

## **ПРИХОВАНІ ПРОТИРІЧЧЯ ТА ПЕРЕШКОДИ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ЖІНОК ЯК ОЗНАКА ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ**

**Панасенко Л. О.**

Наук. керівн.: д-р соціол. наук, проф. **Михайльова К. Г.**

*Харківський гуманітарний університет «Народна українська академія»*

**Актуальність проблеми.** Жінки складають половину населення планети, тому досягнення миру в суспільстві, його економічного процвітання та зростання продуктивності неможливо без реалізації сукупного людського потенціалу, що означає необхідність повного залучення жінок в усі сфери суспільного життя, реальне забезпечення та захист рівних прав і можливостей особистості у суспільстві.

Глобальне міжнародне бачення цього кола питань відображається в Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.); досягнення гендерної рівності визначено ООН як одна з цілей глобального сталого розвитку; в Україні ці питання визначені в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 52, ст.561. Документ 2866-IV.

Але, незважаючи на прийняті закони, питання гендерної нерівності зберігають актуальність в усіх сферах суспільного життя. Її загальні прояви спостерігаються, перш за все, у нерівному доступі жінок до економічних ресурсів, до освіти, до політичної діяльності; у дискримінації жінок на ринку праці, яка проявляється у нерівній оплаті праці, нерівних можливостях щодо кар'єрних можливостей та незахищеній зайнятості; у непропорційному навантаженні на жінку у частині неоплачуваної праці (догляд за дітьми, людьми похилого віку та хворими тощо; загалом жінка втричі більше навантажена такою працею, ніж чоловік) [6, с.9]; у низькому рівні участі жінок у прийнятті рішень; насильстві щодо жінок тощо.

Прояви гендерних проблем, що притаманні Україні, в загальних рисах відповідають ситуації, що існує в розвинутих країнах (зокрема, країнах Європи та США). Якщо ми подивимося на глобальну статистику в цьому аспекті, то можемо констатувати, що [17, с. 8]:

- жінки становлять 50% всього працездатного населення світу, але генерують тільки 37% ВВП;
- 22% жінок у світі займають міністерські та парламентські позиції;
- 25% жінок займають керівні посади.

Щодо статистики в Україні, то згідно Дослідження, проведено в рамках проекту Програми розвитку ООН в Україні «Зміцнення бізнес-об'єднань малих і середніх підприємств» у 2017 році серед жінок частка керівників становить 30% [6].

Тому, не зважаючи на те, що ми живемо у XXI столітті, потенціал половини населення світу так і залишається незадіяним в повному обсязі. Це звичайно є обмеженням для прогресу, що не усвідомлюється повною мірою не тільки на рівні окремих організацій та установ, але й на рівні усього світового співтовариства. А оскільки реалізація потенціалу, більший вплив на економічні показники безпосередньо пов'язані з можливістю ефективного, безперервного та швидкого професійного та кар'єрного зростання жінок, важливо дослідити явні та сховані чинники, що є дійсною перешкодою на цьому шляху.

**Виклад основного матеріалу.** Коли ми торкаємося гендерної проблематики, центральним питанням звичайно ж є гендерна рівність, її розуміння та шляхи досягнення. Якщо ми звернемося до глосарія Європейського комітету щодо рівності, то ми знайдемо таке пояснення:

*Гендерна рівність* – це «концепція того, що всі люди можуть вільно розвивати свої особисті здібності та робити вибір без обмежень, встановлених суворими гендерними ролями; що різну поведінку, прагнення та потреби жінок і чоловіків враховують, цінують і надають перевагу однаково» [9, с. 28] .

Якщо заглянути до Словника Європейського інституту з гендерної рівності, то знайдемо майже аналогічне розуміння «Рівність не означає, що жінки та чоловіки стануть однаковими, але права, обов'язки та можливості жінок і чоловіків не залежатимуть від того, народилися вони жінками чи чоловіками. Гендерна рівність означає, що інтереси, потреби та пріоритети як жінок, так і чоловіків враховуються, тим самим визнаючи різноманітність різних груп жінок і чоловіків. Гендерна рівність не є жіночим питанням, а повинна стосуватися і залучати чоловіків так само, як і жінок. Рівність між жінками та чоловіками розглядається як питання прав людини та як необхідна умова і показник сталого людиноцентричного розвитку» [8, с. 34].

З історичної точки зору можна виділити декілька етапів розвитку уявлень про рівність/нерівність з боку філософії та соціології.

Перший підхід був сформований ще за античних часів. Гендерна проблематика простежується в працях Аристотеля, Сократа, Платона, а також релігійних навчаннях, де жінка так чи інакше розуміється як істота нижчого порядку і має підлегле становище. І хоча Платон і говорив про рівність участі чоловіка і жінки в суспільних процесах, фактично жінці для цього необхідно було перейняти чоловічий стиль поведінки. Розуміння в Біблії термінів «дружина» і «жінка» як підпорядкованих, другосортних по положенню, породжувало і посилювало уявлення про жінку як про нижчу істоту.

Ідея гендерної рівності має кілька етапів формування. Вперше такі теорії були висловлені в кінці XVIII століття, коли виник рух на захист прав жінок. Відомі автори того часу - Мері Уолстоункрафт, Джон Стюарт Мілль, Герріет Тейлор та інші. Феміністки відстоювали рівність доступу до соціальних і громадянських прав таких, як освіта, виборче право, володіння майном. При цьому в сімейній сфері, як і раніше, визнавалися відмінності. Дані ідеї відстоювалися аж до 60-х р.р. XX століття.

Другу хвилю фемінізму сформувалася в 60–70-х р.р. XX ст. Стало очевидно, що рівності на законодавчому рівні не достатньо і акцент теоретиками робився на відмінностях природи чоловіка та жінки [2].

Значний вплив на розвиток гендерної дослідницької традиції в цей період здійснили роботи Сімони де Бовуар («Друга стаття», 1949), Бетті Фрідан («Загадка жінки», 1963) та ін. Сімона де Бовуар оскаржувала патріархальне ставлення до жінок, як до істот другого сорту, обґрунтовуючи, що жінка має здібності і таланти, і її доля – не тільки бути в сім'ї [5]. Бетті Фрідан стверджувала, що «зараз ми знаємо, що жінки мають такий самий творчий потенціал, що й чоловіки. Так само як чоловіки, жінки можуть реалізувати цей потенціал лише за допомогою праці, відповідної до їх здібностей. Жінка не може висловити себе через чоловіка і дітей або монотонну, отупляючу хатню роботу» [7, с. 289]. В цей період з'являється термін «гендер» для того, щоб відокремити біологічні та соціальні відмінності.

Сучасні ідеї фемінізму в XXI столітті базуються на поняттях *gender diversity*. Мова йдеться про відмінності, які охоплюють не тільки чоловіків і

жінок, а й інші типи гендеру, наприклад людей з небінарною гендерною ідентичністю [1].

Гендерна рівність – це одна з найактуальніших тем сучасного суспільства. Багато досліджень проводяться за кордоном. Сформовані різні законодавчі засади для гендерної рівності в політичній, економічній та соціальній сфері. Окрім державних установ, міжнародних організацій (таких, як ООН, Європейська Комісія, Рада Європи, Європейський Парламент, тощо), великі фінансові організації поступово обирають гендерну рівність за частину своєї стратегії. Наприклад, Світовий Банк у звіті 2012 року сформулював гендерну рівність як стратегію та шлях до економічного розвитку [3, с.106].

Такі факти гендерної нерівності, як доступ до ресурсів, оплата праці, розподіл хатньої роботи та піклування про дітей, гендерні стереотипи, вже загально відомі та згадуються у багатьох звітах. Треба згадати, що на міжнародному рівні та в окремих країнах здійснюються державні заходи та приймаються офіційні документи щодо поліпшення ситуації. Важливо підкреслити той факт, що великі міжнародні компанії також обирають для себе гендерну рівність як пріоритет розвитку. Поступово рівність у бізнес сфері починає набувати політичного наголосу. В деяких країнах, наприклад Франція, Фінляндія, Ісландія, Норвегія та Іспанія, було впроваджено обов'язкову присутність жінок в радах директорів, а інші країни розглядають впровадження такої практики.

Дуже важливим прикладом змін, є заява Голови правління одного з найбільших в світі інвестиційних банків «Голдман Сакс груп» Девіда Соломона на Всесвітньому економічному форумі в Давосі у січні 2020 року про те, що банк не буде співпрацювати з компаніями, якщо в їхніх радах не буде хоча б один «різноманітний» (diverse) кандидат, тобто інші ніж білі чоловіки [10]. Звичайно ж така заява спонукає більшу кількість компаній переглянути свої стратегії щодо гендерної рівності.

Тобто ми бачимо, що прагнення до гендерної рівності в економічній сфері наголошується дуже активно, особливо в західних країнах та в міжнародному бізнесі, бо мова йде про економічне зростання та потенціал додаткових можливостей.

Про що свідчать деякі дослідження. Прояв нерівності не є явним, але це є сучасною реальністю, як для західних країн, так і для України.

Щодо рівності в сфері кар'єрного зростання жінок, то можна відстежити наступні тенденції та протиріччя:

Погляд з боку компаній:

1. *Існує низка досліджень, де спостерігається позитивна кореляція між відсотком жінок керівників та економічними показниками компаній.*

Наприклад McKinsey підкреслює різницю фінансових показників між компаніями, що мають за фокус присутність жінок серед топ-менеджерів компанії і тими що не мають такого пріоритету. В перших компаніях показники на 50% кращі [17, с. 13]. Схожу динаміку можна спостерігати також в дослідженнях таких компаній: Catalyst [15], Peterson Institute for International Economics [13], Credit Suisse [11; 12] IBM Institute for Business Value (IBV) [14].

2. *Проте дуже малий відсоток компаній мають за стратегію гендерну рівність.*

Прикладом тому є дослідження компанії IBM серед 2300 організацій, де було виявлено такі результати [14]:

- 67% респондентів підтримують кар'єрне зростання більшої кількості жінок, але не вважають це своїм бізнес пріоритетом;
- 12% респондентів наголосили, що це питання для них не актуальне;
- 79% компаній не мають за пріоритет створення гендерно збалансованої команди керівників.

Взагалі тільки 12% компаній мають гендерний баланс та гендерну рівність за бізнес пріоритет і мають чіткий план дії в цій сфері [14].

3. *Очікування щодо жінок свідчить про приховану гендерну дискримінацію:*

- Від жінки очікується, що їй потрібно більше гнучкого часу для сім'ї і вона не має можливості досягати амбітних цілей, тому її кар'єрні очікування повинні бути значно нижчі [13];

- не велика кількість компанії сьогодні має за фокус гендерний баланс на керівних посадах, навіть якщо це економічно вигідно. Згідно з дослідженням IBM серед 2300 організацій 42% не мають уяви, який вплив має гендерний баланс в організації і чому треба цьому приділяти увагу. Дві третини респондентів (компаній) вважають, що жінки не представлені на керівних посадах тому, що вони надають перевагу сім'ї замість кар'єри [14].

Погляд з боку потенційних працівників:

- більшість чоловіків вважає, що успіх не залежить від статі, одночасно ж більшість жінок впевнені, що в них було б більше можливостей на просування, якщо вони були в протилежної статі [14]; більше половина респондентів вважають, що в жінки та чоловіки мають рівні можливості, хоча таку думку розділяють більше чоловіків, ніж жінок [3, 4];

- жінки менше вірять, що отримають підвищення ніж чоловіки. Згідно дослідження McKinsey, половина жінок та чоловіків мають амбіції щодо майбутньої посади топ-менеджера, але тільки 25% жінок (в порівнянні з 42% чоловіків) вірять, що можуть отримати цю посаду [16, с. 21];

- респонденти виділяють дискримінацію за ознакою статі під час оплати праці, в професійному та кар'єрному просуванні, прийняття на роботу та звільнення. Відмічається, що чоловіки мають більш вигідне становище [3, 4];

- жінки вважають, що їм важче, ніж чоловікам знайти роботу і що вони вимушені погоджуватися на менш оплачувану роботу у порівнянні з чоловіками [3, с. 204–205];

- більше половини респондентів вважає, що чоловік повинен забезпечувати родину і для нього кар'єра важливіша ніж для жінки. З іншого боку головне покликання жінки, як вважають респонденти, – це народження та виховання дітей [4, с. 29]. Протиріччя в тому, що труднощі кар'єрного просування жінок респонденти і пояснюють виконанням жінкою її сімейних та материнських обов'язків [3, с. 205]. Жінки у 2-3 рази більше навантажені хатніми справами та доглядом за дитиною [13, 16];

- жінки як перепону називають недовіру чоловіків, з іншого боку «чоловіки в якості перешкоди на шляху до успішного кар'єрного просування називають відсутність у жінки прагнення до кар'єрного росту. Таким чином, асиметрія сприйняття між чоловіками та жінками перешкод для успішної кар'єри лежить у площині «нам не довіряють»/ «вони самі не прагнуть» [3, с. 205].

Щодо України, то більше половини опитаних не вважає, що в Україні взагалі існує гендерна нерівність [3, 4]. Тобто існує слабка ідентифікація гендерної нерівності та дискримінації

#### **Висновки:**

1. Ми можемо сказати, що незважаючи на всі заходи на рівні суспільства, в глибинній підсвідомості як жінок, так і чоловіків, як і раніше, існує концепція



другосортності жінки, що згідно традиційного бачення більше схильна до виконання сімейних обов'язків і тому має обмеження щодо самореалізації та кращих умов праці. Оскільки ця ситуація не визначається як гендерна дискримінація, то підтримання такого бачення є глибоко підсвідомою гендерною культурою, що притаманна не тільки жінкам, а й чоловікам [3, с. 195].

2. Для дійсного подолання гендерної нерівності в суспільстві, важливо подолати концепцію другосортності та обмежень за статевою ознакою. Такі установки можуть призводити до прийняття рішень щодо обмеження професійної реалізації з боку самих жінок, а також їх роботодавців, або обмеженню в бажанні народжувати дітей, бо сімейні та репродуктивні плани треба узгоджувати з кар'єрою і робити вибір на користь чогось одного (сім'я або кар'єра).

3. Важливо мати план та бачення подолання гендерних стереотипів (жінок та чоловіків), відносно традиційної ролі жінки, що є ментальним обмеженням для професійної реалізації, ґрунтом для гендерної дискримінації та причиною відсутності прагнення до кращої реалізації. На суспільному рівні треба свідомо формувати нову гендерну культуру, де жінка та чоловік рівні сутності з точки зору можливостей, талантів, здатності реалізувати себе, приймати рішення, впливати на своє життя та своє оточення, а також бути успішними та реалізованими у всіх сферах суспільного життя.

#### **Література:**

1. Бородина Е. Что такое гендерное неравенство и почему это не о женщинах против мужчин? [Електронний ресурс]. URL: <https://arzamas.academy/materials/1737>.
2. Воронина О. А. Феминизм и гендерное равенство. Москва, 2003. 320 с.
3. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Центр Разумкова, 2016. 244 с.
4. Гендерні ролі та стереотипи. Соціологічні група «Рейтинг», 2021. 39 с.
5. Бовуар С. Друга стаття: у 2-х т. / пер. з фр.: Н. Воробйова, П. Воробйов, Я. Собко. Київ: Основи. 2017.
6. Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні: Статистичний аналіз відкритих даних ЄДРПОУ. Український центр суспільних даних, 2017. 49 с.
7. Фридан Б. Загадка женственности. Москва, 1994. 376 с.
8. Словник Європейського інституту з гендерної рівності / пер. М. Бабак, О. Давліканової, М. Дмитрієвої та ін. Київ, 2021. 170 с.

9. One hundred words for equality. A glossary of terms on equality between women and men/ European Commission. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1998. 57 p.
10. Goldman Sachs CEO: We won't list firms without women on boards. URL: <https://www.washingtonpost.com/business/2020/01/23/goldman-sachs-ceo-says-it-wont-take-companies-public-without-diverse-board-member/>.
11. McGregor J. “More women at the top, higher returns.” *The Washington Post*. September 24, 2014.
12. Misercola M. “Higher Returns with Women in Decision-Making Positions.” *Credit Suisse*. March 10, 2016.
13. Noland M., Moran T. and Kotschwar B. Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey. Peterson Institute for International Economics. Working Paper 16-3, February 2016. 35 p.
14. Peluso M., Heller Baird C., Kesterson-Townes L. Women, leadership, and the priority paradox: Why so few organizations are getting this right—but those that do are outperforming. The IBM Institute for Business Value (IBV) and Oxford Economics, 2019. 19 p.
15. The Bottom Line: Corporate Performance and Women’s Representation on Boards (2004–2008). *Catalyst*. New York, 2011.
16. Women Matter: Reinventing the workplace to unlock the potential of gender diversity. McKinsey&Company, 2016. 32 p.
17. Women Matter: Time to accelerate – Ten years of insights into gender diversity. McKinsey&Company, 2017. 83 p.

## **ГЕНДЕРНЕ КВОТУВАННЯ ПРЕДСТАВНИЦТВА ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОЇ ВЛАДИ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ ЯК УМОВА БЕЗПЕКИ ЖИТТЯ І ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**Руденко Ю. В.**

Науковий керівник: канд. техн. наук **Цимбал Б. М.**  
*Національний університет цивільного захисту України*

**Гендерні квоти** (англ. Gender quota) – це стратегія державної гендерної політики у формі позитивних дій, що має на меті збільшення кількості жінок на владних позиціях для достатнього представництва у владі [1]. Гендерне квотування має на меті подолання історичної несправедливості ізоляції жінок від участі у політичному житті; залучення жінок до прийняття політичних рішень та гарантування участі жінок у представницьких органах влади.