

**МАКРОЕКОНОМІЧНИЙ
ВИМІР ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**

**СУСПІЛЬСТВО КРІЗЬ
ПРИЗМУ ЖІНОЧОЇ
БЕЗДОМНОСТІ**

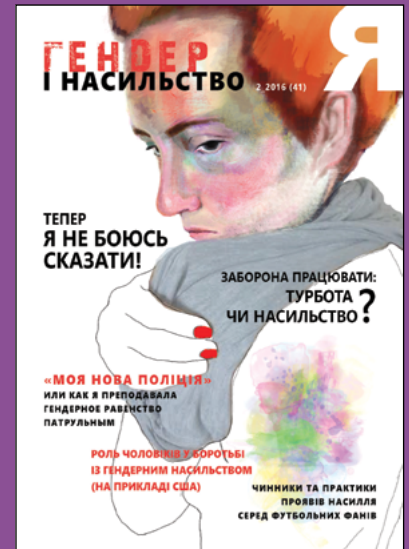
**ГОМОФОБІЯ
НА РИНКУ ПРАЦІ
В УКРАЇНІ**

**БІЗНЕС НА КУХНІ
ЧИ ЕКОНОМІЧНО НЕВИДИМА
ЗАЙНЯТІСТЬ ЖІНОК**

**СПИСОК ПРОФЕСІЙ,
ЗАБОРОНЕНИХ ДЛЯ ЖІНОК, –
СПАДЩИНА РАДЯНСЬКОЇ ДОБИ**

*За правду, брати
Єдиний маєм*

Гроші
187
Україна



У ПОПЕРЕДНЬОМУ ЧИСЛІ ЖУРНАЛУ:

«ТЕПЕР Я НЕ БОЮСЬ СКАЗАТИ!»

Авторка: Ольга Андрусик

Пост Насті Мельниченко #ЯНеБоюсьСказати перетворився на справжній флеш-моб. Багато жінок ділилися своїми історіями про насильство, які вони зберігали в таємниці десятки років. С. 2-7.

«ГРА ТІНЕЙ»

Авторка: Аліна Курлович

Я дуже добре пам'ятаю ті вечори тіней, коли замість казки на ніч, бабуса хапала мою руку, і ми швидко бігли серед ночі з дому, куди очі бачать. Іноді в піжамах, іноді й босі, бігли по селу й стукали у вікна людей. С. 8-10.

«ЗАБОРОНА ПРАЦЮВАТИ: ТУРБОТА ЧИ НАСИЛЬСТВО?»

Авторка: Альона Зубченко

«Ви знаєте, я взагалі не думала до Вас звертатися, але подруга наполягла. Вона вважає, що чоловік поводить себе ненормально і обмежує мою свободу. А справа-то зовсім дріб'язкова...» – так часто починаються телефонні розмови на Національній «гарячій» лінії з попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації. С. 11-13.

«ЧИ ІСНУЄ ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЗУМОВЛЕНОГО НАСИЛЬСТВА СЕРЕД МОЛОДІ?»

Авторка: Уляна Мовчан

Деякі з особливостей молоді призводять до гострих конфліктних ситуацій, проявів дискримінації, нетолерантності, часто за ознаками статі та гендерної ідентичності. С. 14-17.

«СВІТ У НЕРІВНОСТЯХ І ДОСЯГНЕННЯХ»

Ведучий рубрики: Володимир Карпов

Резонансні тематичні новини з усього світу. С. 18-19.

«МОЯ НОВА ПОЛІЦІЯ» ИЛИ КАК Я ПРЕПОДАВАЛА ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО ПАТРУЛЬНЫМ»

Авторка: Анна Шарыгина

Я уже не помню, откуда я узнала, что у МВД в проекте «Новая полиция» есть вакансии тренеров (не тренерок, конечно), но я помню непонятно откуда взявшееся чувство уверенности, что это должна быть я. С. 20-24.

«16 ДНІВ ПРОТИ ГЕНДЕРНОГО НАСИЛЬСТВА: ДОСВІД СТУДЕНТСЬКИХ ПРАКТИК»

Авторки: Галина Єрко, Тетяна Коробкіна, Галина Омельченко

На цій щорічній акції акцентують свою увагу і осередки гендерної освіти вищих навчальних закладів, що об'єднані у Всеукраїнську мережу. У статті описаний досвід такої роботи гендерних центрів вишів Харкова і Луцька. С. 25-28.

«РОЛЬ ЧОЛОВІКІВ У БОРОТБІ ІЗ ГЕНДЕРНИМ НАСИЛЬСТВОМ (НА ПРИКЛАДІ США)»

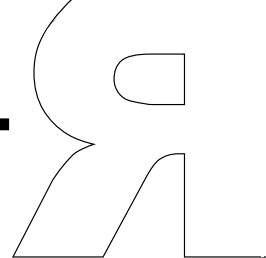
Авторка: Тамара Марценюк

Американські чоловіки на рівні із жінками долучилися до діяльності з подолання насильства, зайнявши свою нішу, яку називають чоловічим рухом проти насильства. С. 29-31.

«ЧИННИКИ ТА ПРАКТИКИ ПРОЯВІВ НАСИЛЛЯ СЕРЕД ФУТБОЛЬНИХ ФАНІВ»

Автор: Давид Руденко

Найбільш поширеними практиками прояву насилля та агресії у футболі є расизм, гомофобія, сексизм. С. 32-35.



ГЕНДЕРНИЙ ЖУРНАЛ «Я»
Журнал виходить із 2003 року

Засновник і видавець:
Гендерний інформаційно-аналітичний центр «КРОНА»

Головний редактор:
Олег Марущенко
oleg.maruschenko@gmail.com

Літературна редакторка:
Олена Малахова
omalakhova@ukr.net

Фоторедакторка:
Ольга Андрусик

Дизайн і верстка:
Оксана Брюховецька

Адреса редакції:
E-mail:
center.krona@gmail.com

У разі часткового або повного передруку публікацій посилання на журнал «Я», авторок та авторів є обов'язковим. За достовірність інформації відповідають авторки та автори матеріалів. Редакція не завжди поділяє позицію авторок та авторів публікацій.

Фінансовий партнер видання:
Фонд імені Гайнріха Бьоля,
представництво в Україні
www.boell.org.ua

HEINRICH
BÖLL
STIFTUNG
КИЇВ

Електронну версію цього журналу, а також попередні номери можна знайти на нашому Гендерному порталі
www.krona.org.ua.

Друк журналу здійснено
видавництвом «Планета_Принт». Наклад: 500 екз.

2 20 РОКІВ 24/7
Олег Марущенко

**4 ТИЖДЕНЬ ЖІНОЧОЇ
СОЛІДАРНОСТІ ПРОТИ
КРИВИХ ДЗЕРКАЛ
СЬОГОДЕННЯ**
Аліна Курлович

**9 МАКРОЕКОНОМІЧНИЙ
ВИМІР ГЕНДЕРНОЇ
РІВНОСТІ**
Любов Жарова

**14 СУСПІЛЬСТВО КРИЗЬ
ПРИЗМУ ЖІНОЧОЇ
БЕЗДОМНОСТІ**
Дар'я Попова

**18 СВІТ У НЕРІВНОСТЯХ
І ДОСЯГНЕННЯХ**
Володимир Карпов

**20 ЖІНКИ ПІВДЕННОЇ
АФРИКИ:
НОТАТКИ ІЗ
ЗУЛУСЬКОГО СЕЛА**
Анастасія Рябчук

**22 СПИСОК ПРОФЕСІЙ,
ЗАБОРОНЕНИХ ДЛЯ
ЖІНОК, – СПАДЩИНА
РАДЯНСЬКОЇ ДОБИ**
Євгенія Луценко

**25 ГОМОФОБІЯ НА РИНКУ
ПРАЦІ В УКРАЇНІ**
Марія Пазюк

**28 БІЗНЕС НА КУХНІ
ЧИ ЕКОНОМІЧНО
НЕВИДИМА
ЗАЙНЯТІСТЬ ЖІНОК**
Марина Бардіна

**31 РЕАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ
БЮДЖЕТНОЇ
ІНІЦІАТИВИ
У СФЕРІ ПОЗАШКІЛЬНОЇ
ОСВІТИ В ЖИТОМИРІ**
Олена Остапчук,
Світлана Євченко

**34 СПРАВА ЛУІС ДЖЕНСОН
АБО ПРАВИЛА
ВИЖИВАННЯ В
РОБОЧОМУ СЕРЕДОВИЩІ
(рецензія на фільм
«Північна країна»)**
Світлана Веденєєва

**36 НАШЕ АВТОРСЬКЕ
КОЛО**

20 РОКІВ 24/7



Олег МАРУЩЕНКО

«КРОНІ» цього року виповнюється 20 років, і це неймовірно! Для громадської організації – вік дуже рідкісний. Для гендерного центру – і поготів!

В усі часи «КРОНА» була не дуже відомою широкому загалу (навіть у чомусь утаємниченою), проте працюватою і ефективною організацією. У 1997 році, коли суспільство переживало складні часи, а багато людей лишилися без роботи, ініціативна група жінок об'єдналася під назвою «Материнський центр «КРОНА», згодом до нього входило вже кілька жіночих груп самодопомоги. Саме у тому далекому році захована відгадка нашої назви: це крона дерева – певний захист і водночас символічна «парасолька», що об'єднує різних людей, які хочуть разом розвиватися і змінювати світ на краще. Відтоді дерево стало символом команди, альянсу на яке можна віднайти в усіх логотипах організації різних часів.

У 1999 році Центр переріс у «Харківську жіночу організацію «КРОНА», що була зареєстрована офіційно. Першою директоркою (і багаторічною – аж до свого передчасного переходу в інший світ у 2014-му) стала Людмила Гуслякова.

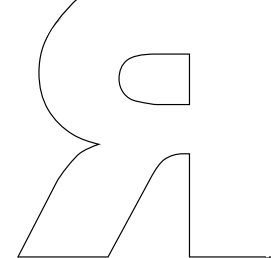
За підтримки Фонду імені Гайнріха Бюлля організація взялася за неформальне просвітництво жінок, їх мотивування та усебічний розвиток, залучення до активного громадсько-політичного життя. У наступні декілька років було реалізовано низку програм (зокрема «Наснаження сили» і «Жінки створюють майбутнє» в рамках проекту «Створення та розвиток регіональних жіночих освітніх центрів в Україні»), що склалися із серій тренінгів та літніх шкіл, круглих столів, публікацій посібників з соціального менеджменту для жінок. 2003-го року побачив світ перший випуск журналу «Я» – єдиного подібного в Україні (його редакторкою у 2003-2009 роках була Тетяна Ісаєва).

У середині нульових «КРОНА» зробила важливий поворот: зберігаючи офіційно зареєстровану назву і статус жіночої орга-

нізації, вона потроху почала розширювати коло інтересів і займатися гендерними проектами. Символічною є назва одного з них – «Від жіночого активізму до гендерної демократії в Україні» (2006-2007), у межах якого, зокрема, відбувся інформаційно-просвітницький тур «Український шлях до гендерної рівності» 8-ма містами країни. Багатьом запам'яталася і акція «Стоп сексизм!» (2007), що стартувала у вишах Харкова, а згодом прокотилася всією країною. Акцію прямої дії такого змісту і масштабу вперше в Україні провела саме «КРОНА».

Далі діяльність організації поступово змістилася у дослідницьке, аналітичне поле. Першими ластівками стали дві науково-практичні конференції (2008-2009) і соціологічне дослідження «Студенти і студентки про гендерну рівність» (перше подібне в Україні), результати якого були презентовані у спеціальному виданні. Не можна не відзначити ще одну публікацію того періоду, в якій Ольга Плехотнік і Ганна Христова здійснили критичний аналіз «Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року» з наданням рекомендацій на наступні чотири роки. Ані до, ані після цього жоден з аналогічних документів не був аналізований експертною спільнотою настільки ж фахово і прискіпливо.

У 2010 році організація скоригувала свою офіційну назву відповідно до реальної діяльності, назвавшись «Гендерний інформаційно-аналітичний центр «КРОНА». Залучивши до регулярної аналітичної роботи під своїм «дахом» близько двадцяти знаних експертів і експерток з усієї України, «КРОНА» у тому ж році створила Гендерну експертну платформу – неформальне об'єднання, яке запам'яталось, зокрема, розробкою набору листівок «Подякуй феміністкам», а також численними зверненнями (на кшталт «Схаменіться!») до органів центральної влади. Ще за два роки ми провели у Харкові знакову для всього пострадянського простору подію – Міжнародну конференцію «Гендерні



революції», що стала «осередком відвертості», певним поворотним моментом у теоретичному осмисленні гендерних проблем суспільства.

Саме у ті роки утвердилася інша, більш критична, профеміністична позиція «КРОНИ» (що й досі залишається світоглядною основою всього, що ми робимо), яка стала каталізатором оновлення команди та змін у діяльності.

Ключовими цільовими групами «КРОНИ» стали медійна і освітянська спільноти (змінивши їх світогляд, ми скоріше змінимо суспільство – так вважаємо ми). Для них були написані спеціальні посібники («Гендерний погляд» у двох частинах, «Гендерні шкільні історії», «У пошуках гендерного виховання»), велася очна (на тренінгах, школах) і дистанційна (на онлайн-курсах) просвітницька робота. До речі, у 2011 році саме «КРОНА», завдяки ініціативі та наполегливості Антона Альошина, стала першопрохідницею у проведенні в Україні гендерних дистанційних освітніх курсів, і сьогодні у нашому «багажі» вже більше десятка подібних онлайн-проектів.

Окрім тих людей, кого вже було згадано вище, хочу щиро подякувати багатьом іншим, які у різні часи зробили свій значний внесок у розвиток «КРОНИ» – Інні Лазарук, Ользі Сабіровій, Лесі Шульзі, Наталії Марковій, Ірині Кузьміній, Тетяні Онищенко, Миколі Сухомлину, Марії Чорній, Валерії Гусляковій.

А що ж сьогодні? Нещодавно «КРОНА» знову, як і багато років тому, активно занурилася в регіональну політику. Протягом 2014-2015-х років саме наша організація була партнером у Харкові міжнародного проекту «Київський діалог», організувавши чималу кількість публічних заходів з обговоренням актуальних для регіону проблем. А останні півтора роки «КРОНА» успішно реалізовувала проект «Жінки – це 50 % успіхів України», що був націлений на подолання стереотипів масової свідомості щодо жінок і підвищення їх видимості та ролі у регіональній політиці.

«КРОНівська» аналітична робота і наполеглива критика шкільної освіти дали несподівані (навіть для нас самих) плоди. З 2015 року у партнерстві з КВНЗ «Харківська академія неперервної освіти» та за інституційної підтримки Департаменту освіти і науки Харківської обласної державної адміністрації ми ведемо гендерний освітній експеримент у 8 навчальних закладах Харківської області, намагаючись перетворити їх на гендерно-чутливі освітні простори і осередки. З 2016 року по теперішній час у партнерстві з ГО «Едкемп Україна» та Інститутом модернізації змісту освіти «КРОНА» долучилася до першої в історії країни гендерної та антидискримінаційної експертизи проектів шкільних підручників (до моменту їх друку державним коштом – ось у чому інновація).

«КРОНА» пишається партнерством із широким колом міжнародних фінансових ін-

ституцій, без участі яких наші проекти не вийшли б настільки успішними. Це Фонд імені Гайнріха Бюлля, Фонд сприяння демократії Посольства США в Україні, Фонд «Mama cash», National Democratic Institute та SWEDEN, Фонд Фрідріха Еберта, ГО «Європейський обмін», ПРООН.

Сьогодні «КРОНИ» було б неможливим без самовідданої роботи у форматі 24/7 Олени Малахової, Світлани Нестеренко, Ольги Андрусик, Володимира Карпова, Юлії Седої, Ірини Мінковської, Аліни Курлович, Марка Сідого. Дякую вам, друзі, за те, що ви є!



Гендерний інформаційно-аналітичний центр

Нове лого «КРОНИ»

- Найдовше та найпродуктивніше партнерство «КРОНА» має з Фондом імені Гайнріха Бюлля – 17 (!) років і більше двох десятків проектів!
- Найпопулярнішою книгою, що колись була написана «КРОНОЮ», став посібник для освітян «У пошуках гендерного виховання» (2013). Тільки електронна його версія за 3,5 роки з моменту оприлюднення була завантажена майже 60 тисяч разів, і це лише з офіційного сайту організації!
- Найбільш тривалим у часі проектом «КРОНИ» є «Гендерний журнал «Я», що видається з весни 2003-го року: за цей час побачили світ вже 42 випуски! Сумарний друкований тираж усіх чисел складає 45 тисяч екземплярів, а загальна кількість завантажень з офіційного сайту їх електронних версій – 188 тисяч!

Завдяки справжнім «кронівським серцям» організація здійснила велику кількість амбітних, надскладних, іноді просто неймовірних проектів, про які найчастіше ми самі говорили: «Це ж неможливо!». А воно виходило! І я пишаюся тим, що теж працюю тут, адже робити неможливе можливим – це вже впізнаваний стиль «КРОНИ», і саме такі «неймовірності» ми будемо згадувати багато років потому.

А от святкування з приводу ювілею будуть скромними, адже ще так багато невирішених справ...



• ТИЖДЕНЬ ЖІНОЧОЇ • СОЛІДАРНОСТІ ПРОТИ • КРИВИХ ДЗЕРКАЛ • СЬОГОДЕННЯ

• **Аліна КУРЛОВИЧ**

Із нерівністю та абсурдом, як у кіно, так і в житті, жінки стикаються повсякчас. Прикладом цього може бути, скажімо, фільм «Посмішка Мони Лізи» із відомою акторкою Дж. Робертс у головній ролі. Сцена про 50-ті роки ХХ століття і про непорушні ідеали рівності викладачки. Для своїх юних студенток головна героїня прагне навчання у престижних університетах та кар'єрних досягнень.

– *Що побачать вчені майбутнього, вивчаючи епоху і нас? Портрет жінки наших днів: «Вас взяли б на посаду домогосподарки?» Ось, помилуйтеся. Ілюстрація того, як випускниця, яка отримала червоний диплом, займається тим, заради чого вчилася. «Як зняти мірку з дружини*

для прасувальної дошки?». Володарка стипендії Родса. Цікаво, чи цитує вона Чосера, коли чоловікові сорочки прасує. «Корсет, що несе вам свободу!» Як це зрозуміти?!

Однак, коли на екранах для сотні тисяч глядачів та глядачок ретранслюються передові ідеї, за кадром залишається дискримінація. Музикантки фільму отримали нижчу заробітну платню, ніж їхні колеги музиканти. Цим питанням займалася Комісія США із дотримання рівності при працевлаштуванні, і згодом продюсери фільму врегулювали позов, але не визнали, що вони несправедливо заплатили музикантам більше.

Це лише один приклад дискримінації жінок, коли справа стосується фінансового аспекту життя. Насправді ж економічні утиски для жінки – у світі явище вкорінене. Починаючи із не допускання жінок до високооплачуваних професій, закінчуючи наклеюванням ярликів на кшталт «жінку опікує чоловік, тому навіть їй висока зарплатня?»

Цього року питання економічних можливостей жінок стало основним на щорічній акції до дня 8-го березня у Харкові. Протягом соціально-освітнього проекту «Тиждень жіночої солідарності», що був організований ГО ХЖО «Сфера» за підтримки Представництва Фонду імені Гайнріха Бюлля в Україні, проактивні харків'янки й харків'яни показували громадськості, де та в чому криється несправедливість ставлення до жінки, коли йдеться про кар'єру, гроші та можливість.

– *Ми прагнемо, щоб у професійній сфері для жінок не було горизонтального розподілу на «жіночі» і «чоловічі» професії, не було вертикального розподілу на жіночі – «низькі» та чоловічі – «високі» посади. За статистикою, у нас в Україні жінок – 58 % населення, але у Верховній Раді депутаток – 12 %, у Кабміні –*



Анна Шарігіна
на відкритті Тижня
жіночої солідарності
(це та інші фото надані
організатором)

10 %. Тобто жінки не можуть потрапляти до вищих ешелонів влади. Це тому, що, по-перше, до них ставляться упереджено, а по-друге, у суспільстві закріплена традиція, що жінка виконує більшу частину неоплачуваної домашньої праці. А відтак виключається з кар'єрних гонок, бо не має рівних можливостей із чоловіками на самореалізацію, – говорить співорганізаторка ТЖС Анна Зябликова.

Усі аспекти різноманітних утисків протягом проекту було продемонстровано на понад десяти заходах. Цього року дивилися кіно, слухали лекції про економічні можливості, татуювалися, співали, розігрували сценки, ходили маршем. Під особливою увагою перебував баланс роботи і родини. Цій темі було присвячено декілька заходів: панельна дискусія «Сім'я, дружба до жінки або Які варіанти є у Берегині», «Турбота та робота: баланс між працею та материнством. Вечірня кава для професіоналок».

«Інфраструктура гуманності»

Розпочалися ж заходи із лекції архітекторки і дослідниці Євгенії Губкіної «Місця жіночої сили Харкова». «Архітектура до недавнього часу була закритою для жінок. Лише в 20-их роках минулого століття у цю сферу почали потрапляти жінки, – розповідає лекторка. – Відразу ж зіткнулися з дискримінацією і тим, що замість реальних проектів їм доводилося значну частину свого часу приділяти тому, щоб довести: архітектура – не така вже й чоловіча справа, у ній можуть працювати і жінки». Спочатку у гонитві за статусом вони приймали «чоловічі» правила гри, і в архітектурі змін не відбувалося, жінки просто вбудовувалися в існуючу ієрархію. Так склалося, що коли мова заходить про «жіночу архітектуру», то це вважається чимось низьким, не вартим уваги. Однак архітекторки, не зважаючи на стереотипи і перешкоди, зробили значний внесок у розбудову міста, це видно зокрема на прикладі Харкова. А архітекторка Ніна Манучарова, працюючи над проектом Дзержинського району, уперше почала враховувати побажання майбутніх мешканок і мешканців. Власним її проекту було приділення особливої уваги пішохідній інфраструктурі. Поки люди не протоптували доріжки, тротуари не асфальтувалися. До того ж береглася природа й не вирубувалися дерева у дворах, де велосадовування. Архітектура – це престижно, прибутково, помпезно. І щоб потрапити у цю галузь, жінкам доводиться і зараз терпіти цькування та працювати понаднормово, часто над нудними завданнями, щоб закріпитися.



Боксерка, хокеїстка
Валерія Манчак
ділиться своїм досвідом
на Живій бібліотеці

«Легкі гроші»

У рамках ТЖС піднімалися й «тіньові» теми заробітку жінок, про які зазвичай прагнуть промовчати. У зовсім іншому ракурсі для гостей на круглому столі постала тема «Індустрія секс-роботи: жінки і влада». Моральний аспект, осуд – це залишилося за межами круглого столу. Цього разу говорили про правовий аспект такого виду заробітку в Україні та у світі, про реальні історії секс-працівниць. Головний меседж – суспільство занадто віддалене від розуміння цієї сфери. Завжди здається, що це якась далека людина, хтось,



Жива бібліотека: як це –
бути травесті-актором



Хор виконує пісню
на Марші жіночої
солідарності



Лозунги Маршу
жіночої солідарності

хто не має відношення до твого оточення. Але як свідчить практика, секс-працівниці ніколи не зізнаються своїм близьким, подругам, друзям про підробіток, бо реакція занадто передбачувана. До того ж зізнатися – означає приректи себе на небезпеку, адже належного законодавчого захисту для секс-працівниць так і немає. Також спікерки зазначають: не треба відносити сферу секс-роботи до «легких заробітків» – це що завгодно, але не «легкі гроші».

– Коли заходить мова про секс-працівниць, люди говорять: «Краще б вона пішла працювати прибиральницею, продавчиною...». Ви не повірите, ці жінки працюють і прибиральницями, і продавчинями... Вони беруться за будь-яку роботу, яку ми вважаємо нормальною та пристойною, але іноді бувають обтяжливі обставини, які й можуть приводити жінку до цієї сфери. Як правило, сюди приходять, коли вже дуже потрібні гроші», – зазначає під час спілкування спікерка Маріам Агамян, активістка, театральна драматургиня. Вона розповідала про проект документальної вистави про секс-працівниць. У його рамках брали інтерв'ю у дівчат, на цій основі і будуть далі робити спектакль.

«Небезпечний успіх»

Окрім безлічі перепон, стереотипів на кар'єрному шляху, доливають масла у вогонь заборонені законом високооплачувані професії. До списку входить близько 500 так званих «небезпечних» для жінок робіт. Цим самим держава відбирає у жінки право особисто визначатися щодо кар'єри лише на підставі того, що вона «майбутня мати», а важка робота негативно позначиться на репродуктивній функції.

Заходи ТЖС розкривали для громадськості не лише проблеми, з якими стикаються жінки, але й показували позитивні приклади, коли, йдучи урозріз із традиційними, часто стереотипними, суспільними уявленнями, люди досягали успіху. Відтак, лише історія дев'ятнадцятирічної студентки Юричної академії імені Ярослава Мудрого примушує замислитися над «пробірковим» мисленням. Нею дівчина поділилася на «Живій бібліотеці про (не)жіночі та (не)чоловічі професії». Дівчина почала грати у хокей у 5 років, після чого, будучи перспективною гравчиною, переїхала до США. Там на грантовій основі отримувала середню освіту, грала у збірній команді з хокею. Зараз повернулася до Харкова, займається боксом, здобуває вищу освіту, вивчає теорію гендерної рівності. І на цьому не збирається зупинятися.

Оце той випадок, про який держава та суспільство сказали б: «то не дівчача

робота», а противники рівності кинули б свій камінь у город, мовляв, «навіщо боротися проти заборонених професій, неначе жінкам потрібні ті шахти, метро, літаки?!..».

– Є різні жінки. Хтось хоче там працювати, а хтось ні. Я вважаю, що в першу чергу ініціатива повинна йти від жінки. Не може ні держава, ні церква, ні хто-небудь ще забороняти або дозволяти там працювати. Вирішувати повинні самі жінки, – наголошує співорганізаторка ТЖС Катерина Шилова.

У «живій бібліотеці» гості могли познайомитись також із іншими книгами, які розповідали про гендеровані професії: начальниця служби безпеки, байкерка, балерон, диригентка... Усі професії ретельно добиралися організаторками, а із «живими книгами» проводилася співбесіда щодо гендерної чутливості.

«Крива істина»

Мета такого заходу – зламати стереотипи щодо «жіночих» і «чоловічих» сфер роботи. І ця думка простежувалася не тільки у «живій бібліотеці», а й протягом усього ТЖС. Піддати сумніву усе, що на перший погляд здається істиною. І це робиться не тому, що хтось крокує у ногу із часом, а хтось відстає. А тому, що сама система патріархату недосконала: вона забуває й не піклується про цілі верстви населення, просто ігнорує існування людей. Як от людей із особливими потребами. «Колись прочитала статтю дівчини із інвалідністю. Із дитинства мама їй не дозволяла відрощувати волосся, тому що у неї церебральний параліч. Це списувало-

ся на те, що «воно тобі буде заважати». Її думка абсолютно не мала значення. Волосся – дуже символічно, тому що будучи дівчиною із інвалідністю, ви практично не вирішуєте те, що відбувається із вашим тілом», – розповідає Юлія Сачук, спікерка панельної дискусії «Інклюзивність та гендер: можливості для жінок з інвалідністю».

Усе це вирішують інші. Жінки із інвалідністю не займають престижні та високі посади, не вирішують різні побутові проблеми та зовсім ізольовані від суспільства. У кращому випадку у них є робота, яка може принести хоч якийсь заробіток. І це бере початок із виховання, коли у дитинстві починаються різні обмеження, коли згодом навіть у лікарнях щодо всього, що стосується здоров'я пацієнтки або здоров'я її дітей, лікарі звертаються до опікунів, чоловіка або родичів. А жінка залишається осторонь від суспільства, не маючи права голосу, а згодом і забуває про те, що може його мати.

«Рукописи життя»

Слово недооцінюють – це підтверджує затишний вечір у літературному музеї під книги відомих та нових письменниць і поеток. Так звані «проЖіночі читання» також організовувалися в рамках ТЖС. Кожна спікерка розповідала історію книги, вірша або елементів життя письменниць, які найбільше їх вразили. Тут говорили про сумні та трагічні сторінки жіночого життя, як от «Колимський трамвай» Олени Глинки. Дівчина, виживши після таборів, написала книгу про усе пережите та побачене там, також читали вірші рідних, знайомих. Організаторки зазначають: слово

ПроЖіночі читання
у Літературному музеї



людей надзвичайно надихає. У книгах соціальні явища та процеси відображено більш яскраво та повно, і це стосується й жіночого питання. Тому, аналізуючи літературні твори різних країн та епох, можна простежити еволюцію жіночих образів, соціальних ролей, представленості жінок в авторських колах. Жінка, як би не хотіли її образ сховати між сторінок різних рукописів життя, була усюди. Бо це й самовираження, пошук себе, заробіток чи спосіб вижити. Звісно, переписати історію можна. Але сховавши правду, ви не змініте сьогодення.



ПроЖіночі читання:
бухливе обговорення

«100 % життя»

Коли йдеться про гроші, то жінку скоріше роблять способом заробляння: варто хоч би поглянути на рекламні плакати по місту, на телебаченні. Суцільні оголені тіла, що прикрашають товар, чоловіків та місця. І незважаючи на нібито прогресивність українського суспільства, ми часто натрапляємо на так званий світогляд «рицарів із середньовіччя», коли жінку примушують обирати між кар'єрою та особистим життям, використовують її як прикрасу для вечора, коли домашня робота сприймається невіддільно від дівчини. Іноді для себе я це порівнюю із тінню людини. Суті не видно, ні макіяжу, ні кольору, от так і не видні усі стереотипи та упередження, уся та неоплачувана й щоденна робота. Але куди б жінка не пішла, тінь тягнеться за нею, заважаючи у кар'єрному розвитку.

– Обслуговуючу працю і досі називають жіночою і це наразі взагалі не сприймається суспільством як робота. «Вона сидить вдома» – говорять про жінку, яка виконує хатню й материнську роботу цілодобово й безкоштовно. І потім люди зазвичай додають, що це таке жіноче призначення, і що у жінок є інстинкт бути матір'ю і берегинею. У суспільстві і досі є ті, хто вважають, що «жіноча» і «нежіноча» справи існують. Ми можемо легко сказати «прибиральниця», «учителька», «медсестра», але стидаємось і критикуємо вживання фемінітивів, коли говоримо «президентка», «директорка» або «депутатка», – зазначила Анна Шаригіна, віце-президентка ГО «ХЖО «Сфера» та співорганізаторка проекту на Марші Жіночої Солідарності.

Гаслом події стало «Ми вимагаємо 100 % професій, 100 % оплати праці, 100 % можливостей для жінок!». Перед маршем Анна Шаригіна в інтерв'ю зазначила, що в Україні такі публічні акції і досі є несправедливо недооціненими. А над феміністичними маршами і зовсім глузують. Суспільство не сприймає заклики та меседжі серйозно. Саме тому Анна хвилювалася, чи прийдуть люди на марш. Але хвилювання були даремні – цьогорічна хода була без несподіванок, а меседжі стали близькими для двохсот харків'янок і харків'ян, які вирішили долучилися до демонстрації:

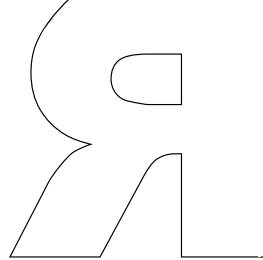
Таїсія, учасниця акції: «Я стикалася з проблемою, коли дівчатам за одну і ту ж виконану роботу платили менше, ніж чоловікам. На жаль, знаю такі компанії».

Богдан, учасник акції: «В Україні і досі є заборонені для жінок професії, я думаю, що це несправедливо, до того ж навіть у Америці у жінок нижчі зарплатні, а що ж тоді говорити про Україну?! Багато нерівності, просто її не хочуть бачити».

Патріархат влаштований так, щоб не допустити жінок до престижних та високооплачуваних професій, або ж відмовити їм у захисті, коли йдеться про «непрестижні» професії, як-от секс-робітниця. Чи зробити вигляд, що їх узагалі не існує, коли жінкам з інвалідністю необхідні допомога та соціальний захист.

Але для такої «системи кривих дзеркал» найстрашніше, коли жінка живе всупереч стереотипам – як-от боксерка. Хоч такі жінки й не поодинокі, але надзвичайно важко бути собою у світі, де ще спрацьовують стереотипи, де певні традиції стримують розвиток, а криві дзеркала переконують, що з тобою «щось не те»... Та я впевнена, що у кожній сфері знайдуться жінки, які не обходитимуть із заплещеними очима, а розбиватимуть криві дзеркала сьогодення.

МАКРОЕКОНОМІЧНИЙ ВИМІР ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ



Любов ЖАРОВА

Макроекономічна політика, зокрема податкова та грошово-кредитна її складові, зазвичай сприймаються як гендернонейтральні. Однак економічна політика має різний вплив на жінок і чоловіків через неоднакове становище на ринку як оплачуваної, так і неоплачуваної праці. Наприклад, скорочення бюджету, що викликає зменшення витрат на соціальні потреби, може збільшити попит на неоплачувану домашню працю, яка традиційно виконується жінками; лібералізація торгівлі може негативно вплинути на роботу жінок в умовах, коли вони переважають в конкуруючих з імпортом галузях, таких як сільськогосподарські продовольчі культури¹.

Криза 2008 р. виникла у фінансовому секторі, і уряди розвинених країн часто використовували державні кошти для порятунку та відновлення стабільної роботи фінансового сектора. Проте наслідки кризи мали пролонгований ефект на платоспроможність пересічних громадян/-ок². Незважаючи на зростання рівня заборгованості і зниження валового внутрішнього продукту (ВВП), первісна реакція на кризу – зростання витрат. У період до 2010 року поєднання фінансових пакетів оздоровлення та стимулювання витрат, поряд з падінням доходів від оподаткування, як наслідку уповільненого економічного зростання, призвело до різкого скорочення соціальних виплат – зокрема, допомоги для сімей з дітьми та інших соціальних трансферів у багатьох країнах. Найбільш гостро це відчули на собі жінки, яких більшість серед соціальних робітників/-иць та які більшою мірою залежать від соціальних виплат, тому що опіка та догляд в більшості країн залишається сферою їхньої відповідальності³.

Макроекономічна політика, проте, наразі майже не приділяє уваги цим питанням і тому не сприяє досягненню гендерної рівності. Сучасні показники (агрегати) макроекономічної політики є гендернонечутливими, тобто взагалі не враховують гендер.

Проте наявність таких показників є важливим для забезпечення гендерної рівності, оскільки вони формують загально економічне середовище для реалізації прав жінок, впливаючи на можливості оплачуваної зайнятості та рівної оплати праці, а також для економічного зростання в цілому.

Чому сучасній макроекономічній політиці не вдалось створити умови для реалізації прав жінок?

Можна виокремити кілька причин:

1. *Зосередження на вузькому для сучасного світу наборі цілей* (наприклад, підвищення темпів економічного зростання або зниження інфляції). Заходи з її реалізації не обов'язково пов'язані із дослідженнями та завданнями щодо розвитку людського потенціалу, благополуччя і гарантування прав. Презумується, що економічний

"ЧАС, ВИТРАЧЕНИЙ НА ДОГЛЯД ЗА
ІНШИМИ, НЕ ВКЛЮЧАЄТЬСЯ ДО
РОЗРАХУНКУ ВВП АБО ІНШИХ
МАКРОЕКОНОМІЧНИХ ПОКАЗНИКІВ,
НЕЗВАЖАЮЧИ НА ІСТОТНІ РОЗМІРИ."

успіх забезпечуватиме досягнення гендерної рівності, однак останні дослідження спростовують це⁴. Наприклад, коли стримання інфляції досягається через підвищення відсоткових ставок, це призводить до стримання економічної активності через здорожчання кредитних коштів та зниження попиту на робочу силу. Останнє у більшості випадків більшою мірою зачіпає жінок, які є більш чутливими до скорочень та зниження оплати праці, а також частіше працюють у секторах, найбільш чутливих до скорочення внутрішніх витрат⁵ (наприклад, роздрібна торгівля, догляд за дітьми,

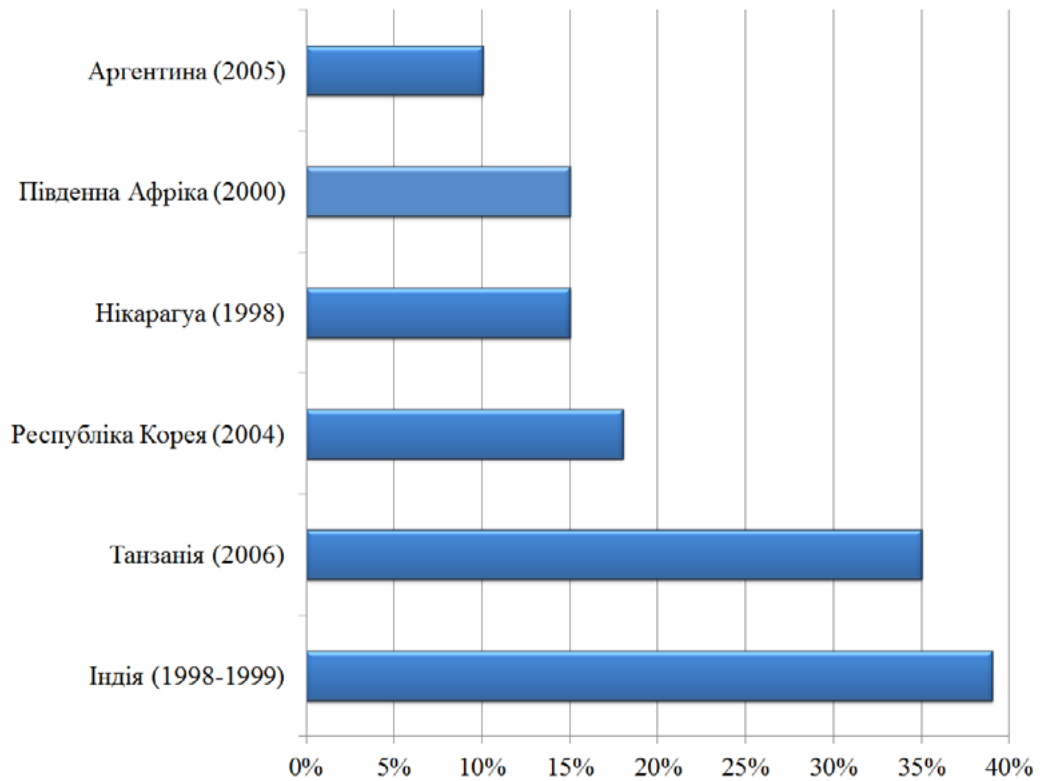


Рис. 1. Оцінка частки неоплачуваної роботи у ВВП деяких країн⁷, %

"НЕОПЛАЧУВАНА ДІЯЛЬНІСТЬ З ДОГЛЯДУ
ЗА ДИТИНОЮ МОЖЕ І ПОВИННА
РОЗГЛЯДАТИСЯ ЯК ІНВЕСТИЦІЯ. ПРОТЕ
НАРАЗІ ВОНА ВЗАГАЛІ НЕ ВРАХОВУЄТЬСЯ
В МАКРОЕКОНОМІЧНІЙ СТАТИСТИЦІ."

послуги з прибирання та догляду тощо).

2. *Відсутність винагороди за неоплачувану роботу*, таку, як догляд за дітьми та хатня робота. Час, витрачений на догляд за іншими (допомога у підготовці домашніх завдань, приготування їжі, час, витрачений на походи за водою або до магазину тощо), не включається до розрахунку ВВП або інших макроекономічних показників, незважаючи на істотні розміри (рис 1.). Значна частина неоплачуваної роботи виконується жінками, проте відсутність плати не означає відсутність витрат, що можуть також мати вигляд втрачених можливостей та прибутків для дівчат і жінок. Неврахування цього призводить до недооцінення та маргіналізації жіночої праці⁶.

Ігнорування неоплачуваної праці може також спотворити пріоритети політики. Наприклад, оцінка заходів державної політики у сфері скорочення неоплачуваної роботи через показники «встановлення водопровідних кранів» або «поліпшення доступу до послуг догляду за дітьми» не є коректною, якщо не враховуються затрати, що несе жінка. Таке неврахування дає помилкове відчуття підвищення ефективності, проте «економія» на скороченні витрат на певні державні послуги чи виплати є лише перекиданням тягаря, а неоплачувана робота залишається невидимою та прихованою.

3. *Упередженість при класифікації приватних і державних інвестицій.* Більшість державних і приватних витрат на дітей, наприклад, класифікуються як витрати на споживання. Проте більш коректним з позицій сучасного підходу до освіти та розвитку є віднесення цих витрат до інвестицій в майбутні людські можливості та розвиток, що вимагає окремого їх обліку та урахування⁸. Аналогічна ситуація з неоплачуваною діяльністю з догляду за дитиною, що може і повинна розглядатися як інвестиція (про що власне кажуть багато сучасних книжок та курсів із виховання та саморозвитку), проте наразі вона взагалі не враховується в макроекономічній статистиці. Таким чином, загальний обсяг інвестицій є заниженим і деякі форми інвестицій недооцінені. Це впливає на якість макроекономічної політики, яка досі виходить з того, що державні соціальні витрати є елементом «споживання», що не дає вигоди в майбутньому.

4. *Нездатність мобілізувати і направляти достатні ресурси для фінансування політики щодо забезпечення гендерної рівності.* Ресурси, доступні урядам для здійснення політики з просування гендерної рівності та інших соціальних цілей, не фіксовані, а визначаються, зокрема, макроекономічною політикою, у тому числі податковою політикою, перерозподілом фінансових ресурсів. Тенденції останніх десятиліть в економічній політиці, зокрема щодо зниження податків

та лібералізації торгівлі, характеризуються скороченням державних доходів відносно розміру економіки, а це означає – зменшення ресурсів для фінансування державних витрат, що більшою мірою торкнеться жінок та дітей як найбільш уразливих груп населення.

5. *Відсутність залученості, прозорості та підзвітності.* Макроекономічна політика, як правило, розглядається як технократичний процес, що традиційно здійснюється без залучення всіх зацікавлених сторін, зокрема організацій із захисту прав жінок.

Чи гендерна рівність важлива для економічного благополуччя всіх?

Дослідження Міжнародного інституту МакКінсі⁹ засвідчили, що гендернорівна економіка забезпечить додаткові 28 трлн. дол. (або 26 %) до щорічного глобального ВВП до 2025 р. порівняно із нинішньою ситуацією. Реалізація економічної моделі повної гендерної рівності за впливом буде приблизно дорівнювати спільному впливу економік США та Китаю. Навіть реалізація менш оптимістичного сценарію – «краща в регіоні», за яким істотні зміни відбуватимуться лише у найбільш впливовій та економічно розвинутій країні в регіоні, зростання ВВП складатиме 12 трлн. дол.

Було визначено 10 географічних умовно однорідних «зон впливу» (див. рис. 2), де реалізація гендерної політики на макрорівні зачіпатиме понад 75 % жіночого

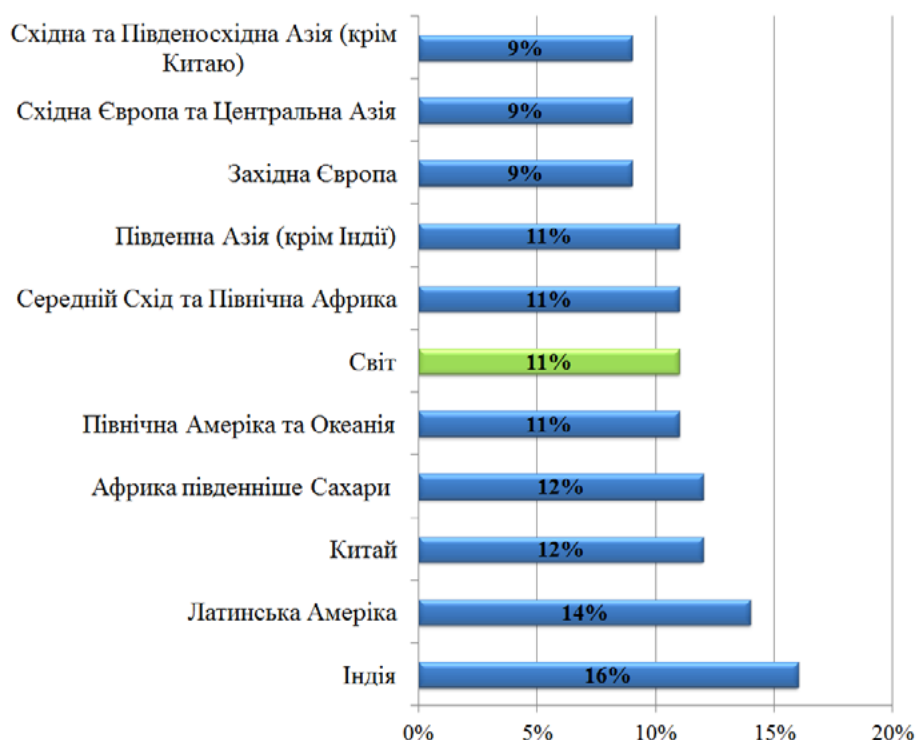


Рис. 2. Зміни ВВП за реалізації сценарію «Краща в регіоні»¹⁰

населення. Глобальні зони впливу мають споріднені соціально-економічні умови, але проблемні питання можуть бути узагальнені для всіх: неврахування неоплачуваної роботи та часу, що витрачений на неї; менше юридичних прав; відсутність представництва у владі; високий рівень насильства.

Було узагальнено і виокремлено 6 напрямків для подолання гендерного розриву: фінансові стимули і підтримка, технології та інфраструктура, створення економічних можливостей, розвиток компетенцій, пропаганда та підвищення рівня обізнаності, закони і політики. Боротьба з гендерною нерівністю обов'язково призведе до змін всередині підприємств, приватні ініціативи займатимуть активну роль у взаємодії з урядами та неурядовими організаціями.

"ГЕНДЕРНОРІВНА ЕКОНОМІКА
ЗАБЕЗПЕЧИТЬ ДОДАТКОВІ 28 ТРЛН.
ДОЛАРІВ (АБО 26 %) ДО ЩОРІЧНОГО
ГЛОБАЛЬНОГО ВВП ДО 2025 Р. ПОРІВНЯНО
ІЗ НИНІШНЬОЮ СИТУАЦІЄЮ. ЗА ВПЛИВОМ
ЦЕ БУДЕ ПРИБЛИЗНО ДОРІВНЮВАТИ
СПІЛЬНОМУ ВПЛИВУ ЕКОНОМІК США
ТА КИТАЮ."

Переосмислення сучасної макроекономічної політики

Важливість макроекономічного підходу до забезпечення гендерної рівності було зазначено у новій Гендерній стратегії на період 2016-2023 рр. «Гендерна рівність, скорочення бідності та інклюзивність зростання», опублікованої Всесвітнім банком¹¹. У стратегії визначено 3 основоположні цілі:

а) поліпшення якості людського капіталу (освіта, охорона здоров'я і соціальний захист);

б) збільшення економічних можливостей, у тому числі усунення дискримінації при отриманні робочих місць, власності, контролю над активами;

в) зростання участі жінок та залучення чоловіків і хлопчиків до обговорення гендерних питань.

Переосмислення макроекономічної політики на державному рівні на засадах гендерної рівності може відбуватися на основі врахування та дотримання прав людини, а саме¹²:

- формування альтернативних підходів до зростання ВВП, перегляд зниження рівня інфляції і статичної ефективності як

основних цілей економічної політики;

- гендерночутливі економічні права – сприйняття гендерної рівності і та розширенні участі жінок в більш широкому сенсі – як права людини, а не тільки через збільшення ефективності або продуктивності, інвестиційної віддачі;

- створення набору принципів для розробки та оцінки економічної політики на основі зобов'язань урядів, у тому числі тих, що випливають з міжнародних угод (не тільки економічних);

- більш широке залучення зацікавлених сторін до участі в економічному управлінні.

Лідерами змін можуть стати великі, глобальні та багатонаціональні корпорації, які мають великий вплив на економіку. Глобальний кодекс поведінки корпорацій на засадах гендерної рівності пропонує стандарти, яких варто дотримуватись у компаніях та за якими можна оцінити прогрес щодо подання гендерного розриву. Набір принципів був розроблений на основі «жіночих принципів Калверт» (Calvert Women's Principles)¹³ у кооперації з Bay Area на основі щоквартальних круглих столів, проведених у період між 2008 і 2010 рр. Було виокремлено 7 ключових напрямів для реалізації політики гендерної рівності¹⁴ – організації прийматимуть конкретні кроки з досягнення гендерної рівності шляхом прийняття і реалізації політики і практики в семи ключових областях, наведених нижче.

1. Зайнятість і компенсації – розробка та імплементація внутрішніх політик, що усувають дискримінацію за ознакою статі в таких областях, як наймання, оплата праці та кар'єрне зростання.

2. Баланс життя-робота – передбачає можливість поєднання роботи і особистого життя, зокрема через запровадження гнучкої форми зайнятості, підтримки освіти і професійного розвитку¹⁵.

3. Здоров'я, безпека і свобода від насильства.

4. Рівна участь жінок та чоловіків в управлінні та керівництві (рис. 3).

5. Бізнес, ланцюжки поставок і практика маркетингу – основана на недискримінації, порядності та гендерній рівності.

6. Підвищення рівня обізнаності та залучення всіх членів/-инь спільноти, ґрунтоване на запровадженні політики заохочення рівноправної участі в суспільному житті й ліквідації всіх форм дискримінації та експлуатації.

7. Лідерство, прозорість і підзвітність як інструменти моніторингу дій щодо забезпечення гендерної рівності та їх ефективності на всіх рівнях – від топменеджменту до найманих працівників/-иць.

Підсумовуючи, зазначимо, що підхід до макроекономічної політики для забезпечення реальної рівності на основі забезпе-

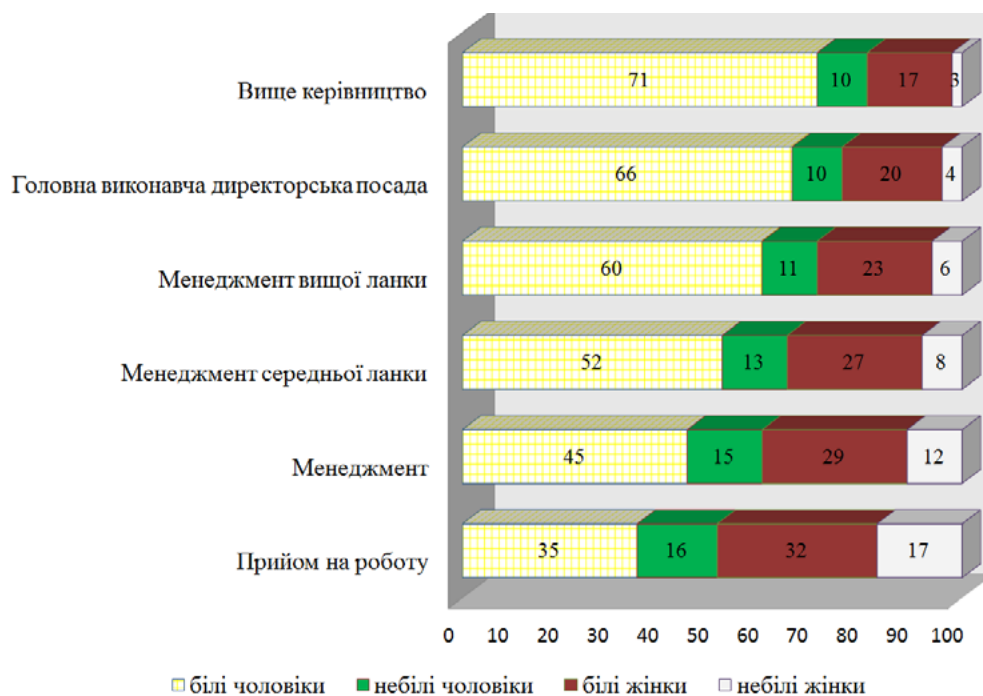


Рис. 3. Розподіл працівників/-иць за статтю та расою залежно від щаблів управління (дані 2016 р.)¹⁶

чення прав повинен базуватись на таких принципах: недискримінація та рівність, забезпечення мінімально необхідного рівня доходів, постійність та послідовність змін, максимальне використання всіх наявних ресурсів, робота на засадах підзвітності, прозорості та участі.

А сучасна макроекономічна політика повинна включати в себе питання гендерної

рівності та відігравати центральну роль у сприянні сталому (а значить із урахуванням гендерних аспектів) розвитку, що зробить її більш відповідальною, справедливою і орієнтованою на якісні позитивні зміни в житті людей. Нагадаємо, що рівність та паритетність матимуть позитивні економічні результати та стануть основою для благополуччя людства.

- ¹ UN Women's flagship report Progress of the World's Women 2015-2016. – Режим доступу: <http://www.unwomen.org/ru/digital-library/publications/2015/12/macro-economic-policy-matters-for-gender-equality#sthash.G6KtOVCa.dpuf>.
- ² Ortiz I. and M. Cummings. 2013. «The Age of Austerity: A Review of Public Expenditures and Adjustment Measures in 181 Countries» Working Paper. Initiative for Policy Dialogue, New York and the South Centre, Geneva.
- ³ UN Women. 2014. The Global Economic Crisis and Gender Equality. New York: UN Women.
- ⁴ Duflo E. 2012. «Women Empowerment and Economic Development». Journal of Economic Literature 50, no. 4: 1051-79.
- ⁵ Braunstein E. and J. Heintz. 2008. «Gender Bias and Central Bank Policy: Employment and Inflation Reduction» International Review of Applied Economics 22, no. 2. – P. 173-86.
- ⁶ England P. 2005. «Emerging Theories of Care Work» Annual Review of Sociology 31. – P. 381-99.
- ⁷ UN Women Policy Brief No. 4: Why macroeconomic policy matters for gender equality.
- ⁸ Folbre N. 2013. «The Production of People by Means of People» Draft paper prepared for UN Women, New York.
- ⁹ McKinsey Global Institute – Режим доступу: <http://www.mckinsey.com/mgi/overview>.
- ¹⁰ The power of parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth (Sept. 2015) / McKinsey Global Institute report – Режим доступу: <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>.
- ¹¹ World Bank releases new gender strategy – Режим доступу: <http://www.brettonwoodsproject.org/2016/02/world-bank-releases-gender-strategy/>
- ¹² Balakrishnan, R. and D. Elson 2008. «Auditing Economic Policy in the Light of Obligations on Economic and Social Rights» Essex Human Rights Review 5, no. 1. – P. 1-19.
- ¹³ The Calvert Women's Principles A Global Code of Conduct for Corporations – Режим доступу: http://pmayobre.webs.uvigo.es/06/arch/profesorado/evangelina_garcia/calvert.pdf.
- ¹⁴ Gender equality principles – Режим доступу: <http://genderprinciples.org/principles.php>.
- ¹⁵ The economics of gender equality; a review of the literature in three propositions and two questions / Janneke Plantenga, Despina Doneva – Working Paper no 104. July 2015. – Режим доступу: http://www.foreurope.eu/fileadmin/documents/pdf/Workingpapers/WWWforEurope_WPS_no104_MS207.pdf.
- ¹⁶ Women in the Workplace 2016 – Режим доступу: https://womenintheworkplace.com/Women_in_the_Workplace_2016.pdf.



• СУСПІЛЬСТВО КРІЗЬ • ПРИЗМУ ЖІНОЧОЇ • БЕЗДОМНОСТІ

• Дар'я ПОПОВА

За деякими феміністичними методологіями (standpoint theory, інтерсекційна теорія) суспільство краще за все досліджувати з позицій дискримінованих категорій населення, особливо з позицій тих, хто є дискримінованими за кількома ознаками. Ця думка здалася мені дуже слушною, коли я намагалася виокремити причини, специфічні для жіночої бездомності. По-перше, ця категорія жінок зазнає дискримінації як через класову позицію, так і через гендерну приналежність. По-друге, як виявилось, причини жіночої бездомності неможливо описати, не зачіпаючи загальної структури суспільства, яка формується і під впливом патріархальних цінностей, і під впливом капіталістичного економічного ладу.

Образ бездомної людини часто пов'язують з образом чоловіка. Це не є дивним, адже за статистикою кількість чоловіків серед бездомних переважає над кількістю жінок. Станом на 2013 рік частка чоловіків серед безхатченків у деяких великих містах України складала близько 66 %¹.



Під час підрахунків іноді беруть до уваги саме видимих бездомних («без дахових» за класифікацією І. Грига та Н. Кабаченко)². Ними є ті, хто переважно ночують на вулиці або в місцях, не пристосованих до проживання. Такий вид бездомності є більш небезпечним для жінок, ніж для чоловіків, і більшою мірою позначається на здоров'ї перших, ніж других³. Також жінки швидше помирають від життя на вулиці, ніж чоловіки⁴.

Але визначення бездомності не обмежується людьми, які ночують безпосередньо на вулиці. Воно може включати в себе і людей, які тимчасово знаходяться у закладах для бездомних осіб (притулках, центрах реінтеграції, соціальних готелях) або живуть у нестабільних умовах (дешевих кімнатах, старому «ветхому» житлі, мають високий ризик опинитися на вулиці).

Так само до бездомних можна віднести жінок, які живуть у шелтерах для жертв насильства в сім'ї, які доступні їм лише тимчасово. В Україні, наприклад, жити у шелтері можна максимум 90 діб. Цю категорію населення часто не зараховують до бездомних, оскільки першочергово їх вважають жертвами насильства в сім'ї (хоча у разі розриву стосунків з кривдником, ці жінки можуть опинитися без постійного місця проживання). Причиною неврахування може бути те, що велика кількість жінок повертаються до партнерів після перебування в шелтері. За словами працівниці Центру соціально-психологічної допомоги в м. Києві, такі випадки не є рідкістю та стаються як через фінансо-

ву, так і емоційну залежність від партнера.

Бездомності зазвичай передують абсолютна бідність та соціальна ексклюзія. Абсолютна бідність – це відсутність мінімальних матеріальних ресурсів, необхідних для фізичного виживання людини. Соціальна ж ексклюзія включає в себе знаходження в невідгідному становищі щодо освіти, кваліфікації, зайнятості, житлових, фінансових ресурсів і т.д.⁵ Тобто людина, яка має гірші ресурси «на старті», має більшу ймовірність залишитися без даху над головою. Також бездомності може передувати насилля в сім'ї, що особливо важливо зазначити у дослідженні жіночої бездомності.

Я вважаю необхідним звернути увагу на такі специфічні витoki жіночої бездомності, як насильство в сім'ї та фемінізація бідності. Ці причини пов'язані між собою та включені в ширшу систему відносин – патріархальну та капіталістичну, поєднання яких і зумовлює їх наявність.

Іноді причини жіночої бездомності настільки щільно пов'язані між собою, що важко відокремити їх одна від одної. Наприклад, у своїх інтерв'ю для дослідження в США в 1994-1995 роках жінки наголошували на впливі розлучення, насилля в сім'ї та інших сімейних проблем у комбінації з економічною незахищеністю та відповідальністю за дітей⁶.

Але для наочності я спробую розділити ці причини послідовно та пояснити їх включеність до загальної системи відносин.

Першим я розглядатиму **насильство в сім'ї**, говорячи про насильство з боку партнера в рамках нуклеарної сім'ї, хоча інші види сімейного насильства (над дітьми чи над дорослими родичами/-ками) також можуть ставати причиною бездомності.

За статистикою 70 % жінок України потерпають від сімейного насильства, і переважну більшість його вчиняють чоловіки⁷. Світова практика ідентифікує насильство в сім'ї як одну з причин бездомності. Наприклад, у законодавчій базі Великобританії воно зазначене як частина однієї з 4 категорій бездомних, які потребують допомоги в першу чергу⁸. Дослідження бездомних, проведене в Нью-Йорку, засвідчило, що жінки стають бездомними частіше через виселення та насилля в сім'ї, у той час, як чоловіки стають бездомними переважно в результаті безробіття, алкогольної залежності чи внаслідок ув'язнення⁹.

Жінкам, які мають родинний ресурс у місті, де вони проживали з чоловіками, легше, бо вони можуть жити у родичів. Якщо ж жінка приїхала з маленького міста або села, є менша ймовірність, що вона має куди звернутися. Тоді жінки, як правило, звертаються до центрів для жертв насильства в сім'ї (за словами працівниці Центру соціально-психологічної допомоги, м. Київ). Отже, насильство в сім'ї може призвести до бездомності у разі відсутності власних ресурсів у жінки,



"ДОСЛІДЖЕННЯ БЕЗДОМНИХ, ПРОВЕДЕНЕ В НЬЮ-ЙОРКУ, ЗАСВІДЧИЛО, ЩО ЖІНКИ СТАЮТЬ БЕЗДОМНИМИ ЧАСТІШЕ ЧЕРЕЗ ВИСЕЛЕННЯ ТА НАСИЛЛЯ В СІМ'Ї, А ЧОЛОВІКИ - ПЕРЕВАЖНО В РЕЗУЛЬТАТІ БЕЗРОБІТТЯ, АЛКОГОЛЬНОЇ ЗАЛЕЖНОСТІ ЧИ ВНАСЛІДОК УВ'ЯЗНЕННЯ."

якими вона могла би забезпечувати себе та дітей, якщо вони є.

Якщо жінка має власні статки або родинні ресурси, то питання бездомності навряд чи її зачепить. Але якщо такі можливості відсутні, то ситуація ускладнюється. Постає питання, чи можуть жінки бути фінансово незалежними від партнерів у сучасному українському суспільстві? Звичайно, з доступною освітою та виходом на ринок праці жінки мають певні можливості для цього. Але існують і певні проблеми.



"ЗАЛЕЖНІСТЬ ВІД ЧОЛОВІКА В
ПОЄДНАННІ З НАСИЛЬСТВОМ З ЙОГО
БОКУ МОЖЕ ПРИЗВЕСТИ ЯК ДО
ПОТРАПЛЯННЯ ЖІНКИ В СТАН КРАЙНЬОЇ
БІДНОСТІ АБО БЕЗДОМНОСТІ ПІСЛЯ
ПОЛИШЕННЯ КРИВДНИКА. ТАК І ДО
ПРОДОВЖЕННЯ СТОСУНКІВ З
КРИВДНИКОМ ЗАДЛЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ
ФІНАНСОВОЇ СТАБІЛЬНОСТІ
ДЛЯ СЕБЕ ТА ДІТЕЙ."

Те, що жінки мають подвійне навантаження, поєднуючи репродуктивну працю та оплачувану роботу, не є секретом. Наявність сім'ї збільшує кількість часу, який жінка витрачає на неоплачувану домашню працю. За даними деяких досліджень, на таку роботу жінки витрачають на 3,5 години більше часу кожної доби, ніж чоловіки¹⁰.

Народження дітей спричиняє ще більше залучення жінок до репродуктивної праці. Дослідження, проведене в Нижньому Новгороді у 2003 році, засвідчило, що одружені жінки без дітей працюють у галузі домашньої праці в середньому 15 годин на тиждень, з однією дитиною – 21 годину, з двома – 30 годин. На кількість репродуктивної праці чоловіків наявність дітей не впливає, але впливає на обсяг оплачуваної зайнятості: в одружених чоловіків без дітей вона становить 40 годин на тиждень, з однією дитиною – 45, а з двома – 48¹¹.

Якщо розглядати аспект патріархальних відносин, то догляддова праця вважається «жіночим» обов'язком, легітимізованим завдяки міфу про «природність» доглядової праці для жінки. Такою працею є не лише догляд за дітьми, а й хатня робота та догляд за старшими родичками/-ами. Оскільки репродуктивна праця вважається «природною», її значення та трудомісткість знецінюються. Прикладом такого ставлення є сталий вираз, що у декреті жінка «сидить вдома», а не працює вдома.

Якщо розглядати аспект капіталістичної економіки, де центральним є значення ринку та продажі робочої сили, то репродуктивна праця є виключеною з ринкових відносин. Хоча у деяких випадках за доглядову працю можна отримати прибуток (робота хатньою робітницею або нянею), вона існує на ринку праці дуже частково, в основному залишаючись «в тіні» без грошової винагороди.

Так само «подвійне навантаження» на жінок викликає їх програвне становище на ринку праці. У жінках бачать «ненадійних працівниць», які будуть іти додому з роботи раніше для догляду за дітьми або брати додаткові відпустки, якщо діти захворіють. При працевлаштуванні 18,6 % респонденток зазначили, що до них чи до їх знайомих упереджено ставилися через те, що вони – жінки. 11,8 % стверджували, що мають нижчу оплату праці через свою статеву приналежність, а 13 % відчують труднощі у просуванні кар'єрою через віднесення їх до «слабкої» статі¹².

За деякими даними, середній дохід жінок становить приблизно 60 % середнього доходу чоловіків. Різниця в оплаті існує за будь-яких умов: чи це повний робочий день чи робота на півставки.

Такі бар'єри на ринку праці викликають ускладнення для жінок перед фінансовою незалежністю від чоловіків, тим паче, за наявності дітей. Залежність від чоловіка в поєднанні з насильством з його боку може

призвести як до потрапляння жінки в стан крайньої бідності або бездомності після полишення кривдника, так і до продовження стосунків з кривдником задля збереження фінансової стабільності для себе та дітей.

Опорою для жінок у випадку фінансової незахищеності та сімейного насильства може бути держава. Немає жодної країни, де б ринкова економіка функціонувала в «чистому» вигляді, не «підстраховуючи» людей соціальним забезпеченням. Відповідно до статті 1 Конституції, Україна так само є соціальною державою, а за статтею 3 – людина визнається в Україні найвищою соціальною цінністю¹³. Роль соціальної держави є особливо актуальною для жінок, оскільки жінки є уразливою категорією населення – через навантаження репродуктивною роботою та дискримінацію на ринку праці. Звичайно, жінки не є гомогенною групою, і деякі з нас є більш захищеними за інших (наприклад, ті, хто походять з вищих прошарків суспільства). Тим не менше, чим сильніша роль держави (вище та більш доступне соціальне забезпечення), тим менша вірогідність для жінок потрапити у ситуацію крайньої бідності чи бездомності. Ця тенденція особливо яскраво виявляється під час розгляду наступної причини жіночої бездомності, а саме **«фемінізації бідності»**. Фемінізація бідності – це явище, коли жінки є значною частиною населення з низьким матеріальним статком. Це стосується передусім матерів-одиначок та пенсіонерок¹⁴. Серед причин фемінізації бідності так само називають дискримінацію жінок на ринку праці та репродуктивне навантаження¹⁵. Обидві вище зазначені категорії є вразливими, а їх

забезпечення є відповідальністю соціальної держави.

Отже, розкриваючи витoki жіночої бездомності, важко оминати увагою загальну структуру відносин. Патріархат тісно переплітається з капіталістичним економічним ладом та роллю соціальної держави, які за слабкості останньої сприяють потраплянню жінок у стан бідності та / або бездомності.



¹ Давидюк О. Бездомність в Україні: причини та тенденції // Політичний менеджмент. – 2013. – №1-2. – С. 92. – Режим доступу: http://www.ipiend.gov.ua/uploads/pm/pm_57_58/davyduk_bezdomnist.pdf

² Грига І. Розуміння бездомності: підходи до вивчення. / Ірена Грига, Надія Кабаченко // Соціальна робота і охорона здоров'я. – 2004. – № 15. – С. 7.

³ Glaser I. Homelessness in Global Perspective. / Irene Glaser. – NY: G.K.Hall&Co, 1994. – P. 48.

⁴ Ropers, R. The invisible homeless. A new urban ecology. / Richard Ropers. – NY: Human sciences press. – 1998. – P. 54.

⁵ Абрахамсон П. Социальная эксклюзия и бедность / П. Абрахамсон // Общественные науки и современность. – 2001. – № 2. – С. 2.

⁶ Williams J. Domestic Violence and Poverty: The Narratives of Homeless Women / Jean Williams // A Journal of Women Studies. – 1998. – № 2. – P. 143-165, 144.

⁷ ВЗГ ГУВМС України у Львівській області «Профілактика насильства потребує комплексного підходу» від 27 червня 2012 р. [Електронний ресурс] / Міністерство внутрішніх справ. – Режим доступу: <http://mvs.gov.ua/mvs/control/main/uk/publish/article/758509;jsessionid=8F20C7BBD8A8AFAD09C22935243D370C>.

⁸ Cramer H. Informal and Gendered Practices in a Homeless Persons Unit / H. Cramer // Housing Studies. – 2005. – № 5. – P. 740.

⁹ Hagen L. Gender and Homelessness / L. Hagen // A Journal of the National Association of Social Workers. – 1986. – № 4. – P. 23.

¹⁰ Маєрчик О. Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманої. – Київ: Критика, 2013. – С. 93.

¹¹ Балабанова Е. Домашний труд как символ гендера и власти / Е. Балабанова / Социологические исследования. – 2005. – № 6. – С.112.

¹² Марценюк Т. Гендерні аспекти сфери зайнятості в українському суспільстві (згідно з опитуванням ISSP 2009 року) / Т. Марценюк // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: збірник наукових праць. – 2010. – С. 329, 331.

¹³ <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вп?test=4/UMfPEGznhhDY0.ZiHFFQmFHI47Us80msh8Ie6>.

¹⁴ Williams J. Domestic Violence and Poverty: The Narratives of Homeless Women / Jean Williams // A Journal of Women Studies. – 1998. – № 2. – P. 143-165, 156.

¹⁵ Введение в гендерные исследования: учеб. пособие для студентов вузов / [Костикова И. и др.] ; под ред. И. В. Костиковой. – К: Аспект Пресс, 2005. – С. 141.

СВІТ У НЕРІВНОСТЯХ

ЯК ЗОБОВ'ЯЗАННЯ УКРАЇНИ ПЕРЕД МІЖНАРОДНИМИ ФІНАНСОВИМИ ІНСТИТУТАМИ ВПЛИВАЮТЬ НА ПРАВА ЖІНОК

У рамках підготовки тематичного звіту до Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок ряд неурядових громадських організацій дійшли висновку, що вимоги, які МВФ висуває перед Україною, суперечать реалізації прав жінок. Про це в ефірі Громадського радіо заявила представниця Міжнародної жіночої ліги за мир і свободу, активістка ГО «Соціальний рух» Ніна Потарська.

«МВФ дуже часто вимагає обмежити витрати. У своїй роботі ми досліджуємо, як такі скорочення впливають на жінок. Якщо взяти громадський сектор, то у вимогах МВФ йдеться про скорочення витрат в освіті й медицині. Якщо ми говоримо, що у сфері освіти жінок значно більше, ніж чоловіків, то така вимога впливає на соціально-економічне становище жінок у нашій державі. Україна має дотримуватися не лише вимог МВФ, а й різних міжнародних конвенцій у галузі прав людини, які вона ратифікувала», – зазначає активістка.

За її словами, коли відбуваються скорочення виплат по догляду за дитиною, підвищення пенсійного віку жінкам шкідливих професій, це впливає на права жінок та їх загальне становище.

«Якщо йдеться про скорочення шкіл, то подекуди 95 % – це жінки. Якщо держава приймає такі вимоги, то вона повинна потурбуватися про те, як забезпечити вчительок роботою. Наше завдання – акцентувати, що такі скорочення позначаються більшою мірою на жінках, ніж на чоловіках», – підкреслює Ніна Потарська.

Також у звіті йдеться про можливість зайнятості жінок у буферній зоні, зонах, наближених до конфлікту; піднімається питання сексуальної експлуатації жінок.

Як наголошує активістка, не варто очікувати радикальних змін у діях міжнародних фінансових інституцій одразу після доповіді. Але про це варто говорити і, зокрема, у комітетах. Це варто доносити також і до МВФ.

НЕПОЛНОЦЕННОЕ ПИТАНИЕ ЖЕНЩИНЫ ПРИВОДИТ К ЭКОНОМИЧЕСКИМ ПОТЕРЯМ

Чтобы достичь гендерного равенства, необходимо решить проблему недоедания и неполноценного питания



женщин. Этот вопрос обсудили на полях 61-й сессии Комиссии по положению женщин в штаб-квартире ООН в Нью-Йорке.

Неполноценное питание – это не только голод, связанный с нехваткой калорий. Дефицит микронутриентов приводит к болезням и препятствует экономическому развитию целых стран. По словам Исполнительной директорки нью-йоркского представительства Всемирной организации здравоохранения Наты Менабде, исследования свидетельствуют о том, что недоедание матери и неполноценное питание ребенка может привести к потере до 11 процентов ВВП и повлечь за собой долгосрочные экономические последствия.

СТАЛО ИЗВЕСТНО, СКОЛЬКО ПОЛУЧАЕТ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТ В УКРАИНЕ

Согласно исследованию уровня доходов топ-менеджмента в Украине, проведенного аудиторской компанией EY и рекрутинговой компанией Boyden Global Executive Search, лишь 13 % опрошенных «топов» – женщины. Разница между их зарплатами и зарплатами мужчин существенна: так, руководительницы, в среднем, зарабатывают \$97,8 тысяч в год против \$128,4 тысяч у руководителей.

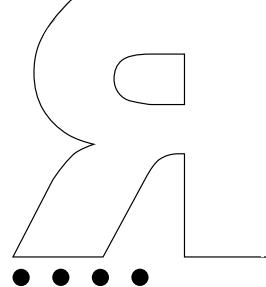
У НІМЕЧЧИНІ ВІДБУВСЯ САМІТ «ЖІНОЧА ДВАДЦЯТКА»



Найвпливовіші жінки світу зустрілися у Берліні на саміті «Жіноча двадцятка». До столиці Німеччини на запрошення канцлерки Ангели Меркель приїхала і дочка президента США та його неофіційна радниця Іванка Трамп. Дружини американського лідера на зустрічі не було.

Основна тема дводенного форуму – глобальна підтримка підприємниць. У дискусії, зокрема, взяли участь глава Міжнародного валютного фонду Крістін Лагард, міністерка закордонних справ Канади Христя Фріланд, королева Нідерландів Максима.

Жіночий варіант саміту групи двадцятки проводиться з 2015 року, на ньому обговорюють проблеми участі жінок в економічних і суспільних процесах провідних світових держав.



ДОПОВІДЬ ООН: ЖІНКИ Й НАСЕЛЕННЯ СІЛ – СЕРЕД НАЙБІЛЬШ ЗНЕДОЛЕНИХ

Про це йдеться у висновках «Доповіді про стан людського розвитку» за 2016-ий рік, яку Програма розвитку ООН оприлюднила у Стокгольмі.

У доповіді зазначено, що майже в кожній країні деякі групи населення відчувають різні види дискримінації. Україна та інші країни можуть зіткнутися з різким зростанням нерівності і соціальної ізоляції, якщо не захищатимуть вразливі групи населення, зазначають в ООН. Серед тих, хто систематично потерпає від соціальної ізоляції, є жінки та дівчата, сільське населення, етнічні меншини, ЛГБТ-спільнота, люди з обмеженими можливостями, мігранти/-ки та біженці/-ки.

Як правило, жінки є біднішими, менше заробляють і мають менше можливостей для розвитку порівняно з чоловіками, йдеться у доповіді.

БЕЙОНСЕ ЗАПУСТИЛА СТИПЕНДІАЛЬНУЮ ПРОГРАММУ ДЛЯ ЖЕНЩИН

Бейонсе решила отметить годовщину своего альбома «Lemonade» запуском благотворительной программы, которая позволит талантливым девушкам получить



высшее образование в престижных американских университетах. В стипендиальной программе «Formation», которая стартует в следующем учебном году, будут участвовать четыре вуза: Музыкальный колледж Беркли, Говардский университет в Вашингтоне, школа дизайна Parsons и колледж Spelman. Гранты получают четыре студентки или абитуриентки, изучающие искусство, литературу, музыку или афроамериканскую историю. Чтобы принять участие в конкурсе, нужно написать эссе о том, как «Lemonade» повлиял на академическую карьеру претендентки.

НЕДОСТАТОК ЖЕНЩИН НА РЫНКЕ ТРУДА ОБХОДИТСЯ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ В 17 ТРИЛЛИОНОВ ДОЛЛАРОВ ЕЖЕГОДНО

В мире нет ни одной страны, где женщины бы получали больше, чем мужчины, или могли бы похвастаться равными правами и возможностями. Женщинам по всему миру труднее продвигаться по социальной лестнице, труднее совмещать работу и семью, в результате чего многие женщины выбирают участь домохозяйки. Как подсчитали в Международном валютном фонде, это обходится мировой экономике в 17 триллионов долларов ежегодно. При этом женщинам приходится выполнять работу по дому – иногда очень тяжелую – совершенно бесплатно, что очень выгодно мужчинам, но совершенно не выгодно ни женщинам, ни глобальной экономике.

АБИ ПРИВЕРНУТИ УВАГУ ДО ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ, FORBES ПЕРЕТВОРИВ ЧОЛОВІКІВ-МІЛЬЯРДЕРІВ НА ЖІНОК



Бразильський Forbes опублікував серію ілюстрацій, у яких відомих мільйонерів за допомогою комп'ютерної графіки перетворили на жінок. Так журнал намагається привернути увагу до проблеми нерівної оплати праці чоловіків та жінок.

Наприклад, якби Марк Цукерберг народився жінкою, його доходи були б на 21 % меншими (така статистика розриву в оплаті праці у США), і він посідав би не п'яте місце в рейтингу найбагатших людей, а одинадцяте. А Білл Гейтс з першого місця перемістився б на четверте. Мексиканський мільярдер Карлос Слім, якби був жінкою, заробляв би на 17 % менше, у світовому рейтингу найбагатших людей він перемістився б із шостого місця на десяте. Усім трьом героям кампанії також підбрали жіночі імена. Так Марк Цукерберг перетворився на Марсію Цукерберг, Білл Гейтс – на Біллі Гейтс, а Карлос Слім – на Карлу Слім.

Рубрику підготував **Володимир Карпов** за матеріалами веб-сторінок: www.wonderzine.com, dengi.ua, rev.org.ua, www.bbc.com, www.unmultimedia.org, osvita.mediasapiens.ua, www.radiosvoboda.org.



ЖІНКИ ПІВДЕННОЇ АФРИКИ: НОТАТКИ ІЗ ЗУЛУСЬКОГО СЕЛА

Анастасія РЯБЧУК

Ми не встигли потрапити до заповідника Шлушлуве-Імфолозі до закриття брами о шостій вечора. Що ж, заночуємо десь тут за селом, вирішили ми і з'їхали на бічну дорогу, з неї ще далі вглиб, аж поки круглі сільські хатки не лишилися позаду, а ми не опинилися серед поля. Але як тільки ми дістали наші консерви, щоб по-вечеряти, нас оточила зграя сільських дітей. Вони дивилися на нас мовчки, а ми не знали, що їм сказати.



"УЖЕ ТРЕТЄ ПОКОЛІННЯ ЧОРНОШКІРОГО
ПІВДЕННОАФРИКАНСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ
РОСТЕ БЕЗ ТАТІВ."

«Ви живете у цьому селі?» – врешті спитала я, щоб якось розрядити ситуацію. «Of course!» – здивовано відповіли вони (дійсно, де ж іще їм жити?). – «А ви що тут робите?»

Після того як ми відповіли, що не встигли до заповідника і ночуватимемо тут у машині, діти побігли за дорослими і незабаром уже все село запрошувало нас до себе на ночівлю. Усе село – це насправді лише бабусі й діти. «А де чоловіки?» – спитали ми.

Усі на заробітках у містах. За часів апартеїду чорношкірим було заборонено покидати свої поселення без спеціального дозволу на роботу. Утім, попит на дешеву робочу силу був високим, і до сіл уже тоді приїжджали машини з заводів і шахт набирати робітників. Чоловіки не мали права брати із собою сім'ї, жили в гуртожитках, пересилаючи дружинам і дітям частину заробітку. Уже третє покоління чорношкірого південноафриканського населення росте без татів. Сьогодні 75 % дітей у ПАР народжується поза шлюбом і великий відсоток із цих дітей бачать татів лише пару разів на рік.

За апартеїду жінки залишалися вдома у селах з дітьми, але сьогодні також почали мігрувати до міст у пошуках роботи прибиральницями, нянями чи в інших видах репродуктивної праці. До того ж, епідемія ВІЛ-СНІДу в ПАР залишила багатьох дітей сиротами під опікою бабусь чи далеких родичів.

Тож село, у якому ми ночували, виявилось цілком типовим для ПАР. Бабусі виживають на пенсію у розмірі близько 20 доларів на місяць, допомогу на дітей (теж близько 20 доларів), передачі з міст і завдяки натуральному господарству. Але цих грошей не завжди вистачає, доводиться брати позики під заставу наступних соціальних платежів. У березні в парламенті з'явилася пропозиція призупинити виплати тим, хто зловживають позиками, але її не прийняли через протести жінок і громадських організацій, які наголошували, що кредити беруть не від розкоші і надмірного споживання, а суто заради виживання, аби протриматись «на плаву» до наступних надходжень. Іншою пропозицією було призупиняти виплати тим, хто не забирають їх з банку впродовж місяця (під приводом, що це означає, що гроші сім'ї не потрібні). Але її теж відхилили, пояснивши, що жінки можуть накопичувати гроші на час, коли вони будуть більш потрібні (новорічні свята, тяжка хвороба і смерть когось із родичів, початок навчального року, коли треба купувати дітям канцтовари і шкільну форму).

Саме жінки – абсолютна більшість із тих, хто отримують соціальну допомогу і найбільше страждають від її малого розміру та ризику втратити її через невиконання певних бюрократичних правил. Кожна четверта особа у ПАР безробітна, а серед жінок безробіття сягає 30 % з найвищим показником у 50 % серед молоді до тридцяти років. Молодим чоловікам завжди знайдеться робота у виробничій сфері, що потребує не так кваліфікації і досвіду, як фізичної сили. А от молодим жінкам значно важче знайти роботу, адже у традиційних для жінок сферах репродуктивної праці цінується досвід, тому й надається перевага жінкам середнього віку. Жінки можуть розраховувати на сезонну роботу на фермах, але вона не гарантує стабільного доходу, бо тимчасовий контракт підписується не більш ніж на три місяці. До того ж, офіційно встановлена мінімальна зарплата у сільському господарстві є найнижчою з усіх секторів економіки: до 2012 року вона становила лише 60 рандів на день (близько 4 доларів), що призвело до страйків наприкінці 2012-го року. У 2013-му держава таки погодилась підвищити мінімальну зарплату у сільському господарстві до ста рандів на день (хоча вимога була 150 рандів на день).

Віддаленість від міст і погане транспортне сполучення означає також, що сільські жінки (які відповідають за домашнє господарство) переплачують за продукти і побутову хімію (у сільських кіосках ціни на ці базові продукти можуть бути удвічі вищими, ніж у міських супермаркетах). Доступ до медицини також обмежений, а до шкіл діти йдуть десятки кілометрів пішки вздовж дороги.

Оскільки жінки краще знають проблеми своїх поселень (і це стосується не лише сільських жінок, а й тих, які проживають у неформальних поселеннях навколо міст), вони частіше долучаються до місцевих комітетів з вирішення проблем з каналізацією (близько 40 % південноафриканців/-ок користуються туалетами на вулиці), постачанням води і електроенергії. Чоловіки досі мають провідні ролі в місцевих громадських організаціях, частіше організовують протести з вимогами надання цих базових побутових зручностей (service delivery protests).

Звісно, ситуація суттєво інша з білими жінками. Їхня проблема коріниться в тому, що вони повністю залежні від своїх чоловіків (які, звісно, заробляють більше за своїх чорношкірих співвітчизників). Хатню роботу для них виконує чорношкіра прислуга, адже роботу поза домом безробітні чорношкірі жінки готові виконувати за значно нижчою зарплатою, ніж білі (скажімо, білі жінки не згодні працювати на фермах за 100 рандів на день, хоч, звісно, їм ніхто не забороняє). Як наслідок, білі жінки нудяться вдома або гають час у торгових центрах, нарікаючи на чорношкіру владу, через яку у містах дедалі

більший відсоток чорношкірого населення перебуває у пошуках кращих економічних можливостей.

Хоча влада докладає певних зусиль, щоб зменшити гендерні нерівності у країні, ці ініціативи часто обмежуються лише тими сферами, де держава має вплив і може імplementувати свої постанови. Так, завдяки партійним квотам, відсоток жінок у парламенті становить близько 40 % – це більше, ніж у багатьох європейських країнах. Законодавчо прописано необхідність для роботодавців забезпечувати расовий і гендерний паритет, а якщо це з певних причин неможливо чи небажано, то можна натомість надати частину доходу компанії на програми з розвитку місцевих громад. Щоправда, через високий рівень корупції ці програми часто мають обмежений вплив – подібно, як попри один із найвищих у сві-



"ДОДАТКОВИМ УСКЛАДНЕННЯМ ДЛЯ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНИХ НЕРІВНОСТЕЙ В ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ Є ВПЛИВ ПЛЕМІННОЇ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЇ БАЗИ, ЩО ВИЗНАЄТЬСЯ ДЕРЖАВОЮ НАРІВНІ ІЗ ЗАКОНАМИ."

ті рівнів видатків на шкільну освіту, лише 13 % учнівства закінчує школу з балами, достатніми для вступу в університет. Додатковим ускладненням для законодавчого регулювання гендерних нерівностей в економічній сфері є вплив племянної нормативно-правової бази, що визнається державою нарівні із законами (так, вождів племен утримують за податки населення, а підсудні можуть апелювати до традиційних норм, які відрізняються від законів, і бути виправданими).



СПИСОК ПРОФЕСІЙ, ЗАБОРОНЕНИХ ДЛЯ ЖІНОК, – СПАДЩИНА РАДЯНСЬКОЇ ДОБИ

Євгенія ЛУЦЕНКО

Аналізуючи законодавство України, яке регламентує права жінок на ринку праці та працевлаштування, впадає в око його строкатість і відсутність цілісності. З одного боку, працюючі жінки не тільки мають рівні права, але і ряд привілеїв порівняно з чоловіками. З іншого боку, ціла низка нормативно-правових документів позбавляє їх можливості мати рівні з чоловіками права на вибір тієї чи іншої професії.

Рівність прав жінок і чоловіків та надання жінкам рівних з чоловіками можливостей у всіх сферах життєдіяльності людини, включаючи ринок праці і працевлаштування, закріпила стаття 24 Конституції України. Зокрема, ця стаття говорить: «Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками».

Здавалося б, що рівні права працюючих жінок і чоловіків законодавчо закріплено. Однак становище уразливих груп залишається складним попри вжиті Україною кроки з виконання європейських вимог щодо вдосконалення норм антидискримінаційного законодавства і досягнення необхідних стандартів у сфері захисту прав людини.

Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (№ 5207-VI від 06.09.2012) містить заборону на дискримінацію за ознакою статі, проте права жінок обмежуються як на практиці, так і в збережених з радянських часів нормах законів про працю¹.

Мало того, жінки мають чимало певних переваг, пов'язаних із їхньою репродуктивною функцією. Проте низка нормативно-правових документів позбавляє жінок можливості мати рівні з чоловіками права на вибір тієї чи іншої професії або виду робіт. Ідеться, передусім, про не скасовані до сьогодні Накази Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження переліку важких робіт і

робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється використання праці жінок» (від 29.12.1993) та «Про затвердження граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками» (№ 194 від 22.12.1993). Ці документи стали своєрідним рудиментом часів Радянського Союзу, оскільки були прийняті ще у 1970-х роках, а в незалежні часи «автоматично» перезатвердженні без будь-яких змін чи редакцій. Скажімо, заборона на підняття важких предметів може служити формальною підставою для відмови жінці в цікавій для неї роботі, інколи єдиної, де вона могла б працювати. Видається, що замість заборони повинні діяти інші заходи захисту здоров'я жінок: покращення умов праці, чи, в разі необхідності, попередження про ризики для здоров'я. До цього ж переліку можна додати законодавчу заборону жінкам працювати у нічний час (з 22.00 до 06.00). Заборони на різні «види діяльності» для жінок суперечать ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок» (№ 2866-IV від 8 вересня 2005 року). Механізм реалізації рамкового нормативного акту для досягнення рівності жінок і чоловіків у трудовій сфері не вироблено, а протиріччя нових і старих правових норм не усунуто.

Понад 20 років з початку актуалізації гендерної проблематики в Україні і, власне, гендерних досліджень, список заборонених для жінок професій і видів робіт не знайшов достойної уваги гендерних спеціалістів/ок. У багатьох дослідженнях наголошувалось, що жінки де-юре мають рівні права з чоловіками (проте не рівні можливості). У той час як у країні існують накази, що унеможливають працевлаштуватися жінкам у багатьох галузях економіки, що є кричущим проявом гендерної дискримінації, яку пояснюють піклуванням про їхнє «репродуктивне здоров'я».

Жінкам України заборонено працювати у цілій низці важливих галузей, у тому чис-



лі, престижних і високооплачуваних. Так, для жінок заборонено різноманітні підземні роботи, водіння деяких видів вантажного і пасажирського транспорту, робота в машинному відділенні корабля, ряд будівельних спеціальностей, серед них багато таких, у яких зацікавлені жінки, добре оплачуваних і цікавих професій: «машиніст метро», «моторист на кораблі», «водій автобуса далекого прямування». Подібні заборони досі діють у багатьох колишніх радянських республіках. У СРСР список складався з 431 позиції. У Молдові – 331 (де були вилучені 100 позицій, які стосувалися гірничо-видобувної сфери, відсутньої в цій країні). У Вірменії їх 330, у Білорусі – 181, у Росії – 456, а в Україні – 458. Це відкрита дискримінаційна спадщина радянського минулого, що заважає професійній реалізації мільйонів жінок.

Наразі немає наукових досліджень, які б свідчили про шкоду жіночому здоров'ю майже всіх цих «заборонених видів діяльності». Немає пояснень, чому жінка може керувати автобусом, у якому 14 пасажирських місць, і не може в такому, де 15-16. Чому монтаж на землі не шкідливий, а монтаж на висоті шкідливий? Чому робота кранівницею на суші можлива, а на водних платформах шкідлива? Чому водити трамваї жінки можуть, а потяг у метро – ні? Пояснення щодо того, що жінки не можуть водити потяги метро, оскільки не такі уважні, як чоловіки (почуте на «круглому столі»), не витримує ніякої критики.

Існуючі заборони на професії і види робіт порушують принцип рівності прав чоловіків і жінок. Відомо, що ніяких заборон, пов'язаних з ризиком репродуктивного здоров'я чоловіків не існує, хоча відомо, що репродуктивні функції чоловіків можуть постраждати в ряді професій, таких як атомники на атомних підводних човнах, на низці рудників і

"НЕМАЄ ПОЯСНЕНЬ, ЧОМУ ЖІНКА МОЖЕ
КЕРУВАТИ АВТОБУСОМ, У ЯКОМУ
14 ПАСАЖИРСЬКИХ МІСЦЬ,
І НЕ МОЖЕ В ТАКОМУ, ДЕ 15-16."

заводів, пов'язаних із радіоактивним випромінюванням. При цьому чоловікам залишений вибір – бути їм професіоналами або займатися репродукцією. Держава не нав'язує вибір чоловікам, натомість нав'язує його (у формі законодавчої заборони!) жінкам, що є прямою гендерною дискримінацією. Начебто жінки не в змозі самі вирішувати, що їм важливіше – бути матерями і реалізовувати репродуктивну функцію, яка так турбує владу, чи бути успішними професіоналками, ходити в море, працювати на висоті, робити інші цікаві їм справи, мати успіх, домагатися кар'єрного зростання (часто – щоб прогодувати вже народжених дітей – *ред.*). І якщо дійсно є ризик для реалізації репродуктивних функцій, треба жінок попереджати про нього. У багатьох випадках життя слід враховувати ризики при плануванні вагітності, але це не повинно призводити до заборон на якийсь вид діяльності завжди і всім жінкам.

8 березня поточного року в Міністерстві закордонних справ Франції відбувся «круглий стіл», присвячений даній проблемі. На ньому виступили експертки з Білорусі, Вірменії, Грузії, Молдови, Росії й України. Французьку сторону вразила ситуація щодо гендерної дискримінації жінок у сфері праці і працевлаштування у пострадянських країнах, оскільки більшість країн Західної Європи давно позбавилась цієї проблеми. Символічно, що саме в Парижі, саме в день, коли весь світ відзначає Міжнародний день

боротьби за права жінок і міжнародний мир², під час «круглого столу», за ініціативи Анти-дискримінаційного центру «Меморіал», було оголошено про початок кампанії «All Jobs for All Women»³, мета якої – скасувати списки заборонених для жінок видів робіт і професій в усіх країнах Східної Європи і Центральної Азії. Жінки мають отримати рівний доступ до всіх видів діяльності, до професійної реалізації, до гарної заробітної плати⁴.

Усі жінки мають право на достойну роботу відповідно до своєї кваліфікації, освіти, інтересів і життєвих планів. Обмеження,

Жінка, яка керує
будь-яким потягом, –
цілком звичне явище
для Японії



"НІЯКИХ ЗАБОРОН, ПОВ'ЯЗАНИХ З
РИЗИКОМ РЕПРОДУКТИВНОГО ЗДОРОВ'Я
ЧОЛОВІКІВ НЕ ІСНУЄ. ЇМ ЗАЛИШЕНИЙ
ВИБІР - БУТИ ПРОФЕСІОНАЛАМИ
АБО ЗАЙМАТИСЯ РЕПРОДУКЦІЄЮ."

що стосуються гендерних заборон, зовнішності чи віку в більшості професій є неправомірними. Вимоги, наприклад, що справа жінок – народжувати, а не працювати на кораблі або в метро – один з гендерних стереотипів, якого, як і багатьох інших, час позбавляти.

Питання, підняте в цій статті, не залишилось поза увагою Міжфракційного об'єднання «Рівні можливості». Так, народна депутатка України Світлана Войцеховська на початку березня цього року офіційно звернулася до

Прем'єр-міністра України Володимира Гройсмана та Міністра соціальної політики Андрія Реви щодо вирішення цієї проблеми. Цю ж тему підняла на колеї Міністерства соціальної політики народна депутатка України Людмила Денисова. Тож маємо певну надію на позитивний результат.

Питання щодо так званого «списку заборонених для жінок професій» було підняте на 66-й сесії Комітету ООН з ліквідації дискримінації стосовно жінок 13 лютого 2017 р. в Альтернативному звіті АДЦ «Меморіал», підготовленому за підтримки Центру соціальних і гендерних досліджень, а також у Доповіді Уповноваженого з прав людини, у якому, зокрема, зазначено: «Діючий в Україні перелік важких, небезпечних і шкідливих робіт забороняє жінкам працевлаштування у деяких професіях. <...> Список важких робіт має бути переглянутий відповідно до принципу рівних можливостей чоловіків і жінок у сфері праці»⁵.

3 березня Україна отримала «Заключні зауваження до восьмої періодичної доповіді України», де у підрозділі «Зайнятість», серед інших зауважень, є таке: «Комітет відзначає прийняття в 2012 році Закону про зайнятість населення, який передбачає рівні можливості для всіх громадян. Проте, він стурбований наступним: (b) Список професій, заборонених для жінок, який охоплює широке коло професій і галузей, де немає ніяких об'єктивних підстав для такої заборони, тим самим обмежує економічні можливості жінок і їх доступ до повноважень в цілій низці галузей, зокрема, збройних силах, сільському господарстві та промисловості». <...> «Комітет рекомендує державі-учасниці: (c) Переглянути список заборонених професій і секторів, заохочувати і полегшувати доступ жінок до раніше заборонених професій за рахунок покращення умов праці, охорони здоров'я і безпеки»⁶.

Отже, усі жінки в Україні мають право на роботу за фахом, а їхня стать, зовнішність, «репродуктивна функція» не повинні впливати на можливості працевлаштування – ні прямо, ні опосередковано. Українські жінки в праві самостійно вирішувати, ким їм бути і де працювати. Наразі є підстави для оптимізму і сподівання, що 8 березня 2018 року, коли ми будемо підсумовувати результати кампанії «All Jobs for All Women», Україна буде представлена гідно.

¹ Жінки України: між новими викликами і давньою дискримінацією: Альтернативний звіт до 66-й сесії Комітету ООН по ліквідації дискримінації стосовно жінок. // АДЦ «Меморіал» за підтримки Центру соціальних і гендерних досліджень. Лютий 2017. – 8 с.

² 1977 року 8 березня за рішенням Організації Об'єднаних Націй має таку офіційну назву.

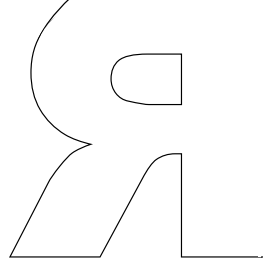
³ Офіційна сторінка кампанії – <https://adcmemorial.org/ru-all-jobs4all-women/>.

⁴ Офіційний сайт АДЦ «Меморіал» – <https://adcmemorial.org/www/12719.html>.

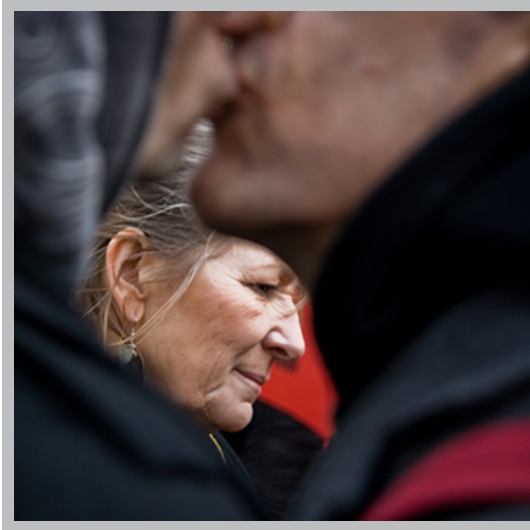
⁵ Представник Уповноваженого бере участь у 66 сесії Комітету ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок – <http://www.ombudsman.gov.ua/ua/all-news/pr/14217-ox-predstavnik-upovnovazhenogo-bere-uchast-u-66-sesiii-komitetu-onn-z-lik/>

⁶ Схвалені Комітетом на його шістдесят шостому засіданні (13 лютого – 3 березня 2017 р.). – С. 12.

ГОМОФОБІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ



Марія ПАЗЮК



Питання дискримінації людей за ознакою сексуальної орієнтації саме на українському ринку праці – як на робочому місці, так і під час працевлаштування, – досі залишається маловивченим. Результати опитування проведеного Київським міжнародним інститутом соціології у вересні 2016-го року, свідчать про підтримку політики євроінтеграції більшістю населення України¹. Одним з етапів євроінтеграційної політики є лібералізація візового режиму між Україною та Євросоюзом, що передбачає внесення певних поправок до існуючого законодавства країни. Це стосується, зокрема, внесення антидискримінаційної поправки до Трудового кодексу України, що забороняє дискримінацію при працевлаштуванні, разом з іншим, за ознакою сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності. Ця вимога парламенту Євросоюзу була виконана на засіданні Верховної Ради у листопаді 2015 року з великим супротивом депутатського корпусу українського парламенту.

Політика, спрямована на вступ до Євросоюзу, передбачає законодавчі зміни, але вона не в змозі докорінно змінити поведінку, настрої та емоції людей. Про це зазначив Браян Шиан, співголова Виконавчої ради ILGA-Europe: «Мати закони по-справжньому корисно тільки тоді, якщо вони реалізуються. Зміна законів не буде автоматично змінювати життя. Що ЛГБТ-людям по всій

Європі потрібно від своїх урядів зараз, так це постійні, реально вчинені спільні дії»². Зрештою, виникає питання щодо зміни фактичного стану речей після прийняття антидискримінаційної поправки в Україні. Задля цього була проведена низка інтерв'ю з експертками й експертами українських правозахисних організацій.

Гомофобія як вид дискримінації

Європейське законодавство визначає дискримінацію як менш прихильне ставлення до однієї людини порівняно з іншою в аналогічній ситуації³. Українське законодавство визначає дискримінацію як ситуацію, за якої «індивід зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі»⁴. При цьому, за законом України про засади запобігання та протидії дискримінації, формами дискримінації є: непряма та пряма дискримінації, підбурювання до або пособництво у дискримінації, утиск.

Як на вітчизняному, так і на західному науковому просторі дослідження з питань дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації координують правозахисні ЛГБТК+ центри та активізм⁵. Дискримінацію за ознакою сексуальної орієнтації у звітах правозахисних організацій називають гомофобією. Дискримінацію на ринку праці, зокрема, поділяють на формальну та неформальну (див. табл.1).

Формальна дискримінація	Неформальна дискримінація
- звільнення з роботи; - відмова у прийнятті на роботу; - відмова у просуванні по службі; - менша заробітна плата.	- образи і погрози з боку керівництва; - остракізм або цькування з боку колег по роботі.

Таблиця 1. Форми дискримінації на ринку праці

Захист трудових прав осіб ЛГБТ-спільноти

У той самий час, попри відносну поширеність дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації на ринку праці, сьогодні дуже мало людей звертаються за захистом своїх прав. За словами однієї з експерток, «...люди просто не хочуть привертати до себе увагу, бо розуміють, що їм може бути гірше від того, що інші дізнаються про їхню сексуальну орієнтацію». Багато прикладів, які зафіксовані центром «Наш світ», свідчать про те, що люди не почуваються захищеними при зверненні до суду, оскільки частіше за все працюють неофіційно.

За словами іншої експертки, люди самі дуже часто не розуміють, що це була саме дискримінація за ознакою сексуальної орієнтації. Оскільки часто при звільненні з роботи або при відмові у прийнятті на роботу їм можуть не повідомляти реальну причину. Люди також не володіють інформацією щодо того, що саме є дискримінацією та як можна захистити свої права на робочому місці. Як зазначив інший експерт: «У нашому суспільстві немає такої традиції – захищати та боротись за свої трудові права.»

Однією з основних проблем, про яку зазначалося в експертному колі, є відсутність механізмів вирішення такого роду справ у суді. Інакше кажучи, судді не знають, як розглядати категорії справ, що стосуються дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації на робочому місці. До Цивільного Кодексу України у 2014 році була укладена поправка щодо попередження трудової дискримінації в Україні про перекладення тяга-

ді досі використовують колишній механізм, за якого людина, яка зазнала дискримінації, має наводити докази факту дискримінації.

Антидискримінаційна поправка до закону, на думку опитаних у ході дослідження експерток/-ів, також має радше символічне значення. На сьогодні не зафіксовано жодного випадку, коли справа щодо дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації на ринку праці була доведена до судового вирішення. За експертною думкою, «людина, чий трудові права порушено, може докладно описати свій випадок гей-організаціям, які здійснюють моніторинг цієї сфери, але практично не вживатиме жодних кроків».

Загалом, за результатами дослідження, можна виділити декілька причин, що пояснюють специфіку звернення ЛГБТ, які працюють за захистом своїх прав від дискримінації у трудовій сфері. До них належать:

- 1) страх щодо викриття або додаткового акцентування уваги на своїй сексуальній орієнтації,
- 2) неусвідомлення факту дискримінації,
- 3) зневіра у можливості довести факт дискримінації,
- 4) відсутність механізму розгляду таких судових справ на інституційному рівні.

Можливі практики подолання гомофобії на ринку праці

Проаналізувавши результати дослідження, було запропоновано можливі практики подолання дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації на ринку праці в Україні, які можна розподілити за трьома рівнями (див. табл. 2).

Рівень	Практики
Макрорівень: інституційний	- реформа процесуального законодавства; - поліпшення процедури фіксування фактів дискримінації; - сприяння легалізації бізнесу (зокрема, офіційному оформленню всіх працівників і працівниць шляхом оптимізації податкового тягаря підприємств та збільшення контролю та суми штрафів за порушення).
Мезорівень: організаційний	- просвітницька діяльність; - заохочення до підтримки політик корпоративної рівності.
Мікрорівень: особистісний	- акцент на інтегрованості людей, що входять до ЛГБТ-спільноти, у всіх сферах життя.

Таблиця 2. Можливі практики подолання дискримінації за ознакою сексуальною орієнтації на ринку праці в Україні

ря доведення у справах про дискримінацію на того, кого звинувачують. Отже, позивач не мусить доводити, що його дискримінували – він лише вказує на певні факти, які свідчать про те, що дискримінація відбулась. Виправдовуватись, доводити, що дискримінації не було, має роботодавець. Проте, суд-

Перший рівень передбачає створення інституцій, що будуть захищати людей від дискримінації. Це вимагає реформування сприйняття сутності антидискримінаційного законодавства: «Сутність антидискримінаційного законодавства в тому, щоб порушник розумів, що так робити не можна. Тому

для дійсної зміни ситуації принциповим є не тяжкість покарання, а сам факт його невідворотності».

Практика подолання гомофобії на організаційному рівні, по-перше, має на меті проведення просвітницької діяльності: запровадження якісної (в сенсі об'єктивної та не гетероцентрованої) сексуальної освіти в школах, проведення тренінгів у різноманітних компаніях, влаштування освітніх подій для тих, хто займається добором персоналу. По-друге – це заохочення компаній до підтримки політик корпоративної рівності. Зокрема, в Україні серед великих компаній набуває популярності «Український Індекс корпоративної рівності», розроблений громадською організацією «Точка опори». У рамках вимірювання індексу досліджується ступінь дотримання політик рівності окремою компанією, після чого виводиться рейтинг «найбільш лояльних компаній України»⁶. Це позитивно впливає на імідж самої компанії та робить її більш привабливою для лояльних співробітників/-ць і майбутньої та вже існуючої клієнтури.

Одним з основних рівнів подолання гомофобії на ринку праці є індивідуальний. За результатами загальнонаціонального опитування щодо ставлення українців/-ок до ЛГБТ, яке проводила правозахисна організація «Freedom House» (його результати на момент проведення дослідження ще не були оприлюднені, отримані дані навів представник організації), «лише 4,5 % українців/-ок на сьогоднішній день знають особисто когось із ЛГБТ-спільноти. І вони значно краще сприймають гомосексуальних людей та значно краще ставляться до їхніх прав і підтримують навіть такі складні для українства речі, як одностатевий шлюб». Тому одним зі шляхів боротьби з гомофобією експерт назвав більшу відкритість самої ЛГБТ-спільноти.

Висновки

Результати дослідження засвідчили, що основною проблемою, пов'язаною із гомофобією на ринку праці, є відсутність звернень за захистом своїх трудових прав осіб ЛГБТ-спільноти. Окремою проблемою, що пов'язана із захистом трудових прав ЛГБТ-людей, опитана експертна спільнота назвала відсутність фактичного регулювання антидискримінаційних законодавчих положень. У той час, як такі положення містяться в законодавстві де юре, де факто дискримінація залишається поширеною через відсутність апарату, що слідкував би за дотриманням законодавчих настанов.

Результати, отримані у цьому дослідженні, дають загальне уявлення щодо ситуації з гомофобією, яка існує на українському ринку праці, проте не надають нам суцільної картини. Ця тема в українському науковому дискурсі досі залишається маловивченою

та потребує подальшого дослідження. Зокрема, в наступних наукових дослідженнях предметом уваги можуть бути ставлення українських роботодавців та менеджерів/-ок з добору персоналу до людей з гомосексуальною орієнтацією, ставлення українських гетеросексуальних працівників/-иць до їх гомосексуальних колег та інші.

"ПОЗИВАЧ НЕ МУСИТЬ ДОВОДИТИ,
ЩО ЙОГО ДИСКРИМІНУВАЛИ - ВІН ЛИШЕ
ВКАЗУЄ НА ПЕВНІ ФАКТИ, ЯКІ СВІДЧАТЬ
ПРО ТЕ, ЩО ДИСКРИМІНАЦІЯ ВІДБУЛАСЬ.
ВИПРАВДОВУВАТИСЬ, ДОВОДИТИ, ЩО
ДИСКРИМІНАЦІЇ НЕ БУЛО,
МАЄ РОБОТОДАВЕЦЬ."



Акція під Верховною радою «Don't FU€K with us! 101010» (цифри означають 10 листопада, 10 година, 10 законів) 10 листопада 2015 р. з вимогою ухвалити «безвізові» закони, у т.ч. антидискримінаційні поправки до Трудового кодексу (фото: В. Содель, <https://apostrophe.ua>).

¹ Яким інтеграційним напрямком має йти Україна. Прес-реліз // Київський міжнародний інститут соціології. – 2016.

² Changing laws and changing lives are not always the same thing: Rainbow Europe 2016 examines the situation of LGBTI people in Europe. Media-release.

³ European Commission of Human Rights.

⁴ Закон України про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні / Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2013. – № 32. – ст. 412.

⁵ Martsenyuk T. The State of the LGBT Community and Homophobia in Ukraine / Tamara Martsenyuk // Problems of Post-Communism / Tamara Martsenyuk., 2012. – pp. 51-62.

⁶ Сайт українського індексу корпоративної рівності.



БІЗНЕС НА КУХНІ ЧИ ЕКОНОМІЧНО НЕВИДИМА ЗАЙНЯТІСТЬ ЖІНОК

Марина БАРДИНА

Чи замислювалися ви коли-небудь над тим, чому годувальниками у родині зазвичай вважають чоловіків? Цікаво, що годувальник у цьому значенні – це не та людина, яка дійсно готує чи годує родину, а та, яка приносить дохід до родинного бюджету. Така гра слів натякає нам на пошук глибших сенсів у існуванні цього явища та відповіді на запитання: чому жінки, які традиційно в прямому сенсі є годувальницями, не мають такого статусу? Ви можете посперечатися, що жінкам таки приписують його, але чи має цей статус той самий сенс та чи звучить так само гордо, як «годувальник»?

Виявляється, така розбіжність свідчить про існування нерівних прав та можливостей для чоловіків та жінок як на ринку праці, так і у виконанні хатніх обов'язків.

"ЧОМУ ЖІНКИ, ЯКІ ТРАДИЦІЙНО
В ПРЯМОМУ СЕНСІ Є ГОДУВАЛЬНИЦЯМИ,
НЕ МАЮТЬ ТАКОГО "ГОРДОГО" СТАТУСУ,
ЯК "ГОДУВАЛЬНИК"? НАВІТЬ САМО
СЛОВО ЗАЗВИЧАЙ ВЖИВАЄТЬСЯ У ФОРМІ,
ЩО ПОЗНАЧАЄ ОСОБУ ЧОЛОВІЧОЇ СТАТІ.
СЛОВО Ж "ГОДУВАЛЬНИЦЯ" ЧАСТО
ВИКОРИСТОВУЄТЬСЯ ДЛЯ
НАЗИВАННЯ ЖІНКИ, ЯКА ВИКОНУЄ
ДОГЛЯДОВУ ПРАЦЮ."

Ринок праці в українському суспільстві характеризується низкою ознак: від формальних показників зайнятості, типів економічної діяльності до існування гендерних стереотипів та нерівностей. Крім того, ми можемо говорити про два різні типи таких

ринків. Перший з них є оплачуваною професійною діяльністю, другий – це невидима економіка або економіка нашого домогосподарства чи родини, де за чоловіками й жінками традиційно закріплені неоднакові хатні обов'язки. Жінки зазвичай готують, прибирають, прасують, доглядають за дітьми, а чоловіки виконують ремонтні роботи, виносять сміття, проводять дозвілля з дітьми. Як бачимо, «жіночі» види діяльності є більш регулярними, об'ємними, часозатратними та такими, що потребують емотивної складової у виконанні. Натомість «чоловічі» обов'язки вимагають належного знання, фізичних здібностей, потребують інструментального виконання обов'язків та не є постійними.

Розбіжності у неоплачуваній праці – це лише один бік медалі під назвою гендерний розподіл праці. Її інший бік є відображенням нерівних прав та можливостей жінок і чоловіків у професійній діяльності чи так званій сегрегації ринку праці.

Отже, існують два види зайнятості: продуктивна (чи оплачувана) робота, яка пов'язана з професійною діяльністю, має часові обмеження та здебільшого регульоване навантаження, і репродуктивна (чи неоплачувана) хатня робота й доглядова праця (піклування про інших членів родини), що характеризується відсутністю економічної винагороди та не має обмежень в обсязі та часових затратах.

З оплачуваною роботою пов'язане явище горизонтальної та вертикальної сегрегації ринку праці, що сприяло неоднаковому представництву жінок та чоловіків на різних посадах, коли «чоловічі» є більш престижними та вище оплачуваними за «жіночі». Горизонтальною сегрегацією є неоднаковий розподіл жінок та чоловіків за різними професійними нішами, де «чоловічі» передбачають більший дохід та можливість кар'єрного зростання, натомість традиційно «жіночі» професії лишаються менш оплачуваними та такими, що не мають кар'єрних можливостей¹. Наприклад, згадайте свої



шкільні роки та порахуйте, скільки викладачів-чоловіків ви мали? Швидше за все, вони викладали фізкультуру, військову підготовку та трудове навчання. А тепер подумайте, коли востаннє ви бачили за кермом громадського транспорту чи таксі жінку – зізнайтесь, що ви дивуетесь чи переживаєте іншу емоцію, коли на ваш виклик приїжджає жінка. Ми не лише продемонстрували горизонтальну сегрегацію, показавши, що викладацька діяльність вважається «жіночою» справою, а кермування – «чоловічою», але й простими прикладами зі щоденного життя дали відповідь скептикам, що не визнають існування гендерної нерівності в українському суспільстві.

Вертикальна сегрегація ринку праці передбачає розташування традиційно «жіночих» професій на нижчих щаблях професійної ієрархії, таким явищем можна пояснити низький рівень представництва жінок на топ-посадах². Із цим також пов'язане явище «скляної стелі», що пояснює структурну неспроможність жінок займати керівні посади³. Погляньмо на українську політику – парламент: жінок там близько 11-12 %, натомість на посадах нижчих категорій державної служби представництво жінок переважає. Це демонструє те, що жінки займають менш престижні посади, пов'язані здебільшого з обслуговуючими функціями.

Із такими нерівностями на ринку праці пов'язується і розрив у її оплаті, коли чоловіки навіть на однакових із жінками посадах можуть мати вищу заробітну плату. Згідно з показниками гендерної рівності міжнародного звіту The Gender Gap Report-2016, де досліджується 144 країни, спостерігається збільшення розриву в оплаті праці чолові-

"ЧИ ДОВОДИЛОСЯ ВАМ СПОСТЕРІГАТИ, ЯК ЖІНКИ ОДНОЧАСНО РОБЛЯТЬ ДЕКІЛЬКА СПРАВ ПО ГОСПОДАРСТВУ? НАВРЯД ЧИ ЦЕ ТРАПЛЯЄТЬСЯ ЧЕРЕЗ ЇХНЮ ГІПЕРЛЮБОВ ДО ХАТНЬОЇ РОБОТИ, ПОЯСНЕННЯМ ЦЬОГО Є БАЖАННЯ ЗЕКОНОМИТИ ЧАС, ЯК НАСЛІДОК, ЖІНКИ ПЕРЕЖИВАЮТЬ СТРЕС ТА ВТОМУ."

ків та жінок в українському суспільстві. Так, Україна у рейтингу знизилася (порівняно з попереднім роком) із 61 на 68 місце⁴.

Такий гендерний розподіл посад, а отже і розрив в оплаті праці пов'язаний, зокрема, з участю чоловіків та жінок в реалізації репродуктивних обов'язків. Традиційно патріархальний поділ неоплачуваної праці вдома сприяв фемінізації репродуктивної діяльності. Це призвело до нерівномірного обміну благами та відтворення економічної залежності жінок. Чоловіки вважаються «годувальниками», тому їхнім пріоритетом лишається економічна діяльність, жінки ж реалізують свої вміння у обслуговуванні родини та відтворенні її добробуту, тому доглядова праця та обов'язки з виконання хатньої роботи лишаються жіночою сферою діяльності, на що жінки у середньому витрачають удвічі більше часу, ніж чоловіки. Як результат, вони поєднують оплачувану та неоплачувану працю та переживають досвід подвійного навантаження, що породжує «жіночу часову бідність»⁵. Чи доводилося вам спостерігати, як жінки одночасно

роблять декілька справ по господарству? Навряд чи це трапляється через їхню гіперлюбов до хатньої роботи, поясненням цього є бажання зекономити час, як наслідок, жінки переживають стрес та втому.

Однак такий розподіл обов'язків та подвійне навантаження жінок досі не є приводом для комерціалізації неоплачуваної роботи чи появи класу домогосподарок в українському суспільстві. Якщо на ринку праці й з'являються професії, які передбачають оплату за репродуктивну діяльність (няні, прибиральниці, персональні кухарки), то вони не є повністю легалізованими та здебільшого належать до «тіньової» економіки.

Одним із шляхів вирішення проблеми розриву в оплаті праці може бути зменшення гендерної сегрегації ринку праці завдяки зниженню подвійного навантаження для жінок через рівний розподіл обов'язків у родині. Як наслідок, жінки матимуть більше часу для оплачуваної роботи, а чоловіки приділятимуть більше уваги репродуктивній праці. Для визначення бажаного розподілу обов'язків в українських родинах було опитано деяких жінок, які проживають з чоловіками окремо від батьків, поєднують 8-годинний робочий день з репродуктивною працею та мають 1-2 неповнолітніх дітей, не винаймаючи жодного обслуговуючого персоналу.

Серед опитаних жінок були представниці різних сфер діяльності: шкільні вчительки, професійні психологині, менеджерки, підприємниці. Деякі з них схильні самостійно виконувати більшість хатньої роботи, не розраховуючи на допомогу інших членів родини. Це такі собі «жінки-берегині» у традиційному розумінні, які змушені поєднувати хатні обов'язки з оплачуваною працею через низький дохід чоловіків. Інші – лояльні до розподілу обов'язків жінки – схильні вважати, що чоловіки та жінки повинні мати однакові шанси як на ринку праці, так і у розподілі домашніх обов'язків. Вони є економічно зайнятими, але разом з тим готові кооперуватись з чоловіками у виконанні хатньої роботи. Ще частина жінок (здебільшого ті, які мають власний бізнес) вирішили боротися з фемінізацією репродуктивної праці та переклали домашні обов'язки на чоловіків. Як бачимо, інколи професійна зайнятість жінки, її цінності та сприйняття певної моделі родини є вагомими індикаторами у гендерному розподілі праці.

Жінки визнають, що репродуктивна ро-

бота дійсно є досить об'ємною, неоплачуваною та часозатратною діяльністю. Цікавим є той факт, що потенційною винагородою за таку роботу може бути увага та вдячне ставлення. Не всі хочуть отримувати платню за нібито піклування про родину, називаючи це аморальним, тобто традиційні сімейні цінності подекуди можуть брати гору над бажанням гендерної рівності. З іншого боку, жінкам хотілось би, щоб відбулася комерціалізація репродуктивної роботи на ринку праці. Це дасть можливість жінкам вивільнитися від хатніх обов'язків, більше працювати та мати фінансову можливість на купівлю таких послуг. Проте є й ті, хто не підтримує ідею винаймання професійного персоналу, маючи упередження щодо якості послуг, порядності персоналу та самого статусу домогосподарки. Останнє жінки вважають принизливим та неперестижним, така роль ще більше може посилити нерівність та завадити жінкам у досягненні успіху.

Із цього, на перший погляд, замкненого кола жінки знаходять вихід завдяки зменшенню навантаження у хатній роботі та очікують, що частину обов'язків візьмуть на себе чоловіки. Це збільшить можливість жінок стати повноправними учасницями ринку праці та бути більш конкурентоспроможними. Коопераційний сценарій розподілу обов'язків у родині сприятиме більшій активності жінок в економічній діяльності, приверне увагу чоловіків до проблеми гендерного розподілу хатньої роботи та стане важливим кроком на шляху в боротьбі з гендерними стереотипами та штучно створеною меншовартістю жінок в українському суспільстві.

Як бачимо, слова на позначення різних явищ не завжди відображають їхнє реальне значення, натомість здатні продемонструвати певний суспільний устрій. Так, годувальником/-цею не є особа, що безпосередньо виконує цю функцію. Однак воно зазвичай вживається у формі, що позначає особу чоловічої статі, та фіксує важливість доходу у розподілі сімейних статусів. На противагу цьому, слово «годувальниця» часто використовується для називання жінки, яка виконує доглядову працю, і сприймається суспільством як ознака традиційно жіночих обов'язків у родині. Чи не є це маніпуляцією та шляхом до підсвідомого відтворення гендерних стереотипів у щоденному житті, які ми продовжуємо продукувати?

¹ Мальцева И.О. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда / И.О. Мальцева, С.Ю. Рошин. – Москва: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2007. – С. 11.

² Фінальний звіт за результатами гендерного моніторингу на місцевих виборах 2015 року в Україні. – Київ: Комітет виборців України, 2015. – С. 5.

³ Клецин А. Распределение домашних обязанностей между супругами: факты, проблемы, интерпретации / Александр Клецин // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2003. – № 2. – 17 с.

⁴ The Global Gender Gap Report 2013. – Geneva: World Economic Forum, 2016. – P. 350.

⁵ Марценюк Т. Різниця в оплаті праці молодих чоловіків і жінок / Т. Марценюк, С. Оксамитна, О. Виноградов, Л. Малиш // Молодь України: від освіти до праці. – Київ: ВПЦ НАУКМА, 2010. – С. 95.

РЕАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ БЮДЖЕТНОЇ ІНІЦІАТИВИ У СФЕРІ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ В ЖИТОМИРІ

Олена ОСТАПЧУК, Світлана ЄВЧЕНКО



Чому значні кошти, які виділяють держава та місцева влада, не завжди задовольняють потреби жінок і чоловіків, дівчат і хлопців? Як враховувати інтереси різних груп населення та справедливо розподіляти ресурси? Яким чином поєднуються управління фінансами та питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків? На ці та інші запитання допомагає відповісти відносно нова для України та визнана в усьому світі технологія – гендерне бюджетування. Гендерне бюджетування містить такі ключові слова: «потреби», «послуги», «вартість», «якість».

Протягом 2012-2017 років у м. Житомирі реалізовувалась гендерна бюджетна ініціатива, зміст якої полягав у розширенні можливостей одержання послуг закладів позашкільної освіти дівчатами й хлопцями різного віку.

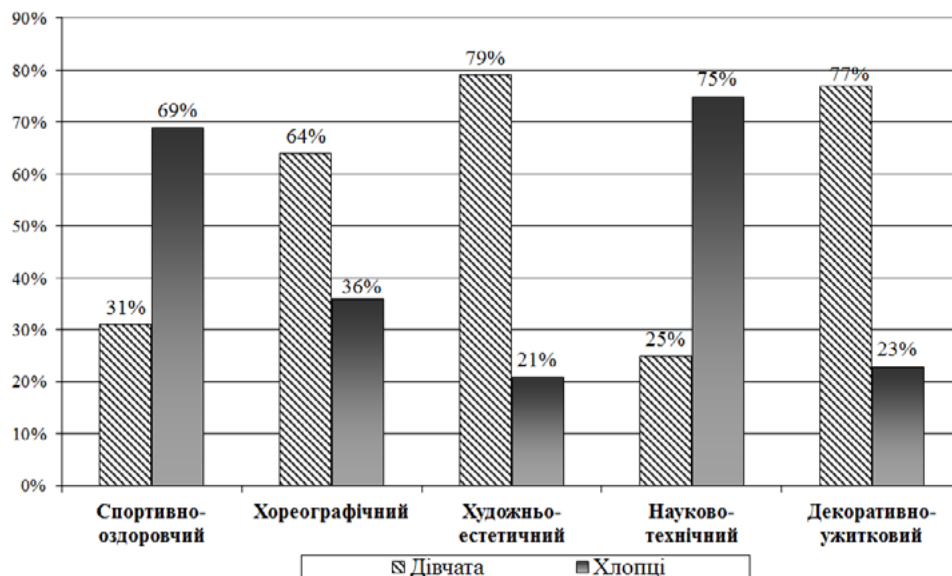
Ініціатива здійснювалась у співпраці міської ради та громадської організації – ЖОМГО «Паритет». На початкових етапах проект мав підтримку Фонду ім. Ф. Еберта та Фонду «ООН Жінки».

Було проведено дослідження стану функціонування та фінансування системи позашкільної освіти м. Житомира. Аналіз ситуації засвідчив, що у Житомирі склалася мережа закладів позашкільної освіти, яка має різне підпорядкування. Так, 6 закладів підпорядковані управлінню освіти, 6 закладів – управлінню культури і 18 клубів за місцем проживання – Управлінню сім'ї, молоді та спорту (станом на 2012-й рік).

Зкладами позашкільної освіти охоплено 36,7 % дітей від загальної кількості дітей шкільного віку, з них 58 % – дівчата, 42 % – хлопці. Встановлено, що послуги надаються за такими напрямками: спортивно-оздоров-

чий, хореографічний, художньо-естетичний, науково-технічний, декоративно-ужитковий. Детальний аналіз дав можливість виявити суттєвий гендерний дисбаланс (див. рис. 1). Найбільша різниця на рівні представництва хлопців простежується за художньо-естетичним (21 %) та декоративно-ужитковим (23 %) напрямками. Диспропорції на рівні представництва дівчат наявні в межах науково-технічного (26 %) та спортивно-оздоровчого напрямів (31 %).

Можна зробити висновок, що розподіл учасників та учасниць у межах напрямів має стереотипний характер. На нашу думку, та-



кий стан речей є результатом засвоєних традиційних ролей, коли дівчат орієнтують на гуманітарні сфери та види діяльності, пов'язані з побутом, а хлопців – на науково-технічні галузі та спорт. Наслідки дисбалансу в аналізованій сфері, наприклад, можна простежити на прикладі виступів хореографічних ансамблів, коли більшість постановок відбуваються

Рис. 1. Розподіл користувачів/-ок послуг позашкільних навчальних закладів за напрямками (2012 р.)

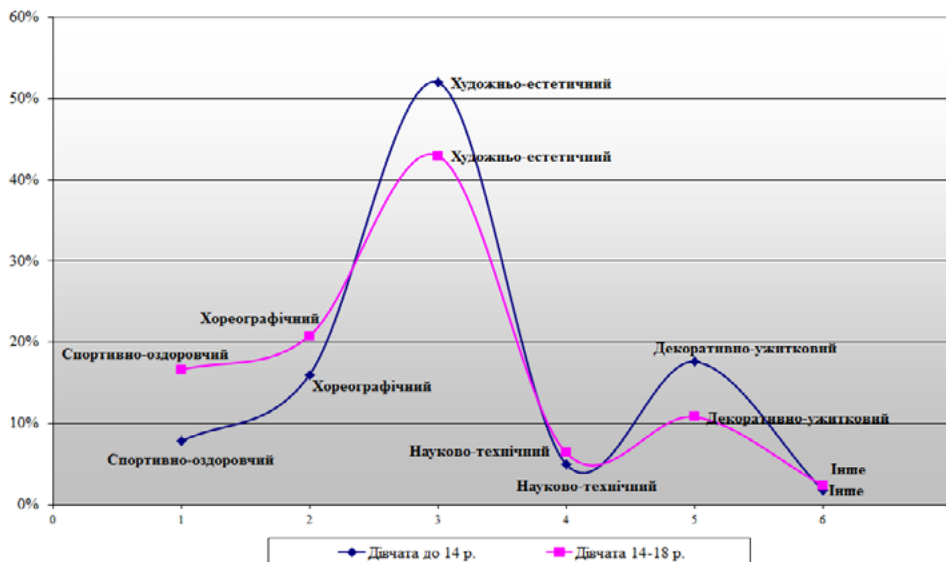


Рис. 2. Динаміка відвідування позашкільних закладів дівчатами різного віку

виключно за участі дівчат, або, щоб компенсувати кількісну нестачу хлопців, дівчатам доводиться перевдягатися в їх костюми.

Результати дослідження засвідчили, що інтереси дітей є відмінними у різних вікових категоріях (див. рис. 2 і 3). Так, для дівчат до 14 років пріоритетними були художньо-естетичний та декоративно-ужитковий напрям, у категорії 14-18 років – хореографічний, спортивно-оздоровчий. Найбільш відвідуваними серед хлопців віком до 14 років були гуртки та секції художньо-естетичного та спортивно-оздоровчого характеру, у категорії 14-18 р. – спортивно-оздоровчий, науково-технічний. У віці 14-18 років кількість дівчат, які відвідують заклади позашкільної освіти, зменшується у 4 рази, а хлопців – у 2,5 рази. Частина дітей цього віку залишала заклади позашкільної освіти у зв'язку з необхідністю зосередження уваги на навчанні у випускних класах, проте частину користувачів/-ок не задовольняв спектр пропонуваніх послуг.

У процесі аналізу було виявлено взаємозв'язок між наявністю / відсутністю закладів позашкільної освіти та рівнем підліткової злочинності, що засвідчує потребу організації соціально схвалюваних форм дозвілля дітей та молоді. Так, з'ясовано, що з числа учнів / учениць ЗНЗ м. Житомира, які перебувають на обліку у відділі кримінальної міліції у справах дітей Богунського та Корольовського РВ УМВС України в Житомирській області, станом на 01.04.2012 року 58 % проживають на території Мар'янівки, Мальованки-Корбутівки та Крошні. Саме в цих районах міста дуже мало закладів позашкільної освіти. За такої ситуації доречним є відкриття в названих районах підліткових клубів за місцем проживання, оскільки забезпечення їх діяльності потребує відносно невеликих затрат, до того ж це найбільш мобільна форма, здатна враховувати та адаптуватися до нових потреб користувачів/-ок послуг.

Враховуючи кількість дітей, які відвідують заклади позашкільної освіти, з огляду на видатки загального фонду, вартість навчання однієї особи протягом року у 2011 р. становила: у закладах, підпорядкованих управлінню культури, – 8128 грн., у закладах, підпорядкованих управлінню освіти, – 1990 грн., у закладах, підпорядкованих управлінню у справах сім'ї, молоді та спорту, – 724 грн. Така відмінність пояснюється специфікою побудови навчального процесу. Бюджетний аналіз засвідчив, що вартість навчання однієї особи в закладах різного підпорядкування є неоднаковою і відсоток фінансування не пропорційний кількості відвідувачів/-ок.

Отримані результати дослідження дозволили по-новому підійти до питання розвитку позашкільної освіти. З урахуванням гендерної складової на рівні мети, завдань, показників та заходів було розроблено проект та прийнято Міську цільову соціальну програму утримання та розвитку позашкільної освіти за місцем проживання на період до 2015 року (рішення двадцять другої сесії Житомирської міської ради № 520 від 18.04.2013). У Програмі було передбачено кошти на вивчення потреб дітей різного віку та проведення гендерночутливих інформаційних кампаній із залучення дітей до позашкільної освіти. Інформаційні кампанії передбачали створення та поширення серед підлітків електронної газети-мультими із прикладами нестереотипного хобі та проведення дозвілля, буклетів із описом послуг позашкільних закладів та логістичною інформацією, проведення тематичних заходів.

За час дії програми (2013-2015 рр.) було вивчено потреби дітей підліткового віку та учнівства молодшого шкільного віку, на основі яких відкрито нові та модернізовано наявні гуртки та секції. Після проведення двох гендерночутливих інформаційних кампаній «Хобі як стиль життя» та «Дозвілля – простір для самореалізації» збільшилася кількість дітей, які отримують якісні послуги у позашкільних закладах. Відкрито додатково 3 клуби за місцем проживання.

У ході вивчення потреб дітей з'ясовано, що і дівчата, і хлопці підліткового віку пріоритетним напрямом виділили спортивно-оздоровчий, однак віддали перевагу різним видам занять. Пріоритетними дівчата обрали тренажери, теніс, велоспорт, ролики, скейт, волейбол, баскетбол, плавання; хлопці – боротьбу, футбол, теніс. У відповідь на запит відкрито нові гуртки та секції: жіночий тренажерний зал (МКСЦ), велоспорт (п/к «Фортуна»), теніс (п/к «Гармонія»). У багатьох клубах є секції з різних

видів єдиноборств. Дівчата зазначили, що не вистачає гуртків та секцій хореографічно-музично-театрального та професійного спрямування. Нині діють театральна студія «Юність», танцювальні колективи в підліткових клубах «Мрія», «Світанок», МКСЦ, «Гармонія». Було з'ясовано, що значна частина респонденток/-ів визначають близькість закладу позашкільної освіти як пріоритет (з міркувань безпеки, економії часу та ресурсів). Також опитані висловили побажання щодо роботи літніх таборів на базі підліткових клубів. Кілька років поспіль на базі більшості підліткових клубів працюють літні табори, які забезпечують потреби батьків та дітей у дозвіллі за місцем проживання.

У гендерному бюджетуванні ідея орієнтації на потреби клієнтського кола передбачає врахування як практичних гендерних потреб дівчат і хлопців (жінок і чоловіків), так і стратегічних. Це дає можливість орієнтуватись не на знеособлену душу населення в структурі програм (стратегій, проектів), а на людину чи цільову групу з конкретними запитами, та приймати рішення для задоволення цих інтересів, підвищуючи ефективність видатків бюджету. Практичні потреби виникають у результаті традиційної соціалізації. Стратегічні гендерні потреби пов'язані із розширенням можливостей жінок і чоловіків та зміною наявних гендерних ролей. Стратегічні потреби неможливо задовольнити без урахування практичних потреб, тому в рамках означеної ініціативи доцільним було задоволення поточних інтересів дітей та молоді у сфері позашкільної освіти, які могли бути й стереотипними, разом із тим створюючи умови й для стратегічних потреб, які передбачали деконструкцію гендерних стереотипів.

Від початку впровадження ініціативи минає 5 років. Цей період часу дає підстави говорити про середньострокові результати. За 5 років відкрито 3 нові клуби за місцем проживання («Перемога», «Гармонія», «Світанок»), створено нові та модернізовано наявні гуртки та секції на основі результатів дослідження потреб дітей. Кількість відвідувачок і відвідувачів клубів зросла на 508 осіб. Змінилося співвідношення дівчат та хлопців (було 58 % до 42 %, стало 55 % до 45 %) у бік більш збалансованого представництва як у цілому, так і на рівні тих напрямів, де стабільно переважали дівчата. Зокрема, співвідношення дівчат та хлопців у гуртках та секціях художньо-естетичного напрямку у 2012 році становило 79 % до 21 % відповідно, у 2015 р. стало 73 % до 27 % відповідно, а в гуртках та секціях декора-

тивно-ужиткового напрямку було 77 % дівчат та 23 % хлопців стало 70 % до 30 %. Подолання стереотипів потребує часу.

Також було проведено семінари та тренінги з гендерної тематики для працівниць/-ків закладів позашкільної освіти, видруковано та поширено «Методичні рекомендації з упровадження гендерного підходу у діяльність закладів позашкільної освіти за місцем проживання».

Протягом травня-червня 2017 року створюється освітній портал під назвою «Gurtok.org». Це передусім дасть змогу батькам, дітям та підліткам бачити усю базу позашкільної активності, вибирати гурток чи секцію за фільтрами (найближчий до дому, за віком,



за напрямом діяльності тощо). Заплановано впровадження такої європейської практики, як освітній ваучер – сертифікат на повністю безкоштовне навчання чи відвідування дитиною другого гуртка. Головна ідея такого кроку полягає в тому, щоб фінансувати послугу, яку отримує дитина, а не установу – принцип «гроші ходять за дитиною». Бо фінансуються всі заклади однаково, а навантаження різне. Таким чином, користувачі обиратимуть якісні послуги, цим самим створюючи умови для розвитку затребуваних секцій та гуртків.

Таким чином, збалансоване врахування інтересів дівчат і хлопців під час планування та здійснення фінансових видатків на надання послуг населенню підвищує їх якість, стимулює розвиток певної галузі, утворює рівні права та можливості

Сталість результатів гендерної бюджетної ініціативи була забезпечена завдяки участі громадськості у міській координаційній раді з гендерних питань та активній діяльності Управління у справах сім'ї, молоді та спорту Житомирської міської ради.

Рис. 3. Динаміка відвідування позашкільних закладів хлопцями різного віку



СПРАВА ЛУІС ДЖЕНСОН АБО ПРАВИЛА ВИЖИВАННЯ В РОБОЧОМУ СЕРЕДОВИЩІ

(рецензія на фільм «Північна країна»)

Кінострічка «Північна країна» була створена у 2005 році новозеландською кінорежисеркою, сценаристкою та продюсеркою Нікі Каро. Основою сюжету фільму стала реальна історія та юридичний прецедент, які відбулися в 1975 році на шахті в Евлеті, штаті Міннесота. Луїс Дженсон була однією з працівниць цієї шахти, яка, як і інші робітниці, неодноразово

стикалась із тиском, висміюванням, фізичним домаганням, а також насиллям з боку робітників-колег¹.

Судовий позов під назвою «Справа Луїс Е. Дженсон проти Евлет Таконіт Ко» почався 5 жовтня 1984 року, коли вона подала скаргу до Відділення із захисту Прав Людини штату Міннесота. У грудні 1987 року державні органи винесли рішення, згідно з яким партнерська компанія мала виплатити грошову компенсацію, а також персональні виплати Дженсон за нанесений моральний збиток, однак, компанія відмовилась приймати таке рішення суду. Як було з'ясовано згодом, унаслідок пережитих подій та досвіду насилля, у 1992

році у Дженсон розвинувся посттравматичний стресовий розлад та депресивний стан.

Основний судовий прецедент за цією справою розпочався в 1988 році, а в 1991 році справа набула характеру колективного позову, оскільки інші жінки також наважились виступити з публічною заявою про пережите насилля з боку робітників. Сама справа тривала до 1998 року, фінальним рішенням якого стала матеріальна виплата від компанії у розмірі 3,5 мільйонів доларів жінкам, які пережили насилля. Крім того, у 2003 році ви-

йшла друком книга, присвячена шахтаркам, під назвою «Колективний позов: історія Луїс Дженсон та прецеденту, який змінив Закон про сексуальні домагання» (Class Action: The Story of Lois Jenson and the Landmark Case that Changed Sexual Harassment Law)¹.

Аналізуючи цей фільм, я б хотіла зазначити кілька аспектів, які відгукнулись мені під час перегляду. Насамперед, протягом усього фільму прослідковується мізогінна риторика, що полягає у постійному звинуваченні жертви насилля, перетягненні уваги з власне факту зґвалтування на попередній сексуальний досвід жінки, а також пошуку виправдань дій насильника. Таке небажання частини суспільства «бачити» та визнавати статевий акт насилля, який був здійснений щодо жінки, а також відчайдушні пошуки свідків насилля для підтвердження його «правдивості» та «справжності» є одним із проявів «культури зґвалтування» – терміну, який був запропонований Сьюзен Браунмільер у 1980-х роках на позначення підтримки та заохочення насильницьких практик, що залишаються сталими в наш час². Перебуваючи в суді, героїня фільму весь час стикалась з питаннями, які стосувались її сексуальності, статевого досвіду, кількості статевих партнерів, а також примусовим називання особи батька її дітей. Цікавим є те, що в 1996 році Патрік МакНолті – спеціальний працівник, який брав участь у визначенні суми матеріального відшкодування, випустив спеціальну 466-сторінкову доповідь, у якій він назвав жінок «акторками-симулянтками» та представив усі деталі статевого та приватного життя робітниць.

Інший аспект, на якому я б хотіла наголосити у цій кінострічці, перегукується з працею американської юристки Кетрін Маккіннон «Сексуальні переслідування жінок на роботі: випадок дискримінації за статтю», у якій авторка розповідає про перетин сексуалізації жінки та впливу капіталістичної горизонтальної сегрегації щодо не-допуску жінок



до високих посад на ринку праці»³. Пастка такого подвійного тиску полягає в тому, що жінки, перебуваючи в економічно підпорядкованому стані, замовчують насильницькі дії з боку чоловіків з остраху втрати роботи. Як наслідок, демонстрація гетеросексуальності та привабливості з боку жінки стає, на їхню думку, способом утриматись на ринку праці. А небажання відповідати на «невинні залицяння» з боку чоловіків-колег призводить до набуття маргіналізованого статусу лесбійки або фригідної жінки, яка стає суб'єктом для глузлих жартів та тиску з боку робітників. Коли героїня фільму заявила батькам про своє бажання влаштуватись на посаду шахтарки, то перше реакція її батька була у запитанні: «Ти що, хочеш стати лесбійкою?». Крім того, подібні коментарі було чути під час показу сцен обідньої перерви на виробництві – жінки з маскулінною зовнішністю чули зневажливі фрази щодо власної сексуальності. Як наслідок, перед героїнями фільму поставала дилема, яка змушувала їх ставати об'єктами для потіхи чоловічого погляду або відходити на «периферію» робочого колективу та перетворюватися на мішені для знущань.

Хочу звернути увагу на поняття «гомосоціального середовища», яке є одним з визначальних при обговоренні особливостей робочого середовища, до якого потрапила героїня фільму. Шахтарська професія належить до списку так званих «традиційно чоловічих», унаслідок чого протягом тривалого часу можливість роботи на шахті була взагалі недоступною для жінок. Так, наприклад, у 1935 році Конвенцією про підземні роботи було встановлено заборону до працевлаштування жінкам будь-якого віку на підземні роботи в шахті. І лише в 1995 році була прийнята Конвенція № 176, яка стосувалась охорони шахтарської праці, включно із захистом прав шахтарок⁴. Допущення жінок до «чоловічої» професії є, проте, лише верхівкою тих проблем, із якими може зіткнутись жінка, перебуваючи на такій посаді.

Для того, аби бути «допущеною» до чоловічого колективу, колежанка головної героїні – Глорі, обрала стратегію прийняття правил «чоловічої гри», унаслідок чого інші чоловіки сприймали її особистість майже на рівних із собою. Глорі приймала сексистські

коментарі, що лунали від її колег, відповідаючи на них у «чоловічій» манері та трималась маскулінного типу поведінки, який давав їй змогу бути менш вразливою до такого словесного насилля. Крім того, Глорі була єдиною членкинею шахтарської профспілки, що надавало певної ваги її думці та висловлюванням. На прикладі такої комунікації можна простежити, як необхідність існування та виживання в гомосоціальному чоловічому середовищі вимагає повної відмови від усього, що пов'язано з фемінністю, власною сексуальністю та правом заперечення насилля з боку колег. Це сприяє конструюванню та закріпленню мізогінії, у тому числі й внутрішньої, знецінюванні жінки як повноцінної суб'єкти та виключенню тих жінок, які не бажають відмовлятися від власної фемінної складової, своєї сексуальності, права голосу.



Аналіз фільму через феміністичну критичну призму дає змогу прослідкувати, яким чином події, що були актуальними під час так званої «другої хвилі фемінізму», залишаються невирішеними в досі існуючій системі сегрегованого ринку праці. Крім іншого, існування подібного реального юридичного прецеденту сприяє висвітленню того, яким чином одна соціальна група через власні привілеї та владу (фізично-економічну та дискурсивну) підпорядковує іншу, чинячи щодо неї усі можливі форми насилля. Як наслідок, перегляд цієї кінострічки дає чимало причинків для роздумів, а також рефлексії щодо власного досвіду проживання в мізогінному, гомофобному, дискримінаційному середовищі.

¹ https://en.wikipedia.org/wiki/Jenson_v._Eveleth_Taconite_Co.

² Маєрчик М., Плахотнік О. Гендероване насильство: між звичаєм і злочином (Розділ 9) // Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової [З видання, випр. і доп.]. – К.: Критика, 2017.

³ Річ А. Примусова гетеросексуальність та лесбійське існування / [пер. з англ. М. Суяркулової, під ред. О. Шаталової] // Зін «Квір-дослідження», Бішкек: ШТАБ. – 2014.

⁴ Азбука прав трудящихся женщин и гендерного равенства. – Международная организация труда, М., 2007.

Бардіна Марина – помічниця-консультантка народного депутата України.

Дослідницькі інтереси: гендерна нерівність у політиці, подвійне навантаження жінок, права ЛГБТ.

Останні проекти: освітній проект «Вишеградська академія політичного лідерства»; асоціація «Молодь змінить Україну» Благодійного фонду Богдана Гаврилишина; проект «StopCorrupt. Полтавський антикорупційний портал».

Контакти: marynabardina@gmail.com

Веденеєва Світлана – студентка Національного університету «Києво-Могилянська академія», учасниця студентської низової феміністичної ініціативи «FemSolution».

Дослідницькі інтереси: гендерні, чоловічі та квір-студії.

Останні проекти: акція, присвячена 8 березня; дослідження чинників залучення чоловіків та людей з досвідом чоловічої соціалізації до феміністичного руху.

Контакти: sveta_vedeneeva@ukr.net

Євченко Світлана – головна спеціалістка Управління у справах сім'ї, молоді та спорту Житомирської міської ради.

Дослідницькі інтереси: гендерна політика, гендерне бюджетування.

Останні проекти: «Академія жіночого лідерства» (УЖФ та НДІ); тренінгова програма з гендерно-орієнтованого бюджетування в рамках програми «DOBRE» (NDI); «Врахування потреб жінок і чоловіків у новостворених громадах Житомирщини» і «Центр освіти дорослих як платформа розвитку громади» (ЖОМГО «Паритет»); просвітницька робота з населенням з питань репродуктивного здоров'я і планування сім'ї у межах програми «Здоров'я жінок України» (USAID).

Контакти: sveta.yevchenko@ukr.net

Жарова Любов – докторка економічних наук, старша наукова співробітниця, завідувачка кафедри менеджменту зовнішньої діяльності та міжнародного бізнесу Українсько-американського гуманітарного інституту «Висконсинський міжнародний Університет (США) в Україні».

Дослідницькі інтереси: менеджмент, сталий розвиток та екологічна політика, економіко-соціальні дослідження економічної діяльності.

Останні проекти: викладання у Вищій економіко-гуманітарній школі у Польщі; проекти зі стратегічної екологічної оцінки проектів з відновлюваної енергетики в Україні; інтеграції положень Конвенцій Ріо у національну політику України.

Контакти: zharova_l@ua.fm

Карпов Володимир – технічний адміністратор дистанційних онлайн-проектів та адміністратор веб-порталу ГІАЦ «КРОНА», сторінки організації у Facebook.

Дослідницькі інтереси: гендерні дослідження, глобалізація, дистанційне навчання.

Контакти: vladimir.tasso@gmail.com

Курлович Аліна – власна кореспондентка, волонтерка ГІАЦ «КРОНА».

Дослідницькі інтереси: бізнес-комунікації, прикладна психологія, історія і досягнення жінок, гендерна теорія, журналістика, поетика.

Контакти: alinakurlovich24@gmail.com

Луценко Євгенія – кандидатка історичних наук, доцентка, директорка ГО «Центр соціальних і гендерних досліджень «Нове життя».

Дослідницькі інтереси: гендерні дослідження, права жінок.

Останні проекти: співавторка і співредакторка Альтернативної доповіді неурядових організацій з виконання Україною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (2015-2017 рр.); співавторка частини звіту, пов'язаного з правами жінок на ринку праці (підготовленого АДЦ «Меморіал») «Жінки України: між новими викликами і давньою дискримінацією».

Контакти: yevlu@ukr.net

Марущенко Олег – кандидат соціологічних наук, директор, експерт і тренер ГІАЦ «КРОНА», редактор гендерного журналу «Я», доцент кафедри філософії Харківського національного медичного університету.

Дослідницькі інтереси: гендерні студії, гендерна експертиза, соціальна нерівність.

Останні проекти: робоча група з питань політики гендерної рівності та протидії дискримінації у сфері освіти при МОН України; гендерна та антидискримінаційна експертиза проектів підручників (8-ий та 9-ий класи) для

загальноосвітніх навчальних закладів.
Контакти: oleg.maruschenko@gmail.com

Остапчук Олена – кандидатка педагогічних наук, доцентка кафедри соціальних технологій, директорка Центру гендерної освіти Житомирського державного університету ім. І. Франка, експертка ЖОМГО «Паритет».

Дослідницькі інтереси: гендерна освіта, гендерне бюджетування, освіта дорослих.

Останні проекти: Проект «Гендерне бюджетування в Україні»; «Фінансова обізнаність для впевненого майбутнього» (USAID, УЖФ); «Кваліфікація 2030: програма підвищення кваліфікації персоналу міської ради в рамках проекту «Інтегрований розвиток міст в Україні» (GIZ); тренінгова програма з гендерно-орієнтованого бюджетування в рамках програми «DOBRE» (NDI); «Центр освіти дорослих як платформа розвитку громади» (ЖОМГО «Паритет»).

Контакти: ostapchuk.olena.zt@gmail.com

Пазюк Марія – студентка 3-го курсу за напрямком «Соціологія» у Національному університеті «Києво-Могилянська академія».

Дослідницькі інтереси: гендерні студії, ціннісні орієнтації.

Контакти: maria.paziuk@gmail.com

Попова Дар'я – студентка Лундського університету (спеціальність – «Гендерні студії»).

Дослідницькі інтереси: гендер і клас, глобалізація та технології.

Останні проекти: феміністична ініціатива «Gender Troublemakers» (спрямована на дискусії навколо тем, пов'язаних з гендером та організацією «Р6» («Project of Sex»), яка займається поширенням контрацепції та інформації щодо її різновидів).

Контакти: dariapopova2012@gmail.com

Рябчук Анастасія – кандидатка соціологічних наук, співробітниця Центру суспільних змін Університету Йоганесбурга.

Дослідницькі інтереси: становище робітників/-ць на фермах Західного Кейпу (ПАР), центри з надання юридичної консультації робітникам/-цям.
Контакти: anastasia.riabchuk@gmail.com

- Велика електронна бібліотека книжок, збірників, посібників, матеріалів та статей з гендерної тематики
- Можливість пройти дистанційне онлайн-навчання на двох рівнях – базовому і поглибленому
- Резонансні тематичні новини з усього світу
- Експертні публікації та коментарі
- Аудіо- та відеоматеріали
- Електронна версія всіх номерів гендерного журналу «Я»
- Гендерне законодавство і глосарій
- Електронна версія власних видань нашого центру

А також багато іншої інформації та сервісів для всіх, хто цікавиться гендером

Для пропозиції матеріалів достатньо надіслати статтю або просто повідомлення в будь-якому зручному для Вас форматі на адресу

center.krona@gmail.com

У ПОШУКАХ ГЕНДЕРНОГО ВИХОВАННЯ

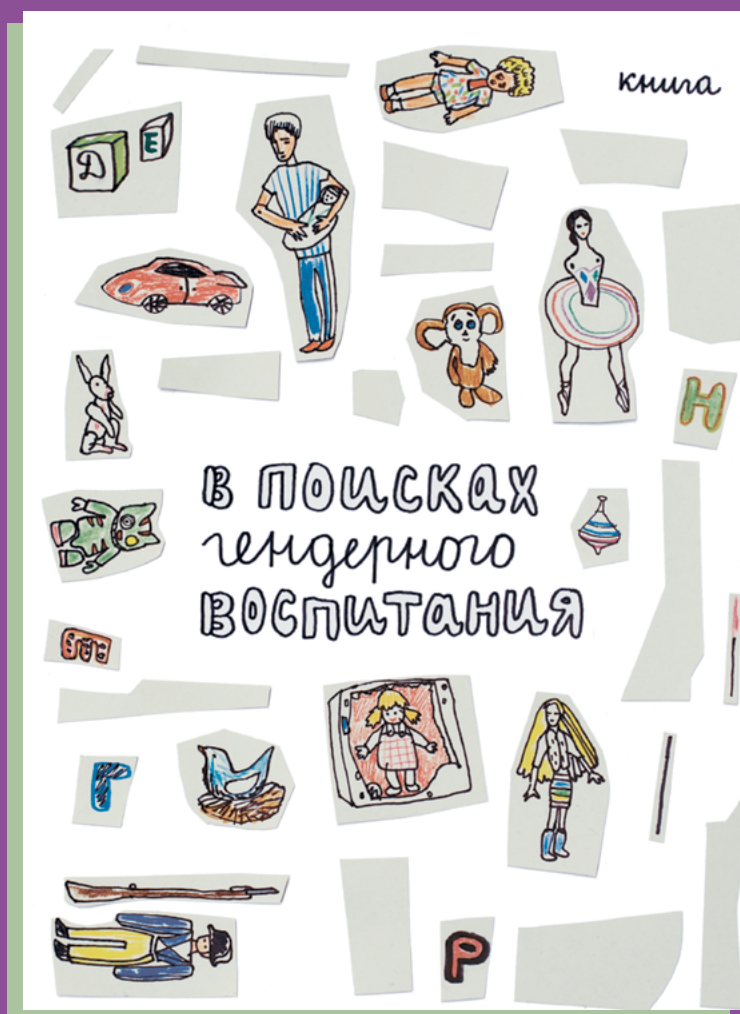
(російською мовою)

Методичний посібник пропонує в легкій і захопливій формі замислитися над сутністю сучасного навчально-виховного процесу, усім разом – педагогам дитячого садка і школи, батькам, адміністрації – пошукати шляхи та способи реалізації гендерного виховання, щоб створити умови для всебічного розвитку наших дітей, допомогти їм вирости щасливими й успішними.

У книзі докладно описано можливі напрями такої роботи у межах перших двох ступенів освіти. Особливістю видання стало те, що його авторський колектив – це люди, які саме й працюють у дитсадках і школах, а також в університетах, і які спілкуються з різновіковою аудиторією. Їхній особистий досвід практичної реалізації гендерного виховання надасть реальну допомогу тим, у кого є бажання впроваджувати подібні інновації у своїх навчальних закладах.

Посібник буде корисний усім, хто працює в дошкільній і шкільній освіті, студентству педагогічних спеціальностей, батькам, бабусям і дідусям, дітям, усім, хто цікавиться гендерною тематикою, проблемами сучасної освіти й виховання.

Електронна версія видання доступна на нашому порталі **www.krona.org.ua**. Отримання друкованої версії можливе за попередньою домовленістю



НАЦІОНАЛЬНИЙ БАНК УКРАЇНИ

 Голова

2000