

## ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА

*Авдєєнко Олена Дмитрівна, кандидат історичних наук, доцент,  
Київський національний університет будівництва і архітектури*

### **ОСНОВНІ ДЕРЖАВНІ (ВЕРТИКАЛЬНІ) СТРАТЕГІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ : ПРАКТИКИ ТА ЇХ ЕФЕКТИВНІСТЬ**

Якість соціальних змін у сучасному суспільстві неможливо забезпечити простим визнанням факту існування гендерної дискримінації. Необхідно послідовно впроваджувати політику, направлену на вирівнювання дисбалансу в правах і можливостях жінок та чоловіків на всіх рівнях соціального і політичного життя. Домінуюча роль в цьому процесі належить вертикальній владі. Підтримка реформ “зверху” державою необхідна для успішного здійснення гендерної політики, адже гендерні режими продукуються і підтримуються чисельними соціальними інститутами, досягнути які лише силами громадянського суспільства неможливо.

Феміністський рух неоднорідний, диференційований на різні види і напрями. Тому не існує єдиної відповіді на запитання, якою має бути гендерна політика. Формування останньої ускладнюється також і відмінністю соціальних та культурних контекстів різних країн. В результаті з'явилися різні державні стратегії деконструкції гендерної асиметрії. Найбільш поширеними серед них є : політика позитивних дій, антидискримінаційна політика і гендерний мейнстримінг.

США є однією із перших країн, яка застосувала в своїй гендерній політиці принцип позитивних дій. Акт про громадянські права, прийнятий тут у 1964р. в результаті спільних зусиль держави і громадянського суспільства, забороняв не тільки дискримінацію за ознакою раси, кольору шкіри, національної належності і віроісповідання .Цей документ було поширено і на протидію дискримінації щодо жінок на робочому місці, а у 1972 році і щодо вступу у вищі навчальні заклади. Згодом з 'являються перші програми, що заохочували або зобов'язували не допускати дискримінацію жінок та представниць дискримінованих етнічних груп у сфері праці та освіти. Політика позитивних дій передбачає офіційну підтримку державою груп населення, які визнаються дискримінованими, законодавчу підтримку економічної діяльності таких груп населення, їх залучення до складу державних комісій, які слідкують за дотриманням антидискримінаційних законів. Ця стратегія знайшла своє застосування в Індії, Пакістані, де дістала назву “броньованих місць”, у Канаді вона використовувалась під назвою “справедливе працевлаштування”, а в європейських країнах її назвали “позитивною дискримінацією”.

Однією із найбільш поширених практик стратегії позитивних дій є квоти, яка має на меті, вирівняти кількість жінок і чоловіків у керівних органах влади чи компаній. Практика впровадження квотування в різних країнах позначена локальними особливостями, які відповідно впливають на її результати. Так, квоти у Швеції хоч і не є офіційною державною стратегією і не набули статусу

закону, а залишаються рекомендаціями для партій, які самі вирішують, приймати їх чи ні, позитивно впливають на все суспільство. Такі квоти з'явилися під тиском жіночого руху, в результаті якого шведські жінки спочатку добилися збільшення свого представництва у партіях, а потім — у виконавчих органах влади. Незважаючи на непримусовість цих квот, вони є досить ефективними. Завдяки їм кількість жінок у шведському парламенті сягає майже 50%. Такий принцип формування парламенту, який не є законодавчою вимогою, підтримується майже усіма партіями. Подібно до Швеції позитивні результати в процесі застосування політики квот отримали такі країни, як Аргентина, Бельгія, Коста-Ріка, Руанда, ПАР та Іспанія, в політичних системах яких було введено тридцятивідсотковий бар'єр.

Менш ефективний досвід впровадження квот склався в політичній системі Пакистану. Політика "броньованих місць" була введена "зверху" державою і закріплена законом, згідно з яким жінок спочатку не обирали безпосередньо в органи влади, вони лише отримували місця в парламенті, відповідно до розподілу голосів. Лише після реформи 2002 року пакистанські жінки здобули право обиратися безпосередньо. Але таке право надавалось тим жінкам, які мали вищу освіту і політичний досвід. І тільки тоді, коли пакистанські жінки стали боротися за свої права, їх кількість у парламенті суттєво зросла, що допомогло їм зміцнити своє становище в країні. Отже, квоти лише тоді мають більший і сильний політичний ефект, коли не тільки ініціюються державою, а й в першу чергу, є наслідком активної дії жіночого руху.

Політика позитивних дій зосереджується, як правило, на одній дискримінаційній ознаці і не завжди зважає на можливі розшарування всередині соціально нерівних груп. Цим інколи пояснюють її недостатню ефективність і потребу шукати нові стратегії для подолання соціальної несправедливості. Результатом цих пошуків стала антидискримінаційна політика. Остання охоплює більш широке поле дискримінаційних ознак. На відміну від стратегії позитивних дій, яка спрямована переважно на ліквідацію гендерної нерівності в сфері праці й освіти, антидискримінаційна політика поширюється на всі сфери соціального життя (медицину, освіту, працю, армію, сім'ю, політичну діяльність) і бере до уваги кілька соціальних ознак (стать, расу). Вказані стратегії відрізняються також і способами свого формування. Якщо політика позитивних дій, як правило, ініціюється "знизу" і з'являється внаслідок тиску громадських рухів, а потім отримує державну підтримку, то антидискримінаційна політика є ініціативою "зверху". Вона запроваджується державою, хоча в її функціонуванні велику роль грає громадянське суспільство, яке здійснює моніторинг, контроль за її реалізацією. Важливою особливістю антидискримінаційної політики є те, що вона має бінарну структуру свого функціонування: наднаціональну і локальну. Перша складова ґрунтується на законодавстві ЄС, а друга — формується окремими державами-учасницями. Законодавство щодо усунення гендерної дискримінації на рівні ЄС формувалося у два етапи. Спочатку, у 2004 році, окремим законом було

закріплено антидискримінаційні заходи щодо рівня доступу до ресурсів, постачання ресурсів і послуг, а потім, у 2006 році, заборонено гендерну дискримінацію на ринку праці в ЄС. Антидискримінаційна політика на рівні ЄС прописана загально і має статус рекомендацій. ЄС, як наддержавна структура, не має права втручатися у політичні і соціальні справи окремих держав. Держави-учасниці самі вирішують, які конкретні заходи здійснювати, щоб подолати дискримінацію. Антидискримінаційна політика ЄС має вужчий вплив на локальному рівні. Так, наприклад, в Угорщині, водночас із визнанням антидискримінаційної політики посилилась дискримінація за ознакою сексуальності та віроісповідання. Недоліком антидискримінаційної політики можна вважати те, що вона не застерігає від дискримінації за мовною ознакою, за ознакою стилю одягу чи регіональною ознакою.

Розглянуті стратегії гендерної політики не тільки оприлюднили проблему гендерної дискримінації і показали її актуальність, а й запропонували досить ефективні практики для її подолання. Однак жодна із них не розглядає гендерну нерівність як визначальну проблему, вона розглядається ними в контексті інших політичних проблем і виступає як їх складова. Тому в жіночих рухах починає ініціюватися ідея створення суто гендерної політики і перетворення її в пріоритетний напрям. Цю ідею підтримали на Міжнародній жіночій конференції в Пекіні 1995 року, головним документом якої стала Пекінська платформа дій. До останньої приєдналось 189 урядів, які підтримали 12 найбільш нагальних проблем гендерної нерівності, що були сформульовані у цьому документі. В результаті виникає особлива політична стратегія під назвою гендерний мейнстримінг. Гендерний мейнстримінг – це врахування гендерної складової в усіх сферах суспільства під час прийняття політичних рішень. Як стратегія він передбачає розробку відповідної законодавчої бази, яка закріплює гендерну рівність, експертизу та вдосконалення існуючого законодавства, а також моніторинг впровадження гендерної політики на всіх рівнях політичного і соціального життя.

Поширеною практикою цієї стратегії є гендерний аудит (перевірка) ринку праці, яка ефективно застосовується в багатьох країнах, особливо в Німеччині. Ця практика допомагає не тільки виявляти гендерні асиметрії на ринку праці, а й віднаходити причини їх появи, що дає можливість розробляти досконалі механізми для їх усунення. В результаті проведення гендерного аудиту в німецькому регіоні Заксен-Анхальт був виявлений гендерний розрив серед осіб, що користуються інтернетом. З причини браку комп'ютерної освіти жінки мали менший доступ до цієї інформаційної мережі. В результаті проведення тут кампанії, спрямованої на залучення більшої кількості жінок до інтернет-технологій, був подоланий гендерний дисбаланс в комп'ютерній галузі. Завдяки практиці гендерного аудиту вдалося зрозуміти, що причиною, з якої чоловіки не бажають опанувати жіночі професії (працювати в дитсадках, школах) є дискримінаційна практика нерівної заробітної плати, що вимагає введення певних заходів, спрямованих на встановлення рівності в заробітній платі жінок і чоловіків за ту саму роботу.

Останнім часом здобуває популярність у бізнесі та освіті нова стратегія , яка дістала назву управління розмаїттям. Якщо політика позитивних дій, антидискримінаційна політика і гендерний мейнстрімінг є державними (макрорівневими) стратегіями, то управління розмаїттям — це внутрішня політика окремих підприємств, університетів, компаній, брендів, яка суттєво доповнює державну гендерну політику на мікрорівні. Управління розмаїттям поширюється і на академічні кола, насамперед на університети, і сприяє залученню до освіти людей різного походження, етнічності, а також людей з обмеженими можливостями.

Українське суспільство не залишилось осторонь загальноєвропейської і світової тенденції у впровадженні політики, спрямованої на подолання гендерної нерівності. Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, який розробляли протягом 2004-2005 років, набув чинності з 1 січня 2006 року. Його прийняття стало епохальною подією. Однак формальні заходи, на жаль, не створили умов для формування механізмів, необхідних для впровадження гендерної компоненти в інші сфери законодавства і політичного життя. Спроби ввести квоти для жінок на виборах у парламент не дали позитивних результатів. Це пояснюється низькою політичною активністю українських жінок. Більшість із них і досі знаходяться у полоні патріархальної культури, яку вони вважають природньою і закономірною. Тому пріоритетні місця у всіх сферах суспільства займають чоловіки. Отже, гендерну нерівність в Україні необхідно долати не тільки державними зусиллями, а й шляхом формування гендерної свідомості і гендерної культури як у чоловіків, так і у жінок.

#### **Список використаних джерел**

1. Антология гендерной теории / Сост. и коммент. Е. Гаповой, А. Усмановой ; пер. с англ. Е. Мельниковой. – Минск : Пропилеи, 2000.
2. Ключко О. Методология гендерных исследований: современное состояние и актуальные вопросы. – Саранск : Тип. «Рузальские печатники», 2008.
3. Марценюк Т.О. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. – К. : Основи, 2017.

*Гуга Зорина Іванівна, аспірантка КНУБА,  
викладач Відокремленого структурного підрозділу  
Київського індустріального коледжу КНУБА*

#### **ЗАКОНОДАВЧІ ЗАСАДИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ З ПРОБЛЕМ ГЕНДЕРУ**

Серед визнаних на світовому рівні найбільш ефективних інструментів забезпечення гендерної рівності центральне місце посідають так звані «тимчасові спеціальні заходи» або «позитивні дії», серед яких можуть бути і гендерні квоти. [1, с. 4].