

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЧЕРНІГІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

# ЧОЛОВІЧИЙ І ЖІНОЧИЙ СВІТИ: ПОШУКИ ГАРМОНІЇ

*Матеріали  
круглого столу  
(м. Чернігів, 6 грудня 2016 року)*

Чернігів – 2017

**УДК 111. 32:396**  
**ББК 60.542.2**  
**Ч75**

*Рекомендовано до друку вченою радою Чернігівського національного технологічного університету від 24 04 2017 р. протокол № 5*

*Укладач: Ємець Наталія Анатоліївна*, кандидат філософських наук, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін ЧНТУ, керівник Центру гендерної освіти ЧНТУ

*Рецензент: Шакун Наталія Валеріївна*, кандидат філософських наук, доцент, завідувач кафедри соціально-гуманітарних дисциплін ЧНТУ

**Ч75** Чоловічий і жіночий світи: пошуки гармонії: матеріали круглого столу (м. Чернігів, 6 грудня 2016 р.) / за заг. ред. Н. А. Ємець ; Чернігівський національний технологічний ун-т. - Чернігів: ЧНТУ, 2017. – 52 с.

Збірник містить тези доповідей, які присвячені актуальним питанням гендерної політики, шляхам подолання гендерної нерівності та досягнення гендерного паритету.

До збірника включені тези науковців, працівників органів місцевого самоврядування, громадських організацій та студентів.

*Тези доповідей друкуються мовою оригіналу.*

*Відповідальність за точність поданих фактів, цитат і прізвищ несуть автори.*

**УДК 111. 32:396**  
**ББК 60.542.2**

**© Чернігівський національний технологічний університет, 2017**

## ПЕРЕДМОВА

Гармонія в світі є відображенням єдності і боротьби протилежностей. Так само, як у природному середовищі співіснують діаметральні протилежності, як то ліве-праве, добро-зло, північ-південь, так само і соціальне середовище не уявляється без гармонії чоловічого і жіночого. Але це середовище набагато складніше для теоретичного аналізу, оскільки в ньому надзвичайно активно діють суб'єктивні фактори.

Аналізу гендерного паритету, який є одним з таких факторів, був присвячений круглий стіл «Чоловічий і жіночий світи: пошуки гармонії», що відбувся за ініціативи Центру гендерної освіти Чернігівського національного технологічного університету. В його роботі взяли участь представники Департаменту сім'ї, молоді та спорту Чернігівської обласної державної адміністрації, Громадських організацій «Спілка жінок України» та «Ліга ділових і професійних жінок України», Головного управління статистики у Чернігівській області, Чернігівського національного педагогічного університету ім. Т.Г. Шевченка, викладачі, аспіранти, студенти, представники органів студентського самоврядування та профспілки Чернігівського національного технологічного університету.

Учасники круглого столу обговорили шляхи подолання гендерної нерівності та досягнення гендерного паритету як необхідної основи гармонізації суспільних відносин, що сприятиме формуванню гендерної культури. В ході дискусії піднімалися питання концептуалізації чоловічого і жіночого у філософській традиції, розглядалися соціальні, психологічні виміри гендерних досліджень та правове забезпечення гендерної рівності, аналізувалися прояви та шляхи подолання гендерного насильства, знайомилися з освітніми практиками у сфері забезпечення гендерної рівності.

Слід зазначити, що робота Круглого столу співпала з суспільними дебатами, щодо ратифікації Верховною Радою та імплементації у вітчизняне законодавство положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція), тому даний захід сприятиме координації заходів, що

здійснюються структурними підрозділами Чернігівського національного університету в цьому процесі.

Крім цього результати роботи круглого столу дають можливість окреслити перспективи роботи Центру гендерної освіти ЧНТУ та сприяють розробці стратегії впровадження гендерної рівності та недискримінації в освітній простір Чернігівського регіону.

**Проректор з науково-педагогічної та виховної роботи  
Чернігівського національного технологічного університету,  
кандидат філософських наук, доцент Мельник О. Є.**

## **ЖІНКА ЧЕРНІГІВЩИНИ: ПОРТРЕТ МОВОЮ ЦИФР**

Сучасна жінка, яка прагне йти в ногу з часом, вимушена й здатна знаходити оптимальні рішення, щоб відбутися і як успішно працююча жінка, і як улюблена дружина і щаслива мати.

Зробимо спробу змалювати портрет чернігівської жінки мовою цифр. Жінки – демографічна більшість, яка складає 55% населення області (565 тис.). Середньостатистична чернігівка не лише найдосвідченіша в Україні, а й найстарша. Їй у середньому 46 років і вона на 6 років старша за середньостатистичного чоловіка. Проживає переважно в місті (майже дві третини). Городянка молодша за сільську жительку на 6 років.

До шлюбу сучасна чернігівка вступає в середньому у віці 29–30 років переважно з чоловіком старшим за себе, проте чим старше жінка, тим частіше трапляються шлюби з чоловіками, які молодші. Серед наймолодших наречених області зустрічаються й 14 та 15-річні дівчата. Найстаршою нареченою в цьому році була 79-річна жінка. Уперше реєструють сімейні відносини 7 з 10 жінок, які беруть шлюб, кожна четверта – вступає до шлюбу повторно. Наші дівчата надають перевагу не тільки парубкам-українцям, але й громадянам інших країн. Це переважно чоловіки з країн близького зарубіжжя, проте є громадяни Ізраїлю, Німеччини, Італії, Туреччини, Сполучених Штатів Америки.

Найчастіше першу дитину жінка народжує у віці 20–24 роки. Проте в останні роки все більше жінок народжують у більш дорослому віці, середній вік проділь становить 27–28 років. Наймолодшими мамами в минулому році стали дівчата 12 та 14-річного віку, найстаршою – 46-річна. Половина жінок, які народжують, стають мамами вперше, третина – удруге, кожна сьома – народила третю й більше дитину. У 2016 році одна жінка народила 10-ту за рахунком дитину (у минулому році – троє народили десяту, одна – одинадцяту та дві – дванадцяту). Сільська жителька народжує активніше за містянку. Кожна п'ята

дитина в місті та майже кожна третя в сільській місцевості народжується поза шлюбом.

Сучасна жінка має проблеми репродуктивного здоров'я, що ускладнює виконання нею дітородної функції. У минулому році лише двоє з трьох прийнятих пологів були нормальними. Слабке здоров'я матерів призвело до 76 випадків мертвонароджень. В області поширеним є штучне переривання вагітності: на кожні 10 пологів припадає 3 аборти, а кожен десятий аборт припадає на первинно вагітну жінку.

Середня очікувана тривалість життя при народженні жінки – 76 років, що на 12 років більше, ніж у чоловіків. У 2015 році середній вік померлих жінок становив 77 років, а чоловіків – 66 років. На вікову групу 70 років і старше припадало 80,0% загальної кількості померлих жінок та 47,6% чоловіків. Єдиний клас причин, від якого рівень смертності жінок постійно вищий, ніж чоловіків – це хвороби системи кровообігу. Смертність від усіх інших найбільш поширених класів причин, серед чоловіків вища, ніж серед жінок, зокрема у минулому році:

- від новоутворень – в 1,7 рази,
- від хвороб органів дихання – у 3 рази,
- хвороб органів травлення – у 2 рази,
- від інфекційних та паразитарних хвороб – у 3 рази (у т.ч. від туберкульозу – у 4,5 рази, від СНІДу – у 2,6 рази),
- від розладів психіки та поведінки – у 13 разів (у т.ч. в наслідок вживання алкоголю – майже в 15 разів).

Чоловіки частіше, ніж жінки, гинуть у результаті нещасних випадків. Рівень смертності чоловіків від цього класу причин у 5 разів більший, ніж жінок.

На ринку праці нашої області лише 6 із 10 жінок віком 15–70 років є економічно активними. Решта перебуває на пенсії, виконує домашні або сімейні обов'язки, доглядає дитину або хворого, навчається в закладах освіти області, не може працювати за станом здоров'я або не знає де і як шукати роботу, як організувати власну справу або зневірилася у відсутності підходящої роботи. Найвищий рівень зайнятості притаманний для жінки у віці 40–49 років, а найнижчий – від 15 до 24 та від 60 до 70 років. Традиційно жінка надає

перевагу зайнятості в поштової та кур'єрській діяльності, охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги, освіти, тимчасовому розміщенні й організації харчування, діяльності у сфері мистецтва, спорту, розваги та відпочинку, фінансовій та страховій діяльності. «Нежіночими» видами економічної діяльності в нашій області залишаються будівництво, де на кожну працюючу жінку налічується 6 чоловіків, транспорт – 4, сільське, лісове та рибне господарство – по 3, промисловість, інформація та телекомунікації - по 2. Жінки становлять більш як три чверті всіх державних службовців області. Проте вони, як правило, не займають високої посадової категорії. Так, серед керівників третьої категорії жінки становили лише третину.

За виконану роботу жінка отримує винагороду, яка в середньому нижче на чверть за винагороду чоловіків (3390 грн. проти 4538 грн. – у січні – вересні 2016 р.). Адже «жіночі» види економічної діяльності є значно нижчими в оплаті. Так, середньомісячна заробітна плата в діяльності пошти та зв'язку є найнижчою в області (2025 грн.), а у сфері мистецтва, спорту, розваги та відпочинку на третину нижче середньообласного показника (2595 грн.), в охороні здоров'я – на чверть нижче (2930 грн.), в освіті – на 15% менше (3347 грн.).

Жінка не досить мобільна на ринку праці. Найбільш поширена причина звільнення – за власним бажанням. Проте жінки рідше, ніж чоловіки, звільняються за власним бажанням через страх залишитися без роботи. Водночас серед вивільнених із причин змін в організації виробництва й праці (реорганізація, скорочення чисельності або штату працівників) жінок в 1,7 рази більше, ніж чоловіків.

Найвищий рівень безробіття (за методологією МОП) притаманний для жінки від 35 до 39 років, найнижчий – старше 40 років. У середньому тривалість пошуку роботи жінкою становить 7 місяців. Проте в пошуках роботи жінка не завжди покладається на власні зусилля, родичів, друзів чи знайомих, вона звертається до державної служби зайнятості, зусиллями якої працевлаштовується майже кожна четверта жінка, яка отримує статус безробітного. Сучасна жінка є досить освіченою на ринку праці. Повну або базову вищу освіту має кожна третя працююча жінка, неповну вищу освіту – кожна четверта жінка.

Жінка традиційно частіше прагне до підвищення свого освітнього рівня. На початок 2016/17 навчального року дівчата та жінки становили дві третини всіх студентів у технікумах, коледжах та училищах області та дещо більше половини – в університетах та академіях. Двоє з трьох аспірантів – жінки, кожен другий докторант – також жінка. Кожен другий науковець, який виконував наукові дослідження та розробки в області у 2015 році, – жінка. Науковий ступінь доктора наук мала одна жінка–дослідник (усього – 4), кандидата наук – 17 (усього – 35).

#### **Список використаних джерела**

1. Демографічний щорічник «Населення Чернігівської області, 2015», Ч: Головне управління статистики у Чернігівській області, 2016
2. «Праця в Чернігівській області у 2015 році», Ч: Головне управління статистики у Чернігівській області, 2016
3. «Наукова та інноваційна діяльність у Чернігівській області», Ч: Головне управління статистики у Чернігівській області, 2016

**Задорожна С. М.,**

*доцент, кандидат економічних наук,  
доцент кафедри менеджменту та державної служби,  
Чернігівський національний технологічний університет*

## **ПРОБЛЕМА ФЕМІНІЗАЦІЇ БІДНОСТІ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ**

Фемінізація бідності є одним із негативних проявів нерівності жінок у світі і притаманна всім країнам. Фемінізація бідності розглядається як процес збільшення частки жінок, що живуть за межею бідності (прожиткового мінімуму) [1]. За результатами чисельних міжнародних та національних досліджень до цієї категорії осіб найбільше попадають матері-одиначки, жінки пенсійного віку, жінки-інваліди, жінки, що самостійно ведуть власне домогосподарство, студентки, безробітні жінки та жінки, які проживають в сільській місцевості [2,3].

Науковці та практики виділяють макро- та мікропричини фемінізації бідності. Так до макропричин відносять: економічні кризи та гендерну



асиметрію на ринку праці, сегреговані за статтю державні бюджети, економічну політику, спрямовану на розвиток «чоловічих» галузей; регламентацію «чоловічої» номенклатури суспільних робіт; недосконалість податкової системи: податки сплачуються з офіційних заробітків, а жінки частіше мають тільки офіційні заробітки; недостатнє врахування навантаження утриманцями, яке вище у жінок, зокрема в неповних сім'ях; руйнування системи соціального захисту, низький рівень соціальних трансфертів і руйнування або подорожчання (недоступність) сфери послуг (включаючи дитячі установи), споживачами якої є більшою мірою жінки, тощо.

До мікропричин здебільшого відносять патріархальні форми взаємин усередині домогосподарства (владний фактор переважає над прибутковим – жінка не на рівних розпоряджається сімейними доходами, навіть за умови рівного або більшого, ніж чоловік доходу у сім'ю), гендерні стереотипи; висока частка репродуктивної зайнятості, особливо у молодому віці (батьківські функції, догляд за хворими й старими членами домогосподарства) [1, с. 149-150].

Значну роль у фемінізації бідності відіграє гендерна сегрегація, особливо в економічній та політичних сферах. Гендерна сегрегація полягає у розподілі чоловіків і жінок за різними сферами діяльності. Внаслідок макро- та мікропричин, трудового та податкового законодавства представники кожної статі можуть бути зайняті в різних видах діяльності. Також гендерна сегрегація характеризує поточний стан ринку праці – ситуацію, за якої жінки та чоловіки нерівномірно розподілені між різними видами діяльності. Здебільшого вирізняють дві складові гендерної сегрегації: горизонтальну та вертикальну. Горизонтальна сегрегація – нерівномірний розподіл чоловіків і жінок за галузями економіки та професій, а вертикальна сегрегація – нерівномірний розподіл за позиціями посадової ієрархії [3, с.8].

Проблеми гендерної нерівності в світі в останні десятиріччя постійно знаходяться в центрі уваги світової спільноти. Для визначення рівнів гендерної сегрегації та гендерних розривів в світі міжнародними організаціями впроваджено відповідні індекси. Так, за методологією Світового економічного форуму розраховується індекс гендерного розриву, який вимірює рівень гендерного розриву між чоловіками і жінкам по 14 різним змінним в чотирьох ключових сферах: економічна участь та кар'єрні можливості; рівень освіти;

здоров'я і виживання (тривалість життя) та політичні права і можливості обох статей.

Згідно даних. Всесвітнього економічного форуму, опублікованому у 2015 р. перше місце за цим індексом посіла Ісландія, Швеція – четверте місце, а Україна – 67 місце серед 145 країн світу (Рис. 1). Більш детальні складові індексу гендерного розриву в Україні приведені на рис. рис. 2. Наведені дані ілюструють непоганий стан в Україні щодо рівня освіти жінок і чоловіків, гірший щодо економічної участі та можливостей кар'єрного зростання, незадовільний в питаннях здоров'я та тривалості життя, особливо це стосується високої смертності чоловіків та кричущий негативний показник з рівності прав жінок у політичній участі у житті та прийнятті рішень на всіх рівнях.

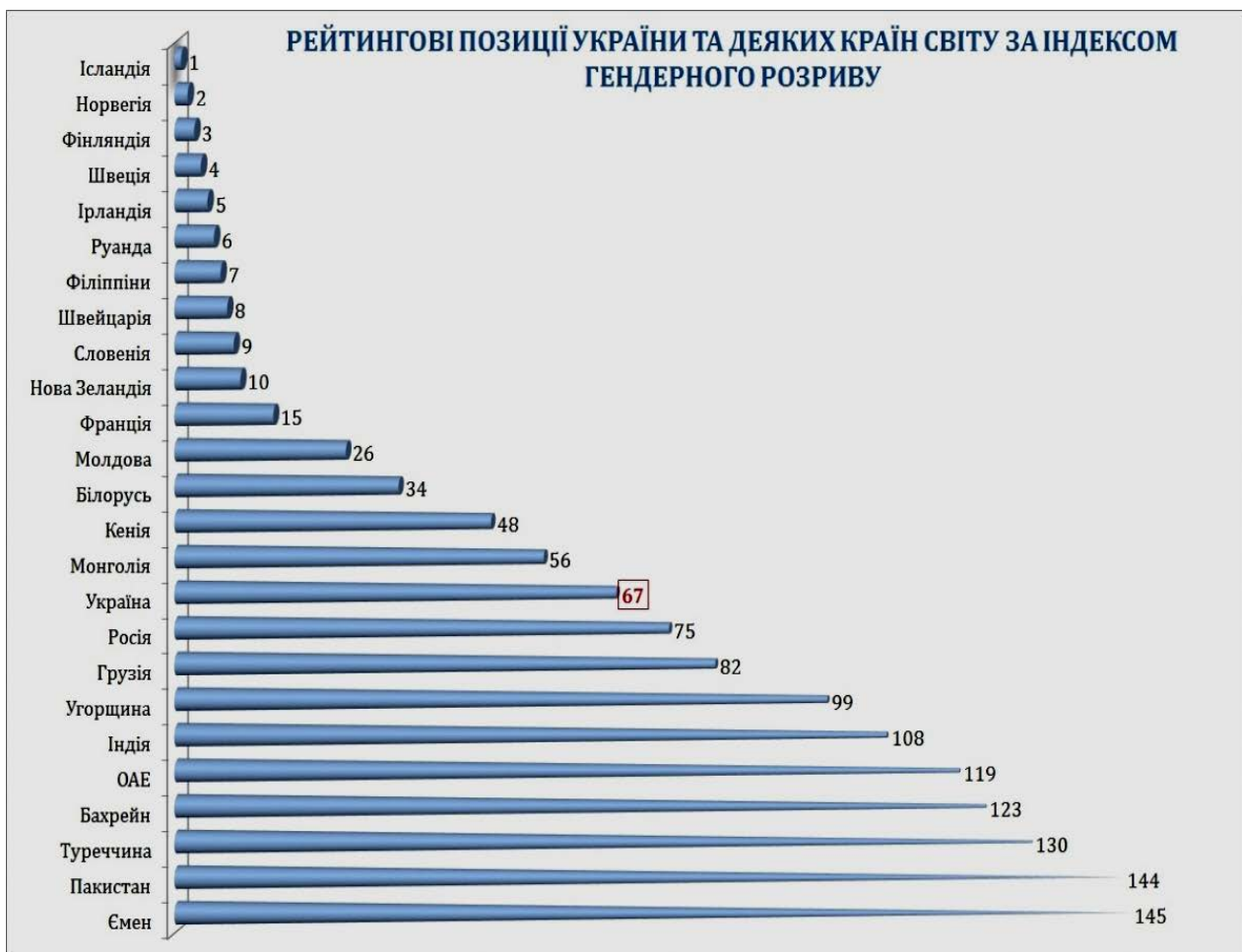


Рис. 1 Рейтингові позиції країн світу за індексом гендерного розриву

Джерело: <http://edclub.com.ua/analytika/genderna-rivnist-v>

Проте основним чинником, що впливає на процес поглиблення фемінізації жінок є нерівність їх в оплаті праці. З цим негативним явищем

стикаються майже всі країни світу, навіть соціальні Скандинавські країни та країни ЄС. Причиною цього є складності поєднання професійних і репродуктивних обов'язків, а також традиційний поділ на «чоловічі» та «жіночі» професії. Наприклад, у країнах Скандинавії з 250-300 існуючих професій жінки зосереджені лише у 20-30, а третина всіх працюючих жінок в Швеції зайняті в чотирьох групах низькооплачуваних професій: секретарі, молодший медичний персонал, молодші торговельні службовці, прибиральниці. В Італії основною галуззю застосування жіночої праці є сфера послуг. У Франції також у 2 рази більше жінок у працюють сфері послуг, ніж у промисловості. Подібна ситуація спостерігається в більшості країн світу [3, с. 8].

Зосередження жінок у сфері обслуговування з традиційно низьким рівнем кваліфікації стає основною причиною дискримінації жінок в оплаті праці. Гендерна диференціація оплати праці в ЄС загалом складає 16,4%, проте гендерні розриви суттєво різняться в країнах ЄС і спостерігається їх подальше зростання. Зменшення цього розриву обумовлюється позитивними змінами на ринку праці – зростанням рівня зайнятості жінок, збільшенням можливостей для їх працевлаштування і підвищенням їх рівня освіти. Найбільший рівень гендерного розриву в оплаті праці в 2013 р. спостерігається в Естонії (29,9%), найменший – Словенії (3,2%). В 2014 р. маємо найгірші показники у Південній Кореї (36,65%), Естонії (28,34%), Японії (25,87%) та Латвії (21,12%), а найкращі – Швеції (7%), Бельгії (3,3%), Угорщині (3,77%), Люксембурзі (4,14%).

Згідно з визначенням Євростату, гендерний розрив в оплаті праці є різницю в оплаті чоловіків і жінок, що розраховується як середня різниця у валовій погодинній оплаті праці (gross hourly earnings) усіх найманих працівників. Гендерна сегрегація розглядається як концентрація зайнятих чоловіків і жінок у різних галузях економіки, в різних професіях і на різних посадах. Це призводить до дискримінації жінок на ринку праці, особливо створення ефекту «скляної скелі». Нерівномірний розподіл часу на репродуктивну безоплатну працю (ведення домашнього господарства, догляд за дітьми і літніми особами) призводить до різного навантаження жінок і чоловіків [4].

	Позиція в рейтингу	Індекс	
<b>Економічна участь та можливості</b>	<b>40</b>		
Співвідношення участі чоловіків і жінок До чоловіків у робочій силі	53	0,85	
рівність оплати праці жінок та чоловіків за аналогічну роботу	56	0,66	
Співвідношення очікуваного заробітку жінок до заробітку чоловіків	61	0,64	
Співвідношення жінок до чоловіків серед законодавців, високо посадовців та управлінців	27	0,62	
Співвідношення жінок до чоловіків серед професійних та технічних робітників	1	1,74	
<b>Рівень освіти</b>	<b>30</b>		
Співвідношення жінок до чоловіків за рівнем грамотності	51	1	
Співвідношення жінок до чоловіків, що отримують початкову освіту	1	1,02	
Співвідношення жінок до чоловіків, що отримують середню освіту	1	1	
Співвідношення жінок до чоловіків, що отримують вищу освіту	1	1,19	
<b>Здоров'я та тривалість життя</b>	<b>42</b>		
Співвідношення статей при народженні (жінки/чоловіки)	99	0,94	
Співвідношення жінок до чоловіків за очікуваною тривалістю життя	1	1,14	
<b>Політичні права</b>	<b>107</b>		
Співвідношення жінок до чоловіків у парламенті	113	0,14	
Співвідношення жінок до чоловіків за кількістю років перебування на посадах	111	0,12	
Прем'єр-міністра або Президента (за останні 50 років)	34	0,06	

Рис. 2 Складові індексу гендерного розриву в Україні, 2015 р.

Джерело: <http://edclub.com.ua/analytika/genderna-rivnist-v>

Розриви у оплаті праці обумовлені економічною дискримінацією, яка залежить від різниці в людському капіталі між чоловіками і жінками, тобто різницею між сукупністю навичок, знань і вмінь людини, витрати на здобування яких (через освіту) через певний час можуть приносити суттєвий

прибуток. Освіта має економічну ефективність, тобто освіта в майбутньому повинна приносити дохід;

Нерівність жінок і чоловіків в економічній сфері розглядається як *економічна дискримінація (economic discrimination)*. Це загальне поняття, яке стосується економічних відносин і використовується для опису упередженості або дискримінації на основі економічних чинників. Негативний прояв цієї дискримінації проявляється в маргіналізації в економіці за статево-віковими показниками або за приналежністю до певних економічних груп [4, с. 15].

Економічна дискримінація в Україні протягом 2013-2015 років підтверджується поглибленням розриву в оплаті праці між жінками та чоловіками з 77,2 % до 74,9% [4]. Особливо ця різниця зростає при підвищенні кар'єрного статусу чоловіків. За даними статистики найбільш високі заробітні плати в 2016 році в Україні маємо серед працівників авіаційної, фінансової, ІТ-ної, сфери, а також серед військових, держслужбовців та вчених із зростанням кар'єрних позицій. Найменші заробітні плати отримують працівники музеїв та бібліотек, медиків і соцробітників, аграрії, робітники готелів та загального харчування, кур'єри та поштарі, що здебільшого відносяться до бюджетної сфери з низькими ставками оплати праці. Якщо в першій групі зосереджені чоловіки, то в другій – жінки, що об'єктивно обумовлює значний розрив в оплаті праці та, в кінцевому рахунку, і фемінізацію бідності навіть серед працюючих [4].

Ситуація ускладнюється і системною кризою в Україні, анексією АР Крим та окупацією РФ Донбасу, що призвело до появи такої масової категорії населення як внутрішньо переміщені особи (близько 1,7 млн. осіб), серед яких дві третини становлять жінки та діти. Ця категорія потребує додаткової соціальної допомоги и нових робочих місць, що складно реалізувати у близькій перспективі, а значить бідність серед них буде поглиблюватися. Зменшення рівня зайнятості жінок на українському ринку праці (майже на 10 % менший, ніж чоловіків) в цілому призводить до подальшої бідності жінок та їх сімей.

Негативним є те, що фемінізація бідності має сталу тенденцію до погіршення. За даними Держстату протягом 2016 року українські чоловіки заробляли більше українських жінок – середньомісячна заробітна плата чоловіків склала 6001 грн. і на третину перевищила заробітну плату жінок, яка

склала 4480 грн. Гендерний розрив в оплаті праці здебільшого зумовлений концентрацією жінок у бюджетній сфері, де заробітні плати значно меншу, ніж в інших галузях (наприклад, промисловості). Також є проблемою більша зайнятість жінок у нелегальному секторі економіки, де рівень оплати праці нижчий за офіційно дозволений. Особливо це стосується жінок, що мають низький рівень освіти.

Встановлено, що жінки більше потерпають від економічної кризи, ніж чоловіки. Значна частина жінок в цих умовах працює на засадах неповної зайнятості, гнучкої зайнятості, що значно зменшує їх доходи. Поряд із нелегальною зайнятістю жінки втрачають в майбутньому отримання гідного пенсійного забезпечення, внаслідок або низьких відрахувань соціальних внесків, або повної їх відсутності. Жіноча пенсія становить 67% від чоловічої пенсії. Чоловік в середньому в Україні отримує 1,67 грн. за роботу, а жінка – лише 1 грн. За цим показником Україна за рік утратила сім позицій у рейтингу і опустилася з 61 на 68 сходинку.

За даними МОП рівень неповної зайнятості у жінок зріс у жінок на 4,7% проти 2,4% у чоловіків. Але причини цього у двох статей різні. Так 23,6% чоловіків пояснюють це необхідністю навчання, проти 7,6 % жінок з таким мотивом. А от доглядом за дітьми і літніми людьми займається 31,5 % жінок, які працюють неповний робочий день, і лише 4,2% чоловіків. Тобто, праця в режимі неповного робочого дня більше приваблює жінок, ніж чоловіків [3].

Низьке залучення жінок до політичної сфери яскраво ілюструє економічну дискримінацію жінок: що вищий щабель управління, то менше там жінок. Жінки є власницями 20-22 % малих і середніх фірм і лише 2 % великих компаній (за даними 2013 року). Причому, на думку експертів, жінки в бізнесі більше працюють в гривневій зоні, а чоловіки у валютній. Чоловіки здебільшого обіймають також вищі щаблі управління. Жінки отримують на будь-якому кар'єрному щаблі менше, ніж чоловіки, але ця різниця менше на початковому етапі кар'єри (рис. 3).

Заробітна плата для більшості жінок і чоловіків в Україні становить основну статтю в структурі сукупних доходів. У працюючих жінок заробітна плата становить 58,8% сукупних доходів, а у чоловіків – 86,8%, від підприємницької діяльності відповідно: 2,2% та 1,8%, від самозайнятості – 1,0%

та 6,6%. Разом із диференціацією джерел надходжень, гендерна нерівність особистих доходів посилюється впливом ряду соціальних та демографічних факторів, серед яких – вік, шлюбний стан, рівень освіти, соціально-економічний статус на ринку праці, форма зайнятості на основному місці роботи, тип населеного пункту, в якому проживає респондент тощо [2, с. 65-66].



Рис. 3 Співвідношення оплати праці чоловіків і жінок в Україні, грн

Джерело: портал robota.ua: ain.ua/2016/02/10/kak-otlichayutsya-zarplaty-zhenshin-i-muzhchin-v-ukraine

Ряд досліджень показує значні гендерні відмінності в рівні особистих доходів на користь чоловіків у всіх вікових групах населення старше 18 років. Цікавим є факт підвищення рівнів доходів із віком у обох гендерних групах населення, але максимальні значення їх спостерігаються у жінок і чоловіків у різному віці. Так, найвищі особисті доходи мають чоловіки віком 40-44 роки з поступовим зниженням сукупних доходів, а от у жінок зсувається до старшого віку – віком 55-60 років. Причиною цього є продовження трудової діяльності жінок на пенсії і можливості отримувати і пенсію і заробітну плату. Тому найменший гендерний розрив у рівні доходів у цих вікових груп знаходиться на рівні 10%. Але зрівняння пенсійного віку, ймовірно призведе до певного зростання цього показника.

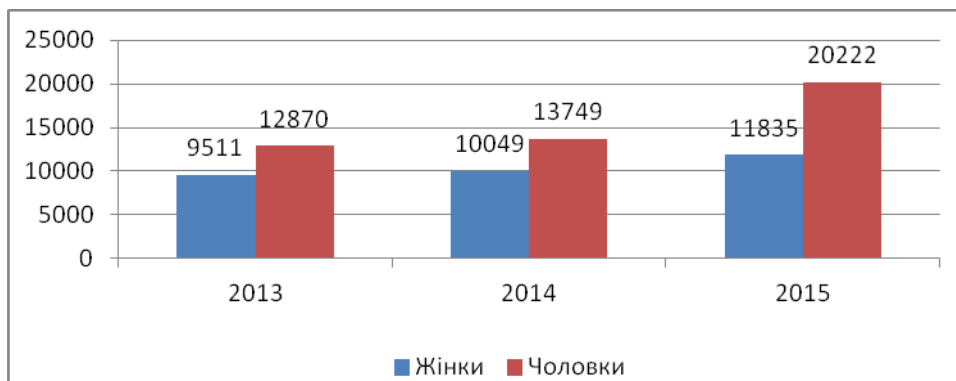


Рис. 4. Гендерний розрив в оплаті праці жінок і чоловіків

Джерело: портал robota.ua: ain.ua/2016/02/10/kak-otlichayutsya-zarplaty-zhenshin-i-muzhchin-v-ukraine

У сукупних доходах жінок пенсійного віку пенсії становлять – 36,8% проти 22,1% у чоловіків. Звичайно це обумовлюється статеві-віковою структурою населення України, в якій частка жінок пенсійного віку значно переважає, особливо після 70 років. Але оскільки пенсії жінок мізерні, навіть у порівнянні з чоловіками (менший страховий стаж, менші заробітні плати в минулому), то і бідність серед пенсійного віку жінок значна, що суттєво понижує їх якість життя [2, с. 66].

Аналіз сукупних доходів жінок і чоловіків у різних вікових групах показує, що найбільший гендерний розрив спостерігається у молодших вікових групах населення: середні доходи жінок віком 18-29 років становлять близько 50% середніх доходів чоловіків цього віку, в той час як доходи жінок віком 30-34 роки – ще менше, лише 47% чоловічого аналогу. Основним чинником цього є репродуктивна зайнятість жінок, але останніми роками вік народження дитини і вступ до шлюбу зсувається до більш старшого віку. Це обумовлено бажанням жінок реалізуватися у професійному та кар'єрному зростанні. В той же час нижчі доходи молодих жінок свідчать і про несприятливе становище на ринку праці, обмеженість доступу до гідної зайнятості та заробітної плати [2, с. 67].

Багато досліджень міжнародних організацій та дані статистики показують наявність економічної дискримінації в Україні. Але це явище притаманні всім країнам світу в більшій, або меншій мірі. Фахівці з цього питання стверджують про економічну невідповідність дискримінаційних дій і їхній гальмівний вплив на соціально-економічний розвиток. За даними Інституту МакКінсі, подолання дискримінації й активне залучення жінок до економічної діяльності дозволить збільшити світовий ВВП до 2025 року на 26 %, або 28 трлн доларів за оптимістичним сценарієм або на 11 % (12 трлн доларів) – за реалістичним [3]. Тому більшість розвинених країн світу розробляють механізми усунення гендерної економічної дискримінації.

Особливе питання у підвищенні доходів жінок є впровадження оплати репродуктивної праці, але навіть за попередніми розрахунками, жодна країна світу не має такого бюджету, щоб реалізувати цю ідею. Необхідність визнати домашню працю такою, що потребує оплати підтверджується визначенням поняття «робота», яке надала 19-а Міжнародна конференція Статистиків праці



: "Робота включає в себе будь-яку діяльність, що здійснюється особами будь-якої статі і віку, щоб виробляти товари або надавати послуги для використання іншими особами або для власних потреб". Тому гармонізація цього питання стоїть на порядку денному багатьох держав світу і міжнародної спільноти.

Лідер з гендерної рівності Ісландія заявила, що прагне стати першою країною в світі, яка зобов'яже роботодавців платити однакову заробітну плату чоловікам і жінкам, незалежно від їх сексуальної орієнтації, етнічної приналежності та національності, що дозволить викоренити гендерний розрив в оплаті праці до 2022 року. Хоча Ісландія за даними Всесвітнього економічного форуму є кращою відносно гендерної рівності, але гендерний розрив в оплаті праці становить 14-18% на користь чоловіків. Для усунення цього уряд країни вносить законопроект в парламент, що зобов'яже всіх роботодавців, які мають в штаті більше 25 працівників проводити обов'язкову сертифікацію, що доводить рівність оплати праці.

Україна визнає наявність гендерної економічної дискримінації жінок, і особливо розриви у заробітній платі. Тому скорочення цього розриву вдвічі стало одним із завдань Цілей розвитку тисячоліття для України та ряду програм і проектів [5]. Реалізація заходів в цьому напрямку дозволить жінкам більш повно реалізувати свій людський потенціал, особливо в трудовій сфері, що позитивно відобразиться на всьому українському суспільстві.

#### **Список використаних джерела**

1. Калабихина И. Е. Женщина и мужчина в экономической сфере // Введение в гендерные исследования: Учеб. пособие для студентов вузов / Костикова И. В. и др.: Под общ. Ред. И. В. Костиковой. — М.: Аспект Пресс, 2005. — С. 137 – 155.
2. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України: звіт. – К., 2012. – 212 с.
3. Пищуліна О. М. Гендерні аспекти зайнятості в ЄС та Україні // [http://old.razumkov.org.ua/upload/Gender\\_Pyshchulina\\_30\\_03.pdf](http://old.razumkov.org.ua/upload/Gender_Pyshchulina_30_03.pdf)
4. Жарова Л. В деталях: економічна дискримінація та економічне насильство // [file:///C:/Users/Ya/Desktop/Zharova\\_ekdyskryminaciya.pdf](file:///C:/Users/Ya/Desktop/Zharova_ekdyskryminaciya.pdf)
5. Гендерна політика та інституційні механізми її реалізації в Україні. Національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій і заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН// [file:///C:/Users/Ya/Desktop/genderna\\_politika\\_ukr\\_web.pdf](file:///C:/Users/Ya/Desktop/genderna_politika_ukr_web.pdf)

## **РЕАЛІЇ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНСЬКИХ ЖІНОК В БІЗНЕСІ ТА ПОЛІТИЦІ**

В сучасному суспільстві жінка стикається з багатьма проблемами. Гендерна рівність передбачає зміну стереотипів щодо ролі жінок та чоловіків в суспільстві, надання жінкам та чоловікам рівних прав та можливостей для реалізації як в публічній сфері, так і в приватній.

Представництво жінок в країнах з високим рівнем їх зайнятості та освіченості є вищим. Наприклад, в країнах північної Європи 37-45% парламентарів - жінки, в той час, як в Україні цей показник знаходиться на рівні 8%. Але, останнім часом і в Україні спостерігається тенденція до збільшення числа жінок, що займають керівні посади в органах держуправління. Щодо приватного сектору економіки, то тут вітчизняні показники дещо вищі. За результатами дослідження, проведеного експертно-аналітичним центром Head Hunter Україна на чотирьох керівників-чоловіків в Україні припадає одна жінка-керівник. Зокрема, з 16 тисяч резюме, розміщених у 2016 році на порталі в сфері «Вищий менеджмент», виявилось, що 80% резюме чоловіків і тільки 20% резюме жінок. Частково ситуацію пояснює позиція самих жінок, які вважають за краще не ставати начальниками. Однак значно частіше, вирішальним виявляється вплив традиційних побоювань, що жінка може піти в декрет або відлучатися для догляду за хворими дітьми.

В сучасному суспільстві поступово ситуація змінюється, хоча процес все ще йде дуже повільно. У молодого покоління бізнесменів більше цінуються професійні якості фахівця, а не його гендерна приналежність. Кваліфікація, навички, знання, реальний внесок в результати діяльності підприємства – ось що важливо в першу чергу. Тому молодих жінок-керівників за кількістю стає більше, ніж пані старшого віку.

Найбільша кількість жінок робить кар'єру в таких спеціалізаціях, як наука

і освіта, мистецтво, розваги та ЗМІ, фітнес, салони краси, туризм, управління персоналом і маркетинг. Однак навіть в цих галузях жінки становлять менше половини всіх претендентів, а в галузі управління персоналом і маркетингом їх всього третина. А найменша частка жінок-управлінців в таких сферах як видобуток сировини, антикризове управління, ІТ, виробництво, нерухомість і будівництво.

Розрізняються чоловіки і жінки і в тому, як визначають свої ключові навички та кваліфікацію. Наприклад, ТОП-10 чоловічих ключових кваліфікацій: управління продажами, управління проектами, управління персоналом, ведення переговорів, управління виробництвом, бюджетування, управління підприємством, організаторські навички, керівництво колективом. У жіночому ТОП-10 ключових навичок з чоловічими збігаються перші п'ять. А серед специфічних – підбір і навчання персоналу, управління витратами, організація заходів.

При цьому жінки все ще просять меншу заробітну плату, ніж чоловіки тієї ж кваліфікації на тій же посаді. Так, за даними аналітичного центру Head Hunter Україна, 44% жінок-претендентів вказали в резюме бажаний розмір заробітної плати на рівні 12 тис. грн., а ще 25% претендують на оклади в діапазоні від 12 до 25 тис. грн. І тільки 10% кандидаток оцінює свою кваліфікацію на рівні вище 60 тис. грн. У чоловіків же 56% претендує на розмір заробітної плати вище 20 тис. грн., причому 20% з них – на суму від 40 до 80 тис. грн., а ще 10% – на ще більш високу. До того ж, на співбесіді багато жінок обговорюють оплату праці, виходячи з минулих досягнень, а чоловіки оцінюють майбутні можливості, перспективи і зростання. Тому чоловіки значно частіше готові обговорювати і оскаржувати запропоновану роботодавцем заробітну плату.

Щодо жінок, що займаються власним бізнесом, то вони постійно стикаються зі стереотипами, які часто створюють перешкоди для їх ділових починань. Це пов'язано не тільки з жорсткою конкуренцією на ринку і бюрократією, а й з бар'єрами, створеними стереотипами гендерної політики та чоловічого домінування у великому бізнесі або політиці. Серед основних побоювань жінок - власниць бізнесу такі, як:

- бізнес - це тільки для чоловіків;

- я не знайду свою нішу;
- у мене не вистачить грошей;
- у мене немає знань;
- я не впораюсь.

Але, страх, проблеми та сумніви і для жінок, і для чоловіків – це цілком природні явища, з якими потрібно і можна правильно боротися. Успішний жіночий бізнес в Україні є можливим, незважаючи на проблеми, з якими вони стикаються, і саме завдяки тому, що наші жінки є добре освіченими і високо кваліфікованими.

Вирішенню проблем гендерної рівності в бізнесі наразі приділяється багато уваги, а серед основних напрямів можна виділити наступні.

По-перше, до таких змін неможливо прийти без підтримки держави - важливо змінювати закони та підтримувати ініціативи рівних прав. Наприклад, деякі держави виділяють бюджет та спрощені процедури отримання кредитів для старту жіночого бізнесу.

По-друге, наявність спеціальних венчурних фондів, що інвестують виключно компанії, започатковані жінками. І таких організацій на сьогодні в світі працює велика кількість. Більш того, є навіть групи, які допомагають і вчать жінок ставати інвесторами, щоб підтримувати жіноче соціальне підприємництво. До того ж, в наш час інтернет стирає всі кордони та надає можливості з розвитку будь-якого жіночого бізнесу. Є маса доступних ресурсів, безкоштовних освітніх онлайн-ресурсів для жінок-підприємців, які розкривають різні питання по операційним процедурам ведення бізнесу.

По-третє, стосовно питання впевненості в своїх силах, то тут необхідна підтримка на законодавчому рівні — важливо змінювати закони, збільшувати участь жінок в політиці, прописувати та реалізовувати ефективні механізми для досягнення рівності жінок та чоловіків.

#### **Список використаних джерел**

1. Офіційний портал Міжнародного кадрового порталу HeadHunter Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hh.ua/HeadHunter>.

## **ГЕНДЕРНЕ ВИХОВАННЯ СУЧАСНОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ**

Розвиток нашого суспільства вимагає радикальних змін у забезпеченні рівних можливостей представників обох статей у різних сферах суспільного життя, розробки стратегії гендерної політики та її реалізації в Україні, активної участі у цьому процесі молоді [1].

Велике значення у формуванні гендерного паритету в нашій державі має сфера освіти. Освіта займає одну з найголовніших соціальних інституцій що відповідає за передачу та поширення знань, вмінь, цінностей, ідеалів і норм від одного покоління до іншого, здатна закласти теоретичні та практичні засади для гендерного виховання студентської молоді.

Основою для виникнення гендерного підходу в освіті та вихованні стало нове соціальне знання та наукові розвідки таких вчених, як: Дж. Батлер, П. Бергер, С. Гришак, І. Гофман, Т. Лукман, М. Фуко, Дж. Скотта та ін. У вітчизняній педагогіці слід відзначити роботи Т. Голованової, О. Васильченко, І. Мунтяна, П. Терзі, Н. Приходько, Т. Говорун, О. Кікінежді, що присвячені теоретичним засадам формування гендерної культури і технологіям упровадження принципів гендерної демократії в освітній простір вищої школи. Особливості інтеграції гендерного підходу в національну систему освіти досліджували О. Бондарчук, С. Вихор, Л. Даниленко, О. Луценко, В. Олійник, А. Ягремцева; упровадження гендерної складової в європейську освіту – І. Даценко, М. Зубілевич, Л. Ковальчук, А. Ягремцева та інші. Усі ці дослідження демонструють широкий спектр методологічних підходів і надзвичайну різноспрямованість, але вказують на необхідність подальшого вивчення даного питання.

Освіта має бути першою сходинкою для подальшого передавання суспільної думки щодо нових міжстатевих взаємовідносин, що базуються на соціальній рівності, партнерстві, взаємодопомозі та взаєморозумінні.

Гендерне виховання є невід'ємною частиною в сучасних умовах розвитку суспільства, оскільки являє собою один із важливих компонентів соціалізації молодого покоління, забезпечення самореалізації молоді у різних сферах суспільного життя завдяки набуттю егалітарної свідомості й відповідних способів життєдіяльності. Розповсюдження гендерного виховання у освіті базується на запровадженні нового підходу в діючі елементи вітчизняної системи освіти, що обумовлено пріоритетом принципу гендерної рівності в соціальній і освітній політиці.

Найбільш оптимальною організаційною формою гендерної освіти, яка має сприяти набуттю досвіду егалітарної гендерної взаємодії студентів, є навчання їх на основі співпраці, або колективне навчання.

Важливе місце в навчальному процесі належить викладачу та його здібностям з організації знань. Якщо викладач особисто вважає гендерні проблеми суттєвими і такими, що потребують обговорення, він зверне на них увагу студентів і приділить їм певний час аудиторної роботи.

Варто звернути увагу, що провідні технічні університети країни готують не тільки фахівців вузькопрофільних спеціальностей, але й спеціалістів суміжних професій – економістів в певних технічних галузях, соціологів тощо. Вибір суспільно-політичних навчальних дисциплін у цьому випадку збільшується, що свідчить про можливість більшого пізнання гендерних проблем суспільства в технічних закладах [2].

Гендерна освіта включає в себе систематичне навчання, просвіту, розповсюдження гендерних знань і гендерної культури, стимулювання гендерної самоосвіти. Поширення просвітницької діяльності в сфері виховання культури гендерної рівності забезпечить захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі, наприклад, сексистської реклами [3].

В освіті студентів важливе роз'яснення стереотипів, з якими зіштовхується молодь, вступаючи в доросле життя. Важливий спільний пошук

засобів подолання цих стереотипів. Іншим важливим аспектом є зміна способів викладання різних дисциплін в цілому, розробка та впровадження гендерно-орієнтованих курсів для студентів.

Невід'ємною частиною демократичного громадянського суспільства є гендерна культура, становлення якої передбачає утвердження рівності прав, забезпечення партнерства між чоловіками та жінками, взаємної відповідальності у створенні умов для вільного розвитку особистості.

Відповідно до статті 24 Конституції України рівні права і можливості жінок і чоловіків забезпечуються наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадській політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї. Досягнення рівності між жінками і чоловіками є однією з передумов забезпечення стабільного розвитку українського суспільства на засадах демократії [4].

Тільки виховання, засноване на рівноправності статей, здатне сформувати демократичну свідомість у майбутніх громадян. Педагогіка, заснована на гендерному аспекті, створює сприятливі умови для формування нового типу суспільства, заснованому на активній громадській позиції, визначенні власної позиції у суспільстві та між статевому розумінні. Низький рівень знань студентів про суспільні відносини вимагає розпочати надання первинних знань про гендерні проблеми ще в школі.

Уведення гендерного компонента в навчальні дисципліни вищої школи можливе за рахунок упровадження гендерного матеріалу в навчально-виховний процес вищої школи, а саме за допомогою вкраплювання гендерної тематики в цикл соціально-гуманітарних дисциплін або спеціальним введенням спецкурсу.

З метою реалізації гендерної освіти та виховання пропонуємо розробити і проводити тренінги зі студентами та викладачами з питань гендерної рівності, ліквідації гендерної дискримінації та гендерних стереотипів.

#### **Список використаних джерел**

1. Гендерні перетворення в Україні : осмислюючи стратегію і тактику / Збірник доповідей Міжнародної науково-практичної конференції // Упорядн.: О. Плахотнік, Л. Гусякова. – Х. : Райдер, 2009. – 120 с.

2. Кучинський Б., Грабовська Т. Складові гендерного виховання студентської молоді // [http://www.rusnauka.com/31\\_PRNT\\_2010/Pedagogica](http://www.rusnauka.com/31_PRNT_2010/Pedagogica).

3. Терзі П. П. Формування гендерної культури студентів вищих технічних навчальних закладів : дис... канд. пед. наук : 13.00.04 / Пилип Пилипович Терзі. – Одеса, 2007. – 236 с.
4. Конституція України від 28 червня 1996 р. //Відомості Верховної Ради України.- 1996.-№30.-ст.24.

**Ємець Н. А.,**  
*доцент, кандидат філософських наук,*  
*доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін,*  
*Чернігівський національний технологічний університет*

### **НЕТЕРПИМІСТЬ ДО ПРОЯВІВ НАСИЛЬСТВА: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ**

Насильство відносно жінки і домашнє насильство є, в кінцевому рахунку, порушенням прав людини. Тому міжнародна спільнота розробила низку нормативних документів міжнародного права, які покликані попереджувати і боротися з проявами таких ганебних явищ та забезпечити “нульову терпимість” відносно цієї форми насильства.

Найбільш повною у даному контексті є Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція), прийнята 11 травня 2011 р. країнами членами Ради Європи. Вона представляє собою надзвичайно важливий крок до того, щоб зробити Європу та інші регіони світу більш безпечними для життя.

Конвенція передбачає запобігання насильству, інформування громадськості, заходи з розслідування і попередження проявів насильства, а також ліквідації усіх форм дискримінації відносно жінок, що забезпечує рівність чоловіків і жінок, а також міжнародне співробітництво в цій сфері. Ці заходи сприятимуть неурядовим організаціям і правоохоронним органам викоринити насильство відносно жінки і насильство в сім’ї.

Це перший документ на теренах Європейського континенту, який спрямований на боротьбу з насильством стосовно жінок в сім’ї і назовні, що передбачає юридичні зобов’язання. Стамбульська конвенція вимагає щоб країни, що ратифікували даний документ запровадили кримінальну, або будь-яку іншу юридичну відповідальність за наступні діяння:



- домашнє насильство (фізичне, сексуальне, психологічне, економічне)
- переслідування (сталкінг)
- сексуальне насильство (зґвалтування)
- примусові шлюби
- операції, що калічать жіночі геніталії
- примусові аборти і примусова стерилізація.

Насильство відносно жінки розглядається у Конвенції як порушення прав людини і як форма дискримінації. Це означає, що якщо держава не реагує на такі прояви відповідним чином, то на неї лягає відповідальність за таке насильство.

Це перший міжнародний договір, який містить дефініцію гендерної належності. Вона передбачає визнання не лише біологічних відмінностей чоловіків і жінок, а й існування соціально сконструйованої категорії гендерної належності, котра визначає ролі та поведінку, що властиві жінкам і чоловікам. Зазначимо, значна кількість досліджень показують, що деякі ролі та моделі поведінки можуть сприяти тому, щоб насильство відносно жінки вважалось допустимим.

Таким чином, Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами надсилає чіткий сигнал про те, що насильство стосовно жінки і домашнє насильство не є питаннями приватного життя. Навпаки: для того, щоб підкреслити наслідки, які особливо травмують і скоєні в лоні сім'ї, відносно осіб, що скоюють подібні діяння, може бути винесений більш суровий вирок, якщо жертвою стає дружина (чоловік), партнерша (партнер), або інший член сім'ї.

Розглянуті положення даного документу Міжнародного права зумовлюють певні особливості його імплементації та реалізації в Україні. В листопаді 2016 року до Верховної Ради був внесений проект закону «Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами».

Верховна Рада не ратифікувала та відправила на доопрацювання в Комітет у закордонних справах даний проект. Кілька фракцій парламенту

заявили, що не голосуватимуть за конвенцію без застережень. Насторожує той факт, що навіть представники провладних партій висувають заяви про те, що норми, які передбачені в Стамбульській конвенції, “абсолютно руйнують українську ідентичність”. Крім того, на думку багатьох аналітиків, ратифікацію нардепи відклали через наявність в ній понять “гендер” і “сексуальна орієнтація”. Не зважають наші депутати і на той факт, що необхідність ратифікації Стамбульської конвенції зумовлена і перспективою набуття Україною повноправного членства в Європейському Союзі й, відповідно, наближенням законодавства України до законодавства ЄС, а також пов’язана із зобов’язаннями України перед Радою Європи.

Звичайно, така ситуація не могла не викликати широкий суспільний резонанс. Позиція представників громадськості була викладена у Зверненні до Верховної Ради і обґрунтована народною депутаткою Світланою Заліщук у пропозиції до проекту Закону про запобігання та протидію домашньому насильству. Більше сотні представників громадянського суспільства закликали не зволікати з ратифікацією Стамбульської конвенції та не шукати безпідставних компромісів для законопроектів, коли йдеться про захист прав більшої частини населення України – а саме жінок. Вони наголошують на необхідності дослухатись до голосу експертного середовища та громадськості, і дати шанс людям в Україні жити без насильства в європейській країні, де забезпечені для всіх рівні права й можливості.

#### **Список використаних джерел**

1. Заліщук С. П. Обґрунтування Комітету з питань сім’ї, молодіжної політики, спорту та туризму Верховної Ради України № 082-310 від 5 грудня 2016 р. // Портал Верховної Ради України. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua/archive>
2. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція) // Довідник для членів парламенту. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680096e45>
3. Луценко І. Верховна Рада планує криміналізувати домашнє насильство // Соцпортал. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://socportal.info/2016/11/08/verhovna-rada-planuye-kriminalizuvati-domashnye-nasil-stvo.html>

## **ГЕНДЕРНА СИТУАЦІЯ НА ЧЕРНІГІВЩИНІ: РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ**

Протягом останніх років Україна взяла на себе низку міжнародних зобов'язань, серед яких питання забезпечення гендерної рівності проходить наскрізною темою. Наша держава обрала євроінтеграційний напрямок, підписала Угоду про асоціацію з Європейським Союзом, програму співробітництва Україна-НАТО, взяла зобов'язання щодо ратифікації Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульської конвенції), виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325, Цілей сталого розвитку, тощо.

Тому зміна гендерних відносин, розширення можливостей жінок та скасування негативних традиційних гендерних стереотипів є ключем до досягнення гендерної рівності та благополуччя всього нашого суспільства, у тому числі чоловіків та наступних поколінь.

Подолання фактичної нерівності жінок і чоловіків на сьогодні є актуальним завданням органів державної влади всіх рівнів, вирішення якого потребує комплексного впливу на відповідні процеси, тобто удосконалення механізму реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства.

Саме з цією метою сьогодні на національному рівні Міністерством соціальної політики України розробляється проект Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року (термін дії попередньої Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року закінчується).

Якщо говорити про стан справ із упровадження гендерної політики в нашому регіоні, то зазначу, що за останні роки органами державної влади у співпраці з громадськими організаціями здійснено певні кроки з впровадження державної гендерної політики та є певні результати:

- на управлінському рівні зростає представництво жінок на керівних посадах;

- на ряду з іншими областями України в Чернігівській області вдалося зберегти єдину структуру, яка відповідає за забезпечення гендерної рівності на місцях;

- в області збережено інститут радників (працює радник голови облдержадміністрації з гендерних питань, в районах та містах області – радники керівників місцевих органів виконавчої влади та місцевого самоврядування);

- поступово розширюється штат кваліфікованих спеціалістів з питань гендерної рівності завдяки систематичним навчальним семінарам та тренінгам з цих питань;

- тема забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків впроваджується в освітніх програмах навчальних закладів;

- центри зайнятості здійснюють інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо рівності правового забезпечення, ліквідації дискримінації за ознакою статі при вирішенні питання працевлаштування, тощо.

При облдержадміністрації діє Міжвідомча рада з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми, до складу якої входять як представники органів виконавчої влади, так і представники громадського сектору. На засіданнях ради розглядаються питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії домашньому насильству та торгівлі людьми. За результатами розгляду питань приймаються відповідні рішення щодо дієвості здійснення заходів у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, попередження домашнього насильства та протидії торгівлі людьми. При райдержадміністраціях діють аналогічні дорадчі органи, на яких розглядаються питання гендерної рівності.

Конкретні завдання і заходи щодо утвердження гендерної рівності на регіональному рівні окреслено в Комплексній обласній програмі підтримки сім'ї, забезпечення гендерної рівності та протидії торгівлі людьми на період до 2016 року. На разі Департаментом сім'ї, молоді та спорту проводиться робота

щодо розроблення проекту Комплексної обласної програми підтримки сім'ї, забезпечення гендерної рівності, протидії торгівлі людьми та домашньому насильству на 2017-2020 роки, яка передбачає продовження роботи щодо реалізації державної гендерної політики в області.

У цьому році розроблено план заходів щодо реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року у Чернігівській області.

За підтримки громадських організацій в області проводяться різноманітні заходи, спрямовані на підвищення ролі жінки у суспільстві, формування рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Зокрема, щорічно впродовж лютого-березня Департаментом сім'ї, молоді та спорту облдержадміністрації спільно з громадською організацією «Спілка жінок Чернігівщини», райдержадміністраціями, виконавчими комітетами міських рад міст обласного значення проводиться регіональна акція «Жінки, знайте свої права», мета якої – підвищення правової гендерної освіти громадян, особливо жінок і молоді, усвідомлення необхідності подолання традиційного підходу до становища жінки у суспільстві. До Міжнародного жіночого дня проводиться урочиста зустріч голови облдержадміністрації з жінками, які зробили вагомий особистий внесок у соціально-економічний розвиток області, встановлення миру на Сході України. Проводяться заходи в рамках щорічної Всеукраїнської акції «16 днів проти насильства».

На ряду з тим, що зроблено в Україні, і в області, зокрема з питань гендерної рівності, ще є дуже багато питань, які необхідно спільно вирішувати.

Про це свідчать рекомендації та зауваження міжнародних моніторингових місій та міжнародних організацій:

- на суспільному рівні декларовані права та можливості особистості, незалежно від статі, реально не дотримуються;
- продовжують існувати упереджене ставлення (стереотипи) й гендерна дискримінація;
- чоловіки та жінки мають неоднаковий доступ до соціальних статусів, ресурсів, влади.

- низька ефективність національного механізму утвердження гендерної рівності.

Сучасне українське жіноцтво повинно усвідомлювати себе як активну складову суспільства та повноправного суб'єкта соціально-економічного реформування й розбудови держави. У зв'язку із цим на сьогодні є актуальною проблема підвищення суспільно-політичної активності жінок та їхнього соціального статусу, що передбачає більш широке залучення жіноцтва у сферу прийняття управлінських рішень.

Підсумовуючи, слід зазначити, що нам всім – і державним структурам, і громадським організаціям, і викладачам, і студентській молоді є над чим працювати.

**Пузирний В. Ф.,**

доцент, доктор юридичних наук,  
професор кафедри трудового права, адміністративного права та процесу,  
*Чернігівський національний технологічний університет*

## **ЩОДО РІВНОСТІ ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ**

Упродовж багатомісячної історії нашої держави жінка долала правову нерівність у всіх сферах її життя. Зараз в Україні на конституційному рівні проголошено принцип рівноправності жінки і чоловіка. Галузеве законодавство цей принцип конкретизує. Проте, як засвідчує юридична практики, у певних актах цей принцип не встановлено належним чином або не передбачено юридичних засобів його забезпечення, що обертається порушенням прав людини певної статі.

Проблему рівності статей наука сформулювала як проблему гендерної рівності. Її актуальність дедалі зростає, а вирішення потребує значного наукового потенціалу та комплексного впровадження нових гендерних підходів у різноманітних сферах життя.

Українські вчені активно долучилися до Програми ПРООН “Сприяння гендерній рівності”. Т. Мельник, Н. Болотіною, І. Котюком та О. Костенко було проведено гендерну експертизу окремих галузей українського законодавства та розроблено методологічні та методичні основи такої експертизи. Зокрема, Н. Б. Болотіна, в питанні забезпечення рівності прав працівників – чоловіка і жінки звертає увагу на необхідність переглянути розділ “Праця жінок” у Кодексі законів про працю України, у напрямі його відповідності до сучасного розуміння гендерного паритету [1, с. 158].

Статистика свідчить, що середньомісячна заробітна плата жінок, як правило, більш як на чверть поступається перед заробітком чоловіків. Така тенденція має місце навіть у традиційно “жіночих” галузях, скажімо в системі освіти. Жінок удвічі більше, ніж чоловіків, зайнято малокваліфікованою працею, хоча за рівнем освіти вони попереду чоловіків. Нині в більшості галузей виробництва відсутні обмеження для заборони використання праці жінок. Вони працюють нарівні з чоловіками, для них встановлена рівна з чоловіками тривалість робочого дня, визначені однакові норми, розцінки, але жінки стають, як правило, першими жертвами безробіття. Керівникам підприємств у багатьох випадках економічно вигідно зберігати робочі місця за чоловіками.

Ми повністю поділяємо думку В.М. Андріїва, який, аналізуючи становище жінок на ринку праці, дійшов висновку, що риси, які відрізняють соціальну поведінку чоловіків та жінок, продовжують визначати ставлення до жінок на роботі [2, с. 177].

Отже, завданням особливого правового захисту жінок є ліквідація дискримінації жінок, яка ще зустрічається у буденній практиці українського суспільства. Це повинно відбуватись шляхом створення рівних умов для розвитку особистості, для самореалізації індивіда без огляду на його статеву належність.

Як уже зазначалось, відповідно до ст. 49 Конституції України [3] кожен має право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування. Охорона здоров'я жінок сьогодні є гарантією здорового покоління у майбутньому. Для охорони здоров'я жінок необхідні розроблення і впровадження сучасних медичних технологій, нових методів підтримання

здорового способу життя, проведення профілактичних епідеміологічних та медичних досліджень. Все це вимагає спочатку правового регулювання та правових гарантій, а в цілому - особливого правового захисту охорони здоров'я жінок.

Одним із завдань особливого правового захисту є підвищення правової обізнаності жінок стосовно їх власних прав. Згідно зі ст. 57 Конституції України кожному гарантується право знати свої права та обов'язки. Знання прав дозволяє жінці мати, користуватися та розпоряджатися матеріальними і соціальними благами і цінностями, основними свободами. Знання своїх власних прав є важливою передумовою правомірної поведінки і розвитку суспільної активності. Не знати свої права невігідно. Знання прав є основою правильної поведінки при їх реалізації.

Необхідно якомога більше проводити роз'яснювальну діяльність стосовно прав і свобод жінок, зокрема, роз'яснення пільг, переваг, гарантій трудової діяльності, способів захисту порушених прав тощо. В діяльності велику роль повинні відігравати засоби масової інформації. Жінка, котра знає свої власні права, буде сміливіше ними користуватись та захищати їх.

За даними статистики близько 50 відсотків безробітних – представниці жіночої статі. Це, звичайно, негативна тенденція, яку слід долати різними шляхами, в тому числі і шляхом правового захисту жінок. Дійсно, більшість роботодавців переважно беруть на роботу чоловіків, ніж жінок. Це пояснюється фізіологічними особливостями жіночого організму та функцією материнства, яку вони виконують. На нашу думку, слід внести такі зміни до трудового законодавства України, які б змінили цю тенденцію. Це можна зробити шляхом надання певних пільг та переваг роботодавцю (щадящий режим оподаткування, заохочення підприємств, які використовують переважно жіночу працю тощо), який використовує найману працю жінок на рівні з чоловічою працею. В свою чергу, це і буде сприяти скороченню та попередженню безробіття серед жінок.

Одним із завдань держави є створення умов, аби жінки в Україні мали всі можливості проявити свої здібності та починання. В цьому плані велику роль повинні відігравати жіночі громадські організації. Нині в Україні існує понад 70 недержавних жіночих об'єднань. Найбільш впливові це: Союз Українок



України, Всеукраїнська організація “Жіноча Громада”, Спілка багатодітних матерів, Спілка жінок України, Всеукраїнська Ліга українських жінок та інші.

Теоретично впровадження ринкових відносин сприяє зростанню активності жінок, їх намаганням стати суб’єктами соціально-економічного життя. Їх суспільно-політична активність може реалізуватися, значною мірою, через участь у діяльності громадських організацій та масових об’єднань.

Треба зазначити, що більшість жіночих організацій України намагаються проводити спільні дії заради залучення жінок до управління справами суспільства й держави, розвитку нового політичного та економічного мислення, подолання в суспільстві стереотипів, що підтримують дискримінацію жінок. Слід виходити з того, що жінки стануть активними учасниками соціально-економічних процесів лише за умови, коли держава і суспільство в цілому будуть намагатися вирішувати конкретні проблеми жіноцтва.

#### **Список використаних джерел**

1. Болотіна Н. Б. Гендерний розвиток і соціальне право України: концептуальні засади. // Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. (20-21 листопада 2000 року) . – Київ, 2000. - С. 151-161.
2. Андріїв В. М. Жінки і ринок праці: деякі гендерні аспекти. // Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. (20-21 листопада 2000 року) . – Київ, 2000. - С. 174-177
3. Конституція України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – Ст. 141.

**Соломенна Т. В.,**

*доцент, кандидат історичних наук,*

*доцент кафедри всесвітньої історії,*

*Чернігівський національний педагогічний університет імені Т.Г.Шевченка*

## **ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИЙ ПОСТУП УКРАЇНИ: ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР**

Обраний Україною шлях до Європи має бути успішно подоланий вирішенням не лише політичних та економічних, а й соціальних питань, які становлять базові характеристики європейського суспільства. Питання

гендерної рівності є одним з пріоритетів ЄС, для вирішення якого задіяного багато механізмів як на законодавчому та і на виконавчому рівні іституцій Європейського Союзу.

Крім ЄС ще дві європейські організації виступають щирими поборниками прав людини, зокрема ліквідації будь-якої дискримінації й встановлення гендерної рівності. Це Рада Європи та ОБСЄ. Україна є членом ОБСЄ з 1992 року, а Ради Європи з 1995 року. Імплементация рішень інституцій ЄС, Ради Європи та ОБСЄ щодо гендерної політики в реалії українського буття, має змінити ситуацію на краще. Протягом років українська влада та громадськість лише визнають наявність дискримінації за гендерною ознакою: в оплаті праці, в механізмі ухвалення рішень, присутності жінок у владних структурах, але ситуація залишається майже не змінною. Підписання Україною багатьох міжнародних документів вимагає їхньої імплементации, з метою досягнення відповідних соціальних стандартів, які б означали не лише відповідність демократичним нормам, а й сприяли б сталому розвитку українського суспільства.

Гендерна політика Європейського Союзу має свою еволюцію, яка хронологічно збігається з етапами економічної та політичної інтеграції країн Європи: починаючи від рівної оплати праці й соціальних гарантій в межах трудових відносин до розгалуженої системи принципів, засобів та механізмів реалізації рівних можливостей та прав жінок та чоловіків в усіх сферах життєдіяльності на теперішньому етапі.

Гендерна політика – це комплексна цілеспрямована діяльність держави, міжнародних та недержавних організацій щодо інтегрування гендерного підходу для ліквідації в суспільстві усіх форм дискримінації за ознакою статі. Вона є не окремим напрямом державної політики, а інтегруючим компонентом усіх складових політики держави, що враховує її вплив на представників різної статі [5 с. 13].

Повно й масштабно питання гендерної рівності в ЄС оформилося вже в ХХІ ст. Підписаний 2007 року Лісабонський договір більше, ніж усі попередні договори, орієнтований на розвиток демократії та захист прав людини у відповідності до Хартії основних прав ЄС [6]. Відтепер ЄС визнає рівні права

жінок та чоловіків в усіх сферах, і принцип рівноправ'я допускає застосування заходів «що передбачають особливі переваги для недостатньо представленої статі» (ст. 23); забороняє будь-яку дискримінацію (ст. 21).

Важливий кроком для ЄС стало схвалення Європейською комісією «Дорожньої карти для досягнення рівності між жінками та чоловіками 2006 – 2010» [1]. В цьому документі зміст гендерної політики визначається шістьма пріоритетами: рівна економічна незалежність чоловіків та жінок; примирення приватного та професійного життя; рівна участь в ухваленні рішень; викорінення всіх форм гендерно зумовленого насильства; ліквідація гендерних стереотипів; просування гендерної рівності в у зовнішніх справах й політиці розвитку. В такий спосіб європейці отримали новий дороговказ та конкретні напрямки в досягненні гендерної рівності, які потребували застосування нових підходів.

Для реалізації гендерної політики всі інститути ЄС мають запроваджувати проблематику рівності між жінками та чоловіками в усі сфери політики, в усі програми на всі рівні ухвалення рішень. Такий підхід отримав назву гендерного мейнстримінгу. Гендерна пріоритетизація передбачає (ре)організацію, вдосконалення, формування та оцінку політичних процесів у такий спосіб, щоб учасники та учасниці процесу прийняття політичних рішень використовували гендерний підхід в усіх галузях політики і на всіх етапах. Існуючі відмінності між чоловіками та жінками враховуються для визначення негативних наслідків, а не підтримки нерівностей чи ієрархій, які склалися у суспільстві [4 с. 11]. Така методологія – сукупність принципів, практик та постійного моніторингу за станом справ – цілком себе виправдовує. Створений механізм отримав назву подвійного підходу (dual approach): втілення політики «гендерної пріоритетизації» (gender mainstreaming) та ініціювання спеціальних заходів (specific measures) [4 с. 10].

Спеціальні заходи у гендерній політиці на рівні ЄС – це законодавство, інформаційно-просвітницькі кампанії, фінансові програми. Мета цих заходів полягає у розв'язанні конкретних проблем, таких як різниця в оплаті праці, брак представництва жінок, наприклад, у певних сферах зайнятості тощо.

Рівність у прийнятті рішень була названа у 2010 році президентом Європейської Комісії Жозе Мануелем Баррозу у «Жіночій Хартії» [3] одним з ключових принципів політики гендерної рівності на рівні ЄС. Черговим значущим документом ЄС стало схвалення «Стратегії забезпечення рівності між жінками та чоловіками (2010-2015)» [2], яка стала логічним продовженням Дорожньої карти й наслідувала пріоритети Жіночої Хартії.

Одним із міжнародних механізмів залучення жінок до політики вважаються компенсаційні дії або позитивні заходи (affirmative actions) – спрямовані проти дискримінації за ознакою статі, є спеціальними, зазвичай тимчасовими заходами щодо подолання наслідків дискримінації, яка мала місце в минулому або триває, для створення фактичної рівності можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок. Вони можуть охоплювати широкий спектр заходів. На сьогоднішній день гендерні квоти є доволі поширеними позитивними діями на політичній арені майже усіх країн ЄС.

Безумовним викликом для ЄС є задача узгодження усіх національних механізмів країн-членів та держав, які прагнуть членства ЄС в питаннях реалізації гендерної стратегії. Особливу увагу слід приділити навчанню державних службовців та інших спеціалістів для досягнення гендерної рівності.

Хоча європейські країни є безумовними лідерами в реалізації рівних можливостей та прав, проте спостерігається розрив між формальними політиками і реальним прогресом на рівні окремих країн-членів, а до поставленої мети ще далеко.

Гендерна складова є одним з засадничих принципів ЄС, тому Україна має уважніше ставитися до питань гендерної рівності. Запровадження європейських практик гендерної політики в Україні, які гарантуватимуть рівні умови та можливості для обох статей, забезпечать соціальну рівновагу, позбавлять дискримінації та сприятимуть ефективному розвитку українського суспільства.

Ситуація в сьогоднішній Україні потребує реалізації послідовної державної гендерної стратегії, системної співпраці з цього питання з органами влади державного управління, наукових і навчальних установ, засобів масової інформації та широких верств громадськості й громадських організацій. Досягнення та дотримання гендерних стандартів є не тільки індикатором

рівності та демократії і суспільстві, а й обов'язковою вимогою ЄС щодо набуття повноправного членства.

#### Список використаних джерел

1. Roadmap for equality between women and men (2006-2010) // Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV%3Ac10404>
2. Strategy for equality between women and men – 2010–2015, Summarize of EU legislation // Електронний ресурс. – Режим доступу: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy\\_equality\\_women\\_men\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy_equality_women_men_en.pdf)
3. Strengthening the commitment to equality between women and men: a women's charter // Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:em0033>
4. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики // Міжнародний центр перспективних досліджень. – К., 2015 – 44 с. – Електронний ресурс. – Режим доступу [http://icps.com.ua/assets/uploads/files/gender\\_block\\_20150518\\_interactive\\_stronger\\_together.pdf](http://icps.com.ua/assets/uploads/files/gender_block_20150518_interactive_stronger_together.pdf)
5. Оніщенко І. Г. Гендерна політика Європейського Союзу: порядок денний для України / І. Г. Оніщенко // Вісник Маріупольського державного університету Сер. : Філософія, культурологія, соціологія. - 2012. – Вип. 4. – С. 12-15. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vmdu\\_fks\\_2012\\_4\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vmdu_fks_2012_4_4).
6. Хартія основних прав ЄС // Електронний ресурс. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_524](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_524)

**Тонконог С. П.,**

*підприємець*

#### **ЖІНКА У БІЗНЕСІ: ПОГЛЯД ПІДПРИЄМЦЯ**

Жінка в бізнесі – це “слабка стать” у бізнесі, але умови і вимоги, які висуваються до неї нічим не відрізняються від тих, що пред’являються до чоловіка. Такі правила гри. Досить часто у підприємстві ситуація складається таким чином, що, якщо ці правила змінюються на користь жінки, то – це не бізнес, а особисті стосунки, якщо на користь чоловіка, то – це порушення прав жінки, чи просто відсутність культури співіснування. Бізнес – це справа, діяльність, ціль, якої отримання прибутку, але, загалом, її мета – суспільна користь.

Тендітність та привабливість жіночої статі визначає й специфіку підприємницької діяльності жінок. На державному рівні декларується гендерна рівність у бізнесі, хоча у повсякденному житті жінка досить часто стикається зі значними труднощами, коли починає власну справу. І, перш за все, це неповага до неї за статевою ознакою. Не поодинокі випадки, коли жінка, що досягла успіху в бізнесі чує: “Така гарна, а змогла”. Мабуть, витoki таких ситуацій слід шукати в морально-етичному кліматі певних соціальних груп. Вважаємо, що відношення у бізнесі між жінкою та чоловіком складаються на рівні культури цих відношень.

Специфіка підприємницької діяльності створює такі умови, коли особи жіночої статі набувають рис характеру чоловіка. Цьому сприяють жорсткі обставини розвитку бізнесу, таке собі, виживання, відсутність культури відношень та поваги до партнера. Але ставлення до жінки в бізнесі формується не тільки за статевою ознакою, а, перш за все, за її діловими та партнерськими якостями. Незважаючи на те, що підприємництво в Україні має яскраво виражений патріархальний характер, чоловіки визнають жінку діловим партнером, якщо вона має названі вище риси бізнесмена. Звичайно чоловіки не завжди це демонструють. Впевненість, мудрість та увага – це ті властивості, які сприяють реалізації жінки у бізнесі і поважному ставленні до неї колег чоловіків. Таким чином справи здійснюються на паритетних засадах.

Історія знає багато прикладів, які демонструють силу духу та вольові якості “слабкої статі”. Згадаємо, Роксолану, Лесю Українку, Софію Русову, Коко Шанель, Мері Кей, Опра Уінфрі, Маргарет Тетчер та багато інших відомих жінок. Це ті постаті, які своїм особистим життєвим шляхом, сприяли формуванню поважного ставлення до жінки не просто як до особи за природною ознакою, а, в перше чергу, як до особистості, повноправного члена суспільства.

Психо-генетичний портрет жінки – це духовність, мати, берегиня домашнього вогнища, чоловіка – це матеріальність, добувач, захисник, воїн, завойовник. Чоловік не народжує дітей, зазвичай, не веде домашнього господарства. Традиційно склався стереотип чоловічої й жіночої сфери діяльності. На чоловіка покладається важка фізична праця, наприклад, лісоруб,

будівельник, сталевар, шахтар тощо. Але умови сьогодення вносять корективи у такий розподіл заняття за статевою ознакою. Ми можемо спостерігати, як жінка звалює на себе важку фізичну роботу по господарству, якщо вона проживає сама, і не може сподіватися на чоловічу силу. Тобто, при всій її тендітності, красі, фемінності вона перевтілюється у таку собі “тяглову силу”, яка забуває про свої природні межі, якщо мова йде про виживання її та її дітей. Досить часто, в бізнес жінку штовхають обставини, які вищі за її природні здібності. І поводить вона себе там аналогічно до кризових крайніх ситуацій. Мабуть це одна з основних умов формування жінки-бізнесмена.

Згідно чинного законодавства батько, на рівні з матір'ю, може перебувати у декретній відпустці по догляду за дитиною. Але, зазвичай, для маленької дитини краще, якщо доглядає за нею матуся. Слід визнати, що іноді обставини диктують такі умови, що батько й мати повинні мінятися функціями. Але, на нашу думку, – умови залежать від нас, як від чоловіка, так і від жінки. Треба визнати, що встигнути все одночасно неможливо – успіх в одній сфері, змушує нести втрати в іншій. Ми знаємо і чоловіків, і жінок, які настільки захоплюються бізнесом, що втрачають і сім'ю, і дітей, як це сумно не звучить, але такі випадки не поодинокі. У кожного в житті – є своя роль і сюжетна лінія. Наскільки успішно вона буде обрана, настільки щасливою і гармонійною буде людина.

Але повернемося до теми наших роздумів. Жінка може займатися будь-якою справою, це її унікальна спроможність, хоча це істотно й змінює її сутність, але вона не машина і встигати все не може. У контексті цього, цікава наступна аналогія. Чоловік просто долає дистанцію на біговій доріжці, а жінки біжить по ній з подоланням бар'єрів: їй багато чого треба встигнути і вона скрізь, в усе вникає, і, як результат, у неї не вистачає часу на себе.

Гендерний паритет передбачає дотримання квоти співвідношення чоловіків та жінок в органах усіх гілок влади. В бізнесі ця проблема проявляється в інших аспектах та формах, і рівень суспільного розвитку, є тут визначальним фактором.

## **МОДЕРНІЗАЦІЯ ОСВІТИ: ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР**

Потреби сучасного гуманітарного розвитку України вимагають модернізації освіти, становлення її як цілісної системи, яка б відповідала інтересам українського державотворення, урахувала європейський та світовий досвід. Процес оновлення змісту та форм освіти суперечливий і неоднозначний, проте від його ефективності залежатиме багато – долучення України до світового освітнього простору, консолідація української нації, збереження культурної самобутності українського народу.

Важливим кроком у напрямку модернізації освіти є входження України у європейський освітній простір та приєднання до Болонського процесу. Цей рух освітніх національних систем до єдиних критеріїв і стандартів, як підкреслюють сучасні фахівці в царині філософії освіти, «є своєрідною відповіддю на виклики глобалізації, становлення інформаційного суспільства, посилення міграційних процесів, мобільності ринку праці, між культурних обмінів, а головне – об'єктивно сформованої потреби навчитись «жити разом», зберігаючи власну етнічну, культурну, релігійну і т.п. різноманітність й, одночасно, розуміючи й поважаючи один одного у відповідності зі спільними нормами і стандартами» [1, с.191].

Освіта відображає стан та поступ сучасного суспільства, ілюструє різноплановість, складність неоднозначність суспільних процесів і явищ. Нові реалії існування в глобалізованому світі загострюють потребу її модернізації – удосконалення змісту, форм і методів організації як з урахуванням позитивного досвіду розвитку освіти у країнах ЄС та набутого власного досвіду, комплексного, цілісного, всебічного, якісного оновлення ланок освітньої системи й усіх сфер освітньої діяльності відповідно до вимог сучасного життя. Актуальною, отже, стає потреба перегляду змісту і призначення освіти з метою



переорієнтації її на дотримання демократичних принципів: свободи, справедливості, відповідальності, егалітарності (рівності прав і можливостей), інклюзивності, толерантності, недискримінації.

Одним із важливих напрямків модернізації освіти є її трансформація в плані підвищення чутливості до проблем гендерної рівності та дискримінації загалом. Пошуки нових стратегій удосконалення системи освіти нині слушно супроводжуються переглядом ролі та значущості гендерної освіти в навчальному процесі. Ці тенденції відображені у працях таких дослідниць, як Т. Голованова, Т. Ісаєва, Т. Кліменкова, Н. Монахова, Н. Світайло, Г. Омельченко, Л. Шалаєва та ін. Спираючись на доробок вищезазначених вчених, ставимо дослідницьку *мету* – проаналізувати гендерний вимір модернізації освіти. Реалізація даної мети передбачає вирішення наступних *завдань*: окреслити сучасні глобальні задачі, які стоять перед освітою в цілому, й гендерною, зокрема; визначити базові принципи та основні стратегічні напрямки модернізації освіти у напрямку її демократизації.

Модернізація освіти неможлива без пошуку пріоритетів та визначення стратегій для філософії освіти XXI ст. Сучасні виклики та глобальні задачі, які стоять перед освітою в цілому, досить вдало окреслив голова міжнародної комісії ЮНЕСКО по освіті Жак Делор в доповіді «Освіта: прихована скарбниця» (1997): навчитись пізнавати, навчитись робити, навчитись жити разом [2]. Ці ідеї відображені в національній стратегії розвитку освіти в Україні, де основними стратегічними напрямками державної освітньої політики визначені: реформування системи освіти на основі філософії «людиноцентризму» як стратегії національної освіти, оновлення законодавчо-нормативної бази системи освітніх моделей, побудова ефективної системи національного виховання, розвитку і соціалізації дітей та молоді, забезпечення доступності та неперервності освіти впродовж життя, розвиток наукової та інноваційної діяльності, інформатизація освіти, забезпечення національного моніторингу системи освіти, створення сучасної матеріально-технічної бази освіти [3, с. 49].

Основними стратегічними напрямками модернізації освіти у напрямку її демократизації мають стати: 1) посилення загальнодержавного сприяння становленню освіти як цілісної системи, яка відповідала б викликам

інформаційно-глобалізованого середовища; 2) забезпечення розвитку освіти на основі поєднання нових концептуальних підходів, сучасних тенденцій наукової і світоглядної думки та надбань вітчизняних мислителів-педагогів, які нині не втратили своєї методологічної значущості і перегукуються з настановами сучасного реформування освіти; 3) переорієнтація освіти на особистість, пріоритетне врахування закономірностей навчання і становлення особистості, динаміки інноваційних процесів, а також адекватних принципів організації навчально-виховного процесу; 4) чітке фіксування соціально-гуманітарної складової у вищій школі як основи світоглядної культури фахівця не лише як професіонала у певній галузі, але й, насамперед, як свідомого громадянина своєї держави; 5) підготовка нової генерації педагогічних кадрів (педагогів, здатних до самоосвіти, постійного самовдосконалення, розвитку творчого мислення, набуття комунікативних компетенцій тощо); 6) інтеграція освіти і науки, посилення наукового потенціалу вищої школи; 7) посилення демократизації управління освітньою сферою, впровадження інноваційних моделей управління закладами освіти, розширення автономії ВНЗ шляхом запровадження дієвої системи самоврядування.

Всі ці стратегічні напрямки модернізації освіти здатні мінімізувати негативний вплив глобалізації і посилити її позитивні наслідки. Тобто з одного боку – скоординувати і впорядкувати різноманітність стихійних і некерованих процесів світової культурної системи, а з іншого впровадити освітні стратегії у їх гармонічному поєднанні з історичними традиціями та ментальними цінностями українського народу.

Невід'ємною складовою процесу модернізації освіти є впровадження гендерного підходу. Одна з головних цілей розвитку тисячоліття, прийнятих ООН у 2000 році – дотримання гендерного паритету. В рамках її реалізації в Україні створена нормативно-законодавча база, яка закріплює наміри подолати гендерну нерівність у правовому полі. Йдеться про Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків», постанови Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1834 «Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року», від 5 вересня 2007 р. № 1087 «Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності,

демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми», від 26 вересня 2013 р. № 717 «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року».

Важливим кроком у напрямку реалізації гендерного підходу в освіті стало створення програми стратегії упровадження гендерної рівності та недискримінації «Освіта: гендерний вимір – 2020» [4], яка сприятиме просуванню гендерної політики в Україні. Стратегія містить перелік принципів, визначає мету, стратегічні цілі, завдання, цільові групи, сфери впровадження та реалізації державної політики гендерної рівності та недискримінації в освіті. Серед її базових принципів: дотримання демократичних цінностей свободи, справедливості, егалітарності (рівності прав і можливостей), толерантності, недискримінації; відкритості, прозорості, цілісності.

Обговорення проекту стратегії ініціювала Всеукраїнська мережа осередків гендерної освіти до якої входить і Центр гендерної освіти Чернігівського національного технологічного університету. Під час заходів, проведених Мережею, було проаналізовано основні положення стратегії «Освіта: гендерний вимір – 2020» та напрямки співпраці осередків гендерної освіти з Міністерством освіти та науки України та керівництвом ВНЗ. Члени Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти висловили підтримку основних стратегічних цілей стратегії: комплексного впровадження гендерної рівності та недискримінації до освітніх регуляторно-нормативних документів; удосконалення організації та змісту навчально-виховного процесу на засадах гендерної рівності та недискримінації; 3) створення професійної спільноти фахівців/чинь із питань гендерної рівності та недискримінації.

Механізми реалізації даних цілей достатньо різноманітні. До них належать проведення гендерної експертизи як нормативної бази освітньої сфери, так і навчально-методичного забезпечення дисциплін; здійснення гендерного аналізу та аудиту; посилення кадрового потенціалу навчальних закладів, здатного забезпечити впровадження ідей гендерної рівності та недискримінації в освітній процес тощо.

Таким чином, модернізація освіти у напрямку її демократизації неможлива без розробки освітніх стандартів з урахуванням гендерної

складової, формування гендерночутливого освітнього середовища у закладах освіти, практичної реалізації принципів відкритості, толерантності, діалогічності, відповідальності у виховному процесі, розвитку гендерних досліджень та налагодження ефективної наукової комунікації та співпраці.

#### Список використаних джерел

1. Губерський Л. Філософія як теорія та методологія розвитку освіти. / Губерський Л., Андрущенко В. – К.: «МП Леся», 2008. – 516 с.
2. Делор Жак Образование – сокровище сокровище. UNESCO, 1996. – Университетская книга. – 1997. – № 4. – с. 48-59.
3. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 рр.: [електронний ресурс]. – Режим доступу: <chrome-extension://oemmnrcbldboiebfnladdacbfmadadm/http://mon.gov.ua/images/files/news/12/05/4455.pdf>.
4. Освіта: гендерний вимір – 2020 [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mon.gov.ua/citizens/zv'yazki-z-gromadskistyuu/konsultacziyi-z-gromadskistyuu/gromadske-obgovorennnya-2016.html>.

**Юда Л. А.,**

*доцент, кандидат педагогічних наук,*

*доцент кафедри археології, етнології та краєзнавчо-туристичної справи,*

*Чернігівський національний педагогічний університет імені Т. Г. Шевченка,*

*радник голови Чернігівської ОДА з гендерних питань*

## **ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНО-РОЛЬОВОГО СТАТУСУ ЧОЛОВІКІВ (ПРОБЛЕМИ ЧОЛОВІЧОГО ГЕНДЕРУ)**

Гендерна рівність у більшості своїй сприймається як боротьба жінок за рівні права і можливості. Цей процес триває в Україні більше двадцяти років. Суспільство сьогодні готове вже обговорювати і сприймати право жінки на владу, дискримінацію за ознакою статі, становище жінок на ринку праці, сучасні демографічні процеси, значне зменшення народжуваності, погіршення стану здоров'я жінок і дітей, насильство над жінками. Ці проблеми, озвучені жіночими громадськими організаціями, обговорюються на державному рівні. Їх визнання і намагання вирішити поставили на другий план, відтіснили проблеми соціально-рольового статусу чоловіків.

Наша мета – звернути увагу на те, що гендер – це поняття, яке стосується не тільки жінок, а це категорія, яка стосується обох статей.

Отже, **гендер** – соціальна особливість статі людини на відміну від біологічної статі. Це соціально-рольовий статус, що визначає соціальні можливості людини – чоловіка і жінки - в усіх сферах життєдіяльності [7].

У наш час задекларовані права та можливості особистості, незалежно від статі, реально не дотримуються, упереджене ставлення й гендерна дискримінація продовжують відтворюватися, жінки та чоловіки як соціальні спільноти загалом мають неоднаковий доступ до соціальних статусів, ресурсів, привілеїв, престижу, влади.

Чоловіки є частиною нашого суспільства, вони, як і жінки, відчують сьогодні на собі соціальну дискримінацію, або втрату прав за гендерною ознакою в усіх сферах життя: трудовій, соціально-економічній, політичній, духовній, побутовій. Соціальна дискримінація призводить до зниження соціального статусу і є однією з форм насилля над особистістю.

Проблеми чоловічого гендеру обґрунтували М. Кімел, Р. Коннел, Д. Херн. Одним із перших в Україні актуалізував проблеми чоловічого соціуму В. Кравець. Як теоретик гендерної педагогіки він аналізує злам традиційної системи гендерної стратифікації, різке ослаблення поляризації жіночої і чоловічої соціальних ролей і на цьому тлі виокремлює індикатори, за якими ми можемо підкреслити гендерні проблеми чоловіків.

Ще у 2007 році заступник директора Інституту демографії і соціальних досліджень Е. Лібанова наголошувала на проблемі зменшення продовжуваності життя українських чоловіків. Особливості психологічного чоловічого здоров'я досліджує Міжнародний інститут глибинної психології. С. Рясенко називає причини, які скорочують чоловічий вік.

На новий сучасний рівень виводить дослідження гендеру О.Кісь. Вона розглядає гендер як соціальний конструкт, реальну існуючу систему міжособистісної взаємодії, за допомогою якої створюється, підтверджується та відтворюється уявлення про чоловіче та жіноче як категорії соціального рівня. На думку вченої, сучасні гендерні дослідження головну увагу зосереджують не стільки на проявах гендеру, скільки на механізмах його відтворення. У межах історичних дисциплін з'явилася нова галузь – історична андрологія (у відповідь на розгортання історичної фемінології 80-х). Отже, зроблено вагомий крок до

становлення справді гендерної історії – історії взаємин статей чи то історії розвитку гендерної системи [5].

Проблеми андроцентризму, маскулінності, соціальної нерівності чоловіків знайшли своє відображення у працях Т. Берегової, Т. Бурейчак, А. Денисенко, В. Карпової, Т. Марценюк, Д. Попової, Н. Прилипченко, Л. Северіної.

Незважаючи на наявність наукових досліджень і висновків, гендер чоловіків залишається, на думку Т. Бурейчак, питанням нетривіальним і таким, що потребує пояснення. Водночас досліджувати проблему гендеру чоловіків недостатньо лише тому, що в чоловіків також є гендер. Набагато важливіше розуміти, чому і як гендер чоловіків відтворює та кристалізує систему, в якій вони отримують привілейоване соціальне становище [1, с. 2].

На рівні суспільства ми звикли сприймати маскулінний характер влади (чоловічу більшість у депутатському корпусі), домінування чоловічої форми у формуванні багатьох престижних професій та посад (президент, професор, експерт, менеджер, адвокат, тощо), а це, в свою чергу, формує відповідні очікування щодо того, хто їх повинен займати [1, с. 2].

У нашому суспільстві бути чоловіком – мати можливість отримувати низку соціальних переваг (кар'єрне зростання, більша на 25 % заробітна плата, менше навантаження в домогосподарстві, нижчі вимоги щодо привабливої зовнішності та необхідності слідувати нормам поведінки). Таке стереотипне сприйняття неперевершеності власного соціально-рольового статусу заважає чоловікам розгледіти проблеми свого соціуму. Тим влучнішими стають факти, які як „гром серед ясного неба”, доходять до свідомості чоловіків:

- тривалість життя чоловіків майже на 10-12 років менша за тривалість життя жінок, середній вік, до якого доживають українські чоловіки – 62 роки, що несприятливо впливає на суспільство;

- чоловіки частіше перебувають у стані стресу і складніше переносять стресові ситуації, про що свідчить смертність чоловічого населення у віці 28–46 років, яка перевищує жіночу в 4 рази;

- на чоловіка покладається роль основного добувача у сім'ї, більшість чоловіків виявилися неготовими до нових економічних умов;

- невпевненість у завтрашньому дні, недостатність грошей у сім'ї призводять до депресії, провокують хвороби серця, суїцид;

- 57 % чоловіків із розірванням шлюбу позбавляються і батьківських обов'язків;

- 30 % бездітних сімей не мають дітей через безплідність чоловіків;
- тюрми заповнені в основному чоловіками;
- катастрофічно розвивається чоловічий алкоголізм, наркоманія [10].

Усе частіше на сторінках ЗМІ зустрічаються публікації на кшталт: „Згідно з новим дослідженням, чоловіки, а не жінки - слабка стать. Учені з'ясували, що у жінок, вагітних хлопчиками, більше шансів розвитку ускладнень під час вагітності, а також вище ризик проблемних або передчасних пологів.

У доповіді, представленій ізраїльській Спільноті з гендерно-орієнтованої медицини, професор Марек Глезерман каже: „ У чоловіків, як відомо, менше тривалість життя, вони сприйнятливі до інфекції і з меншим успіхом протистоять захворюванням, ніж жінки”[8].

Є ті, хто вважає, що слабкість чоловіків обумовлена генетично. Відомо, що жіноча хромосома має формулу XX, а чоловіча - XY. Виявляється, X-хромосома містить у собі гени, що захищають наш організм від багатьох хвороб.

Медична статистика говорить про те, що чоловіки частіше, ніж жінки, страждають від різних інфекцій, запалення легенів і шлункових хвороб, у них менш розвинений процес кровотворення. Хірургічна операція набагато більше небезпечна для чоловіка, ніж для жінки з цим же діагнозом [9].

Сьогодні саме чоловічу частину населення можна назвати слабкою статтю. Адже, за словами фахівців, у чоловіків вищий ризик розвитку різних відхилень у здоров'ї. Вони частіше, ніж жінки, страждають ожирінням, раковими і серцево-судинними захворюваннями.

На думку вчених, першочергова причина такої невтішної ситуації полягає в неправильному способі життя - нездоровому харчуванні, зловживанні алкоголем, палінням і недостатності фізичних вправ.

Ще один висновок, який зробили фахівці: серед представників чоловічої статі більше самогубців. Жінки, на думку психологів, незважаючи на всі складності життя, здатні краще адаптуватися до обставин і швидше знаходити причини для відчуття радості і щастя [2].

На необхідності аналізу проблем чоловічого соціуму і їх розв'язання наголошує В.Кравець. Обґрунтовуючи предмет і завдання гендерної педагогіки, вчений наголошує на необхідності перебудови системи освіти і її адаптації до нових реалій і вимог.

Він намагається звернути увагу на причини проблем чоловічого соціуму. Останнім часом, на його думку, жінки стали активнішими, ніж чоловіки, і радикальний жіночий рух за емансипацію призвів до псевдоемансипації: жінки стали активно освоювати традиційно чоловічі професії, захоплюватися силовими видами спорту [4, с. 3]. Стало помітним прагнення жінок до диктату. Сьогодні все частіше жінки займають вище службове і соціальне становище. У політичній сфері змінюються гендерні відносини. Чоловіки поступово втрачають монополію на публічну владу. Змінюються самі культурні стереотипи маскулінності і фемінінності. Серйозні трансформації відбуваються у шлюбно-сімейних стосунках. Суттєво змінюється характер соціалізації дітей.

На думку В. Кравця, зберігається довічна чоловіча потреба відрізнятись від жінок. „Відокремлення, відмежування від первісно-жіночого, материнського начала – необхідний аспект чоловічої самоідентифікації. Бути чоловіком – значить передовсім не бути жіночним. Маскулінність – це реактивне утворення, протест проти материнської опіки, що розповсюджується пізніше на всіх жінок. Цей розрив необхідний. Надто ніжна і одночасно владна материнська любов робить хлопчика пасивним, непристосованим до життєвих труднощів. Однак це відокремлення хворобливе і травматичне. Один із засобів його психологічного виправдання і легітимізації – чоловіча ненависть до жіночності” [4, с. 5]. Ці приклади свідчать про необхідність перегляду всієї системи традиційної освіти, потребують відходу від патріархальних традицій школи, яка ще свідомо побутує сьогодні.

Наведені приклади свідчать, що проблеми чоловічого соціуму за масштабністю і глибиною не менш суттєво значущі, аніж жіночі. У суспільстві продовжує накопичуватися різка поляризація жіночої і чоловічої соціальних ролей, що заважає конструктивному і продуктивному розвитку суспільства. І вихід із цієї ситуації полягає в тому, щоб на ділі змінити концепцію „поліпшення становища і захисту жінок” на концепцію „гендерного



забезпечення розвитку, прогресу і справедливості двох соціумів – жінок і чоловіків”.

### Список використаних джерел

1. Бурейчак Т. Гегемонія чоловіків: від теорії до практики Т. Бурейчак // Гендерний журнал „Я”. – 2015. – 3 (39). – С. 2–5.
2. Вчені довели – чоловіки слабка стать // Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://znaj.ua/news/regions/58358/vcheni-doveli-choloviki-slabka-stat.html>
3. Громов Д. Мужайтесь / Д. Громов // Кореспондент. – 2007. – № 5 (244). – 10 февраля. – С. 38 – 40.
4. Кравець В. П. Гендерна педагогіка. Навчальний посібник / В. П. Кравець. – Тернопіль: Джура, 2003. – 416 с.
5. Кісь О. Гендерні студії в Україні: стан, проблеми, перспективи / О. Кісь // Незалежний культурологічний часопис „І”. – 2000. – 17 серпня.
6. Марценюк Т. М. Кімел: „Чим більш рівним є суспільство у гендерних питаннях, тим краще живуть чоловіки” / Т. Марценюк // Гендерний журнал „Я”. – 2015. – 3 (39). – С. 6–8.
7. Поняття та суть „гендера”. Основні парадигми інтерпретації гендерних відносин // Електронний ресурс. – Режим доступу: [http://cpk.org.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=670](http://cpk.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=670)
8. Чоловіки – слабка стать? // Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.exotik.com.ua/59333-choloviki-slabka-stat.html>
9. Чому чоловіки слабка стать? // Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.exotik.com.ua/8946-chomu-choloviki-slabka-stat.html>
10. Юда Л. А. Годі вже нам виглядати з-за чоловічого плеча / Л. А. Юда // Деснянська правда. 2007. – 11 січня. – С. 3.

**Для нотаток**

**Для нотаток**

# **ЧОЛОВІЧИЙ І ЖІНОЧИЙ СВІТИ: ПОШУКИ ГАРМОНІЇ**

*Матеріали  
круглого столу  
(м. Чернігів, 6 грудня 2016 року)*

Технічний редактор: *Гузь К. П.*  
Комп'ютерна верстка: *Ємець Н. А.*

Прийнято до друку 24.04.2017 р. Здано до друку 09.06.2017  
Формат 60x84/16. Папір офіс. Гарнітура Times New Roman. Друк - цифровий.  
Ум.-друк. арк. 3,25. Обл.-вид. арк. 1,91.  
Наклад 20 прим. Зам. № 1770.017.020.

Чернігівський національний технологічний університет  
14027 м. Чернігів, вул. Шевченка, 95.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи  
до державного реєстру видавців,  
виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції  
серія ДК № 4802 від 01.12.2014 р.