**РОЗДІЛ 1**

**Теоретико-методологічні засади ґендерних відносин**

# Ґендерні відносини і ґендерні дослідження

Україна ратифікувала основні міжнародні документи стосовно забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок: Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Цілі розвитку тисячоліття, визначивши для себе забезпечення ґендерної рівності як важливу складову подальшого розвитку та як один з пріоритетів державної політики. Ґендерна рівність – складова поняття рівності та рівних можливостей. Демократичне суспільство повинно надавати і чоловікам, і жінкам рівні можливості брати участь в усіх сферах життя. Ґендерна дискримінація у будь- якій соціальній сфері (як публічній, так і приватній) та у будь-якому інституті (від сім’ї до політики) є важливим питанням, яке в демократичному суспільстві має вирішуватися на державному рівні.

# Україна перебуває у процесі трансформації до демократичного суспільства. Хоча низку кроків для покращення стану ґендерних відносин вже зроблено (як-от, прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків і жінок» [1], Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [2], Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [3], Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року [4], Стратегія упровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2020 [], відкрито ґендерні центри, засновано численні жіночі організації, розроблено гендерне

Фемінізм намагався критично переосмислити загальноприйняте знання, накопичене чоловіками, і ґендерну політику, розроблену представниками «сильної статі». Серед макросоціальних теорій ґендера виділяють: структурний функціоналізм (М.Джонсон (M.Johson)), аналітичну теорію конфлікту (Дж.Чафетс (J.Chafetz)), теорію світових систем (К.Уорд (C.Ward)). Загалом теоретики цих трьох напрямків доходять до спільного висновку щодо суспільної ролі жінки: сім’я є тим місцем, яке в усіх культурах сприймається як основне місце саме жінки, так званою «жіночою» сферою. Сімейна (приватна) сфера життя суспільства вивчається у взаємодії з публічною сферою (переважно економікою, ринком праці). Тому теоретики здійснюють спроби пояснити ґендерну стратифікацію в суспільстві, зокрема, причини її виникнення. Представники мікросоціальних теорій ґендера (символічного інтеракціонізму та етнометодології) досліджують ґендерні питання на рівні міжособистісної взаємодії. Зокрема, вивчаються питання ґендерної ідентичності та ґендерної ролі.

Серед різновидів сучасної теорії фемінізму виділяють теорії ґендерної відмінності (наприклад, культурний фемінізм, біологічний фемінізм, інституційні феміністські теорії, теорії соціалізації, соціально-психологічний фемінізм, які вивчають, яким чином досвід жінок у більшості випадків відрізняється від досвіду чоловіків), ґендерної нерівності (як-от, ліберальний і марксистський фемінізми, які досліджують не просто відмінності між місцями жінок і чоловіків у суспільстві, а й нерівне, привілейоване становище чоловіків стосовно жінок), ґендерне пригнічення (наприклад, психоаналітичний фемінізм, радикальний і соціалістичний фемінізми, що досліджують питання влади і підпорядкування у сфері ґендерних відносин), структурне пригнічення (соціалістичний фемінізм, теорії міжсекційності (іntersectіonalіty), які до питань критики патріархату додають критику капіталізму і расизму). В теоріях фемінізму питання жінок і фемінності досліджується з різної точки зору. Наприклад, теоретики культурного фемінізму намагаються підкреслити високий статус традиційних «жіночих» цінностей (як-от турботливість, увага, здатність до співпраці), які необхідні, відповідно до їхньої думки, для успішного управління державою. З іншого боку, прихильники ліберального фемінізму вважають, що ґендерна рівність досягається шляхом перетворення основних суспільних інституцій – ринку праці, політики, сім’ї, засобів масової інформації тощо. Теоретики структурного пригнічення досліджують структури патріархату, капіталізму, расизму, гетероцентризму, показуючи, як їхня взаємодія впливає на відносини підпорядкування у суспільстві.

Таким чином, аналізуючи розмаїття напрямків феміністичної теорії, зазначимо, що фемінізм прагне привернути увагу соціологів до ґендерних відносин і ґендерної дискримінації загалом та проблем саме жінок, як такої статі, що пригнічується патріархатною системою суспільних відносин, зокрема. Як наслідок, з’являється новий напрямок в соціології – ґендерна соціологія (або соціологія ґендера), яка має на меті вивчення соціально обумовлених жіночих і чоловічих ролей, відносин між обома статями та їхніх позицій у суспільстві. Окрім того, низка дослідників, як-от М.Кіммел

(M.Kіmmel), М.Месснер (M.Messner), Р.Коннел (R.Connell), Дж.Херн (J.Hearn), Т.Едвардс (T.Edwards) та ін. роблять акцент на вивченні саме чоловіків та питань маскулінності як альтернативі дослідження жінок [10, с.17]. Розширення предметної сфери ґендерних досліджень виводить їх на якісно новий рівень як в теоретичній сфері, так і в ґендерній політиці, де ставиться питання забезпечення рівних прав і можливостей однаковою мірою для жінок і чоловіків.

Важливим етапом у розвитку ґендерної соціології був перехід до дослідження ґендерних відносин від мікрорівня до мезо- і макрорівнів, вивчення ґендера як соціальної інституції. Існує кілька інтерпретацій ґендерних відносин з точки зору інституційної парадигми. Інституційні засади регулювання ґендерних відносин досліджено з позиції соціально- конструктивістського підходу, втілення якого більш детально розглянуто на прикладі концептуалізації ґендерних відносин, запропонованих Дж.Лорбер, І.Хірдман, Р.Коннеллом.

У 1990-х рр. Дж.Лорбер (J.Lorber) пропонує нову парадигму ґендера – ґендер як соціальний інститут [11]. Ґендерна ідентичність з мікрорівня (де, згідно з Дж.Лорбер, вона постає як «індивідуальне відчуття ґендерного/ ґендерної себе як працівника/працівниці і члена родини» [11]) поширюється також на макрорівень – рівень суспільних інституцій. Ґендер є властивістю індивідів; ґендерні особи, набувши своєї ґендерної ідентичності, входять у суспільство, формуючи тим самим ґендерні інституції.

Відповідно до типології, розробленої Дж.Лорбер [11], *ґендер як соціальна інституція* містить такі складові:

* ґендерні статуси *—* соціально приписувані суспільством ґендери, норми та очікування для закріплення їх через поведінкову, жестикуляційну, лінгвістичну, емоційну, психологічну заданість; їх оцінка залежить від історичного періоду кожного окремо взятого суспільства;
* ґендерний розподіл праці – розподіл виробничої і домашньої праці між членами суспільства, які мають різні ґендерні статуси; чим вищим є статус, тим більш престижною та цінною є робота і нагорода за неї;
* ґендерні сімейні зв’язки: сімейні права та обов’язки для кожного ґендерного статусу;
* ґендерні сексуальні сценарії — нормативні зразки сексуального бажання і сексуальної поведінки для кожного ґендерного статусу;
* ґендерні якості особистості — комбінації характерних рис особистості, модельованих ґендерними нормами, відповідно до того, як носії різних ґендерних статусів повинні почуватися та поводитися;
* ґендерний соціальний контроль — формальні та неформальні схвалення й винагороди конформної поведінки та стигматизація, соціальна ізоляція, покарання і медичне лікування нонконформістської поведінки;
* ґендерна ідеологія — виправдання існування ґендерних статусів, надання їм різної оцінки у суспільстві;
* ґендерні образи — культурні репрезентації ґендера, втілення ґендера в символічній мові та творах мистецтва, що репродукують і легітимують ґендерні статуси; культура є однією з основних підтримувачів домінантної ґендерної ідеології.

Українська дослідниця Н.Лавріненко, перевіряючи запропоновану Дж.Лорбер типологію емпіричним чином, доходить висновку:

«запропонований методологічний підхід – розглядати ґендер як соціальний інститут – цілком працює як теоретична схема і забезпечує доволі адекватне наповнення емпіричними даними» [12, с.110]**.**

Іншим прикладом використання соціально-конструктивістської парадигми в аналізі ґендерних відносин на інституційному рівні виступає соціологічна теорія австралійського соціолога **Р.Коннелла** (R.Connell). Відповідно до його праці, ґендер насамперед стосується соціальних зв’язків, у рамках яких діють індивіди та групи людей [13, с.9]. Окрім того, ґендер слід пояснювати як структурну характеристику суспільства. Коннелл дослідив

ґендерні відносини на макросоціальному рівні суспільного життя. Р.Коннелл виділяє *ґендерний режим* інституції, який називає «звичною характеристикою організаційного життя» [13, с.36]. Школи, офіси, фабрики, спортивні клуби тощо виступають прикладами ґендерних режимів.

Ґендерні режими являються частиною більших утворень – ґендерного порядку суспільства, які також піддаються часовим змінам. Як зазначає Р.Коннелл, зазвичай ґендерні режими співпадають із загальним ґендерним порядком, хоча можуть і відхилятися від нього. Це відхилення від домінуючого ґендерного порядку у суспільстві з боку певного ґендерного режиму виступає важливим фактором зміни ґендерного порядку, адже зміни часто розпочинаються лише в одній сфері суспільного життя і лише згодом переходять на іншу.

Водночас, коли Р.Коннелл розглядає ґендерний порядок на рівні суспільства, ґендерних режими на рівні інституцій, то утворення на рівні індивідів, груп та організацій соціолог називає *ґендерними зв’язками*. Не усі ґендерні зв’язки стосуються взаємодій безпосередньо між чоловіками та жінками; деякі взаємодії відбуваються через посередництво, наприклад, ринку праці чи засобів масової інформації. Окрім того, до ґендерних зв’язків Коннелл включає також ієрархії всередині групи чоловіків чи жінок.

Р.Коннелл виділяє чотири виміри ґендера, які описують основні структури у сучасній системі ґендерних відносин [13, с.68]: відносини влади, відносини виробництва, емоційні відносини, символічні відносини. Патріархатна влада проявляється не лише у прямому контролі чоловіків над жінками, а також опосередковано через державу (як-от, у прийнятих законах). У сучасній економіці розподіл праці на переважно чоловічу та жіночу вбудований у процес економічного розвитку, в окремі продукти виробництва та послуги. Сексуальність (зокрема, поділ на гетеросексуальні та гомосексуальні відносини) стосується емоційної складової людини. Суспільство наповнене символами, які мають ґендерні значення. Ґендерний символізм присутній у мові, одязі, жестах, фільмах тощо.

Концептуалізацію ґендерних відносин, розроблену Р.Коннеллом у праці

«Ґендер і влада» («Gender and Power») [14], використала як теоретичне підґрунтя своєї теорії ґендерної системи шведська дослідниця І.Хірдман.

Основна ідея її теорії полягає в тому, аби «розвивати концепцію ґендерної системи . . . аналізувати, яким чином система змінилася, та як ця зміна вплинула на шведську політику загального добробуту» [15]. Свою теорію ґендерної системи Хірдман вибудовує як альтернативу *статево-рольовій теорії (sex role theory)*, яка спирається на рольовий дуалізм – чоловічі та жіночі ролі – тобто, на біологічну дихотомію, уникаючи при цьому обговорення аспектів влади.

І.Хірдман підтримує ідею створення «категорії . . . з таким самим статусом, як клас, національність, раса» [15]. Дебати щодо ґендерної теорії у Швеції стали більш поширеними протягом другої половини 1980-х рр. Традиційне (біологічне) пояснення різниці між двома статями вже не відігравало такої важливої ролі, як до того. Концепція ґендера принесла певну кількість засобів, аби зупинити дискусії про те, «якими жінки фактично є». Культурна, соціальна, інституційна перспективи стали більш важливими в ідеях про фемінність і маскулінність, які, фактично, можуть бути змінені. Загалом внесок І.Хірдман у соціологічне розуміння ґендерних відносин полягає у тому, що основна перспектива в дослідженнях була зсунута з

«жіночої» складової на обидва ґендери – як жінок, так і чоловіків – та взаємозв’язок між ними.

Використовуючи ідеї Р.Коннелла, Хірдман пропонує теорію ґендерної системи, побудовану на *владних відносинах*, які існують між чоловіками та жінками. Згідно з дослідницею, дві основні риси (чи логіки) характеризують ґендерну систему: логіка відокремлення між ґендерами і логіка чоловічої норми [15]. Окрім того, Хірдман детально аналізує відносини між чоловіками та жінками на основі теорії К.Пейтман (C.Pateman) про «сексуальний контракт» («sexual contract») [16, с.163]. Однак Хірдман модифікує його на

«ґендерний контракт» («gender contract»), який використовує в ширшому,

порівняно з Пейтман, значенні: «як спосіб абстрагування та аналізу простору .

. . між чоловіками і жінками та ідеї, неформальні та формальні правила і норми, які цей простір генерують за допомогою місць, завдань і якостей чоловіків та жінок у суспільстві» [15]. Розмаїття цих взаємозв’язків (чи «контрактів») між статями утворюють так звану «ґендерну систему» («gender system»)**.** Ця система дає чоловікам різні привілеї і, окрім того, відносини між чоловіками побудовані відповідно до жіночої субординації, як зазначає шведська дослідниця. Хірдман зауважує, що в окремих випадках чоловіки можуть боротися, аби захистити свої позиції у чоловічому середовищі.

Використовуючи концепцію ґендерної системи як аналітичний механізм, Хірдман досліджує останні два століття західної історії. Вона пояснює процес зміни ґендерної ідеології з точки зору історичного матеріалізму: «економічний бум викликав потребу у жіночій робочі силі, і, як наслідок, мала місце зміна ідеології» [17, с.38]. Згідно з дослідницею, економічний базис (чи суперструктура) впливає на ґендерну систему і створює ієрархію між публічною сферою (чи «продуктивною економікою», чи «великим життям»), де домінують чоловіки, та приватною сферою (чи «репродуктивною економікою», чи «малим життям»).

І.Хірдман критикують за ігнорування факту нерівності між жінками з огляду на їх расу, етнічність, клас, вік тощо. «Розмаїття жінок», яке згадує Хірдман як позитивний аспект її концепції ґендерної системи, порівняно зі статево-рольовим підходом, вона назвала не «нерівністю», а «відмінністю». Хірдман вивчає жінок як колективне утворення, гомогенну групу. І не дивлячись на той факт, що вона згадує у своїй праці відмінність між жінками (вживаючи термін «розмаїття жінок»), єдиною категорією, яку виділяє дослідниця – є клас.

Теорія ґендерної системи та ґендерних контрактів І.Хірдман була доповнена концепцією трьох *радянських ґендерних контрактів*, запропонованою дослідницями радянської та пострадянської ґендерної системи А.Тьомкіною та А.Роткірх[18, с.13]: офіційним (легітимним)

контрактом працюючої матері, повсякденним (тіньовим) і нелегітимним контрактами. Звернення до радянського минулого у нашому дослідженні є важливим для пояснення пострадянських ґендерних відносин в Україні.

Протягом радянських часів домінуючу позицію займав *ґендерний контракт працюючої матері*. Дослідниця жіночого руху в Україні М.Богачевська-Хом’як зауважує, що жіноче питання в СРСР залишилося суто суспільно-політичним питанням [19. с.236]. Відповідно до думки дослідниці, марксизм як ідеологія визволення жінок ефективний для відкриття можливостей освіти і зайнятості, досягнення правової рівності, забезпечення каналів спрямування жінок до сфери праці, зміни дискримінаційного законодавства. Радянська жінка була інтегрована у суспільство через активну участь в економіці. М.Богачевська-Хом’як зауважує: «права жінки зливаються з обов’язками матері, а жінка як автономна одиниця не існує. Існує жінка на службі держави, котрої вона не будувала» [19. с.236]. У той час, коли майже сто відсотків жінок працювали повний робочий день, держава була відповідальною за виховання дітей. Материнство вважалося чи не найбільшим обов’язком перед державою, роль батька була маргіналізованою.

*Тіньовий ґендерний контракт* стосується організаційного та комунікативного досвіду жінок у ситуації суцільного дефіциту продукції на ринку товарів та послуг. Після розпаду Радянського Союзу для певних жінок цей досвід став корисним у процесі інтеграції до нових соціо-економічних умов, зокрема, для відкриття власного бізнесу чи поїздок на роботу за кордон (див. табл. 1).

І, нарешті, *нелегітимний контракт* характеризує так звані «соціальні проблеми» часів радянського суспільства: гомосексуальність та проституцію, які були чи то криміналізовані, чи заборонені. На сьогодні, наприклад, в українському суспільстві залишається присутнім явище гомофобії, а ЛҐБТ (лесбійки, ґеї, бісексуали, трансґендерні люди) спільнота є стигматизованою групою.

Важливою характеристикою ґендерного порядку у радянські часи був розрив між офіційною ідеологією та повсякденними практиками. Додатково до оплачуваної роботи, жінки виконували майже всю домашню роботу, натомість, чоловіки, навпаки, вилучені із процесу догляду за дітьми [20, с.32]. Не дивлячись на можливість бути матеріально незалежними від чоловіків, радянські жінки вважали, що чоловік повинен бути головним годувальником у родині [21, с.55]. Відповідно, у пострадянські часи жінки й надалі схильні мати високі очікування від чоловіків щодо матеріальної підтримки родини, тобто, роль чоловіка-годувальника продовжує бути значущою для більшості жінок, які живуть уже в пострадянські часи.

У трансформаційний період, згідно з дослідженнями А.Тьомкіної і А.Роткірх [18, с. 12], контракт працюючої матері отримав різноманітні форми: окрім контракту працюючої матері, дослідниці виділяють ґендерні контракти *жінки, орієнтованої на кар’єру* (зокрема, бізнеследі), та *домогосподарки*. Окрім того, варто виділити *спонсорський ґендерний контракт*, який у пострадянські часи набув легітимності. Українська дослідниця ґендерних відносин О.Кісь розробила образи жінок в Україні періоду незалежності: жінка-Берегиня, жінка-Барбі, бізнес-леді та феміністка [22, с.45]. Модифікація ґендерних контрактів критикується з боку деяких дослідників, які трансформацію патріархатної моделі характеризують незареєстрованими чи пізніми шлюбами, зниженням рівня народжуваності дітей, міграцією та шлюбами з іноземцями [23, с.257].

Проаналізувавши підходи до вивчення ґендера на інституційному рівні, запропоновані Дж.Лорбер, Р.Коннеллом та І. Хірдман, доцільно зауважити, що основна суть цих підходів є подібною і полягає у тому, ґендерні відносини конструюються в процесі взаємодії індивідів, тобто, ці відносини є регульованими з боку інституцій, можуть бути зміненими, модифікованими чи деконструйованими.

Вивчати ґендерні відносини у чотирьох інституціях суспільства (політиці, економіці, сім’ї та культурі) – підхід, який використовується дослідниками для комплексного інституційного аналізу ґендерних відносин у суспільстві. Якщо проаналізувати міжнародні звіти та численні дослідження з ґендерної тематики, то нескладно помітити, що теорія Р.Коннелла береться за основу аналізу стану ґендерних відносин. У даному дослідженні ми також вважаємо за доцільне користуватися структурою ґендерних відносин, розробленою Р.Коннеллом для інституційного аналізу ґендерних відносин.

Беручи за основу концептуалізацію ґендерних відносин Р.Коннелла, виділяємо чотири основні інституції, в яких аналізуватимемо інституційні особливості регулювання ґендерних відносин – політика, економіка, сім’я (включно із сексуальними, емоційними відносинами) та культура (включно із ЗМІ, рекламою) (див. рис. 1).

Успішне регулювання ґендерних відносин на інституційному рівні передбачає вивчення як їх попереднього стану, так і наслідків запровадження певних заходів. Як зазначають дослідники, «перш ніж розробляти і впроваджувати нові технології, необхідно провести дослідження, накопичити емпіричні дані, щоб крок за кроком вивчати умови, причини і фактори, які обумовлюють підпорядковане становище жінки у суспільстві» [24, с.181]. Дослідження ґендерних відносин відіграють важливу роль у їх моніторингу та подальшому покращенні.

Під ґендерними дослідженнями ми маємо на увазі вивчення відносин між чоловіками та жінками, які передбачають ієрархію, наявність влади та підпорядкування. Деякі дослідники визначають ґендерні дослідження як напрямок наукової діяльності, спрямований на вивчення місця, ролі, активності, волевиявлення і самореалізації чоловіків і жінок у змінних історичних умовах соціального буття певної епохи [25, с.16]. Ґендерні дослідження не обмежуються вивченням лише так званого «жіночого досвіду»

– «жіночими дослідженнями», які виникли на початку 1970-х рр. в американських університетах [26, с.12], а досліджуватимуться відносини між чоловіками і жінками, в основі яких лежать питання ієрархії та влади.

Фахові ґендерні дослідження визнаються невід’ємною складовою успішної ґендерної політики. Як зазначає М.Арістова, «завдання ґендерних досліджень – зробити предметом аналізу раніше «невидимі» явища життя» [24, с.183]. Одна з особливостей ґендерних технологій у дослідженнях полягає у використанні якісних методів (глибинних інтерв’ю, дослідження окремих випадків – кейс стаді тощо).

Ми поділяємо застереження дослідниці О.Ключко щодо методологічної бази ґендерних досліджень [27, с. 54], яка слушно зауважує, що ґендер не доцільно вважати предметом дослідження, а радше методом, методологічною позицією, яка дає змогу інтерпретувати стать в історичному і соціокультурному контексті.

# Інституційні процеси і ґендерна політика

Зміни певного типу політичного і соціально-економічного устрою супроводжуються відповідними інституційними трансформаціями, запровадженням інституційних інновацій, які ґрунтуються на певній ціннісно- нормативній системі. Як зауважує соціолог С.Макеєв, представникам соціальних наук притаманна схильність займатися інституційною проблематикою; також помітно зростає інтерес до інституцій в економічній та політичній науках [28, с.5].

Низка класиків соціологічної теорії досліджували питання, пов’язані з інституційною тематикою. Так, починаючи з О.Конта та Е.Дюркгейма,

«категорія соціальних інститутів є ключовою в поясненні суспільного устрою» [29, с.98]. У структурно-функціональній теорії Т.Парсонс сформулював концепцію соціальних інституцій. Інститути координують соціальну дію, забезпечуючи тим самим її стійке функціонування. Згідно з Т.Парсонсом, соціальні системи покликані розв’язувати чотири фундаментальні проблеми: адаптацію (adaptatіon) – взаємозв’язок із зовнішнім середовищем; досягнення цілі (goal attaіnment) – раціональне впорядкування завдань, які стоять перед інституцією; інтеграцію (іntegratіon)

* підтримку взаємовідносин між індивідами, групами, спільнотами; підтримку латентних зразків поведінки (latent pattern maіntence)
* можливість підтримувати нормативний контроль. Пізніше у концепції неоінституціоналізму замість власне інститутів, саме суб’єкти (які підтримують чи змінюють ці інститути), так звані актори висуваються на перший план.

Під поняттям «соціальний інститут»мається на увазі постійно повторювані форми соціальної взаємодії, базовані на поєднанні цінностей, норм, ролей, статусів, груп, організацій, що з’являються і відтворюються для задоволення соціальних потреб.

М.Павенкова виокремлює чотири етапи розвитку інституцій [30]:

* доінституційний етап: характеризується виникненням нового соціального явища, яке, однак, ще не є легітимізованим індивідами, тобто, не бере активної участі в організації суспільного життя; важливо зазначити, що доінституційний етап соціального явища може передбачати його участь в організації суспільного життя, але ця участь незначна і великою мірою залежить від різноманітних обставин;
* етап інституціоналізації: пов’язаний з більш чітким функціональним визначенням певного соціального явища; характеризується початком легітимації інституту; надалі відбувається збільшення кількості функцій того чи іншого інституту, що супроводжується виокремленням головної функції;
* інституційний етап: саме на цьому етапі соціальне явище називають інститутом; наявність стійкості і впливу на соціальне життя свідчать про те, що інститут є легітимним;
* етап деінституціоналізації: розпочинається при довготривалому невиконанні інститутом своєї функції.

Таким чином, під інституціоналізацією ми маємо на увазі процес початку легітимації інституту, становлення його функціональної визначеності; результатом цього процесу виявляється створення певної інституції.

Вивчаючи інституційні зміни, дослідники звертаються до поняття «інституційної інновації». Під інституційними інноваціями розуміють створення нової інституції в межах вже існуючого інституційного і культурного контексту [31, с.96]. Інституційна інновація передбачає, що процес інституціоналізації відбувається на основі певних *культурних цінностей*. Соціолог К.Інхетвін (K.Іnhetveen) ілюструє теоретичні проблеми інституційної інновації на прикладі впровадження ґендерних квот в Німеччині та Норвегії [31, с.96].

У даному випадку рівна політична участь жінок і чоловіків проаналізована як процес регулювання ґендерних відносин. Різне ставлення в Норвегії та в Німеччині до питань ґендерного квотування пояснюється різними ціннісними орієнтаціями щодо рівності (відмінності) між чоловіками і жінками. Норвезька культура характеризується уявленнями про те, що жінки *відрізняються* від чоловіків. Таким чином, у основних публічних інституціях (зокрема, в політиці) повинні бути представлені обидві групи, оскільки вони *відмінні* одна від одної.

Відповідно до німецького досвіду, навпаки, жінки повинні бути представлені в політиці, оскільки вони є рівними (однаковими) з чоловіками. У Німеччині підтримується ідея рівних індивідуальних шансів для обох статей. Як зазначає К.Інхетвін, в процесі регулювання ґендерних відносин в обох країнах виявляються два різні типи ціннісних систем: у Норвегії увага привертається до різних цінностей, пріоритетів, досвідів чоловіків і жінок, наголос ставиться на питання ґендерної компліментарності обох статей; у Німеччині наперед висувається проблема структурної дискримінації жінок, наголошується фундаментальна рівність участі у публічному житті для обох статей [31, с.96].

Як доведено у дослідженні М.Вебера стосовно становлення капіталізму, легітимація процесу інституціоналізації включає певні генералізовані цінності [28, с.13]. На проаналізованому прикладі щодо ґендерних квот в Норвегії та Німеччині виділяються різні культурні цінності стосовно ґендерних відносин. Норвезький випадок з «фемінізмом відмінностей» («femіnіsm of dіfference») пов’язаний з традицією представництва усіх груп. З іншого боку, німецький приклад «фемінізму рівності» («femіnіsm of equalіty») наголошує на рівних правах і можливостях для чоловіків і жінок [31, с.96].

Розглядається цінність ґендерної рівності, яка передбачає досягнення рівного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. У нашій державі 8 вересня 2005 р. було прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок»[1]. Відповідно до цього Закону України (Розділ 1, ст. 1) ґендерна рівність трактується як: рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Рівні права жінок і чоловіків відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі; рівні можливості жінок і чоловіків рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

Інституційний механізм забезпечення ґендерної рівності ґрунтується на культурних цінностях [31, с.98]. Так, в Норвегії ґендерні квоти вважаються очевидним явищем, у той час, в Німеччині існує потреба постійно доводити цю очевидність, оскільки ґендерні квоти в партіях сприймаються політиками переважно як формальні правила, а не добровільні приписи і цінності рівних прав і можливостей. Процес інституціоналізації якраз має на меті вироблення такої *очевидності* (taken-for-grantedness), яка передбачає стабільність, що може бути забезпечена культурними цінностями чи раціональним інтересом [31, с.96].

Визнаною на глобальному рівні стратегією забезпечення ґендерної рівності є «ґендерна пріоритетизація**»** (gender maіnstreamіng) [32], яка була записана у Пекінській Платформі дій та затверджена офіційно на Четвертій Всесвітній конференції із становища жінок у Пекіні в 1995 р.

Ґендерна пріоритетизація застосовується, наприклад, в бюджетних процесах, так званому ґендерному формуванню бюджету: тобто, це – ґендерна оцінка бюджетів, використання ґендерного підходу на всіх рівнях бюджетного процесу та реструктуризація доходів і видатків з метою сприяння ґендерній рівності. Окрім того, серед політичних програм ЄС щодо забезпечення ґендерної пріоритетизації наука та дослідження відіграють важливу роль [33, с.205]. Щорічні дослідження населення ЄС (наприклад, «Євробарометр»), стосуються, зокрема, відчуття дискримінації за ґендерною ознакою, виділення найбільш дискримінаційних сфер суспільства тощо.

Забезпечення ґендерної рівності відбувається шляхом реалізації більш справедливої державної політики, ідеї рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок. Так, утвердження ґендерної рівності, наприклад, у Північних демократіях, де втілюється державна політика загального добробуту, пов’язане з цінністю соціальної рівності, яка притаманна мешканцям цих демократій.

Дослідниця ґендерної політики Н.Грицяк визначає державну ґендерну політику як дії органів державної влади з вирішення проблем забезпечення ґендерної рівності в суспільстві [34, с.125], а саме:

–забезпечення однакового суспільного статусу чоловіків і жінок;

–забезпечення однакових умов реалізації прав людини для чоловіків і жінок;

–забезпечення однакових можливостей використання соціальних і економічних ресурсів для чоловіків і жінок;

–забезпечення однакових можливостей для чоловіків і жінок робити свій внесок у національний, політичний, соціальний, економічний, культурний розвиток;

–забезпечення рівного права для чоловіків і жінок мати однакову користь від результатів їх діяльності.

В дослідженні ролі жінки у системі соціального відтворення Т.Журженко визначає ґендерну політику як «. . . умови, створювані в суспільстві діями (чи бездіяльністю) держави і її органів, в яких жінки змушені приймати рішення стосовно створення сім’ї, народження дитини, здобування освіти, вибору форми зайнятості, суміщення домашніх обов’язків і оплачуваної праці» [35, с.130]. Таким чином, ґендерна політика здійснюється органами державної влади, на рівні інституцій держави і політики. Якщо розмежовувати ґендерну політику з процесом регулювання ґендерних відносин, то доцільно зауважити, що друге явище відбувається на ширшому рівні, адже включає, окрім інституцій держави і політики, певні інші інституції, як-от освіту і науку, ЗМІ тощо. Ми досліджуємо переважно процес регулювання ґендерних відносин, маючи на увазі не лише державний рівень регулювання, а й інші вище перелічені інституції. Адже ґендерні відносини регулюються в межах усіх основних суспільних інституцій, тобто, усі інституції виконують регулятивну функцію.

У вітчизняній державній політиці стосовно забезпечення ґендерної рівності дослідники загалом звертають увагу чи то на так званий інституційний механізм, чи то на державний механізм забезпечення ґендерної рівності, чи на Національний механізм забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок. Як зазначає І.Лазар в огляді вітчизняних праць з питань ґендерних досліджень, інституційний механізм у державному управлінні є маловивченим [36, с.52], зокрема, і з точки зору ґендерних особливостей його трансформації.

Розглянемо детальніше національний механізм забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок, який прийнятий на міжнародному рівні. Так, згідно з Пекінською платформою дій (прийнятою на Четвертій Всесвітній конференції із становища жінок, Пекін, 1995 р.), основне завдання національного механізму забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок полягає у формуванні законодавства щодо питань ґендерної рівності і контроль за його виконанням; забезпеченні ефективного функціонування інституцій, відповідальних за реалізацію ґендерної політики в державі; забезпеченні розробки спеціальних програм, проектів, планів дій щодо питань ґендерної рівності; проведенні досліджень, навчання стосовно забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок. Тобто, згідно з Пекінською платформою дій, основні цілі функціонування національних механізмів формування ґендерної рівності – це розробка, реалізація, виконання, контроль, оцінка, пропаганда і мобілізація підтримки державної ґендерної політики.

Звітуючи черговий раз перед міжнародною спільнотою за виконанняКонвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Міністерство України у справах сім’ї, молоді та спорту у підготованому в 2007 р. шостому і сьомому об’єднаних періодичних звітах щодо виконання на державному рівні цієї Конвенції звертається до питання Національного механізму забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок[37], яке має на меті формування законодавства щодо питань ґендерної рівності і контроль за його виконанням, забезпечення ефективного функціонування інституцій, відповідальних за реалізацію ґендерної політики в державі, розробку спеціальних програм, проектів, планів дій щодо питань ґендерної

рівності, проведення досліджень, навчання стосовно забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок.

Натомість, у дослідженні як альтернативу національному механізму регулювання ґендерних відносин ми пропонуємо поняття «інституційні засади». Як було зазначено, національний механізм стосується переважно створення відповідних органів державної влади, відповідальних за регулювання ґендерних відносин, а також законодавства щодо питань ґендерної рівності, тобто, процес регулювання ґендерних відносин відбувається на рівні інституцій політики і держави, що ми вважаємо не достатнім для ефективного процесу регулювання ґендерних відносин.

Під інституційними засадамипроцесу регулювання ґендерних відносин ми маємо на увазі: по-перше, інституції, які регулюють ґендерні відносини в суспільстві (не лише інституції політики і держави, а також інституції освіти і науки, ЗМІ); по-друге, інституційні інновації, в основі яких лежить цінність ґендерної рівності; по-третє, усталені інституційні зв’язки між основними інституціями, залученими до процесу регулювання ґендерних відносин. Таким чином, національний механізм є звуженим тлумаченням інституційних засад процесу регулювання ґендерних відносин, які передбачають залучення більшої кількості інституцій, а також зв’язків між ними.

Аби дослідити інституційні засади регулювання ґендерних відносин, доцільно звернутися до досвіду тих країн, де ці засади з’явилися раніше і досягнули певного ступеню розвитку. Напрям трансформації ґендерних відносин в українському суспільстві є принципово таким же, як і в розвинутих західних суспільствах. Як було зазначено раніше, Україна ратифікувала низку міжнародних документів, де ґендерна рівність проголошена цінністю (Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Цілі розвитку тисячоліття), ухвалила Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків і жінок» і затвердила Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року та Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, МОН ухвалило Стратегію упровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2020 тощо.

Безумовно, важливо вивчати стан ґендерних відносин і особливості інституційних засад їх регулювання в Україні, однак для кращого розуміння вітчизняної ґендерної системи, дослідники звертаються до її глобального та міжнародного рівня. Зокрема, відомий російський соціолог І.С. Кон зазначає:

«Оскільки нові риси взаємовідносин чоловіків і жінок виникли, досягли певного ступеню зрілості та були усвідомлені на Заході значно раніше, ніж в Росії, вивчати їх слід перш за все на західному матеріалі і лише після цього дивитися, чи діють ті ж самі закономірності в Росії» [38, с.342]. Окрім того, на Заході значно більше, ніж в Україні наукових досліджень з тематики ґендерних відносин, що виступає як додатковий аргумент для використання міжнародного досвіду.

**РОЗДІЛ 2.**

**ҐЕНДЕРНІ ПРАВОВІДНОСИНИ ЯК ОСНОВНА СКЛАДОВА СИСТЕМИ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН**

# Європейський досвід та алгоритм дослідження ґендерної рівності у правовідносинах

Шлях самих жінок до визнання своїх прав був дуже довгим і розпочався ще наприкінці XІX – у першій половині XX століття з суфражизму – жіночого руху за отримання права голосу на виборах.

Суттєвий злам у цій ситуації припадає на часи активного розвитку капіталізму – першу половину XІX століття. Саме в ці часи розгорталися два різні, але рівною мірою значущі як для суспільства в цілому, так і для жінок зокрема процеси – масове поширення жіночої праці та поступове встановлення контролю за народжуваністю. Перший процес супроводжувався кризою родини в найнижчих прошарках територіальної громади, а також

робив жінку конкурентом чоловікові на ринку праці, загострював напруженість у соціальних відносинах між статями. «Протягом дев’ятнадцятого століття жінки в багатьох країнах домоглися: права на освіту; права на рівну з чоловіками працю та заробітну плату; права голосу та права бути обраними до різних гілок влади спочатку на місцевому, локальному рівнях, а потім й до вищих ешелонів влади; права брати участь у діяльності професійних та громадських орга нізацій, а також права на утворення власних жіночих організацій; права на розлучення та рівних прав у шлюбі; права на використання контрацептивів; права на державну допомогу по вагітності та пологах, відпустку по нагляду за дитиною» [53, с. 35].

Широке застосування «концепції ґендеру», ґендерних досліджень у США, Канаді, скандинавських країнах мало вагомий вплив на еволюцію суспільних норм і уявлень про стосунки між статями та призначення жінки. Наукові знання, в свою чергу, стимулювали зміну масової свідомості, сприяли утвердженню відповідних цінностей і норм, визначали зміст нових законів, сприяли трансформації моралі, традицій, інститутів, у тому числі в діяльності Міжнародної організації праці (МОП).

Базовий принцип рівного ставлення та рівних можливостей для жінок і чоловіків, проголошений Міжнародною організацією праці, реалізується у трьох аспектах.

По-перше, шляхом дотримання прав людини і забезпечення умов, необхідних для досягнення демократії. Боротьба проти дискримінації щодо статі вважається наріжним питанням у захисті прав людини, у зв’язку з чим особлива увага приділяється правам жінки й усуненню випадків дискримінації під час працевлаштування або вибору виду діяльності.

По-друге, шляхом проголошення соціальної справедливості та зменшення рівня бідності, забезпечуючи жінкам можливість працевлаштування і навчання та поліпшуючи їх умови праці й соціальний захист.

По-третє, шляхом соціального й економічного розвитку, сприяючи участі жінок у прийнятті рішень, формуванні та розвиткові політики праці, реалізації заходів, спрямованих на досягнення рівності. Статут Міжнародної організації праці визнає, що праця не є товаром, і підтверджує, що всі люди незалежно від раси, релігії чи статі мають право на здійснення свого матеріального добробуту та духовного розвитку в умовах свободи і гідності, економічної усталеності та рівних можливостей [54].

Поняття «рівність» розглядається не тільки як суто правове, що виключає формальну нерівність, а й як комплексне поняття, що охоплює рівність прав, обов’язків і можливостей. Аналізуючи соціальний стан і політичне забезпечення прав жінок і чоловіків у сучасному суспільстві, можна запропонувати такі формулювання сучасної концепції ґендерної рівності:

* законодавче закріплення прав жінок і чоловіків;
* рівний розподіл економічних, політичних і соціальних ресурсів суспільства між чоловіками та жінками – громадянами однієї держави;
* подолання структурної нерівності положення окремих соціальних груп жінок і чоловіків, що бідують у додаткових гарантіях для захисту своїх прав та інтересів.

Сьогодні можна говорити тільки про реалізацію першої складової даної концепції – законодавчо закріплених прав жінок і чоловіків. Ці права закріплені як у конституціях більшості країн світу, так і в міжнародних правових документах, обов’язкових для виконання державами, які підписали та ратифікували їх. Щодо рівного забезпечення та розподілу економічних, політичних і соціальних ресурсів суспільства між чоловіками та жінками, то ця складова концепції ґендерної рівності зважується в рамках побудови соціальної держави. Здійснення політики ґендерної рівності прямо пов’язане з практикою соціальної політики держави, що існує за системою цивільних прав у суспільстві та системою соціальних практик і уявлень про працюючих жінок, про соціальне забезпечення материнства, про батьківство тощо.

До принципу рівності між чоловіком і жінкою світове співтовариство активно звернулося вже в післявоєнний період. Вперше права людини були систематизовані в Декларації ООН (1945 р.), яка стала міжнародною правовою основою для розвитку принципу рівності між чоловіком і жінкою. У 1946 р. була створена спеціальна Комісія зі статусу жінки, яка визна чила своїм завданням політичні, економічні та соціальні права жінок. Загальна декларація прав людини, ухвалена у 1948 р., підтвердила принцип рівності прав і свобод для всіх людей незалежно від їх статі. Загальна декларація, доповнена двома статутами (перший – із громадських і політичних, другий – з економічних, суспільних та культурних прав), є широкою законодавчою основою для визначення та пояснення прав людини, її основних свобод [55].

На Європейському рівні доречно також згадати Європейську Конвенцію про права людини 1950 р., а також наступні протоколи до неї, які висвітлюють фундаментальні права і свободи людей у суспільстві, в тому числі принцип недискримінації за статтю. До таких міжнародних документів слід віднести і Європейську Соціальну Хартію 1961 р. із протоколами до неї, що встановила основні права жінок (Протокол 1988 р.). Пекінська декларація, ухвалена 15 вересня 1995 р. на 16-му пленарному засіданні ІV Всесвітньої конференції про становище жінок, визнала, що за останнє десятиліття становище жінок у багатьох аспектах істотно покращилось, але цей прогрес був нерівномірним; нерівність між чоловіками та жінками, як і раніше, існує, а основні перешкоди зберігаються, що серйозно впливає на добробут людей. Ситуація ускладнюється та кож посиленням убогості, що позначається на житті більшості людей у світі, особливо жінок і дітей, та походження якої варто шукати як у внутрішньодержавній, так і в міжнародній сферах.

Слід звернути увагу на те, що Конституція України у ст. 24 закріплює принцип рівності, зокрема ґендерної. Зазначений принцип знаходить своє відображення у нормах інших галузей національного законодавства, зокрема трудового. Як відзначає К. Ю. Мельник, усі фізичні особи в Україні мають рівні можливості для реалізації своїх трудових прав (вступати у трудові правовідносини, одержувати рівну оплату за працю рівної цінності, мати рівні можливості щодо професійного зростання тощо), і ніхто не може бути обмежений в їх реалізації або одержувати які-небудь переваги залежно від обставин, не пов’язаних із діловими якостями [57, с. 37].

Все це свідчить про те, що більшість міжнародно-правових норм щодо ґендерної рівності вже імплементовано в національне законодавство. Однак, як правильно зазначають Н. М. Оніщенко, Л. О. Макаренко й О. Л. Львова, лише імплементація міжнародно-правових норм у національне законодавство не може забезпечити ефективне правове регулювання, тому що такі норми є здебільшого декларативними, мають загальний характер і не враховують по- тенціал окремої правової системи для їх реалізації. Таким чином, для прогресивного розвитку української правової системи у сфері регулювання ґендерних відносин необхідно розробити національну концепцію ґендерного законодавства, яка б визначила форми закріплення та послідовність становлення інституту ґендеру у вітчизняному праві [58, с. 12].

Досягнення паритету жінок і чоловіків у різних сферах – від пред- ставництва в органах влади та участі у прийнятті державних рішень до рівня заробітної плати – в багатьох країнах фіксуються за допомогою спеціального моніторингу рівня розвитку та ефективності ґендерної політики держави.

Інструментами цього моніторингу, тобто оцінки ґендерної рівності на національному та світовому рівнях, є ряд індикаторів, або генедрних індексів. Ґендерні індекси, або ґендерно-чутливі індикатори (*gender іndіcators, gender-sensіtіve іndіcators*) посідають важливе місце в системі соціальних індикаторів. Ґендерні індекси є унікальним інструментом, що синтезує складне та багатомірне поняття ґендерної рівності у зручний для користування показник, який легко піддається інтерпретації.

Багато міжнародних (серед яких зокрема ПРООН, Всесвітній економічних форум та ін.) і регіональних (Європейський інститут ґендерної рівності1, Економічна комісія ООН для Африки) організацій відстежують, складають та оприлюднюють такі індикатори у відпо- відних доповідях і звітах.

В Україні на державному рівні ґендерні індекси не запроваджено, також немає єдиної організації, яка б складала ці індекси постійно та на регулярній основі. Однак деякі показники по Україні, розраховані європейськими та міжнародними організаціями, містяться в між- народних і глобальних рейтингах.

Для порівняння стану ґендерних відносин у країнах ЄС було взято такі шість показників, як робота (позиції чоловіків і жінок на ринку праці, тривалість трудового життя, якість роботи і захист), гроші (розрив між доходами чоловіків і жінок, а також ризик бідності), знання (кількість чоловіків і жінок, які здобувають освіту різного рівня), час (скільки часу витрачається на неоплачувану діяльність, в тому числі ‒ догляд за дітьми та домашню роботу, участь в культурних заходах і т.п.), влада (репрезентативність чоловіків і жінок у політичній та економічній сферах), здоров’я (доступ до структур охорони здоров’я), додатково насильство (насильство проти жінок, стереотипи та упередження, які підривають покращення ситуації у забезпеченні більшої рівності статей).

Значення індексу коливається від 1 (повна нерівність) до 100 (повна рівність). Загалом по ЄС індекс ґендерної рівності становить 54, тобто ґендерну рівність забезпечено лише наполовину. Найкращою в ЄС є ситуація із станом здоров’я жінок і чоловіків, а найгіршою – із розподілом владних повноважень. Слід зазначити, що подібні результати надають й інші міжнародні звіти (як-от Глобальний звіт із ґендерного розриву), в яких вимірюється стан ґендерних відносин у різних сферах публічного життя.

Стосовно владних повноважень, на онлайн-платформі Індексу ґендерної рівності міститься також підбірка інформації про політичні ініціативи країн ЄС стосовно забезпечення ґендерної рівності. У цій базі даних можна шукати ту чи іншу ініціативу за словами у назві, а також за країною, роком прийняття, сферою (зокрема ‒ шість аспектів індексу), національним чи регіональним рівнем. Наприклад, стосовно сфери влади зібрано 114 національних ініціатив і 68 – регіональних. Найбільше політичних ініціатив у сфері подолання насильства: 392 – національного рівня та 86 – регіонального. Викладене свідчить, що досягнення тендерної рівності більшою чи меншою мірою охоплює процеси реформування національних законодавств, а практичні результати можливі лише через створення правового забезпечення рівності, відповідних державних механізмів правового забезпечення та через активну участь громадянського суспільства в цих процесах.

# Ґендерні правовідносини у стратегіях міжнародних та європейських інституцій

Міжнародні інституції розглядають ґендерне питання як одне з пріорите- тів розвитку людства, що й відбивається у їх стратегіях. На сучасному етапі розвиток, стабільність і мирне співіснування ставляться у залежність від вирішення питання рівності між чоловіками та жінками.

Міжнародні організації зосереджені на ґендерній рівності не лише з точки зору соціальної справедливості, а також розглядають її [рівність] як ресурс соціально-економічного розвитку. Таким чином, інституціоналізація ґендерної рівності набирає обертів.

У 2010р. в ООН було створено нову структуру “ООН-Жінки” (*UN – Women*) (Офіційно: Структура Організації Об’єднаних Націй з питань ґендерної рів- ності та розширення прав і можливостей жінок (*Unіted Natіons Entіty for Gender Equalіty and the Empowerment of Women*)), яка займається питаннями ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок. Структура поєднала ресурси та мандати чотирьох окремих підрозділів системи ООН, які займалися винятково питаннями ґендерної рівності (Відділу з покращення стану жінок (*Dіvіsіon for the Advancement of Women*, *DAW*), Міжнародного навчального та науково-дослідного інституту з покращення стану жінок (*Іnternatіonal Research and Traіnіng Іnstіtute for the Advancement of Women*), Канцелярії Спеціального радника з ґендерних питань і покращення стану жінок (*Offіce of the Specіal Advіser on Gender Іssues Advancement of Women*, *OSAGІ*), Фонду ООН для розвитку в інтересах жінки (*UNІFEM*)). Одна з основних функцій нової структури – підтримка державних інститутів ґендерної рівності в різних країнах [59].

Через міжнародні фінансові організації (МФО) і міжнародні фонди розвитку країни, що розвиваються, отримують фінансування для різних цілей.

Проекти та програми, що здійснюються за підтримки МФО, впливають на життя населення, і часто не в найкращій спосіб. За висновками дослідників,

результати діяльності МФО є далекими від бажаних та очікуваних. Замість того, щоб стати стимулом сталого розвитку та економічного зростання, а також засобом ефективної боротьби з бідністю [60], часто фінансування, що надається, негативно впливає на вразливі прошарки населення, зокрема жінок, дітей, людей похилого віку, малозабезпечених. Результати досліджень, що здійснювалися стосовно діяльності МФО [60], показали, що надані кредити «завдають непропорційно більшого удару по малозабезпеченим жінкам, які стають жертвами неоліберальних економічних реформ, таких як лібералізація торгівлі, приватизація державних підприємств, скорочення державних витрат на соціальне забезпечення, запровадження платних послуг, реформи фінансового сектору. Часто саме жінки в першу чергу втрачають роботу, потерпають від відсутності медичної допомоги та освіти. Саме вони, внаслідок економічних реформ за рекомендаціями МФО, першими потрапляють на гнучкі ринки праці з незадовільними умовами. Крім того, саме жінки вимушені відмовлятися від праці заради турботи про сім’ю та дітей» [60].

**РОЗДІЛ 3.**

**РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПУ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ОКРЕМИХ СФЕРАХ ПРАВОВІДНОСИН**

* 1. **Реалізація ґендерної рівності у суддовій та правоохоронній діяльності**

Сьогодні в світі впроваджена ґендерна рівність на засадах принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, що є пріоритетом демократії держав. Та, не зважаючи на це, існують прояви переваги працівників-чоловіків у професійній сфері, здебільшого в силових структурах (поліція, збройні сили тощо), які споконвіку вважаються виключно чоловічими.

Згідно з даними Бюро судової статистики США з кінця ХХ століття і до сьогодні кількість жінок-поліцейських зросла з 2% до 35%, що свідчить про позитивні результати фемінізації органів поліції. А враховуючи статистичні дані Міжнародної асоціації жінок-поліцейських та жінок-поліцейських Європи кількість працівників поліції жіночої статі в регіонах світу суттєво різниться. Наприклад, найвищий показник жінок у поліції має Південно- Африканська Республіка – 29%. У розвинених країнах жінки-поліцейські складають у Сінгапурі – 19,1%, Канаді – 18%, Бельгії – 15%, Китаї – 11,3%. Це зумовлюється тим, що враховуючи безліч факторів, служба в поліції, як здебільшого визначається, є чоловічою роботою та асоціюється зі злочинами, де необхідно застосування сили попри реальну небезпеку [71, с. 102].

Результати останніх досліджень свідчать про існування значної кількості ґендерних стереотипів у лавах поліції, серед яких найбільш поширеними є такі: «жінка в погонах – не авторитет» – 37,2 %, «чоловіки є більш цінними працівниками, ніж жінки» – 36,6 %, «жінка в поліції не може виконувати свою роботу добре» – 29,5 %, «жінка і зброя є не сумісними» – 29,1 %, «жінка в

діяльності поліції може виконувати тільки окремий вид завдань» – 26,6 % тощо [72, с. 7]. Дослідження, присвячені службі жінок у поліції, свідчать про наявність досить поширеної проблеми ґендерної дискримінації.

Так, відповідно до статистичного аналізу в США дискримінації на службі піддавались 92% жінок-поліцейських афро-американок та 57% білих жінок- поліцейських. Тож, дискримінація найбільше існує на двох рівнях – раса і стать.

У більшості поліцейських органів головні керівні посади та високі офіцерські звання мають чоловіки. Домінування чоловіків у керівництві поліції створює перешкоди для професійного і кар’єрного росту жінок. Наприклад, в Департаменті поліції Нью-Йорка кількість жінок-поліцейських серед сержантів складає 5,7%, а се- ред лейтенантів і капітанів лише 1%. У Австралії жінки складають майже 16% персоналу поліції, але серед сержантів їх лише 1,2%, серед інспекторів – 1,3%. У Канаді жінки займають лише 5% посад старших офіцерів та 9% унтер-офіцерів поліції. Аналогічне положення і у поліції Ірландії, де жінки складають 21,3% персоналу, але серед керівного складу помічник комісар – 8,3%, старший суперінтендант – 5,7%, керівник підрозділу – 5,3%, інспектор – 6,6%. У Нігерії всі 5 посад заступника Генерального Інспектора поліції займають чоловіки, з 19 посад помічника Генерального Інспектора поліції офіцери-жінки займають лише дві, з 67 посад комісара поліції – 9, з 88 заступника комісара – 3, з 222 посад помічника комісара – 13. А в Україні до сьогодні існує лише одна жінка з генеральським званням – генерал-майор міліції у відставці Ганна Пономаренко [73, с. 203].

Зарубіжний досвід країн, де жінки становлять 25-40% персоналу, свідчить про позитивний потенціал служби жінок в поліції та покращення соціально- психологічного клімату у колективі, підвищення ефективності діяльності підрозділів, якості ухвалення управлінських рішень, довіри громадян. Зокрема, жінки мають більш високий рівень виконавчої дисципліни, комунікабельності, встановлення психологічного контакту з жертвою та нижчий рівень агресивності.

Н. В. Максименко відзначає, що на думку європейських поліцейських, служба жінки в поліції результативна. Жінки більш комунікабельні при врегулюванні сімейних конфліктів, робота жінок-поліцейських незамінна при роботі з жертвами насильницьких дій, з підлітками-правопорушниками. Жінки набагато краще складають іспити й засвоюють матеріал у ході навчання. Поліцейських-жінок не залучають до проведення окремих спецоперацій (з агресивними демонстрантами, при звільненні заручників, роботи у спецпідрозділах), але в основному при підготовці жінки-поліцейські та чоловіки проходять однаковий курс навчання і до оцінки їх знань, навичок та якостей використовуються однакові критерії [74, с.2].

У США та країнах Західної Європи, дослідження наявних проблем жінок- правоохоронців були ініційовані на початку 1980-х років тенденціями ґендерної рівності у сфері працевлаштування та кадрового менеджменту. Від самого початку вони були спрямовані на збільшення кількості жінок у підрозділах поліції, розробку моделей відбору жінок на різні посади, а також на подолання проблем, пов’язаних із адаптацією жінок до субкультури виключно чоловічого поліцейського колективу.

Аналізуючи проблему залучення жінок на службу в поліції зарубіжних країн, дослідники виділяє такі закономірності:

1. залучення на службу в поліцію жінок у більшості країн, як правило, розпочиналося з призначення їх на посади наглядачок;
2. первісно задача співробітниць полягала у боротьбі зі злочинністю неповнолітніх та жінок;
3. у зв’язку зі зростанням злочинності серед жінок і неповнолітніх, виникла необхідність у збільшенні числа кваліфікованого жіночого персоналу й у розширенні кола його повноважень (при цьому жінки-поліцейські поступово домоглися зрівняння оплати праці і можливостей просування по службі, ставши учасниками усього спектру поліцейської роботи нарівні з чоловіками);
4. внаслідок радикальної зміни ставлення до використання жіночого персоналу в поліцейській роботі відбувся прогрес кадрової системи поліцейської організації, тобто перехід до більш досконалих та ефективних форм, цілей, структури і методів на базі постійного пошуку, розробки та реалізації кадрових нововведень [75].

Незважаючи на те, що залучення жінок на службу в поліцейські організації у більшості країн почалося ще у середині XІX ст. (перші документальні свідчення сятають 1845 р. у США), а перша Міжнародна асоціація жінок-поліцейських була створена ще у 1915 р., дослідження проблем тендерної рівності, а зтодом і розробка спеціальних протрам щодо організаційно-правового та психологічного забезпечення у країнах Західної Європи та США було ініційовано на початку 1980 р. [76].

Зокрема, у 1979 р. у Німеччині фірмою «Форум-3» було здійснено дослідження щодо вивчення психологічних, соціальних, медико-біологічних та етичних проблем, з якими стикалися жінки-поліцейські. Під час дослідження було встановлено, що програючи чоловікам у фізичній силі, жінки частіше вирішують конфлікті ситуації, у яких необхідне втручання поліції; більш ефективно працюють із підлітками, дітьми та жінками, що стали жертвами конфліктів на побутовому ґрунті та внаслідок зґвалтування; акуратніше ведуть службову документацію. До позитивних психологічних якостей жінок-поліцейських було віднесено притаманні їм співчуття, терпеливість, уміння вислухати, значно нижчий рівень агресивності [77, с. 41]. За результатами досліджень у Німеччині було впроваджено ряд організаційно- правових та психологічних програм, що дозволило розширити прийом жінок до німецької поліції, кількість яких у 1989 р. зросла до 14 %, а у 2000 р. до 40

% [76].

Варто зазначити, що на сьогодні нормами ч. 2 ст. 3 та ч. 3 ст. 33 Консти- туції Німеччини передбачено, що при умові однакового рівня професійної підготовки співробітників дозволяється надавати перевагу саме жінкам. Прийнята згодом Концепція про службу жінок в поліції дозволяє ефективно

використовувати жіночий потенціал у різних напрямках діяльності поліцейських організацій.

У 1995 р. Міністерством праці США було профінансовано проект «Нове робоче місце для жінок», мета якого полягала у залученні більшої кількості жінок на службу для поліції на основі розроблення нової стратегії, яка базувалася на ретельному вивченні умов праці жінок у поліцейських підрозділах, виявленні недоліків та їх нейтралізації. У ході реалізації стратегії було проведено опитування працівників різних поліцейських організацій як чоловіків, так і жінок; проведено анонімні бесіди з керівниками підрозділів, психологами та викладачами; проаналізовано наявний статистичний матеріал. У результаті подолання виявлених блоків проблем кількість жінок у поліцейських підрозділах збільшилась від 10 % до 25 % [77, с. 41-43].

Згодом Інститутом кримінальної юстиції США з метою підвищення фі- зичної витривалості жінок-поліцейських було розроблено та запроваджено спеціальні тренувальні курси, які з урахуванням специфіки жіночої анатомії дозволяють жінках збільшити фізичну підготовку, навчитися прийомам самозахисту та рукопашного бою, застосуванню захватів та больових прийомів у реальній протидії злочинцям, виробити психологічну стійкість та впевненість, вміння тримати особисту дистанцію, влучно стріляти і навіть ефективно переслідувати злочинців у туфлях на високих підборах. Розроблений спецкурс дозволив виправити недоліки Єдиних стандартів фізичної підготовки для жінок та чоловіків, які було прийнято у 1972 р. без урахування особливостей жіночої анатомії. Так, основою спеціальної фізичної підготовки американських та ізраїльських працівників-поліцей- ських є так звані прийоми «крав-мага», сутність яких полягає у простоті, З 2000-х років у США з метою вирішення проблем у кар’єрному рості через упередженість чоловіків було розширено представництво жінок у кадрових, відбіркових комісіях, розроблено методики проведенні співбесід та оцінювання кандидатів на керівні посади, а також підтриманий інститут офіційного наставництва для жінок.

Як запевняє І.Є. Лєскіна, на сьогодні лідерами в організаційно- правовому та психологічному забезпеченні тендерної рівності в діяльності правоохоронних органів є Швеція, Канада та Скандинавські країни [79]. Зокрема, у Норвегії питома вага жінок, що несуть службу в правоохоронних органах та інших органах державної влади, складає понад 40 %.

Проведені в ряді країн наприкінці 1990-х р. опитування працівників правоохоронних органів дозволили виявити негативні моменти щодо порушення ґендерної рівності в діяльності різних поліцейських підрозділів. Так, незалежно від країни дослідження, майже в усіх поліцейських підрозділах було виявлено протидію з боку чоловіків щодо розширення владних повноважень жінками (55-60 % випадків у США та Великій Британії); дискримінація щодо отримання вищого рівня освіти (25 % у Великій Британії та 47 % у США); широке залучення жінок до додаткової праці (37 % жінок- поліцейських у Західній та 100 % у Східній Європі) [76].

На сьогодні однією з найпотужніших організацій, що здійснює організаційно-правове та психологічне забезпечення ґендерної рівності в діяльності правоохоронних органів, є вищезгадана Міжнародна асоціація жінок-поліцейських, яка представлена у 55 країнах світу. Основною місією асоціації є об’єднання жінок, підвищення їхнього престижу в діяльності правоохоронних органів, розширення можливостей жінок просуватися по службі в правоохоронних органах; підняття престижу ґендерних питань в очах організацій та уряду країн та, однозначно, колегіальна підтримка. Щороку асоціацією проводяться навчальні конференції в різних країнах світу з відповідним навчанням за різними напрямками роботи правоохоронних органів.

Яскравим прикладом з впровадження ґендерної рівності в системі правоохоронних органів України є Міністерство внутрішніх справ України (далі – МВС України), яке є одним з основних суб'єктів реалізації ґендерної політики Україні.

Так, восени 2004 року в МВС України введена посада Радника з прав людини та ґендерних питань. Серед основних прав та обов‘язків Радника варто назвати такі: аналіз стану діяльності органів внутрішніх справ щодо дотримання вимог законодавства в галузі прав людини та ґендерних питань; внесення пропозицій щодо забезпечення участі органів внутрішніх справ в реалізації ґендерної політики, координація взаємодії МВС з міжнародними організаціями (ООН, Рада Європи, Європейська Комісія, Міжнародна організація праці, ОБСЄ, Міжнародна організація з міграції та інші), проведення консультацій з їх експертами, представництвами та підрозділами, які відповідають за реалізацію міжнародних норм дотримання прав людини та утвердження ґендерної рівності, проведення консультацій з представниками громадських організацій, у тому числі правозахисних та жіночих, залучення їх до спільних заходів, інформування керівництва Міністерства щодо рекомендацій наукових досліджень, національних та міжнародних науково- практичних конференцій з прав людини, ґендерної рівності, підтримка постійних контактів з Уповноваженим Верховної Ради України а прав людини. Міністерством України у справах сім'ї, молоді та спорту, профільними комітетами Верховної Ради України, органами державної виконавчої впади в межах зазначеної компетенції, здійснення моніторингу стану дотримання прав людини та впровадження ґендерних питань у діяльність МВС України, сприяння розробленню та впровадженню програм з прав людини та ґендерної рівності в навчальних закладах МВС України.

Введення такої посади є виявом усвідомлення того факту, що МВС України може бути активним учасником процесу формування та реалізації ґендерної політики в Україні. Це стосується питань протидії торгівлі людьми, попередження домашнього насильства, боротьби з сексуальними домаганнями, жорстоким поводженням з дітьми. Ці сфери ґендерної політики належать до безпосередньої компетенції Міністерства внутрішніх справ України [79, c. 106-107].

Також відповідно до Розпорядження МВС України № 105 від 6 лютого 2008 р. при МВС України було створено робочу групу з впровадження у діяльність органів внутрішніх справ ґендерних підходів [80, с. 31]. Даною робочою групою було розроблено Програму забезпечення ґендерної рівності в органах внутрішніх справ України на період до 2011 року. Ця Програма спрямована на розбудову та утвердження ґендерної рівності в органах внутрішніх справ шляхом здійснення комплексу заходів для розв‘язання проблем у правоохоронних органах [81, c. 33].

Ще одним із позитивних моментів впровадження ґендерної рівності в органах внутрішніх справ є те, що у відомчих вищих навчальних закладах системи МВС України включають в навчальні програми дисципліни з ґендерної проблематики.

Поряд з позитивним досвідом забезпечення реалізації політики ґендерної рівності МВС України залишається багато невирішених проблем в даній сфері. Наприклад, кадрова статистика МВС України свідчить, що особи вищої управлінської ланки є переважно чоловіками. На посадах середньої начальницької ланки відсоток жінок-керівників досить незначний. Хоча, як свідчить дисциплінарна практика, на жінок при цьому значно рідше накладаються дисциплінарні стягнення, вони практично не є суб‘єктами надзвичайних подій з особовим складом тощо. Недостатнє представництво жінок на керівних посадах в органах внутрішніх справ не дає їм змоги реально впливати на процес прийняття рішень і брати активну участь у їх реалізації,

гальмує підвищення статусу жінок у суспільстві [79, с. 103, 105].

Дослідження у сфері реалізації ґендерного підходу в правоохоронних органах виявили недоліки не тільки в діяльності МВС України, але й в діяльності органів та установ виконання покарань. Так, за результатами досліджень було встановлено:

* в законах і підзаконних актах пенітенціарної системи надаються переваги вагітним жінкам і жінкам, які мають з собою дітей, чого не можна сказати про чоловіків, які також мають дітей. Це стосується: норм розміщення

в камерах; тривалості прогулянок; права не бути направленим до карцеру; можливості не бути позбавленим права купувати продукти харчування і одержувати передачі або посилки; заборони застосовувати заходи фізичного впливу, крім вчинення груповою нападу, що загрожує життю або здоров‘ю працівників місця попереднього ув'язнення або інших осіб, чи збройного опору; норм харчування; права купувати в магазині продукти харчування і першої необхідності не менше чотирьох разів на місяць на відміну від загально-дозволених двох разів;

* є окремі положення, які стосуються невагітних жінок і жінок, які не мають з собою дітей, що не стосується чоловіків: забороняється застосування гамівної сорочки;не допускається застосування зброї у разі втечі з-під варти;
* масові порушення прав людини в слідчих ізоляторах відбуваються як щодо жінок, так і щодо чоловіків; серед них: порушення норм розміщення в камерах; погані санітарні умови;
* практика свідчить про різне ставлення до жінок і чоловіків у слідчих ізоляторах. Це стосується насамперед таких аспектів: ставлення в цілому Уповноваженої Верховної Ради з прав людини; отримання роботи лише чоловіками; обмеження репродуктивних прав жінок через ненадання можливості штучного переривання вагітності;
* в пенітенціарній системі існує чіткий ґендерно-зумовлений розподіл праці з визначенням «жіночих» і «чоловічих» спеціалізацій. Так жінки в системі слідчих ізоляторів працюють переважно лише в двох підрозділах: спеціальна частина (діловодство), санітарна частина. Частка жінок-наглядачок в жіночих корпусах чи камерах незначна. Одним із основних факторів, який стосується ґендерних аспектів працевлаштування і спеціалізації в пенітенціарній системі, є синдром вигорання, який проявляється, зокрема, в поведінці. Жінки, які працюють в пенітенціарній системі, частіше використовують види морального, а чоловіки – прямого фізичного насильства;
* програми з подальшого реформування та державної підтримки кримінально-виконавчої системи не містять ґендерних підходів [79, с. 56-57].

На жаль, ці та інші проблеми в реалізації ґендерної рівності стосуються не тільки органів внутрішніх справ та пенітенціарної системи, але й інших правоохоронних органів.

В узагальненому вигляді можна назвати такі причини, що заважають ефективному впровадженню принципу рівних прав та можливостей чоловіка та жінки в правоохоронну діяльність:

1. необізнаність кадрового складу з основами ґендерої політики;
2. низький відсоток жінок в керівному складі правоохоронних органів, перевага надається чоловікам;
3. стереотипність поглядів – професія працівника правоохоронних органів традиційно вважається чоловічою;
4. недосконалість нормативно-правової бази, яка в своїх положеннях подекуди містить ознаки дискримінації по відношенню до однієї зі статей;
5. при розробці програм розвитку того чи іншого правоохоронного органу як правило не застосовується ґендерний підхід;
6. низька ґендерна культура як керівництва, так і особового складу правоохоронних органів та ряд інших чинників.

Для подолання негативних явищ та подальшої реалізації ґендерної політики в органах внутрішніх справ К. Б. Левченко пропонує наступні напрями діяльності: вдосконалення нормативно-правового забезпечення; формування ґендерної культури працівників ОВС України; науково- методичне забезпечення процесів формування та реалізації ґендерної політики; діяльність із підвищення статусу жінок, які працюють в органах внутрішніх справ України; міжгалузеве та міжнародне співробітництво ОВС України [79, с. 109]. Ми погоджуємося із запропонованими заходами, проте вважаємо, що їх застосування буде доречним щодо всіх правоохоронних органів, які діють на території України.

Окрім того, наголосимо, що для ефективного впровадження ґендерної рівності посадові особи правоохоронних органів під час виконання своїх повноважень повинні діяти відповідно до принципів права, а саме таких як:

принцип законності; - принцип доцільності правоохоронної діяльності; - принцип взаємної відповідальності; - принцип паритетності у здійсненні правоохоронної діяльності; - принцип демократизму;- принцип гуманізму;- принцип системності правоохоронної діяльності [82, с. 76-78].

Тому що, саме принципи права при здійсненні правоохоронної діяльності є основою для формування здатності і уміння дотримуватись постійної лінії поведінки працівниками правоохоронних органів, зразково виконувати свої обов‘язки. Що також позитивно відбивається при забезпеченні прав і свобод людини і громадянина, зокрема реалізації рівних прав та можливостей чоловіка та жінки.

На нашу думку, жінки сьогодні можуть виконувати будь яку роботу та займати різноманітні посади відповідно до наявних індивідуальних характеристик особистості. Щодо органів поліції, зокрема в Україні, більшість жінок виконують свої функціональні обов’язки на високому рівні, але у таких ситуаціях вони змушені мало часу приділяти власній сім’ї або зовсім її не мати. Щоб вдало рухатись по кар’єрних сходинках жінкам приходиться обирати між роботою і сімейним життям. Та все ж прояви будь-якої дискримінації не повинні існувати за відсутності суттєвих підстав та врахування сучасного рівня розвитку світу, а також поведінки підростаючого чоловічого покоління у суспільстві. Отже, не зважаючи на світову ґендерну рівність чоловіків і жінок сьогодні у багатьох сферах життя, зокрема в органах поліції світу та безпосередньо України, існують прояви дискримінації жінок та професійної переваги працівників чоловіків. Отже, існує необхідність вирішення даного проблемного питання, яке, на нашу думку, не має однозначного способу, так як кожна професія та країна характеризується особливими характеристиками. Тому потрібно враховувати їх та застосовувати на практиці задля швидкого та вдалого подолання статевої професійної дискримінації, зокрема в органах поліції.

Проблематика «ґендер і судівництво» привертає значну увагу зарубіжних дослідників, однак в Україні для більшості суддів та адвокатів та їх клієнтів зв’язок «ґендеру» і здійснення судочинства не завжди очевидний[83].

Зауважимо, що окремі спроби виявити ґендерні аспекти суддівської професії здійснювалися і в Україні. Так, наприклад, результати дослідження кваліфікаційних вимог до суддівської професії, що проводилося Вищою кваліфікаційною комісією суддів України разом з Міжнародною громадською організацією «Універсальна екзаменаційна мережа» у 2013 (перший етап) та 2015 (другий етап) роках за підтримки проекту USAІD «Справедливе правосуддя»[84], в ході якого було опрацьовано 588 якісно заповнених анкет суддів (313 цивільної та 275 кримінальної спеціалізації) під час першого етапу та 624 якісно заповнені анкети (300 – адміністративної та 324 – господарської спеціалізації) під час другого етапу, виявили не лише ґендерні відмінності оцінок особистих і моральних якостей корпусу України[85, с.44], хоча, для порівняння, дані щодо статево-вікового складу державних службовців та службовців місцевого самоврядування (як керівників, так і спеціалістів) опрацьовуються протягом кількох років та публікуються. Зауважимо, що відсоток суддів-жінок, за рекомендацією Європейської економічної комісії ООН, є одним із індикаторів ґендерної рівності у сфері прийняття рішень на державному рівні[86, с.88].

Чому збір та аналіз статистичної інформації є важливими? По-перше, низький рівень представленості жінок у суспільному та політичному житті визнається однією з основних проблем у досягненні ґендерної рівності та розширенні прав і можливостей жінок; як наслідок – жінки мають обмежені можливості впливати на прийняття рішень, що стосуються їхнього життя, життя їхніх громад та всієї країни [87, с.8]. Професія судді, за визначенням, вимагає від особи вміння приймати рішення, що впливають не лише на долі конкретних людей, а й на державу та суспільство в цілому, про що, зокрема, свідчить і сфера, до якої віднесені такі індикатори, як відсоток жінок серед суддів різних рівнів, – це «влада і прийняття рішень у суспільстві». Отже,

представництво жінок у суддівській професії дає змогу говорити про їхню залученість до процесу прийняття важливих рішень – щодо вирішення спорів, захисту порушених прав, покарання винних у вчиненні правопорушень чи злочинів тощо.

Під час підготовки парламентських слухань у жовтні 2013 р. уряд зібрав інформацію щодо представленості жінок у складі виборних і виконавчих органів влади різних рівнів та щодо реалізації політики розширення доступу жінок до системи управління та прийняття рішень[87, с.8]. Однак судова статистика не була його складовою, що, зокрема, свідчить про брак уваги до проблем суддівського корпусу.

По-друге, статистичні дані розглядаються як інструмент розуміння та стимулювання змін, як підстава вироблення політики, програм та проектів, а також моніторингу та оцінки конкретних дій. Вони є необхідною складовою аналізу будь-якої суспільної проблеми, зокрема тієї, що вимагає законодавчого врегулювання. Розробка закону без розуміння природи і масштабу проблеми може мати наслідком те, що його розробники не звернуть увагу на важливі складові проблеми[88, с.101]. Відсутність статистичних даних не може використовуватися як аргумент на користь відсутності проблеми, оскільки є лише свідченням її не дослідженості. Збирання, обробка, аналіз та поширення статистичних даних, групованих за критерієм статі, дозволить виявити категорії спорів, що мають ґендерну специфіку, та кримінальних злочинів / правопорушень, пов’язаних з ґендерно зумовленим насильством чи самозахистом у відповідь на таке насильство, а отже, виявити суспільні проблеми та спрямувати зусилля на пошук шляхів та способів їх подолання.

Поки що ґендерні проблеми та аспекти практично не враховуються у стратегіях та програмах сталого розвитку, зокрема тих, що стосуються судової гілки влади. Ґендерна тематика не дістала відображення в Стратегії розвитку судової системи на 2015–2020 роки[88, с.101], що свідчить про її несприйняття як наскрізної проблеми, що пронизує усі сфери життя суспільства і пов’язана зі здійсненням судочинства.

Ще одним чинником, що зумовлює важливість дослідження ґендерних проблем для судової системи, є роль суду у виконанні міжнародних зобов’язань України щодо утвердження ґендерної рівності та застосуванні чинних для України міжнародних договорів, які є частиною національного законодавства. Не варто забувати, що права людини, складовою яких є ґендерна рівність, є не внутрішньою справою кожної держави, а предметом міжнародного контролю, і держави-члени, які взяли на себе зобов’язання у рамках тих чи інших універсальних (під егідою ООН) чи регіональних (Ради Європи, Європейського Союзу тощо) угод, звітують про їх дотримання. Відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом[89], з огляду на зв’язок торгівлі і сталого розвитку, сторони посилюють діалог і співробітництво також у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, чому присвячена глава 21 Угоди.

Таким чином, забезпечення ґендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень, подолання дискримінації в усіх її формах та проявах перебуває у тісному зв’язку з поліпшенням якості людського життя, протистоянням сучасним викликам, сприянням розвитку соціальної та юридичної справедливості у контексті реформуванні ринку праці тощо.

*Судова система може сприяти досягненню цих цілей наступним чином:* По-перше, через впровадження принципу ґендерної рівності як елементу загального принципу рівності перед законом і судом та елементу права на справедливий суд, гарантованого ст.ст. 24, 129 Конституції України, ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та ст.ст. 7, 9 Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

Це вимагає розуміння понять «ґендер», «ґендерна рівність», усвідомлення того, що ґендерна рівність не є синонімом однаковості, це – антонім до ґендерної нерівності, а не ґендерних відмінностей, і що центральним у

розумінні поняття ґендеру є належне усвідомлення механізму влади, оскільки ґендерні відмінності породжуються пере дусім владою.

По-друге, через виявлення проблеми ґендерної дискримінації, її масштабів та природи – зокрема, дослідження фактів ґендерної дискримінації за допомогою судової статистики та аналізу судової практики з подальшим з’ясуванням при чин та пошуком ефективних засобів правового захисту. Це вимагає розуміння суті, природи, форм і проявів дискримінації за різними ознаками, в тому числіза ознакою статі, та розуміння суті ґендерних проблем у суспільстві, які можуть набувати форми правовідносин та, відповідно, бути предметом судового розгляду, а також наявності інструментів (наприклад, ґендерної статистики) та методів аналізу (наприклад, методик аналізу судових рішень) таких проблем.

По-третє, через застосування при вирішенні спорів законодавства із урахуванням чинних для України міжнародних договорів та практики їх застосування як невід’ємної частини національної системи права. Це в свою чергу вимагає знання цих договорів, розуміння міжнародних механізмів захисту та їх співвідношення із національними правовими механізмами, вміння обрати найбільш ефективний спосіб правового захисту із теоретично та практично можливих, а також використовувати міжнародні стандарти при вирішенні конкретних судових справ.

По-четверте, через розробку методичних рекомендацій щодо виявлення тих випадків, коли порушення прав та законних інтересів особи є наслідком дії дискримінаційних положень національного законодавства чи нейтральних законодавчих положень, які на практиці призводять до дискримінаційних наслідків, а також ґендерних стереотипів, крізь призму яких тлумачиться чи застосовується законодавство. Це вимагає уміння виявляти такі положення, а також обізнаності з найбільш поширеними ґендерними стереотипами та механізмом їх дії.

Суди відіграють унікальну роль у суспільстві, оскільки вирішуючи спори, захищаючи порушене право чи законний інтерес, встановлюючи винуватість

особи та призначаючи покарання, призначаючи відшкодування у випадку порушення права, судова система є гарантом стабільності суспільних відносин, сприяючи тим самим сталому розвитку. Водночас судді та представники суміжних професій (насамперед адвокати) становлять собою високоосвічений суспільний прошарок; вони відбулися як професіонали, зробили кар’єру, мають вищий за середній рівень добробуту, а відтак – схильні проектувати своє загалом вдале життя на життя інших. Зважаючи на невидимість проблеми ґендерної нерівності, багато суддів та адвокатів не помічають та не усвідомлюють її. Не претендуючи на вичерпність, ця публікація покликана сприяти підвищенню обізнаності суддів та адвокатів з цієї проблематики.

# Ґендерна сегрегація правовідносин у сфері праці

Ґендерна нерівність в сфері праці є прикрою реалією сучасного українського суспільства. Жінки частіше програють у конкурентній боротьбі за «гарне» робоче місце. Якщо зробити навіть поверховий аналіз сучасного вітчизняного ринку праці, то очевидною виявляється проблема ґендерної нерівності, жертвами якої в більшості випадків стають жінки. Широко розповсюджена відома ситуація, коли молодій жінці відмовляють в прийомі на роботу, аргументуючи це тим, що вона не підходе як фахівець – хоча насправді її не взяли на роботу з принципово інших міркувань. І це при тому, що в українському трудовому законодавстві не має жодного обмеження чи привілеїв для осіб тієї чи іншої статі у питаннях працевлаштування, зайнятості.

При цьому варто зауважити, що розглядаючи жінку як жертву дискримінації, створюючи їй спеціальні умови праці, і маючи на меті, образно кажучи, вирівняння обмежених прав жінок, підняття їх до рівня чоловіків,

досягається абсолютно протилежний результат - відбувається перекіс у бік посилення диференціації трудових прав жінок. У результаті жінка розцінюється як особливий суб'єкт трудових правовідносин, щодо неї трудове законодавство доповнюється спеціальними нормами, що містять чимало пільг і переваг для жінки-працівника, і заборон і обмежень для роботодавця. Однак при цьому жінка стає все менш привабливим для роботодавця об'єктом найму, а зазначені норми виконуються не повною мірою або носять декларативний характер[90, с.129].

Незважаючи на досягнення українського законодавства у забезпеченні рівноправності чоловіків та жінок, фактично ґендерна політика у трудовій сфері далека від ефективної реалізації. Нерівність, як правило, виявляється у наданні роботодавцями переваги чоловікам у разі прийняття на роботу; збереженні робочого місця при скороченні штатів; нерівній заробітній платі.

Ґендерна нерівність у трудовій сфері знайшла своє відображення у громадській думці. Так, за даними одного з вітчизняних досліджень, 50% українських громадян вважають, що в українському суспільстві існує ґендерна нерівність, при цьому 62% кажуть, що порушуються саме права жінок [91].

Для України є характерними високі показники участі жінок у складі робочої сили з усталеною орієнтацією на повну зайнятість. З часів СРСР централізована планова економіка потребувала численної робочої сили, і держава заохочувала участь у ній жінок шляхом надання державної підтримки сім’ям, забезпечення системи пільг і послуг (оплачувані відпустки, державні дошкільні заклади), широкого залучення жінок до системи вищої освіти. Відповідно до державної політики зайнятості, жінки становили і становлять більшість у структурі робочої сили країни. Проте сучасний аналіз ґендерних аспектів економічної активності населення виявляє певні диспропорції.

На вітчизняному ринку праці рівень зайнятості жінок є майже на 10% меншим, ніж серед чоловіків І, на жаль, ситуація має сталу тенденцію до погіршення.

Для позначення одного з проявів ґендерної нерівності у трудовій сфері використовується також поняття «ґендерна сегрегація», яка в узагальненому розумінні є виразом тенденції стійкого розподілу чоловіків і жінок між різними сферами трудової діяльності, коли представники кожної статі з різних причин зайняті на різних видах занять, робіт, тим самим створюючи нерівномірність представництва жінок та чоловіків в різних галузях і професіях. Розрізняють дві форми сегрегації за статевою ознакою: горизонтальну та вертикальну. Горизонтальна сегрегація пов’язана з розподілом чоловіків і жінок за професіями, видами трудової діяльності та за галузями, в результаті чого жінки займаються менш престижними видами праці; під вертикальною сегрегацією розуміють нерівномірний розподіл чоловіків і жінок у межах посадової ієрархії, внаслідок чого жінки рідше посідають керівні посади високого рівня [92].

Статистика щодо статевого розподілу зайнятих свідчить про існування ґендерної сегрегації в економіці. Так, спостерігається значне домінування жінок, порівняно з чоловіками, серед технічних службовців (83,5% проти 16,5%); працівників сфери торгівлі та послуг (67,5% проти 32,5%); фахівців (64,6% проти 35,4%); професіоналів (61% проти 39%), натомість чоловіки переважали серед кваліфікованих робітників з інструментом (86,3% проти 13,7%) та робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування (83,8% проти 16,2%).

Стереотипи призводять до ґендерної сегрегації, тобто нерівномірного розподілу чоловіків та жінок за професійними рівнями та сферами діяльності. Ґендерна сегрегація праці може бути вертикальною та горизонтальною. Вертикальна – це нерівний розподіл чоловіків і жінок на різних рівнях у межах однієї професії («скляна стеля»). Так, за даними Держстату, на керівних посадах вищого рівня лише 40% жінок, тоді як серед професіоналів та фахівців жінки переважают [93, с.329].

Дослідження ІFC свідчить, що жінки очолюють лише 23% підприємств, тоді як серед приватних підприємців жінок 53%. Більше того, в усіх галузях

економічної діяльності, окрім сфери адміністративного та допоміжного обслуговування та функціонування музеїв, бібліотек та інших закладів культури, середня зарплата жінок нижча за середню зарплату чоловіків.

В середньому, згідно з дослідженням “Цілі розвитку тисячоліття” зарплати жінок в Україні на 23% нижчі, ніж у чоловіків, а WEF Gender Gap Report наводить навіть вищу оцінку – 34%.

Горизонтальна ґендерна сегрегація – нерівний розподіл жінок і чоловіків у різних професіях («скляні стіни»). В рамках дослідження резюме, розміщених на одному із кадрових порталів України hh.ua, умовно “чоловічими” професійними сферами виявилися “безпека” (4% жінок), “автомобільний бізнес” (9%), “видобуток сировини” (9%), а також “інсталяції та сервіс” (5%). Найменш ґендерно деференційованими є такі професійні сфери, як страхування, банківська сфера та юриспруденція. Частки жінок і чоловіків, які працюють у цих сферах, є приблизно рівними

Важливим поштовхом до легітимізації та розуміння цього явища вже в сучасній Україні стало законодавче підґрунтя. Насамперед у 24 статті Конституції України йдеться про те, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.

У 2005 році був прийнятий Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні» та була ухвалена «Державна програма з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року», якими було передбачено державну підтримку ґендерних досліджень. До того ж, Україна взяла на себе низку міжнародних зобов’язань та підписала міжнародні документи щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Однак слід зазначити, що законодавства замало для перетворень у суспільній свідомості та створення цивілізованих культурних традицій ґендерних ролей в Україні. Як бачимо, хоча закони та нормативно-правові акти цілком відповідають міжнародним вимогам, цього зовсім не достатньо. Всі ці законодавчі акти, на жаль, не повною мірою

реалізуються. Немає також постійного системного моніторингу виконання взятих міжнародно-правових зобов’язань у цій сфері. Крім того, в Україні інколи вибірково та непослідовно підходять до надання згоди на обов’язковість окремих міжнародних договорів. Часто міжнародні договори ратифікуються без внесення відповідних змін до законодавства України, без прийняття нових або скасування чинних законів, які не відповідають взятим міжнародним зобов’язанням.

Питання суспільної легітимізації поняття ґендерної рівноваги не було б можливим для реалізації без активних дій громадянського суспільства.

Структура зайнятості населення в Україні відображає консерватизм ґендерного укладу у соціально-трудових відносинах. До галузей, в яких найбільше використовується жіноча праці, відносять оптову і роздрібну торгівлю, освіту, охорону здоров’я, фізичну культуру і соціальне забезпечення. Очевидно, що нерівність в економічній сфері починається з нерівності в умовах занятості та оплаті праці. У цих галузях рівень оплати був і залишається нижче за інші.

Виділяють такі фактори, що впливають на стратегію зайнятості:

* інтенсивність професійної мобільності;
* мотиви мобільності;
* періоди підвищення кваліфікації та перенавчання;
* готовність змінити спеціальність;
* об’єм і характер соціальної мережі підтримки;
* відношення сім’ї до трудової кар’єри і її вплив на ґендерну зайнятість;
* альтернативні джерела матеріальної підтримки;
* самооцінка своїх трудових можливостей, професійних і життєвих установок.

Прогнози щодо жіночої зайнятості у цілому несприятливі. Економічне зростання, що намічається сьогодні, потребує збільшення кількості чоловічих робочих місць у будівництві та обробних галузях. В бюджетних галузях, де загалом зайняті жінки, сукупний попит на послуги зменшується. Висока

вірогідність подальшого скорочення внаслідок демографічного спаду і ліквідації, наприклад малокомплектних шкіл, дитячих садків і т. д.

Головною причиною високої зайнятості серед жінок є низькі доходи сім’ї

* нижче прожиткового мінімуму. В умовах нестабільного соціально- економічного розвитку і падіння життєвого рівня більшості населення трудова зайнятість жінок являє собою головний спосіб виживання багатьох сімей. Щодо зайнятості чоловіків, то вона пов’язана перш за все з бажанням зберегти свій соціальний статус (високий рівень зарплати, професіоналізм). Ця мотивація, як правило заважає трудовій мобільності чоловіків. Та навіть при високому рівні безробіття вони звільняються за власним бажанням. На відміну від чоловіків жінки не часто здатні встановлювати для себе межу зарплати, професійний статус, основну ціль якої вони реалізовують – це піклування про добробут сім’ї, а вже потім дбати про кар’єру чи професійний статус.

Більше половини українських жінок-працівниць зайняті у сфері сільськогосподарського виробництва, що означає переважно низько кваліфіковану важку фізичну працю. Торгівля та послуги – традиційно жіночі сфери – посідають друге місце. А ось бізнесом у промисловості займається лише 2% жінок, причому найбільша група жінок-підприємців – передпенсійного та пенсійного віку. Для них бізнес, як правило, дрібний, кустарний є просто засобом виживання. Готових до сучасного ринку підприємниць слід очікувати від молодшого покоління українок (таких серед жінок-підприємців біля 14%) [94].

Рівень ґендерної професійної сегрегації в Україні у пострадянські десятиріччя становив приблизно 39%. Це означає наступне: для того, щоб зрівноважити ґендерне представництво у кожній професії, 39% жінок або чоловіків повинні змінити свою професію

Нарешті, традиційно жінки складають також значну частину працівників, зайнятих у маргінальній економічній діяльності – тієї, яка відбувається у своєрідних нішах, що виникли стихійно. Йдеться про неформальну зайнятість: торгівлю на стихійних ринках, «човникову» діяльність тощо. Це, окрім всього

іншого, є свідченням того, що жінки несуть на собі основний тягар соціальних втрат ринкових реформ, будучи змушеними розробляти такі економічні стратегії.

Так в Україні відбувається процес «фемінізації» одних та «маскулінізації» інших галузей економіки.

Однією з важливих характеристик сучасного ринку праці є рівень оплати праці. Незважаючи на законодавчо закріплену рівність в оплаті праці, фактично жінки займають посади з більш низькою зарплатою. Зокрема, за даними Держкомстату, у 2012 р. розмір середньомісячної заробітної плати жінок становив 2660 гр., а чоловіків – понад 3400 гр. За даними експертів, середня зарплата жінок за всю історію незалежності України не перевищувала 79% зарплати чоловіків. У деяких галузях різниця в оплаті праці – двократна і навіть більше. Наприклад, середня зарплата жінок, зайнятих у сфері діяльності пошти та зв’язку – близько 2300 грн., чоловіків у цій самій сфері – 3900 грн. на місяць. Жінки-викладачки заробляють менше за викладачів-чоловіків: вищий за 4500 грн. дохід отримують 23,9% чоловіків і всього 12% жінок. Загалом, 43% українських викладачів отримують дохід менше 3000 грн. (при цьому середня зарплата у травні 2013 року склала 3338 грн.). Лише 16% викладачів отримують дохід, вищий за 4500 грн. Також є дані про те, що середній розмір пенсії жінок 1306,62 грн. становить лише 71,5 відсоток від пенсії чоловіків 1826,57 грн. [95].

Узагальнюючи прояви професійної сегрегації та дискримінації жінок, наведемо ще й такі дані, які наводять експерти МОП (на початок 2010-х років):

* + більше 60% жінок працюють у п’яти «традиційно жіночих» професіях: догляд, громадське харчування, прибирання, канцелярія та касири («the fіve C» jobs: carіng, cashіerіng, caterіng, cleanіng and clerіcal);
	+ 73,7% – це заробіток жінок у відсотках від середньостатистичного у чоловіків;
	+ на 4-6 годин більше працює жінка, ніж чоловік, праця в домашньому господарстві не враховується як продуктивна, а тому не оплачується й не враховується в пенсійних схемах;
	+ 98,6% жінок серед працівників дошкільних закладів, 84,5 % – в середніх школах. Загалом, жінки працюють у соціально важливих, але низько оплачуваних державних секторах (наприклад, освіта, охорона здоров’я та соціальні послуги) [96].

Загальний наслідок такої ситуації – підвищений ризик зубожіння для жіночої половини населення України, особливо в ситуації, коли жінка є єдиним годувальником у родині. Це не може вважатися соціально прийнятним в умовах курсу на демократизацію всієї системи суспільних відносин та розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки.

Можна стверджувати, що в Україні зберігається уразливе становище жінки у трудовій сфері – на ринку праці та у сфері зайнятості. Загалом, на підставі виконаного аналізу, виявляється, що ґендерна нерівність у вигляді дискримінації жінок-працівниць проявляється в наступному:

* + дискримінація жінок при наймі на роботу та при звільненні;
	+ нерівність в оплаті праці на користь чоловіків
	+ нерівність у представництві жінок на керівних посадах та у сфері приватного бізнесу (вертикальна сегрегація);
	+ наявність переважно «чоловічих» (більш високооплачуваних) та переважно «жіночих» (гірше оплачуваних) професій, родів занять та цілих галузей господарства (горизонтальна сегрегація).

Відтак, постає нагальне питання підвищення ефективності державної ґендерної політики у трудовій сфері з наголосом на викорінювання ґендерної дискримінації на підприємствах, установах організаціях всіх форм власності та всіх сфер суспільного виробництва.

Фактори подолання ґендерної нерівності слід шукати у наступному: а) формування ефективних механізмів дієвості існуючих правових норм, які гарантують ґендерну рівність в сфері праці; б) забезпечення відповідного

ідеологічного підґрунтя (основними каналами його поширення мають стати ЗМІ та освітні заклади); в) формування соціально-економічних механізмів, які б забезпечували рівність можливостей чоловіків та жінок в сфері праці.

Сучасну політику сприяння та поліпшення зайнятості жінок слід проводити за допомогою запровадження спеціальних програм зайнятості: для працюючих жінок, які мають дітей або повертаються на роботу після перерви, пов’язаної з народженням дитини, для сприяння професійному зростанню жінок, для захист трудових прав та інтересів працюючих жінок. Потрібно також підвищувати престиж конкретних видив праці, тих, які традиційно вважаються жіночими.

Посилення державного контролю за дотриманням законодавства щодо прав та гарантій працюючих жінок, може здійснюватись через систему санкцій для роботодавців за порушення законодавства та допущення дискримінації.

Нарешті, можна запропонувати також встановлення відповідної квоти працюючих жінок на підприємствах та організаціях та створення спеціальних комісії із нагляду за дотриманням трудових прав жінок на робочих місцях.

Аналіз статусу жінок на ринку праці України дозволив зробити висновки, що ґендерна нерівність в економічних відносинах є об’єктивною реальністю в Україні. Хоча на сучасному етапі розвитку економіки жінки та чоловіки формально отримали рівні права, які суспільство прагне закріпити та розвинути, якість зайнятості чоловіків і жінок на ринку праці є різною.

Суттєві невідповідності характеризують реалізацію економічних прав жінок і чоловіків, можливості отримання доходів та контроль над розподілом економічних ресурсів.

*По-перше*, рівень участі жінок у трудовій зайнятості є нижчим за рівень зайнятості чоловіків (це стосується жінок будь-якого віку).

*По-друге*, останнім часом частка жінок у загальному балансі зайнятості суттєво підвищилася, а в окремих видах робіт і галузях економіки – навіть відбувся феміністичний прорив.

*По-третє*, посилюються ґендерні розриви в заробітній платі.

Підсумовуючи, загалом можна сказати, що збільшення чисельності жінок на ринку праці країн ЄС не означає, що співтовариству вдалося повністю подолати їх дискримінацію. Зайнятість жінок є менш сталою – значна їх частка припиняє працювати, коли в них з’являються діти. Рівень безробіття серед жінок є більш високим. Необхідно враховувати, що на структуру та рівень зайнятості впливає, насамперед, державна політика. Саме від законодавчих актів залежить формування певного рівня зайнятості жінок, яка відповідає потребам ринку.

Ґендерна нерівність у сфері зайнятості в Україні загалом не має яскраво вираженого дискримінаційного характеру, однак в окремих сферах економіки ґендерні диспропорції є суттєвими. Це зумовлює потребу в проведенні ґендерної політики, спрямованої на подолання ґендерної професійної сегрегації. Вирішувати цю проблему потрібно з урахуванням сучасних економічних і соціальних умов.

Чоловіки є бажанішими працівниками на ринку праці. Причому відтворення ґендерних стереотипів і, відповідно, ґендерної нерівності виявляється вигідним, перше за все, для сучасної державної соціальної політики, яка часто передбачена лише на “папері”, а в дійсності не відповідає ідеї підтримки працюючих батьків, не забезпечує можливості поєднувати оплачувану працю з домашніми обов’язками[97].

В ЄС проблеми безробіття загалом та зайнятості жінок зокрема вирішують переважно за рахунок неповної зайнятості (найпоширенішими формами якої є зайнятість неповний робочий день, тимчасова зайнятість та гнучкий графік) та прекаризації трудових відносин. Ці та інші види неповної зайнятості в країнах ЄС врегульовані на законодавчому рівні.

В Україні на державному рівні неповна зайнятість врегульована недостатньо, через що дедалі більшої поширеності набувають неформальні види зайнятості. А соціально-економічна нестабільність дає підстави прогнозувати й подальше поширення практик неформальної зайнятості.

# Ґендерний вимір сімейних правовідносин: основні фактори сімейної політики держави

Державна сімейна політика спрямована на формування в суспільстві певних сталих уявлень про сім’ю і ґендерні ролі її членів, зразків шлюбно- репродуктивної поведінки, вдалого поєднання батьківства та зайнятості. Ґендерний аналіз сучасної сімейної політики дозволяє виокремити головні характеристики, що обумовлюють її специфіку, а також оцінити ефективність заходів, що здійснюються державою у сфері підтримки сім’ї. Виконуючи функцію подолання певних ґендерних дисбалансів у контексті ґендерної (не)рівності, ґендерна проблематика стала невід’ємною складовою сімейної політики як у більшості європейських держав, так і в Україні.

Останніми десятиріччями в країнах Європи відбуваються суттєві транс- формації у шлюбно-репродуктивній поведінці громадян. Ці трансформації стали розглядатися не тільки в контексті демографічних змін, але й у зв’язку із переформатуванням ґендерних відносин і репродуктивної поведінки чоловіків і жінок, зростаючою плюралізацією сімейних відносин (т.зв. цивільних шлюбів, партнерських відносин), появою нових типів батьківства, масового виходу жінок на ринок праці. Саме тому виникла усвідомленість необхідності розробки та реалізації окремого напряму державної соціальної політики, орієнтованої на вирішення проблем, пов’язаних із життям сім’ї.

Сімейна політика кожної країни має свої історично сформовані особливості і, відповідно, кожна модель є унікальною. При цьому моделі сімейної політики деяких країн – Франції, Німеччини, Швеції та Великої Британії – стали класичними прикладами того чи іншого підходу до формування сімейної політики та полем для запозичення відповідного досвіду іншими країнами.

*Просімейна* (*пронаталістська*) *модель* (*pro-famіly/pro-natalіst model*) (типовий представник – Франція)

Головне завдання держави – сприяння підвищенню рівня народжуваності. За такої моделі держава бере повну відповідальність за забезпечення і підтримку сім’ї.

Основним засобом підтримки є прямі грошові виплати сім’ям. Оскільки поширеною є думка, що саме фінансові витрати, які лягають на плечі батьків при народженні і вихованні дітей, є головним мотивом відмови від народження другої і наступних дітей. Характерною особливістю цієї моделі є відносно високий рівень підтримки матерів, створення умов для поєднання професійної зайнятості з материнством.

*Протрадиційна модель* (*pro-tradіtіonal model*) (типовий представник – Німеччина)

Головне завдання держави – збереження традиційної нуклеарної сім’ї з чоловіком- годувальником і жінкою-домогосподаркою.

Ця модель сімейної політики передбачає сприяння збереженню традиційних ґендерних ролей, що передбачає відмову у створенні для жінки потрібних умов для суміщення материнства та професійної зайнятості. За таких умов система сервісних послуг для сім’ї не розвивається.

Хоча Німеччина й досі є представником цієї моделі, проте через нововведення канцлера А.Меркель останнім часом, які сприяли стрімкому розвитку системи дошкільної освіти, належність Німеччини до цієї моделі сімейної політики можна оспорити.

*Проегалітарна модель* (*egalіtarіan model*) (типовий представник – Швеція)

Головне завдання держави – реалізація більшої ґендерної рівності як в публічній, так і приватній сферах. За такої моделі держава бере практично повну відповідальність за підтримку сімей, особливо працюючих батьків.

Характерними особливостями цієї моделі є створення умов не лише для нормального материнства, але й всіляке заохочення чоловіків до активнішої

участі у процесі виховання дітей. Один з основних елементів такого заохочення – законодавче забезпечення батьків- ської відпустки по догляду за дитиною.

*Просімейна модель невтручання з боку держави* (*pro-famіly non- іnterventіonіst model*) (типові представники – Велика Британія, США, Канада) Головне завдання держави – максимальне невтручання в життя сім’ї.

Однак для сімей, які зазнають суттєвих економічних труднощів, передбачені певні заходи державної підтримки, проте вони [заходи] мають чітко адресний та цільовий характер.

За цієї моделі держава прямо не перешкоджає участі жінок у професійній зайнятості, проте надає їм дуже обмежену підтримку. Це призводить до того, що фактично кожна жінка змушена робити вибір між професійною діяльністю і материнством, виходячи із власної життєвої ситуації.

Наведені моделі державної сімейної політики є основними, т.зв. орієнти- рами, які в “чистому” вигляді зустрічаються дуже рідко. Проте на практичному рівні держави переважно реалізовують змішані форми цих моделей (підвиди), які є прийнятними для кожної окремої держави залежно від її особливостей як соціально-ментальних, так і демографічно-економічних.

Останнім часом демографічна ситуація як в Україні, так і у країнах Європи викликає занепокоєння. Несприятлива демографічна ситуація в Україні і, насамперед, різке зменшення народжуваності пов’язані із заго- стренням проблем функціонування сім’ї як осередку відтворення населення, зниженням її демографічного потенціалу. Сучасна демографічна ситуація характеризується тенденцією скорочення чисельності населення України, його економічно активної частини та питомої ваги зайнятості населення.

Усвідомлення на державному рівні надмірної гостроти демографічної ситуації в Україні відбилося на завданнях, визначених у ряді програмних документів стосовно обрання пріоритетної тенденції в розвитку сімейної політики, яку наразі можна охарактеризувати як консервативну та спрямовану на підтримку традиційної сім’ї та традиційного батьківства.

До системи принципів сімейного права України входить принцип ґендерного балансу в сімейних правовідносинах. Так, згідно з ч.6 ст.7 Сімейного кодексу України (далі – СК України) жінка та чоловік мають рівні права і обов’язки у сімейних відносинах, шлюбі та сім’ї [98]. Вказана засада фігурує і в авторських (наукових) переліках принципів сімейного права України. Проте, ідею рівності чоловіка та жінки в шлюбі та сім’ї одні вчені розглядають як принцип їх повної рівності в особистих і майнових правах у шлюбі та сім’ї [99, с.8–9], тоді як інші – як принцип ґендерного балансу [100, с.45; 101, c.7]. Проте, наразі чималий науковий інтерес становить визначення змісту принципу ґендерного балансу в сімейних правовідносинах та способів його втілення в нормах СК України, а відтак, є *метою нашої розвідки*.

Цікаво, що в сімейному праві встановлювалися положення, які допускали певну юридичну «нерівність» суб’єктів, які законодавець намагається виправити в процесі розвитку сімейного законодавства. Одним із таких прикладів були положення щодо шлюбного віку чоловіків і жінок, який за попередньою редакцією ч.1 ст.22 СК України встановлювався для жінок 17 років, а для чоловіків – 18 років. Нині це питання актуалізується у зв’язку з тим, що до вказаної норми СК України внесено зміни і встановлено однаковий шлюбний вік для чоловіків і жінок – 18 років. Це є новелою, яка введена Законом України «Про внесення змін до Сімейного кодексу України щодо підвищення шлюбного віку» від 15.03.2012 р. [102].

Жінка та чоловік мають рівні права та обов’язки у сімейних відносинах, шлюбі та сім’ї (ч.6 ст.7 СК України). Ця ідея послідовно втілюється в інших положеннях СК України, але це зроблено в кілька способів.

*По-перше*, прямою вказівкою на рівність прав дружини і чоловіка. Так, дружина і чоловік мають рівне право на повагу до своєї індивідуальності, своїх звичок та уподобань (ст.51 СК України), на фізичний і духовний розвиток, на здобуття освіти, прояв своїх здібностей, на створення умов для праці та відпочинку (ст.52 СК України); вони вирішують всі найважливіші питання життя сім’ї на засадах рівності (ч.2 ст.54 СК України). Ці питання можуть

стосуватися будь-якої сфери життя сім’ї: облаштування побуту, ведення домашнього господарства, організації дозвілля, розподілу сімейного бюджету, способів догляду за дітьми, їх виховання, спілкування з ними, догляду за повнолітніми непрацездатними членами сім’ї та ін.

*По-друге*, вказівкою на *спільність* і *взаємність* обов’язків дружини і чоловіка. Так, подружжя має право розподілити між собою обов’язки в сім’ї (ч.1 ст.54 СК України). Відповідно до ст. 55 СК України дружина та чоловік зобов’язані *спільно* піклуватися про побудову сімейних відносин між собою та іншими членами сім’ї на почуттях *взаємної* любові, поваги, дружби, взаємодопомоги (ч.1), спільно дбати про матеріальне забезпечення сім’ї (ч.4); вони повинні матеріально підтримувати один одного (ч.1 ст.75 СК України) і взаємно зобов’язані брати участь у витратах, пов’язаних із хворобою або каліцтвом другого з подружжя (ст.90 СК України); мають право на спільну сумісну власність (ст.ст.60–70 СК України). Причому кожен із них зобов’язаний взаємно утверджувати в сім’ї повагу до іншого: чоловік – до жінки як до матері, а дружина – до чоловіка як до батька (ч.2). Вони відповідальні один перед одним, перед іншими членами сім’ї за свою поведінку в ній.

*По-третє*, встановленням однакових прав та обов’язків дружини і чоловіка. Так, за СК України кожен з них має у шлюбі: право на зміну прізвища (ст.53), на свободу і особисту недоторканність (ст.56), на особисту приватну власність (ст.ст.57–59), право на утримання (ст.ст.75–76), право пред’явити позов про розірвання шлюбу (ч.1 ст.110) та ін.

*По-четверте*, закріпленням аналогічних за змістом, але індивідуалізованих відповідно до статі кожного з подружжя прав дружини і чоловіка. Скажімо, дружина має право на материнство (ст.49 СК України), а чоловік – на батьківство (ст.50 СК України); дружина, з якою проживає дитина, має право на утримання від чоловіка – батька дитини до досягнення дитиною трьох років (ч.2 ст.84 СК України), а чоловік, з яким проживає

дитина, має право на утримання від дружини – матері дитини до досягнення дитиною трьох років (ч.1 ст.86 СК України).

Наступним елементом принципу ґендерного балансу є рівність батьків дитини між собою. Про це свідчить низка положень СК України: мати, батько мають рівні права та обов’язки щодо дитини (ст.141). Обов’язки щодо дитини покладаються законом однаковою мірою як на матір, так і на батька: ст.ст.143– 147, 150, 151, 153–155, 180, 185; питання виховання дитини вирішується батьками спільно (ст.157), за взаємною згодою (ст.160). Схоже вирішується питання щодо обов’язку батьків утримувати своїх повнолітніх непрацездатних дочку, сина (ст.ст.198, 199 СК України).

У контексті реального втілення ґендерної рівності в сімейні відносини на окрему увагу заслуговує термін “відповідальне батьківство” (або “свідоме батьківство”), яке можна позначити так: обидва – чоловік і жінка – серйозно ставляться до народження дитини, планують цей крок, поділяють обов’язки з виховання дитини. (Йдеться про посилення ролі батька в догляді та вихованні дитини).

Згідно з чинним українським законодавством, трирічну відпустку по догляду за дитиною може отримати не лише жінка, але й чоловік. При цьому на чоловіка поширюються ті ж самі права та пільги, що їх отримує в цьому випадку жінка, включно з безперервністю стажу і збереженням за ним робочого місця. Згідно із ст.18 Закону “Про відпустки” (від 1996р.) та ст.179 КЗпП відпустку для догляду за дити- ною до досягнення нею трирічного віку може використати повністю або частинами також батько дитини, баба, дід чи інший родич, які фактично доглядають за дитиною, або особа, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, та один із прийомних батьків.Відповідно до ч.4 ст.20 Закону підставою для надання зазначеної відпустки є довідка з місця роботи матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення строку відпустки для догляду за дитиною.

Враховуючи наведене, за умови надання довідки з місця роботи матері дитини, згідно з установленими законодавством вимогами ст.2 Закону “Про

відпустки”, гарантовано право батька дитини на отримання відпустки, визначеної тривалості зі збереженням на її період місця роботи (посади). Проте в Україні практика перебування чоловіків у декретній відпустці не набула поширення.

За статистикою, 20% чоловіків у Західній Європі знаходяться в декретній відпустці. У Євросоюзі навіть існують наміри щодо запровадження обов’язкової декретної відпустки для чоловіків, щоб уникнути жіночої дискримінації.

Офіційна статистика щодо числа чоловіків у декретній відпустці не оприлюднюється. Українські засоби масової інформації повідомляють, що, станом на 2012р., в Україні було близько 25 тис. чоловіків, які пішли в декретну відпустку. Проте наскільки ця статистика відповідає дійсності не відомо. Українські фахівці з ґендерних питань вважають, що відпустка по догляду за дитиною, яку бере саме батько, а не мати, в Україні – велика рідкість. Причин непопулярності відпустки по догляду за дитиною серед чоловіків називають чимало. Одним з пояснень може бути маргіналізація ролі батька, закладена ще з радянських часів. В той час держава була відповідальною за виховання дітей, забезпечуючи досить добре розроблену систему дитячих садків, а материнство вважалося найбільшим обов’язком перед державою. Певна маргіналізація чоловіків частково зберігається і тепер, адже чоловіків у нас сприймають переважно як “гаманців” родини.

Отже, якщо говорити про сучасну сімейну політику України, то слід вказати на її недосконалість. Вона уже не є радянською (хоча деякі елементи простежуються), проте ще не стала європейською. Вітчизняну сімейну політику можна охарактеризувати поєднанням пронаталістської (за набором пріоритет- них завдань та інструментів) і консервативної (за своєю ідеологією) моделей.

Пронаталістська модель, як зазначалося, не враховує цілу низку проблем, з якими стикаються батьки (йдеться не лише про народження та виховання дітей, але й поєднання сімейних обов’язків і зайнятості). Акцент зроблено на матеріальній підтримці, спрямованої на стимулювання народжуваності, що побудовано на принципах традиційного ґендерного розподілу праці, за яким материнство стає пріоритетним зобов’язанням жінки. А питання балансу сімейних і трудових обов’язків знаходиться поза увагою офіційного дискурсу.

У цьому контексті виникає необхідність визнання, що державна допомога сім’ям з дітьми є тимчасовим компенсатором втрат, пов’язаних із вибуттям працездатних членів сім’ї з ринку праці, а не видом постійного фінансового забезпечення.

Якщо порівняти моделі сімейної політики ЄС, то можна побачити, що країни, які розглядають свою сімейну політику в межах політики ринку праці, політики догляду за дитиною і ґендерної політики, зберегли народжуваність на достатньо високому рівні. Європейські країни використовують стратегії, спрямовані на зміни ринку праці таким чином, щоб і жінки, і чоловіки були здатні реалізувати свою зайнятість і отримати доходи від праці, навіть за умови наявності (маленьких) дітей.

В українській сімейній політиці слабко представлена проблема більшого залучення чоловіків до турботи про дітей. Фактично жінки залишаються перед вибором між правом на роботу і правом на здійснення сімейних обов’язків. Дефіцит інструментів державної політики призводить до того, що пошук балансу здійснюється переважно на рівні домогосподарств, і основним агентом, що найбільш зацікавлений в пошуку компромісу між власними інтересами і інтересами інших членів родини, є жінки.

Таким чином, сімейна політика України має бути переорієнтована на стимулювання сімейного благополуччя. Завдання сімейної політики не зводяться до підвищення народжуваності. Заходи підтримки сім’ї мають створити умови для здорового й всебічного розвитку дітей, надання їм повноцінного виховання і освіти, узгодження професійної діяльності, сімейних зобов’язань та суспільного життя працездатних членів сім’ї. Необхідно створити умови, за яких будь-який тип сім’ї мав би змогу розвиватися найкращим чином, виконуючи функції благополучної сім’ї. Треба

інтегрувати сімейну політику до загальноекономічної стратегії держави, а підтримку сім’ї визнати одним з основ- них пріоритетів соціальної політики, політики у сфері зайнятості, розвитку трудового потенціалу та підвищення якості людського капіталу.

Тому перегляд підходів до сімейної політики передбачає перехід від ототожнення сімейної політики із політикою підвищення народжуваності до заходів щодо створення сприятливих умов функціонування та життєдіяльності для всіх типів сімей (повних, неповних, багатодітних тощо) з метою забезпечення виконання сім’ями виховної функції та підтримки збереження і розвитку якісного людського капіталу.

# ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дипломного дослідження можна зробити такі висновки:

1. Ідея та цінність ґендерної рівності втілюється, передусім, на державному рівні. Політика держави, яка спрямована на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків визначається як ґендерна політика. У дисертації ми розмежовуємо ґендерну політику з регулюванням ґендерних відносин, яке відбувається на ширшому рівні, адже включає, окрім інституцій держави і політики, ще й інші інституції, як-от освіту і науку, ЗМІ тощо. Отже, ми досліджуємо, в першу чергу, процес регулювання ґендерних відносин, маючи на увазі не лише державний рівень регулювання, а й інші вище перелічені інституції. Загалом ми вважаємо, що ґендерні відносини регулюються в межах усіх основних суспільних інституцій, тобто, усі інституції виконують регулятивну функцію.
2. Ми використовуємо порівняльний аналіз як загальновизнаний підхід в сучасних ґендерних дослідженнях. Скандинавські країни є лідерами у впровадженні інституційних засад забезпечення ґендерної рівності у суспільстві. Швеція виступає як одна з країн-лідерів у світі стосовно забезпечення ґендерної рівності, у якій на державному рівні розроблено комплексний інституційний механізм регулювання ґендерних відносин. У шведському суспільстві рівність прав і можливостей для жінок і чоловіків є цінністю, яка втілюється на рівні основних суспільних інституцій.
3. Україна має доволі широку правову базу, яка регламентує усі питання ґендерної рівності; але законодавчої фіксації принципу рівності між чоловіками та жінками недостатньо для того, щоб впровадити його в життя: наша держава повинна вжити сукупність соціально-правових заходів задля того, щоб суспільство відійшло від сформованих стереотипів і остаточно зрівняло в правах чоловіка та жінку. З іншого ж боку влада не повинна оминати своєю увагою і чоловічу половину населення, скорегував

дискримінуючи норми в законодавстві і створив цілу базу спеціального законодавства з приводу прав чоловіків. Таким чином, питання ґендерної рівності чоловіків та жінок — це питання суспільного та правового розвитку країни, рівня демократії на її теренах і навіть національної безпеки усієї держави; від оптимального вирішення питання ґендерної рівності залежить майбутнє України.

1. Напрацювання більш-менш виразної схеми, структури напрямів реалізації ґендерного принципу в нормах трудового права, дотримання його в реальних суспільних відносинах та визначення заходів щодо вдосконалення правових механізмів його забезпечення вимагає побудови системи поглядів, загальної їх моделі, концепції формування правового механізму дотримання принципу рівних можливостей саме в межах трудових правовідносин, оскільки саме у сфері продуктивної праці розвиваються найкращі надбання людства в галузі прав, свобод і законних інтересів громадян.
2. Реалізація положень міжнародних документів, що містять стандарти забезпечення ґендерної рівності, здійснюється не повною мірою, що зумовлено відсутністю ефективних національних механізмів захисту від дискримінації за ознакою статі. На наш погляд, досягнення ґендерної рів- ності можливо за умови закріплення міжнародних стандартів шляхом роз- робки національного законодавства в галузі забезпечення рівності чоловіків і жінок та наступного їх дотримання.
3. Суди відіграють унікальну роль у суспільстві, оскільки вирішуючи спори, захищаючи порушене право чи законний інтерес, встановлюючи винуватість особи та призначаючи покарання, призначаючи відшкодування у випадку порушення права, судова система є гарантом стабільності суспільних відносин, сприяючи тим самим сталому розвитку. Водночас судді та представники суміжних професій (насамперед адвокати) становлять собою високоосвічений суспільний прошарок; вони відбулися як професіонали, зробили кар’єру, мають вищий за середній рівень добробуту, а відтак – схильні проектувати своє загалом вдале життя на життя інших. Зважаючи на

невидимість проблеми ґендерної нерівності, багато суддів та адвокатів не помічають та не усвідомлюють її. Не претендуючи на вичерпність, ця публікація покликана сприяти підвищенню обізнаності суддів та адвокатів з цієї проблематики.

1. Не зважаючи на світову ґендерну рівність чоловіків і жінок сьогодні у багатьох сферах життя, зокрема в органах поліції світу та безпосередньо України, існують прояви дискримінації жінок та професійної переваги працівників чоловіків. Отже, існує необхідність вирішення даного проблемного питання, яке, на нашу думку, не має однозначного способу, так як кожна професія та країна характеризується особливими характеристиками. Тому потрібно враховувати їх та застосовувати на практиці задля швидкого та вдалого подолання статевої професійної дискримінації, зокрема в органах поліції.
2. Ґендерна нерівність у сфері зайнятості в Україні загалом не має яскраво вира¬женого дискримінаційного характеру, однак в окремих сферах економіки ґендерні диспропорції є суттєвими. Це зумовлює потребу в проведенні ґендерної політики, спрямованої на подолання ґендерної професійної сегрегації. Вирішувати цю проблему потрібно з урахуванням сучасних економічних і соціальних умов. Чоловіки є бажанішими працівниками на ринку праці. Причому відтворення ґендерних стереотипів і, відповідно, ґендерної нерівності виявляється вигідним, перше за все, для сучасної державної соціальної політики, яка часто передбачена лише на “папері”, а в дійсності не відповідає ідеї підтримки працюючих батьків, не забезпечує можливості поєднувати оплачувану працю з домашніми обов’язками.
3. Сімейна політика України має бути переорієнтована на стимулювання сімейного благополуччя. Завдання сімейної політики не зводяться до підвищення народжуваності. Заходи підтримки сім’ї мають створити умови для здорового й всебічного розвитку дітей, надання їм повноцінного виховання і освіти, узгодження професійної діяльності,

сімейних зобов’язань та суспільного життя працездатних членів сім’ї. Необхідно створити умови, за яких будь-який тип сім’ї мав би змогу розвиватися найкращим чином, виконуючи функції благополучної сім’ї. Треба інтегрувати сімейну політику до загальноекономічної стратегії держави, а підтримку сім’ї визнати одним з основ- них пріоритетів соціальної політики, політики у сфері зайнятості, розвитку трудового потенціалу та підвищення якості людського капіталу.

Тому перегляд підходів до сімейної політики передбачає перехід від ототожнення сімейної політики із політикою підвищення народжуваності до заходів щодо створення сприятливих умов функціонування та життєдіяльності для всіх типів сімей (повних, неповних, багатодітних тощо) з метою забезпечення виконання сім’ями виховної функції та підтримки збереження і розвитку якісного людського капіталу.