

Гендерна рівність в професійній сфері

Сокіл Яна, к.е.н., доцент

Процес поглибленої євроінтеграції України супроводжується необхідністю удосконалення механізмів надання соціального забезпечення працівників, які належать до соціально вразливих груп, зокрема жінки, котрі здійснюють свою професійну діяльність у так званих «жіночих» і «чоловічих» професіях, а також чоловіки, які працюють у межах так званих «жіночих» професій.

Актуальні показники гендерної розриву, визначені Всесвітнім економічним форумом, демонструють те, що в Україні все ще існує так зване «традиційне суспільство», котре поступово збагачує власні цивілізаційні координати європейськими цінностями, серед яких дедалі більше уваги приділяється саме ідеї рівності незалежно від статі.

Досягнення поставленої мети вимагає роз'яснення актуального трактування терміну «гендер», який має значущість як на законодавчому рівні, так і в суспільстві. Слід відмітити, що трудове законодавство не містить дефініцій як «гендер», «гендерна ідентичність», «жінка» та «чоловік». У зв'язку з цим їх використання ґрунтується на розумінні, що є усталеним в біології, медицині та соціології. Натомість нормотворець визначає в цьому контексті ті поняття, які мають юридичне значення й потребують нормативного уточнення, соскільки саме категорії «гендер» та «гендерна рівність» є наріжним каменем для подальшого удосконалення норм трудового законодавства. При цьому слід врахувати, що для визначення поняття "гендер" науковці використовують на практиці три основні підходи:

1. трактування гендера як системи цінностей, що дозволяє оцінювати соціальні відносини (процеси);
2. визначення гендера як системи соціальних відносин (процесів);
3. сприйняття гендера як соціокультурного феномена, що виявляється у соціальному процесі та має юридичне значення.

Відповідно, в правовій площині трактування «гендеру» акцентовано на соціальній природі явища, яке досягається дотриманням принципу рівності та гарантує свободу дій та реалізації потенціалу незалежно від статі, але з урахуванням їх психофізіологічних особливостей.

Але наразі ми маємо міжнародне законодавче закріплення терміна «гендер» у статті 3 Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству

та боротьбу з цими явищами, де гендер означає соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків.

Досягнення гендерної рівності передбачає розуміння відмінностей між дефініціями «стать» та «гендер», незважаючи на те, що з англійської «gender» перекладається як «стать». Стать пов'язують з будовою статевих органів, репродуктивною системою, хромосомним набором, тобто стать є анатомо-біологічною відмінністю, за якою людей визначають як чоловіка або жінку. Якщо біологічна стать дається людині від народження, то гендер нашаровується соціально та зумовлюється культурою суспільства в конкретний історичний період.

Гендер є соціальною конструкцією, що визначає розбіжності в поведінці, культурних виявах, психологічних характеристиках, візуальних ознаках та інших аспектах, які виникають у зв'язку зі статевою ідентичністю між чоловіками та жінками. Для суспільства ідентифікація чоловіка або жінки первинно здійснюється за зовнішніми ознаками: довжина волосся, фізична будова, голос, стиль і колір одягу, манери поведінки та інші прояви. Жінки так званих «чоловічих» професій вже не є соціальним феноменом, однак незважаючи на це, суспільство досі чутливо реагує на такі вибори індивідів, оскільки вони не відповідають тим соціальним нормам та очікуванням, які тривалий час були пов'язані лише з певною статевою ідентичністю. Саме ці соціальні ролі та характерні ознаки, які суспільство визначало для жінок та чоловіків, складають поняття гендеру.

Розглянемо ключові відмінності між термінами «стать» та «гендер» (табл. 1)

СТАТЬ	ГЕНДЕР
біологічна характеристика людини	соціокультурні ролі та стосунки між чоловіками й жінками
відмінна будова статевих органів, пропорцій тіла, співвідношення хромосом і гормонів	формується суспільством та є продуктом виховання й освіти
не змінюється (якщо не зроблена операція)	може змінюватися

Необхідно врахувати, що питання гендерної рівності залишалося предметом дискусій протягом багатьох століть, і тобто воно було актуальним не лише протягом останніх сто років. У цей період суб'єкти громадянського суспільства, які виступали за права жінок у сферах праці, зайнятості та соціального життя, діяли активно та досягли значних успіхів у перетворенні соціокультурного розуміння понять «жінка» та «чоловік».

Навіть стародавні філософи замислювалися над ролями чоловіків та жінок у суспільному житті, проте жінці призначалась меншовартісна роль. Однак саме християнський світогляд вніс концептуальні зміни у розуміння гендерної рівності, аналогічні перетворення відбулися також під час формування мусульманського світогляду. Якщо здійснити короткий екскурс в історію, можна дійти висновку, що гендерна рівність не є нововведенням сучасності, а є природним продуктом поступового соціокультурного еволюційного процесу суспільства. Цієї думки дотримується більшість науковців, відзначаючи, що ідея гендерної рівності властива людству протягом багатьох тисячоліть і продовжує еволюціонувати разом із розвитком цивілізації. Це свідчить, що концепція гендерної рівності є динамічною, її формування визначається різноманітними факторами, зокрема історико-культурними контекстами людської цивілізації, економічними, правовими та політичними умови існування суспільства.

У контексті історичного розвитку можна відзначити, що жінки та чоловіки сто років тому і сьогодні переживають значні зміни. У 1915 році в багатьох країнах, зокрема США та Франції, жінки були позбавлені права голосу, проте на сьогодні вони не лише мають право голосу, але і обіймають високі посади та мають високі звання в державних та приватних структурах. Канцлерка Німеччини Ангела Меркель, перша жінка-прем'єр-міністр в історії Фінляндії Сану Марін, генеральна директорка YouTube Сьюзан Войчицькі, а також перша жінка-генерал в історії Збройних Сил України Людмилу Шугалей – ці жінки надихають інших жінок здійснювати свідомий вибір при виборі або зміні професії, перекваліфікації. Кожного разу дедалі більше дівчат і жінок отримують вищу освіту та займають позиції у STEM-спеціалізаціях, вибирають професійний шлях у структурах сектору безпеки та оборони, які традиційно вважались виключно "чоловічими". Деякі посади в цих галузях були навіть офіційно обмежені для жінок до вересня 2018 року. У той же час, чоловіки, які беруть відпустку для догляду за дітьми або займаються домашньою роботою, вже не є феноменом у різних країнах світу.

Такі приклади зустрічаються в різних сферах, що демонструє безперервний процес соціальної трансформації, де індивідуальне самовираження, інтереси та прагнення людини реалізуються незалежно від її статі, приналежності до конкретних груп тощо. Зокрема, реалізація принципів гендерної рівності є важливою передумовою для створення позитивних змін у житті суспільства загалом, для соціально-економічного розвитку, реалізації прав людини та її індивідуальності, а також забезпечує ефективне вирішення наявних проблем та зміцнення національної безпеки.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок», гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості щодо його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати однакову участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Гендерна рівність має рівнозначне відношення до обох статей – жіночої та чоловічої. Але надання привілеїв або переваг одній статі відразу відображається на статусі іншої, і це впливає на розвиток суспільства. Досягнення гендерної рівності в суспільстві не передбачає позбавлення влади у чоловіків та її передачу жінкам. Це означає рівність у свої правах в процесі прийняття рішень та розподілі й використанні ресурсів незалежно від статі. Гендерна рівність – це про співпрацю, партнерські взаємовідносини.

Імплементация гендерної складової в суспільстві ускладнюється гендерними стереотипами, упередженнями та гендерним мейнстрімінгом.

На жаль, досі біологічний детермінізм використовується як аргумент для обґрунтування соціального розподілу ролей між жінками та чоловіками. Цей підхід виникає з поглядів, за якими жінка перш за все повинна бути матір'ю, відповідальною за дітей, сім'ю та домашній затишок, і має бути лагідною й не може виконувати важку фізичну працю й не здати кермувати автомобілем. Водночас чоловік має концентруватися на кар'єрному розвитку, а його основна роль в родині - фінансове забезпечення. З такими стереотипами зустрічається майже кожна людина: «Хлопчики не плачуть»; «Не бігай, ти ж дівчинка!»; «Ображає дівчинку? Значить, залицяється»; «Для жінки головне – вдало вийти заміж»; «Чоловік має бути сильним!».



Чоловіки не плачуть, не скаржаться, нічого не бояться. Це найпоширеніші очікування суспільства від чоловіків, які негативно відображаються на здоров'ї чоловіків, і як результат, саме чоловіки, найчастіше страждають від захворювань серцево-судинних захворювань, які у 64% випадках є причиною смерті (за винятком війни).

Ці стереотипи та упередження, які визначають ролі та характеристики жінок і чоловіків і є гендерними стереотипами. Цей підхід, що ґрунтується на розподілі ролей в суспільстві згідно з біологічними характеристиками, відомий як статево-рольовий підхід, який викликає критику експертів.

Стереотипи, які існують в суспільстві не завжди відповідають дійсності. Наприклад, за результатами дослідження, проведеного у США компанією Smith's Lawyers, чоловіки частіше відволікаються за кермом: порівняно з жінками, на 260 % частіше відволікаються на пішоходів, на 70 % частіше дивляться відео за кермом. За статистикою деяких страхових компаній, чоловіки до 5 разів частіше стають винуватцями вчинення аварій.

Упередження – це ірраціональні та незмінні ставлення до певної групи людей. Хоча існують й позитивні упередження, вони, в основному, супроводжуються негативними почуттями, такими як антипатія, ворожнеча або навіть страх. Використання таких стереотипів призводить до численних проблем, які відбиваються не тільки на професійному розвитку індивіда, але й на якості та тривалості життя жінок та чоловіків, дівчаток та хлопчиків.

Розглянемо упередження, які формують певне ставлення до жінок та чоловіків.
тривалість життя жінок і чоловіків, дівчаток та хлопчиків, серед шва.

ЖІНКИ	ЧОЛОВІКИ
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Жінки, котрі мають дітей і перебували у декретній відпустці, стають неконкурентоспроможними на ринку праці, що призводить до зубожіння сімей ▪ Жінки становлять більшість трудових мігрантів з України ▪ У миротворчому контингенті України за кордоном участь брали 42 жінки: 5 офіцерів, 2 прапорщики, 35 сержантів і солдатів ▪ Жінки більше потерпають від домашнього насильства. 90 % постраждалих від насильства – жінки 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Тривалість життя чоловіків в Україні в середньому на 10 років менше, ніж у жінок ▪ У чоловіків вищий, ніж у жінок, рівень смертності в молоді роки ▪ Суїцид як явище в Україні більше характерний для чоловіків ▪ Серед чоловіків алкоголізм у 6 разів поширеніший, аніж серед жінок ▪ Понад 30 % чоловіків ніколи не стануть батьками з причин низького рівня репродуктивного здоров'я ▪ Хворих на СНІД чоловіків втричі більше

Фактори та аспекти нерівності виявляються за допомогою «гендерних окулярів» (гендерні лінзи). Гендерні окуляри (гендерні лінзи) – здатність помічати факти та прояви гендерної нерівності, сексизму, бачити наявність та дію гендерних стереотипів; складова гендерної чуттєвості. Цей підхід дає змогу поглянути на будь-яку, навіть звичайну ситуацію, з огляду на потреби жінок і чоловіків, оцінювати ступінь їх участі у ситуації та вплив, який вони здійснюють. Такий підхід до аналізу всіх процесів дає можливість виявляти прогалини та дисбаланси, що далі допомагає приймати рішення щодо можливих заходів для усунення таких

нерівностей. Таким чином, досягається більша користь для жінок і чоловіків, а також уникнення дискримінації.

Безпосередньо процес оцінки впливу заходів, політик, законодавчих актів, прийнятих рішень на життя жінок та чоловіків називається гендерним мейнстримінгом (інші варіанти назви – гендерне інтегрування або впровадження гендерних підходів). Гендерний мейнстримінг дає змогу врахувати потреби, інтереси та досвід чоловіків і жінок під час розроблення, реалізації, моніторингу та оцінки заходів, програм, політик, законів тощо в усіх сферах політичного, економічного та соціального життя. Отже, гендерні окуляри (гендерні лінзи) – це здатність розпізнавати факти та вияви гендерної нерівності, сексизму, а також сприймати наявність та вплив гендерних стереотипів. Ця здатність є складовою гендерної чутливості, яка дає змогу виявляти гендерні аспекти в різних сферах життя та суспільства.

Гендерний мейнстримінг – це процес оцінки впливу будь-яких запланованих заходів, зокрема законодавчих актів, політики або програм, на життя жінок і чоловіків у всіх сферах та на всіх рівнях

Гендерні стереотипи та упередження призводять до дискримінації.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», дискримінація – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їхніми ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного й соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними чи іншими ознаками, що були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами в будь-якій формі, визначеній законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Розрізняють наступні види дискримінації:

Пряма дискримінація визначається як усвідомлений намір дискримінувати окрему особу чи групу осіб. Наприклад, це може виявлятися у відмові надати послугу або можливість через національну приналежність. Наприклад, відмова обслуговування осіб певної національності у ресторані або відмова прийняття на роботу через те, що особа належить до певної расової групи.

Непряма дискримінація виникає внаслідок впливу політики або конкретних заходів: це відбувається, коли офіційно нейтральні правила, критерії або практики насправді ставлять особу або осіб певної меншини у невідне становище порівняно з іншими. Прикладом може

служити встановлення мінімального критерію росту для певної професії (це може відсіяти значно більше жінок-заявників, ніж чоловіків). Прикладом може слугувати ситуація, коли вимога до працівників певного магазину працювати вечірні зміни може виглядати нейтрально для всіх співробітників. Однак це може створити не вигідну ситуацію для жінок з дітьми дошкільного та шкільного віку, які відповідають за домашні обов'язки та догляд за дітьми ввечері. Така вимога, хоча і нейтральна на перший погляд, дійсно ставить жінок у несприятливе становище порівняно з чоловіками, які можуть легше виконувати вечірні зміни без додаткового обов'язку догляду за дітьми.

Дискримінація за ознакою статі – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними (ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

Приклади гендерної дискримінації:

- зазначення статі у вакансії (робота тільки для жінок віком від 20 до 35 років);
- запитання особистого характеру під час інтерв'ю (щодо сімейного стану, наявності дітей, планів на майбутнє у контексті приватного життя);
- нижча заробітна платня для жінок у порівнянні із заробітною платнею чоловіків;
- сексуальні домагання на робочому місці (вульгарні жарти, зауваження, непристойні жести);
- гендерно-зумовлене насильство.

Законом удосконалено правове регулювання у галузі реклами щодо протидії дискримінації за ознакою статі, що відповідає зобов'язанням України відповідно до Конвенції ООН з ліквідації усіх форм дискримінації щодо жінок. Протидія дискримінації за ознакою статі передбачена також Угодою про асоціацію України з Європейським Союзом та іншими міжнародними документами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, зокрема - Стратегією гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки та Глобальними цілями сталого розвитку ООН.

Розповсюджена дискримінаційна реклама, яка використовує статеві ознаки, сприяє закріпленню гендерних стереотипів та має негативний вплив на свідомість як дорослих споживачів реклами, так і неповнолітніх.

Згідно з чинним законодавством, у рекламі забороняється демонструвати будь-яку нерівність між статями, показувати стереотипні ролі чоловіка і жінки, використовувати гендерно зумовлене насильство або домашнє насильство, а також зображувати тіло людини виключно як сексуальний об'єкт. Крім того, забороняється використання сексуальних натяків (слів, звуків, зображень), якщо вони не відносяться безпосередньо до рекламованого продукту. Також внесеними змінами до закону “Про рекламу” передбачено визначення понять «дискримінаційна реклама» та «дискримінаційна реклама за ознакою статі».

Також внесеними змінами до закону “Про рекламу” передбачено визначення понять «дискримінаційна реклама» та «дискримінаційна реклама за ознакою статі».

Дискримінаційна реклама — це реклама, яка вміщує чи використовує твердження та/або зображення, які є дискримінаційними за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками щодо особи та/або групи осіб, а також такі, що дискредитують товари інших осіб.

Дискримінаційна реклама за ознакою статі – містить твердження та/або зображення щодо інтелектуальної, фізичної, соціальної чи іншої переваги однієї статі над іншою та/або щодо стереотипності ролі чоловіка та жінки, що пропагує принизливе та зневажливе ставлення; принижує гідність людини, демонструє насильство за ознакою статі; використовує зображення тіла людини (частини тіла) лише як сексуального об'єкта з метою привернення уваги споживача та/або посилення (слова, звуки, зображення) на сексуальні стосунки, що не стосуються продукту.

Основна відповідальність за дискримінаційну рекламу покладена на рекламодавця. При оцінці реклами важливо враховувати контекст. Наприклад, зображення жінок у рекламі косметичних продуктів чи спортивного спорядження може бути обґрунтованим. Однак зображення дівчини в бікіні, що рекламує сосиски, є відвертою дискримінацією. Або якщо реклама сприяє ідеалізації певних параметрів тіла, створюючи негативну самооцінку серед тих, хто не відповідає цим стандартам. Як приклад, звинувачення бренду “Victoria’s Secret ” у надмірному еротизмі, расовій обмеженості, фотошопі тіл моделей і їхній надмірній худорлявості. Їй відповідно, реагуючи на виклики, бренд переглянув концепцію, й в рекламі демонстрували звичайних жінок.

Крім цього, в рекламі послуг із працевлаштування забороняється висувати вимоги за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших

переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання (ст. 24-1 в редакції Закону № 2253-IX від 12.05.2022)

У разі порушення вимог цієї статті рекламодавець сплачує до державного бюджету штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент вчинення порушення, у встановленому Кабінетом Міністрів України.

Сама по собі наявність вакансії на підприємстві не є рекламою. Однак, якщо вакансія розміщена роботодавцем або посередником через рекламні засоби (сайти, газети, телебачення тощо), така вакансія становиться рекламою про вакансію.

Також зміни відбулися й у класифікаторі професій. Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України затвердило назви професій у класифікаторі професій повинні відповідати новому Українському правопису

Згідно зі змінами, у класифікаторі професій професійні назви робіт наводяться у чоловічому роді, окрім назв, які застосовуються виключно у жіночому роді (економка, нянька, покоївка, сестра-господиня, швачка).

Однак, за потребою користувача, при внесенні запису про назву роботи до кадрової документації окремого працівника, професійні назви робіт можуть бути адаптовані для означення жіночої статі особи, яка виконує відповідні роботи. Назви повинні відповідати пункту 4 параграфа 32 Українського правопису, схваленого постановою Кабінету міністрів України від 22.05.2019 № 437.

На основі даних Всесвітнього економічного форуму, прогнозується, що досягнення гендерної рівності у світі буде можливим лише через 131 рік. Відповідні цифри наведено у щорічному звіті ВЕФ "Global Gender Gap Report 2023", який розглядає питання подолання глобального гендерного нерівноправ'я.

Глобальний звіт Global Gender Gap Report оцінює сучасний стан та прогрес у досягненні гендерної паритетності на основі чотирьох ключових показників: економічної участі та можливостей, рівня освіти, стану здоров'я і виживання, а також розширення політичних прав.

За результатами цього звіту, Україна займає 66-ту позицію у світовому рейтингу, піднявшись на 15 рядків у порівнянні з минулим роком. Країна випередила Уругвай, Ель-Сальвадор, Чорногорію, Мальту та Об'єднані Арабські Емірати.



Global Gender Gap Index Indicators

2023

Також на ринку праці існує дисбаланс представленості жінок та чоловіків у різних галузях. За даними LinkedIn, що охоплюють 163 країни, у 2023 році жінки становлять 41,9% робочої сили. Водночас їх відсоток у вищому керівництві (на посадах директорок, віцепрезиденток, C-level позиціях) становить 32,2%. Загалом протягом останніх 8 років частка жінок на керівних посадах постійно зростала приблизно на 1% на рік у всьому світі. Однак ця тенденція демонструє чіткий розворот, починаючи з 2022 року, що повертає показник 2023 року до рівня 2021 року.

Позитивним зрушенням в напрямку досягнення гендерної рівності є розроблення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року. У рамках плану реалізації Стратегії, передбачається робота над подолання стереотипів і дискримінації за ознакою статі, вдосконаленням законодавства про рівну оплату праці, а також створенням умов для зручного поєднання сімейних та професійних обов'язків.

Тим часом, актуальні цифри розриву в оплаті праці: за останні сім років розрив в оплаті праці жінок та чоловіків в Україні скоротився на 7,4% і на сьогодні він складає 18,6%. Цей показник є більшим, ніж в багатьох країнах ЄС.

Передбачається також осучаснення трудового законодавства – в новій редакції закону “Про працю” впроваджується принцип однакової оплати за працю рівної цінності незалежно від статі, що дозволить посилити ефективність судового захисту. Також здійснюватимуться

перевірки Держпраці на підставі скарг про дискримінацію в оплаті праці за гендерною ознакою.

У 2021 році набрав чинності Закон України № 1401-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною». Законодавство передбачає можливість отримання відпустки по догляду за дитиною як для жінок, так і для чоловіків. Ця ініціатива є ще одним кроком на шляху до забезпечення політики гендерної рівності в Україні. Однак жінки і чоловіки мають рівні права та обов'язки щодо виховання своїх дітей. Відсутність можливості для чоловіка брати відпустку на період догляду за дитиною допомагала утверджувати в суспільстві стереотипну думку, що відповідальність за виховання дітей лежить виключно на жінках.

У 2020 році Фонд народонаселення ООН в Україні провів дослідження, згідно з яким батько переважно доглядав за дітьми до 3 років лише у 2% сімей, а мати – у 85%. В 4% сімей батько не працював, але, все одно, дітей доглядала мати. Разом з тим 11% (9% матерів та 13% батьків) зазначають рівномірний розподіл обов'язків. Проте відповідно до ст. 141 Сімейного кодексу батьки мають рівні права та обов'язки щодо дитини, незалежно від того, чи перебували вони у шлюбі між собою.

Ефективною практикою реалізації залучення чоловіків в життя родини є система соціального забезпечення у Швеції, яка передбачає рівні права обох батьків на декретну відпустку і сприяє тому, щоб обов'язки щодо догляду за дитиною лягали не лише на материнські плечі. Згідно зі шведським законодавством, на сім'ю надається до 480 днів оплачуваної відпустки для догляду за дитиною. При цьому закон зобов'язує кожного з батьків використати мінімум три місяці (90 днів) з цих 480 днів. Решту днів можна поділити між собою так, як батьки вважають за доцільне.

Виклики, з якими з якими стикаються жінки на кар'єрному шляху

1. «Скляна стеля». В просуванні кар'єрними сходами жінки стикаються зі «скляною стелею» - невидимою припоною, через яку вільно проходять чоловіки. Жінкам важче досягти високих керівних посад.

2. «Липка підлога». Жінки довше затримуються на початкових або нестатусних кар'єрних позиціях у порівнянні з колегами-чоловіками

3. «Штраф за материнство». Після народження дитини жінки суттєво втрачають свої позиції на ринку праці, що також виражається в грошовому еквіваленті. Жінки ніби то «сплачують штраф» за те, що народили дитину. В той час, як чоловіки, маючи таку саму кількість дітей, не втрачають позицій на ринку праці.

4. «Друга зміна», Неоплачувана праця. По всьому світу жінки виконують набагато більше неоплачуваної праці, ніж чоловіки: догляд за дітьми, догляд за літніми людьми, хатня праця, сімейний менеджмент.

5. «Pay gap». Розрив у зарплатні за одну й ту саму роботу. Розрив у зарплатні між жінками та чоловіками відрізняється в різних країнах, але в середньому він дорівнює близько 20 відсотків.

Серед методів для досягнення гендерної рівності можна виокремити такі:

1. Позитивні дії (англ. affirmative action) — це соціально-політичні тимчасові заходи з підвищення представництва груп людей, дискримінованих у суспільствах за певною ознакою (наприклад ознакою статі).

Позитивна дискримінація використовується з метою подолання нерівностей у доступі до освіти, праці та її оплаті, а також у сферах (наприклад, освіта та політична влада), з яких історично були виключені представники численних груп. Зокрема, термін "позитивні дії" у міжнародних нормах прав людини також вживається для позначення "позитивних державних заходів" або "позитивних зобов'язань". Проте терміни "зворотна дискримінація" і "позитивна дискримінація" отримали критику через їх можливий негативний конотативний відтінок.

Один з прикладів позитивних дій в контексті гендерної рівності включає в себе використання гендерних квот, зокрема в партійних списках. Навіть попри опір деяких політичних сил, особливо перед наближеними виборами, слід зрозуміти, що гендерні квоти не мають на меті надання привілеїв, а є лише одним із тимчасових та примусових заходів, який сприятиме збільшенню участі жінок у політичному процесі та розвитку жіночого політичного лідерства.

2. Інформування суспільства:

- поширення інформації про гендерну рівність та гендерну дискримінацію;
- залучення чоловіків в антидискримінаційний процес;
- легітимізація різноманітності в візуальному контенті;
- робота з керівництвами підприємств;
- рівність у суспільстві – вигода для всіх.

3. Залучення чоловіків в життя родин:

- декретні відпустки для татусів; лікарняні для обох батьків;
- рольові моделі;
- інформаційна підтримка.