

РОЗВИТОК ГЕНДЕРНОЇ КУЛЬТУРИ ЗА КОРДОНОМ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У статті проаналізовано особливості гендерної культури за кордоном. Теоретично обґрунтована необхідність встановлення гендерної культури для забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок.

Ключові слова: гендерна культура, гендерні особливості за кордоном, чоловік, жінка, культура.

Abstract

The article analyzes the features of gender culture abroad. Theoretically the necessity of establishing gender culture for equal rights and opportunities for men and women.

Keywords: gender equality, gender peculiarities abroad, man, woman, equality.

Сьогодні ми живемо в часи швидких змін. Звісно ж змінюються і взаємовідносини між чоловіками та жінками в усіх сферах життєдіяльності суспільства. Утвердження гендерної рівності — важливий напрямок в Україні за останні роки. Це питання проходить крізь всі проблеми сьогодення і є актуальним в житті кожного з нас. На суспільному рівні декларовані права та можливості особистості, незалежно від статі, реально не дотримуються, упереджене ставлення й гендерна дискримінація продовжують відтворюватися, жінки та чоловіки як соціальні спільноти загалом мають неоднаковий доступ до соціальних статусів, ресурсів, привілеїв, престижу, влади. Інтеграція української держави у світове співтовариство вимагає переосмислення місця і ролі жінок у суспільстві, їх рівноправну участь у всіх сферах життєдіяльності, і, зокрема, в політиці і державотворенні. Однак, сучасне становище чоловіків і жінок у суспільстві дає підстави вважати, що станеться це не скоро. Підґрунтям для такого висновку є стан гендерних відносин в економічній, соціальній, правовій та політичній сферах суспільства, а також стан громадської свідомості, де досі успішно відтворюється низка глибоко вкорінених гендерних стереотипів[1].

Кількість світового населення на сьогоднішній день становить більше 7 мільярдів людей. Країнами-лідерами у цій сфері є Китай (1,407 млрд.) та Індія (1,292 млрд.). За результатами дослідження, здійсненого Booz & Company, було виділено третій мільярд, що може мати такий самий вплив на світовий економічний розвиток, як і два перших[2]. “Третій мільярд” – це жінки, чий потенціал не використовується на повну силу. У вказаному дослідженні на основі даних Міжнародної Організації Праці було виділено дві головні перешкоди до реалізації економічного потенціалу жінок. Жінки або *неготові* (вимірюється рівнем грамотності та рівнем здобуття середньої освіти) або *не в змозі* розкрити свій економічний потенціал через соціальні та економічні бар’єри (усталені гендерні стереотипи, нерівні можливості доступу до ринку праці, нерівність заробітної плати тощо). Компанія дослідила, що до 2020 року кількість жінок віком від 20 до 65 років, що неготові або не в змозі здійснити свій внесок в економічний розвиток власної країни, досягне 1 мільярду (навіть якщо не брати до уваги жіночої частини населення Китаю та Індії, цей показник дорівнюватиме щонайменше 500 млн.).

Це дослідження також виявило, що більше залучення жінок до складу робочої сили може підвищити ВВП США на 5%, Японії – на 9%, Італії – на 11%, Південній Африці – на 10 %. Для України такі розрахунки не проводились, але якщо поглянути на її місце в рейтингу індексу Третього Мільярду, який показує, настільки ефективно країни розширюють можливості жінок як економічних агентів, (табл. 1) то можна припустити, що чистий приріст вітчизняного ВВП від активнішого залучення жінок до економіки може скласти 9-12%.

Таблиця 1. Показники індексу Третього Мільярду[2]

Місце в рейтингу	Країна	Значення індексу	Загальний вплив на ВВП, %	Чистий приріст ВВП, %
8	Німеччина	67,1	7	4
30	США	58	8	5
33	Італія	57,1	19	11
35	Аргентина	56	19	12
36	Південна Африка	55,8	17	10
39	Україна	54,7	н/д	н/д
43	Японія	54,1	15	9

Ефективність впровадження гендерної рівності у різних сферах розглядається у низці досліджень. Так, McKinsey&Company виявили, що компанії, які мають більший рівень гендерної диверсифікації серед працівників, у середньому на 15% прибутковіші. Варто звернути увагу також на те, що сьогодні чимало країн зіштовхуються з «дефіцитом талантів», що для роботодавців спричиняє проблеми із заповненням робочих місць. До 2040 року дефіцит працівників у Європі може сягнути 24 млн. осіб віком від 15 до 65 років. Підвищення частки жінок у робочій силі може скоротити цей розрив до 3 мл.

У багатьох країнах дедалі актуальнішим стає питання, яким чином посприяти створенню балансу між роботою та сім'єю для обох батьків[3]. Настільки це є важливим? Існує багато доказів доцільності проведення такої політики. До прикладу, Єврофонд за власними підрахунками визначив, що втрати від гендерного розриву у сфері зайнятості можуть сягати понад 300 млрд євро на рік (або 2,5% від поточного ВВП ЄС). Ці втрати переважно складаються з упущених доходів і несплачених податків. У стратегії ЄС 2020 зазначено, що однією з цілей союзу є досягнення 75% рівня зайнятості серед чоловіків та жінок. Станом на 2014 рік рівень зайнятості жінок становив 63,5%.

Окрім економічних вигод, сприяння гендерній рівності у сферах праці та сім'ї має й позитивні соціальні наслідки. До таких можна віднести збільшення рівня народжуваності та зниження кількості розлучень. Щоб здійснити такі зміни, велику увагу необхідно звернути на збільшення залучення до репродуктивної сфери чоловіків. Такі країни як Німеччина, Австрія, Хорватія, Італія активно здійснюють таку політику, проте країною-лідером протягом тривалого часу залишається Швеція[4]. Ще у 1972р. шведський прем'єр-міністр Улоф Пальме зазначив, що «зміна чоловічої ролі та активне батьківство є фундаментальними засадами успіху шведської політики подвійної кар'єри для двох сімейних годувальників». Яскравим прикладом такої діяльності стало введення декретної відпустки для шведів. Вже протягом 12 років чоловіки нарівні з жінками ділять між собою відпустку по догляду за дитиною: шведи як мінімум 3 місяці мають доглядати дитину віком до 1 року, що у свою чергу створює сприятливі умови для поєднання материнства/батьківства та зайнятості. Це посприяло перетворенню Швеції на європейську країну з одним із найвищих показників народжуваності (1,89 дитина на жінку, тоді як середній показник в ЄС – 1,55) і одним із найкращих рейтингів гендерної рівності (4-те місце серед 145 країн)[5].

Отже, однією з ключових перепон на шляху до досягнення гендерної рівності є нестача навичок та наявність соціальних бар'єрів. Суспільні стереотипи часто є перешкодою для жінок у повному розкритті їхнього потенціалу. З цього приводу Є. Ескандон, голова асоціації жінок-голів підприємств Франції, влучно сказала, що «в школах необхідно приділяти більше уваги рівності жінок і чоловіків. Потрібно показати, що це цілком можливо, і відкрити перспективи. Проведені дослідження говорять про те, що при обговоренні можливої кар'єри з хлопчиками і дівчатками, у хлопчиків зазвичай налічується куди більше можливих варіантів»[6]. Ефективним може стати створення серії тренінгів, на яких жінки, що досягли значних результатів у професійній кар'єрі, поєднуючи її з сімейним життям, зможуть ділитися своїм досвідом і ставати добрим прикладом для наслідування. Приклад успішної жінки може стати позитивним стимулом для досягнення такого самого результату.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Рівні права та можливості в Україні: реалії та перспективи .- К.: Парламентське вид-во, 2006. - 128с

2. Heckmann P. Empowering the Third Billion Women and the world of work in 2012 [Electronic resource] / P. Heckmann, M. Kesteloo, B. Schmaus, R. Huisman. – 2014. – Accessed mode : <http://www.booz.com>
3. Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок (науково-практичний коментар)/ О.М. Руднева, Г.О.Христова, О.О. Уварова та ін./ За наук.ред О.М. Рудневої. – Х.: Східно-регіональний центр гуманітарно-освітніх ініціатив, 2005.-364с
4. Цілі розвитку Тисячоліття ООН: Україна 2015, Ціль No 6 «Забезпечення гендерної рівності» [Електронний ресурс] // <http://www.ukraine2015.org.ua/tsil6>
5. Human Development Report, Gender Equality Index, UNDP [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/statistics/>
6. Сложнее ли женщине заниматься бизнесом? [електронний ресурс] мережеве видання “інтернет-проект «ИноСМИ.RU»”, 2000-2017. – Режим доступу: <http://inosmi.ru/world/20130901/212484489.htm>.

*Самофалова Марія Олексіївна, кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту, маркетингу та економіки Вінницького національного технічного університету.
Сельська Інна Вікторівна, студентка групи МОН-14б, ФМІБ.*

*Samofalova Maria Oleksiyivna, PhD in Economics, Associate Professor of Management, Marketing and Economics of Vinnytsia National Technical University.
Selska Inna Victorivna, student of group Mop-14b.*