

Толкачова І. А.,

к.ю.н., доцент,

Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

Ткаченко Є. М.,

студентка,

Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В УКРАЇНІ ТА ШВЕЦІЇ: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Сучасність є швидкоплинною, змінюється все навколо, і відносини між чоловіками і жінками не є виключенням. Останнім часом, гендерна політика є пріоритетом для України у зв'язку з проголошенням курсу на євроінтеграцію.

Гендерна політика – це система цілеспрямованих та взаємопогоджених заходів, що спрямовані на подолання гендерних проблем і досягнення гендерної рівності. Першим кроком в гендерній політиці України стало прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», який набув чинності 1 січня 2006 року [1, с. 53].

У 1980 році Президією Верховної Ради СРСР була ратифікована Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. В Конституції України закріплено принцип рівності, а у 2005 р. прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Угода про асоціацію між Україною та ЄС також містить норму про гендерну рівність [2, с. 219]. На практиці в Україні досі ще зберігається консервативне та стереотипне сприйняття жінок та чоловіків, їх можливостей, які не дозволяють реалізувати ту гендерну рівність, яка прописана у всіх згаданих документах належним чином. Однак протягом кількох останніх років ситуація покращується.

Слід також взяти до уваги дані Світового банку, показники якого стверджують, що у період останньої кризи заробітна плата жінок зменшилась більше, ніж зарплата чоловіків: заробітна плата чоловіків у 2015 році становила 87,7% від заробітної плати 2013 року, тоді як заробітна плата жінок становила 77,3% від показника того ж року [3, с. 25]. Спираючись на статистику, сучасні чоловіки ні в Україні, ні в жодній країні світу не займаються в рівній з жінками

мірі домашньою роботою, яка є неоплачуваною, а саме: доглядом за дітьми, готуванням їжі, прибиранням квартири та іншими домашніми клопотами. Така робота, як правило, взагалі не вважається роботою, тому і не є чимось цінним, разом з тим вона все одно залишається відповідальністю жінки і відбирає час та ресурси, які могли б бути витраченими жінками в оплачуваній сфері, в професійному зростанні або навчанні [3, с. 25].

Яскравим прикладом ведення гендерної політики для України – є Швеція, яка є однією з перших країн, де панує реальна гендерна рівність, адже населення цієї країни абсолютно переконані у тому, що жінки і чоловіки мають невід’ємне право на збалансований розподіл оплачуваної роботи та сімейних обов’язків.

У 2008 році у Швеції був прийнятий так званий Дискримінаційний Акт, який замінив сім антидискримінаційних законів. Значне місце в цьому документі посідають питання щодо запобігання дискримінації на підставі статі та рівні права чоловіків та жінок. Надзвичайно важливими є дві глави Дискримінаційного акту, які присвячені проблемі гендерної рівності на роботі. По-перше, в Швеції існує вимога, щоб усі працівники активно пропагували рівність в колективі. По-друге, закон забороняє будь-які дискримінації за статевою ознакою. Крім того, будь-яке несправедливе ставлення до працівника, який взяв чи збирається брати відпустку по догляду за дитиною, забороняється. В Швеції існує міністр з питань гендерної рівності: саме він відповідає за дотримання принципів рівності в усіх сферах життя. В країні існує також державна агенція «Омбудсмен з питань рівності», яка пильно стежить за дотриманням рівності незалежно від статі, релігії, етнічного походження [5].

Швеція є однією з небагатьох країн, яка почала залучати чоловіків до практики відпусток по догляду за дитиною малого віку ще в середині 1970-х років. Таким чином, тривалість відпустки по догляду за новонародженою або усиновленою дитиною становить 480 днів. 90 днів із яких надаються окремо кожному з батьків – цю відпустку кожен з них зобов’язаний взяти, і обов’язковою є умова, що ніхто це зобов’язання не може передати іншому. Внаслідок цього, шведи-чоловіки, як мінімум, 3 місяці сидять вдома з дитиною малого віку: як правило, це відбувається, коли дитина досягає одного року. Якщо дитина є всиновленою, то правило 480 днів набирає силу з моменту появи дитини вдома. В професійному житті Швеції, відсоток жінок на керівних посадах останніми роками помітно зростає. Наприклад, якщо у 2006 році тільки 29%

компаній (державних або приватних) очолювали жінки, то в 2012-му році цей показник досяг вже 36% [4].

Політика гендерної рівності в Швеції має подвійну мету, досягнення якої породжує успіх: по-перше, контролює справедливий розподіл ресурсів між статями, а по-друге – намагається створювати рівні можливості для досягнення влади [5].

Отже, підсумовуючи вищенаведене, слід зазначити, що гендерна політика України на сьогоднішній день тільки розпочинає впроваджуватись. Цьому слугує те, що Україна має намір стати членом Європейського Союзу, взявши до уваги тактику ведення політики гендерної рівності інших країн, таких як, наприклад, Швеція. Саме ця країна є іншим виміром відносно України, виміром, де людина знаходиться у центрі уваги, де існує повага до інших національностей та культур, а особистий простір є недоторканим для інших. Саме тому політика гендерної рівності Швеції є вартою уваги та наслідування Україною.

Література

1. Івченко Ю.В. Гендерна рівність в Україні (національні особливості). *Філософські та методологічні проблеми права*. 2013. №1-2. С. 52-59.
2. Никифорова В.Г., Табанова А.І. Гендерна рівність в Україні: проблеми та шляхи удосконалення. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2014. №2 (53). С. 218-225.
3. Кучук А.М. Гендерна рівність і рівність чоловіка і жінки: правовий дискурс. *Порівняльно-аналітичне право*. 2017. №3. С. 24-26.
4. Досвід Швеції: «У нас величезні гендерні проблеми...». URL: <http://krona.org.ua/dosvid-shvecii.html>.
5. Життя європейців: гендерна рівність в Швеції. URL: <https://life.pravda.com.ua/society/2014/07/8/174551>.