

УДК 316

Брилінська О. - гр.БМ-12

*Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя*

## **ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ**

Науковий керівник: ст. викл. Сівчук П.І.

Сьогодні ми часто чуємо словосполучення «гендерна рівність». Кожного року на всіх рівнях ухвалюються конвенції і законопроекти про зрівнення в правах чоловіків та жінок. Але чи застосовуються всі ці задекларовані принципи в реальному житті?

Опитування, яке відбулося у грудні 2010-го року, проведене компанією [Mercer](#) включає відповіді від більш ніж 1800 респондентів, які працюють у сфері управління персоналом. За його даними, майже половина (тобто 47%) роботодавців не пропонують жодних програм, спрямованих на розвиток потреб жінок-керівників.

Становлення жіночого бізнесу в основному відбувається за рахунок ініціативи жінок, а не як результат дії спеціальних державних програм. Хоча жінки у бізнесі демонструють більшу схильність до компромісів у взаємодії з партнерами, більше враховують моральні та етичні принципи.

Крім того в Україні досі існує поділ професій на «чоловічі» і «жіночі». При цьому до першого виду належать всі керівні посади в економічній, політичній, культурних сферах. нерідко роботодавець зазначає, що конкурс оголошується виключно для чоловіків. Зумовлена така поведінка певними гендерними стереотипами: наприклад, що жінка слабка істота, яка не може переносити постійного напруження.

За даними досліджень, провідними вимогами та потребами жінок є гнучкий графік, диверсифікація найму, коучинг та робота з ментором. Основною перешкодою на шляху жінок до "вершини" кар'єрної драбини є відсутність балансу між роботою та особистим життям та нестача досвіду.

Поєднання роботи з сімейними обов'язками в Україні особливо проблематичне. Відпустки по догляду за дитиною «щедрі» лише на папері. Насправді їх складно застосовувати, зокрема, через високий рівень неофіційної зайнятості. Зазначалося, що такі відпустки рідко беруть чоловіки, не лише через традиційний розподіл домашніх обов'язків, але й через відсутність відповідної інформаційної роботи. такий підхід є характерною ілюстрацією формального розуміння принципу гендерної рівності. Вирішення цієї проблеми можна запозичити в Данії і Швеції, де введений свого часу гнучкий графік роботи сприяв підвищенню народжуваності і збільшенню числа працюючих жінок.

Але в Україні, роботодавці скептично ставляться навіть до обговорення гнучкого графіку роботи з працівниками, які мають сімейні обов'язки. А якщо взяти до уваги, що забезпечення дітей місцями у дошкільних закладах становить лише (за даними дослідження) близько 60 відсотків, наслідком стає низька народжуваність в Україні.

Гендерну рівність потрібно виховувати вже з шкільного віку. Адже саме діти відчують на собі найбільший тиск і вплив соціуму та водночас виступають наступним молодим поколінням, на яке направлені всі існуючі соціальні, в тому Законодавчо чоловіки позбавлені такої можливості. Такий підхід є характерною ілюстрацією формального розуміння принципу гендерної рівності.