу також увійшли Норвегія, Фінляндія, Руанда, Швеція, Нікарагуа, Словенія, Ірландія, Нова Зеландія та Філіппіни. Останні сходинки у Сирії, Пакистану та Ємену. Україна порівняно з попереднім дослідженням покращила свої позиції на 8 пунктів і посіла 61 місце рейтингу, в порівнянні з 69 сходинкою в 2016 році.

Й хоча подібна тенденція певного «відчуження» жінок від політичної та економічної участі, в цілому, поки що скоріше характерна світова тенденція, показники все ж таки відрізняються суттєво. В середньому у світі жінки займають 22 % місць у національних парламентах.

Так, згідно з дослідженням впливу жінок на політику Європейського Союзу [«Women in decision making roles in European Union»](http://blog.openpolis.it/2016/03/18/women-decision-making-roles-european-union/6686), опублікованого організацією OpenPolis у березні 2016 року, у парламентах 17 держав-членів ЄС представництво жінок – нижче 30%. В інших – кращій показник не перевищує 42 % (Швеція, в ній встановлений також гендерний паритет на рівні керівних кадрів Уряду). Ще дві країни – Франція та Словенія мають гендерне співвідношення в уряді 50:50.

Дане дослідження також свідчить, що найчастіше жінки очолюють міністерства, пов’язані із соціальною політикою та працею (50 %), сім’єю, молоддю та спортом (43 %), освітою та культурою (40 %). Тим не менш, 14 % європейських міністрів юстиції і 7 % міністрів закордонних справ – це жінки. Серед інституцій ЄС третину жіночого складу має Європарламент та Єврокомісія (33 % та 37 % відповідно). Проте в Раді з питань зовнішньої політики жінки становлять 10 %, а в Раді з питань економіки та фінансів жінки-члени складають 8 % [4].

Історично законодавство ЄС у сфері рівності жінок і чоловіків зосереджено на зайнятості та соціальному забезпеченні. Створивши у 1957р. Європейське економічне співтовариство, держави-члени закріпили в договорі намір ”сприяти покращенню умов праці та життєвих стандартів працівників” (ст.136 Договору про затвердження Європейського економічного співтовариства). Ці перспективи, перш за все, пов’язувалися з процесами економічної інтеграції, проте необхідною також стала плідна робота з регулювання соціальної сфери. Таким чином, одним зі складових елементів компетенції ЄС стала “політика забезпеченості зайнятості” і “політика в соціальній сфері”.

Загалом правове забезпечення гендерної рівності в країнах ЄС регулюється рядом положень, Угод і Директив щодо можливостей працевлаштування, рівної оплати, прав вагітних жінок, декретної відпустки, соціального забезпечення, безпеки праці. Країни ЄС мають імплементувати Директиви в національне законодавство разом з принципом мінімальної гармонізації. Це означає, що директиви мають розглядатись як мінімальна вимога, проте країни ЄС можуть встановлювати більш високі стандарти.

Існує близько 40 директив стосовно забезпечення гендерної рівності. Питання зайнятості та соціальної політики є найбільш актуальним для дослідження того, яким чином реалізується законодавство ЄС, оскільки саме в цих сферах упродовж останніх десятиріч було прийнято найбільшу кількість директив з надзвичайно широкого кола питань. Вагомим є також те, що соціальна політика ЄС містить питання як високої суспільно-політичної значущості (такі як гендерна рівність), так і технічні питання (умови праці).

Загальна декларація прав людини (ЗДПЛ), Міжнародний пакт з громадських та політичних прав (МПГПП) та Міжнародний пакт з економічних, соціальних та культурних прав (МПЕСКП) – спільно знані як міжнародні документи з прав людини – поділяють загальну заборону різниці в наданні можливостей та ставленні, що базується на «расі, кольорі шкіри, статі, мові, політичних або інших переконань, походженні або інших обставинах» [7]. На регіональному рівні стаття 14 Європейської Конвенції з захисту прав людини та базових свобод містить майже ідентичну заборону з погляду на права та свободи, визначені Конвенцію [8].

Міжнародні організація праці в Конвенції № 111 “Стосовно дискримінації в сфері зайнятості та професії ” (Конвенція про дискримінацію МОП) забороняє поведінку, практики або закони, що мають “ ефект анулювання або обмеження рівності можливостей або ставлення в галузі зайнятості або професії” [9]. МОП визначає терміни “зайнятість” та “професія” як такі, що включають доступ до професійного навчання, доступ до працевлаштування та до окремих професій і умови праці.

Директива з рівного ставлення визначає принцип рівного ставлення як такий, що означає те, що “ не повинно бути ніякої дискримінації, що базується на ознаках статі прямо чи непрямо через посилання. Зокрема, на шлюбний або сімейний стан ” та детально пояснює застосування директиви в значення того, що “ не повинно бути ніякої дискримінації за ознакою статі в умовах, включаючи умови відбору доступу до всіх робіт або посад в будь-якому секторі або галузі діяльності ” [9].

І МОП, і Рада Європейського Союзу визнають можливість виключень до правила недискримінації. МОП вважає, що “ будь-які виключення або перевага по відношенню до конкретної роботи, що базується на невід’ємних вимогах до неї не повинні вважатися дискримінацією”. Аналогічно, згідно Директиви з рівного ставлення “ ця Директива має без упереджень до прав держав-членів виключити з поля її застосування ті професійні зайняття… в яких, за їхньою природою або за контекстом, в якому вони виконуються, стать працівника є визначальним фактором ” [9].

Міжнародне законодавство з прав людини зауважує, що дискримінація не завжди є умисною. Закони, регулюючі акти, існуюча політика та практика, на перший погляд нейтральні, можуть мати дискримінаційний вплив. Комітет ООН з викоренення всіх форм дискримінації по відношенню до жінок заявив, що визначення дискримінації в статті 1 конвенції охоплює пряму і непряму дискримінацію з боку представників державного і приватного секторів.

Мова Конституції України, прийнятої в 1996р., відображає зобов’язання країни по відношенню до міжнародного права. В Конституції вказано, що “ 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”[10]. До того ж Конституція гарантує: рівність прав жінки і чоловіка забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіком можливостей у громадсько-політичній, 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.

Стосовно зайнятості Конституція гарантує, що “ кожен має право на працю, що включає можливість заробляти на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності”. Також Конституція уточнює: “ Використання праці жінок та неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров’я роботах забороняється” [10]. Конституція також надає додаткові гарантії стосовно зайнятості, в тому числі права на мінімальну заробітну платню, своєчасну сплату зарплатні, страйк, відпочинок та соціальний захист на випадок непрацездатності, безробіття або похилого віку.

КЗаП України [11] також чітко гарантує рівність трудових прав громадян: “Україна гарантує рівність права на працю всіх громадянам незалежно від їх походження, соціального та економічного становища, раси, національності, статі, мови, політичних поглядів, релігії, роду та виду занять, місця проживання та інших обставин ”. Подальший захист від дискримінації можна знайти в статті 22 КЗпПу, яка забороняє необгрунтовані відмовлення в наймі на роботу, в тому числі за ознакою статі. Розділ сьомий КЗпПу, “ Праця жінок ”, містить п’ятнадцять статей, що регулюють працю жінок, в тому числі вагітних жінок та жінок з малими дітьми. Розділ сімнадцятий детально фокусується на соціальному страхуванні працівників.

Хоча передбачалося, що положення КЗпПу України, що регулюють умови праці жінок, матимуть позитивний соціальний вплив, багато з них є дискримінаційними. Такі закони несумісні з принципами гендерної рівності та підтримують дискримінацію по відношенню до жінок в багатьох видах роботи. Положення українського КЗпПу, що забороняють жінкам виконувати деякі роботи або працювати в деяких умовах, не мають під собою жодних об’єктивних підстав. Суперечливість встановлених правових норм, що забороняють роботу жінок в шкідливих умовах, посилюється очевидністю того, що велика кількість жінок, тим не менше, все ж таки працює в таких умовах та на заборонених роботах.

Вища заробітна плата та пільги, а саме такі як: додаткові оплачувані відпустки, коротший робочий день та безкоштовне харчування, приваблюють жінок до шкідливих робіт, в тому числі, до робіт, працювати на яких їм заборонено законом. Видаючи закони, спрямовані на захист здоров’я та безпеки працівників, український уряд має захищати і чоловіків, і жінок, а не тільки жінок від небезпечних та шкідливих умов для життя людини.

Ще одне обмеження доступу праці жінок до праці за наймом – це вказання бажаної статі в оголошеннях про вакансії. Така конкретизація не обмежується шкідливими або небезпечними роботами, що є забороненими для жінок згідно з українським законодавством. На прикладі можна представити посаду менеджера, хоча роботодавці подеколи відмовляли жінками, тому що там передбачався підйом тягарів, але вони не пояснювали законодавчою базою.

Роботодавці також сповіщали кандидаток, що вони не бажають приймати на посаду жінок через великі материнські та сімейні пільги, яке українське законодавство надає жінкам. І навіть, якщо роботодавці погоджувалися, то вони не видають визначені законом пільги у повному обсязі. Вагітним жінкам або жінкам з малими дітьми надано чисельні гарантії, що в багатьох випадках відповідають стандартам МОП або перевищують їх. Конвенція зобов’язує кожну державу-члена “ зробити метою національної політики надання можливості особам із родинними обов’язками, що працюють поза домівкою, використовувати це право вільно від дискримінації ”. Як законодавчо, так і на практиці, Україна не виконує ці зобов’язання.

Ратифікувавши Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Україна автоматично взяла на себе низку юридичних зобов’язань з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і забезпечення рівності чоловіків і жінок на національному рівні. Відповідно до цього існує три зобов’язання, які мають здійснюватися комплексно, виходячи за межі формального правового аспекту.

Перше зобов’язання – не допускати прямої чи непрямої дискримінації щодо жінок у законодавстві; захищати жінок від дискримінації з боку державної влади, судових органів, організацій і підприємств будь-якої форми власності, фізичних та юридичних осіб з допомогою санкцій та інших засобів.

Друге зобов’язання – поліпшувати фактичне становище жінок шляхом здійснення конкретних і ефективних стратегій і програм.

Третє зобов’язання стосується вирішення проблем, пов’язаних із відносинами між чоловіками і жінками, а також подолання ґендерних стереотипів, які негативно впливають на жінок не лише через дії окремих осіб, а й внаслідок окремих дій організацій незалежно від форми власності

Напрацювання нормативно-правової бази щодо регулювання гендерної політики в Україні розпочалося ще в 1980 році з ратифікації «Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок». У 2000 році були ратифіковані «Цілі розвитку тисячоліття ООН» (обов’язкові для виконання до 2015 року), серед яких була визначена мета «забезпечення гендерної рівності». У рамках цієї мети Україна поставила [два завдання](http://www.ukraine2015.org.ua/tsil6):

1. Забезпечити гендерне співвідношення на рівні не менше 30 до 70 % тієї чи іншої статі у представницьких органах влади та вищих щаблях виконавчої влади.
2. Скоротити наполовину розрив у доходах жінок і чоловіків.

Перераховані завдання мали на меті забезпечити гендерну рівність у політичній сфері та на ринку праці в Україні.

На регіональному рівні також було прийнято «Цілі розвитку тисячоліття» для кожного конкретного регіону. Забезпечення гендерної рівності стало невід’ємною складовою цих документів. На основі «Цілей розвитку тисячоліття» для регіонів мали розроблятись регіональні програми соціально-економічного розвитку, проте здебільшого гендерні пріоритети «розчинились» у пунктах програм, пов’язаних із сім’єю, молоддю та дитинством.

Україна [стала](http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/11138.pdf) першою пострадянською державою, яка в 1998 році встановила кримінальну відповідальність за торгівлю людьми (ст. 149 Кримінального кодексу України) і прийняла Закон «Про попередження насильства в сім’ї» (2001 рік). Закон «Про попередження насильства в сім’ї» визначає правові й організаційні засади запобігання насильству в сім’ї, а також органи й установи, відповідальні за здійснення заходів з попередження насильства в сім’ї. У 2008 році до закону було внесено зміни. Відтепер він поширюється на відносини між особами, які перебувають у шлюбі, проживають однією сім’єю, але не перебувають у шлюбі між собою, їхніх дітей, осіб, які перебувають під опікою чи піклуванням, є родичами прямої або непрямої лінії споріднення за умови спільного проживання.

На національному рівні гендерна рівність гарантована, передусім, Конституцією України, Кодексом законів про працю України, а також окремим Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року» та іншими законодавчими актами.

Протягом 2006–2010 років у центральних органах виконавчої влади й обласних державних адміністраціях було створено ряд інституцій, відповідальних за реалізацію гендерної політики:

1. Гендерні робочі групи та координаційні ради;
2. Міжвідомчу раду з питань сім’ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім’ї та протидії торгівлі людьми (Кабінет Міністрів);
3. У структуру Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини була введена посада Представника Уповноваженого з питань дотримання прав дитини, недискримінації та гендерної рівності, а також створено Сектор з питань гендерної рівності;
4. Експертну раду з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі — консультативно-дорадчий орган, що діє на постійній основі при Міністерстві соціальної політики України.

Окрім цього, на основі[Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» та Постанови Кабінету Міністрів України](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504-2006-%D0%BF) від 12 квітня 2006 року було запроваджено гендерно-правову експертизу законодавства. Головною метою подібної експертизи є надання висновку щодо відповідності законопроектів принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Висновок експертизи має бути обов’язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проектом нормативно-правового акту до розгляду.

Виборчо-політичний цикл 2010-2013 років вивів гендерне питання із фокусу тогочасної влади. У рамках «оптимізації адміністративного апарату» наприкінці 2010 року центральний орган виконавчої влади, який відповідав за реалізацію гендерної політики, був скорочений. Це спричинило гальмування та призупинення на певний час функціонування важливих складових Національного механізму. Міністерство у справах сім’ї, молоді та спорту було розформоване, а його функції передані до інших центральних органів виконавчої влади, вивівши питання гендерної рівності зі сфери спеціальної компетенції урядових структур.

Новим імпульсом для розвитку гендерної політики в Україні стала Угода про асоціацію з Європейським Союзом. Забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків, боротьба з дискримінацією – важливі цілі співробітництва, визначені Угодою. Ці принципи у комплексі з використанням найкращих практик ЄС дали змогу підготувати орієнтовану на результат «Державну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року». Також у 2016 році проблематика гендерного балансу в державних структурах була включена до [«Стратегії розвитку державного управління на період 2016-2020 років»](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-%D1%80).

У серпні 2016 року Міністерство соціальної політики оприлюднило проект Концепції Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. Проте Кабінет Міністрів не схвалив її до весни 2017 року, і, відповідно, нова Державна програма розроблена не була. Позитивним кроком стало розроблення Міністерством освіти і науки України Стратегії упровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2020». Тим не менш, і ця Стратегія досі не схвалена Кабінетом Міністрів України.

7 червня 2017 року на засіданні Кабінету Міністрів запроваджено посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики та затверджено відповідне Положення.

Реалізація постанови має сприяти удосконаленню механізму здійснення урядом повноважень у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, а також підвищенню ефективності здійснення заходів із утвердження  гендерної рівності у суспільстві, розвитку культури гендерної рівності. Ідея запровадження посади Урядового уповноваженого з  питань гендерної політики, яка була підтримана Прем`єр-міністром, належить представницям парламентського міжфракційного об’єднання «Рівні можливості».

Основні завдання Урядового уповноваженого:

1. Сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;
2. Участь відповідно до компетенції у  координації роботи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
3. Проведення моніторингу щодо врахування Кабінетом Міністрів України принципу гендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів;
4. Участь у здійсненні Прем’єр-міністром України представництва Кабінету Міністрів України у міжнародних зустрічах і форумах, у тому числі з Комісією ООН із статусу жінок,
5. Радою безпеки ООН на сесіях з порядку денного «Жінки, мир, безпека», Ради Європи, ОБСЄ тощо; Співпраця та взаємодія з громадянським суспільством з питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства.

Проте серед фактичних механізмів впливу новоствореної позиції – здебільшого інформаційні та експертні функції. Зокрема, одержання інформації від посадових осіб та організацій, підготовка запитів та звітів, інформування громадськості через засоби масової інформації про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, право ініціювати створення експертних груп та скликати наради, а також брати участь у засіданнях Кабінету Міністрів та інших урядових структур з правом дорадчого голосу.

Більше того, заснування цієї посади не впливає на автоматичне збільшення бюджетного фінансування державних програм або кількості заходів із гендерної політики, оскільки Постановою передбачено зміну видатків лише на Секретаріат Кабінету Міністрів, структурною ланкою якого стає офіс нового Уповноваженого.

Головними завданнями ґендерної політики на сучасному етапі розвитку українського суспільства повинні стати:

• усунення ґендерних стереотипів і подолання ґендерної сліпоти, що стають бар’єрами на шляху до змін у сфері ґендерних відносин;

• недопущення/ліквідація всіх форм дискримінації за ознакою статі в суспільстві в контексті реалізації особистісних інтересів людини, розбудови демократичної, правової, соціальної держави;

• формування і розвиток ґендерної демократії і ґендерної культури.

Отже, розв’язання проблеми ґендерної рівності потребує реалізації ґендерної політики, яка має бути спрямована на формування нового світогляду щодо ролі жінки в суспільстві.

ВИСНОВКИ

Країни з високими показниками представництва жінок у політичних інституціях мають не лише вищий рівень забезпечення громадянських прав і свобод. Такі держави — більш економічно розвинуті, оскільки створюють умови для політичного й економічного різноманіття, толерантності, інклюзивності та міжособистісної довіри.

Наразі всі ми можемо наочно спостерігати, що розвинуті суспільства поступово переходять від жорстко ієрархічного стилю управління до більш колегіального. Ієрархічний стиль або умовно «чоловічий» акцентує увагу на домінуванні та змаганні. Тоді як колегіальний стиль і, відповідно, «жіночий» ставить на перше місце в лідерстві – кооперацію та підтримку. Колегіальний стиль управління витісняє ієрархічний і бюрократичний тип лідерства і вважається більш ефективним для підтримки стабільності суспільних інститутів.

В цілому, ствердження гендерної рівності – це частина широкої культурної трансформації, що змінює функціонування традиційних суспільств і сприяє розвитку демократичних інститутів. Утвердження цінності гендерної рівності забезпечує перехід до [постматеріалістичних цінностей](http://hvylya.net/analytics/society/evroreformirovanie-ukrainyi-tsennosti-imeyut-znachenie.html) самореалізації, які сприяють економічному розвитку країн.

Саме тому гендерна політика в Україні, особливо в умовах обраного курсу на побудову європейських демократичних інститутів, постає зовсім у новому, актуальному світлі. І вимагає утвердження цінності гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і у різних його інституціях, зокрема.

Це, насамперед, недопущення гендерної дискримінації, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень (у першу чергу, через обрання в представницькі органи та призначення на урядові посади), забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних і сімейних обов’язків, унеможливлення проявів гендерного насильства тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Пищуліна О. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті Європейської стратегії України [Електронний ресурс] / Ольга Пищуліна // Центр Разумкова. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: [www.razumkov.org.ua](http://www.razumkov.org.ua).
2. Грицяк Н. Формування ґендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики : монографія / Наталя Грицяк. – К. : Вид-во НАДУ, 2004. – 384 с.
3. Державна служба статистики України. Офіційний сайт [Електроний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
4. Біденко Ю. Гендерна політика в Україні: складний шлях від декларацій до позитивних дій/ Юлія Біденко, Валентина Кисельова// [Електроний ресурс] – Режим доступу: http://hvylya.net/analytics/society/genderna-politika-v-ukrayini-skladniy-shlyah-vid-deklaratsiy-do-pozitivnih-diy.html
5. The Global Gender Gap Report 2016 [Електроний ресурс] – Режим доступу: http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/
6. The Global Gender Gap Report 2017 [Електроний ресурс] – Режим доступу: http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/
7. Загальна декларація прав людини, 10 грудня 1948р Міжнародний пакт з економічних, соціальних та культурних прав, прийнятий 16 грудня 1966р., G.A. Res. 2200A (XXI), U.N. GAOR, 21st Sess., Supp. No. 16, at 49, U.N. Doc. A/6316 (1966), 993 U.N.T.S. 3 (вступив в силу 3 січня 1976р.), стаття 2 (2), ратифікований Україною 12 листопада 1973р.
8. Європейська Конвенція з захисту прав людини та базових свобід. – Європейська система угод, № 005, м.Рим, 4 листопада 1950р., ратифікованаУкраїною 11 вересня 1997р. Ця Ковенція загально знана як Європейська Конвенція з прав людини (ЄКПЛ).
9. Конвенція МОП № 111 "Про дискримінацію в сфері зайнятості та професії," конференц-сесія 42, прийнята 25 червня 1958р. (вступила в силу 25 червня 1958р.), стаття 1(1). Ратифікована Україною 4 серпня 1961р
10. Конституція України. Науково-практичний коментар / редкол.: В.Я. Тацій, О.В. Петришин, Ю.Г. Барабаш та ін.; Нац. акад. прав. наук України. – 2- ге вид., переробл. і допов. – Х.: Право, 2011. – 1128 с.
11. Кодекс законів про працю України (КЗпП) [Електроний ресурс] – Режим доступу:http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08