

Н. М. КОВАЛЬСЬКА

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування
Херсонський національний технічний університет
ORCID: 0000-0002-5758-8373

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ЇЇ МІЖНАРОДНЕ ВРЕГУЛЮВАННЯ

У статті розглянуто проблеми гендерної рівності в усьому спектрі життєдіяльності – у сферах праці, освіти, сім'ї, управління. Наведено головні історичні періоди вирішення гендерних проблем у світі – від патріархального та ортодоксального суспільства до модернового гуманістичного. З'ясовано сучасні погляди українських учених на проблему гендерної рівності та напрямки державної політики в цій сфері, зафіксовані в міжнародному й національному законодавствах. Проаналізовано положення деяких міжнародних актів і загалом діяльність Організації Об'єднаних Націй, що від початку свого існування питання гендерної рівності ставила на перше місце, пов'язуючи з його вирішенням спокій і стабільність у світі.

Визначено проблеми гендерної рівності на ринку праці та під час виробничої діяльності, де відмінності між жінками і чоловіками полягають не лише в доступі до ринку праці й певного робочого місця, а й у різному оцінюванні жінок і чоловіків відповідно до стереотипів, вироблених у суспільстві. Акцентовано на увазі міжнародного співтовариства до гендерної нерівності в організації, зокрема до розриву в оплаті праці, розвитку кар'єри жінки, умов її праці, а також проблем інших людей із найбільш вразливих категорій суспільства.

Зроблено висновки, що освітньо-виробничий потенціал жінки-працівниці ще не гарантує повного доступу її до посади, де ухвалюються рішення, – потрібні й інші чинники, серед яких визначено виконання положень міжнародних документів, яких має дотримуватися кожна держава, що входить до складу відповідної міжнародної організації, яка опікується питаннями гендерної рівноправності. Також має контролюватися гендерний розрив в оплаті праці, який мусить поступово зменшуватися.

Ключові слова: гендерна рівність, ринок праці, гендерні стереотипи, міжнародне законодавство, українське суспільство.

N. M. KOVAL'SKA

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor at the Department of Public Administration
and Local Self-Government
Kherson National Technical University
ORCID: 0000-0002-5758-8373

STATE POLICY OF GENDER EQUALITY AND ITS INTERNATIONAL REGULATION

The article examines the problems of gender equality in the entire spectrum of life activities – in the spheres of work, education, family, management. The main historical periods of solving gender problems in the world are given – from patriarchal and orthodox society to modern humanistic society. The current views of Ukrainian scientists on the issue of gender equality and the directions of state policy in this area, recorded in international and national legislation, are clarified. The provisions of some international acts and, in general, the activities of the United Nations Organization, which from the beginning of its existence put the issue of gender equality in the first place, connecting peace and stability in the world with its solution, are analyzed.

The problems of gender equality in the labor market and during production activities are defined, where the differences between women and men consist not only in access to the labor market and a certain workplace, but also in the different evaluation of women and men according to the stereotypes developed in society. The attention of the international community is focused on gender inequality in the organization, in particular the pay gap, the development of a woman's career, her working conditions, as well as the problems of other people from the most vulnerable categories of society.

It was concluded that the educational and production potential of a female worker does not yet guarantee her full access to a position where decisions are made – other factors are also needed, among which the fulfillment of the provisions of international documents, which must be observed by every state that is part of the relevant international organization that takes care of issues of gender equality. The gender pay gap must also be monitored and gradually reduced.

Key words: gender equality, labor market, gender stereotypes, international legislation, Ukrainian society.

Постановка проблеми

Люди сучасного світу, зокрема й українського суспільства, сьогодні отримують нові можливості для самореалізації – у політиці та на ринку праці. Тобто особистість може виявити власні сили й можливості в суспільному житті. У цьому разі головною перешкодою може стати будь-яка нерівність – за ознаками віку, статі, раси, мови тощо, а також різні політичні чи релігійні режими країн. Отже, в ідеалі це має бути рівність людей незалежно від їх ознак і рівня соціально-економічного розвитку, державного чи політичного устрою країни. Звісно, Україна як демократична держава, що прямує в Євросоюз, мусить підтримувати таку рівність, зокрема на законодавчому рівні.

Серед названих ознак, за якими можливі прояви дискримінації, виділяємо гендерну, що є найбільш актуальною для будь-якого суспільства, адже історично жінка була підлеглою, функціонально обмеженою в суспільному житті, і ці перешкоди були більшою мірою штучні, зумовлені патріархальними традиціями та ортодоксальними релігіями. Вироблялися стереотипи, за якими жінка мала лише одне життєве завдання – народжувати дітей. Навіть виховна її функція в деякі періоди історії (наприклад, у Давньому Римі) нівелювалася чоловіками. За сучасними вимірами, стереотипи зумовили конкретний набір соціальних ролей, які є різними для жінок і чоловіків, а тому для перших є можливою нерівність у реалізації власних здібностей, особливо в доступі до адміністративної роботи (зокрема владних або політичних інститутів), можливостей отримання прибутків, майна й загалом ухвалення рішень на будь-якому рівні – від підприємства, установи до сімейних стосунків і домашнього господарства.

На сучасному етапі розвитку світу питання його стабільності залежать від запобігання будь-якій дискримінації, що породжена соціальною нерівністю, і серед таких ситуацій передусім нерівність між жінками й чоловіками. Незважаючи на наявність відповідних законодавчих гарантій щодо забезпечення гендерної рівності в Україні, усе одно виявляється дискримінація жінок в суспільній життєдіяльності. Серед причин цього залишаються давні гендерні стереотипи, що впродовж історії розвитку суспільства зазнавали різноманітних трансформацій, але сутність їх залишається однією: обмеження доступу жінок на ринок праці та відмінність у їх кар'єрному зростанні й оплаті праці. Тому головним засобом подолання такої ситуації є нівелювання гендерних стереотипів у суспільстві, на що спрямовані як державна політика в цій сфері, так і наукові дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Чимало українських учених досліджують питання гендерної рівності / нерівності в суспільстві в різних сферах його життєдіяльності. Вони вивчають, зокрема, ставлення громадськості та держави до гендерних проблем (Ю. Саєнко, Л. Амджадін, М. Васильчук та ін.) [1], аналізують вплив гендерних стереотипів на сферу професійної діяльності (Т. Медіна, В. Назарова) [2], з'ясовують відмінності становища жінок у сфері освіти (І. Когут) [3], виявляють економічні аспекти трудової сфери, зокрема розрив в оплаті праці (В. Лапшина) [4], відзначають психологічні та соціальні аспекти стосовно гендерних ролей і стереотипів (С. Оксамитна, М. Ткалич) [5; 6]. При цьому відзначаємо статистичні дослідження гендерних проблем, які здійснюються Інститутом демографії та соціальних досліджень НАН України [7] і Центром Разумкова [8]. Отже, спектр досліджень питань гендерної рівності – значний, однак потребує активнішого залучення зарубіжного досвіду й урахування міжнародного законодавства.

Формулювання мети дослідження

Тому метою нашого дослідження встановлюємо урахування принципів і положень міжнародного законодавства у визначенні сучасного стану гендерної ситуації в Україні. Для цього потрібно встановити проблеми такої ситуації, урахування їх у вітчизняному законодавстві з використанням установлених норм і напрямків, які було визначено відповідними міжнародними організаціями та імплементовано українським законодавцем.

Викладення основного матеріалу дослідження

За положеннями Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.05 р. № 2866-15, в Україні має бути забезпечено гендерну рівність – «рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації» [9], тобто в житті суспільства і жінки, і чоловіки мають рівні права для реалізації своїх можливостей. Проте зазначені нами вище суспільні стереотипи перешкоджають цій рівності – наприклад, на ринку праці й у подальшому кар'єрному зростанні жінки. Запобігти гендерній нерівності може лише чітке дотримання положень законодавства держави та міжнародних документів у цій сфері, а також запозичення зарубіжного досвіду.

Недарма міжнародні організації розглядають гендерну рівність як ресурс соціально-економічного розвитку кожної країни, а міжнародне регулювання гендерної рівності впроваджує правові стандарти для держав. Як такі стандарти визначаються міжнародно-правові приписи в міжнародних нормативних актах – конвенціях, деклараціях, що передбачають як захист права і свобод громадянина, так і обмеження таких прав [8].

Т. Медіна та В. Назарова, розглядаючи вплив гендерних стереотипів на професійну діяльність жінок, надають дефініцію терміна «гендерні стереотипи» як «усталені уявлення про якості та норми поведінки чоловіків і жінок» [2, с. 128], що виявляються в призначенні останнім відповідних ролей у діяльності, а також певних психологічних характеристик. При цьому така роль і виконується через наявність відповідної характеристики, і взагалі існує вже й генетичний зв'язок, адже діти переймають такі гендерні моделі-ролі від старшого покоління. Тобто стереотипи

вже стають нормами [7], закодованими на генетичному рівні, що є найбільшою небезпекою для феномену гендерної рівності.

Гендерні стереотипи класифікуються за трьома групами:

1) співвідносні з рисами характеру жінок і чоловіків (соматичні, психічні, поведінкові якості). Так, у перших – пасивно-відтворювальні, що виявляються в експресивних характеристиках (залежність, піклування, тривожність, емоційність), у других – домінантність, впевненість у собі, агресивність, логічне мислення, здатність до лідерства. Зрозуміло, що ці характеристики стосуються якоїсь ідеальної стереотипної ситуації, адже деякі риси можуть бути властиві й жінкам, і чоловікам. Це не дивно, адже ми знаємо фемінних чоловіків і знаємо маскулітних жінок;

2) співвідносні із сімейними і професійними ролями за статтю (жінки – сімейні, чоловіки – професійні). У такому разі доволі численним винятком може бути так звана бізнес-жінка, яка часто не сприймає взагалі сімейних обов'язків як невід'ємних;

3) співвідносні зі змістом праці чоловіків і жінок (для чоловіків – інструментальна діяльність, творча, організаційна, керівна, для жінок – обслуговувальна, виконавська) [2, с. 128]. Тут також жінки останнім часом стали обіймати й керівні посади, зокрема навіть у силових структурах. Скажімо, у будь-якій скандинавській країні вже не дивина, що й мер, і начальник поліції, і прокурор – жінки. Проте залишаються ще лакуни для жінок – скажімо, політика чи високі урядові посади, хоча також і в Україні жінка – міністр – уже не дивина. Зрештою це є однозначно завоювання демократії, і попереду в нас – розширення цього кола ділових жінок.

Для того, щоб усвідомити трансформаційні процеси гендерних стереотипів, потрібно простежити історію їх розвитку, тобто зміни становища жінок і чоловіків у минулому. Так, за історичними традиціями, жінка була призначена берегти сімейне вогнище, готувати їжу, народжувати дітей і виховувати їх. Пізніше головним для неї став успішне і вчасне одруження. Тобто жінка без сім'ї довгий час уважалася невдахою в житті, й навіть наділялася народом багатьма образливими прізвиськами на кшталт «зозулька», «стара діва» тощо. Тому вона генетично наділялася бажанням саме спокійного сімейного життя, а всілякі навички для цього викладалися їй у школі чи й навіть в інституті благородних дівич. У чоловіка ж таким показником успішності була вдала й успішна кар'єра (але при тому суспільство зважало й на його сімейний стан). Тобто несімейний чи невдалий у роботі чоловік (що недостатньо заробляє) у суспільстві не сприймався. До речі, це стосувалося й селян – чи це заможний чоловік (господар) чи не заможний (батрак).

Навіть в умовах імперських (російських) традицій патріархату в Україні жінка – і саме в селі, де на той час проживало понад 90% населення, – традиційно шанувалася як господиня, наставниця молодшого покоління в родині й навіть координатор свого чоловіка; була задіяна вона, звісно, й у сільгоспроботах. Тобто сільська жінка не відчувала себе відокремленою від суспільства, як міська, яка навіть в успішній сім'ї була певною мірою ізольованою від соціуму, хіба що мала індивідуальне заняття на кшталт модистки чи кулінара на замовлення.

Від початку ХХ століття – в умовах численних політичних рухів – виокремлюється боротьба жінок за свої права, і багато з них починають носити одяг, традиційно властивий до цього чоловікам, палити цигарки, грубо розмовляти, тобто переймали маскулітні чоловічі звички. Також жінки почали активно працювати й навіть пробували свої сили в політиці. Тому не диво, що в радянській державі, яка мусила обов'язково відрізнитися від попередньої монархічної (саме це подобалося в ній доволишньому світу, і він не зважав на мільйонні жертви та репресії), жінка була рівною на ринку праці – працювала навіть на тракторі та в шахті, хоча таких випадків було мало, адже фізіологічно жінка такого робити не може з потрібною для цього інтенсивністю.

Слід зауважити, що потрібно враховувати брак чоловіків, адже періоди після двох світових війн, після громадянської війни, жорстких репресій характеризувалися величезними жертвами переважно серед чоловіків, і економіка не могла зупинити своїх темпів, зокрема в сільському господарстві. Тому жінки-робітничі були просто необхідні. Що ж до гендерних колізій, то в тій державі не було якогось публічного обмеження й дискримінації жінок (зважаючи на вищенаведене й на їх роль у сім'ї та вихованні дітей) – хіба що на побутовому рівні, де патріархальні традиції звичайно виявлялися, особливо в російському середовищі як традиційно патріархальному та ортодоксальному.

Гендерні обмеження знову про себе нагадали під час політичної та економічної кризи кінця 80-х – початку 90-х років, коли ринок праці виявився дефіцитним, і жінки з чоловіками стали конкурентами на ньому. Тобто розвинулися гендерні стереотипи і в пострадянському суспільстві.

У міжнародному середовищі ще від закінчення Першої світової війни рівність жінок і чоловіків визначалася як провідний чинник стабільності у світі, а після Другої світової війни ООН уже ухвалює кілька актів щодо забезпечення гендерної рівності. Узагалі тоді з його 51 члена лише у 30 країнах така рівність була реальною (жінки могли обіймати навіть державні посади). У статуті ООН уперше з-поміж міжнародних документів визначалися «рівні права чоловіків і жінок» – як чинник боротьби «за фундаментальні права людини». І надалі документи ООН базувалися на цьому принципі, а вся подальша робота організації в цьому напрямку передбачала спочатку вивчення правових основ гендерної рівності, надалі – складання планів дій із покращення становища жінок – забезпечення рівного їх доступу до освіти, медицини, політичної та трудової зайнятості. Україна бере активну

участь в імплементації документів ООН із питань гендерної рівності, у 2010, 2014, 2016, 2017 роках доповідаючи про стан його вирішення в державі [8].

На численних конференціях, організованих ООН, відзначалися чинники невідповідності між юридичними правами жінок і можливостями їх дотримання, серед яких – недостатня участь чоловіків у сприянні повномірній участі жінок у житті країни, відсутність політичної волі в окремих державах; недостатня повага до жінки за розвиток суспільства; недостатнє врахування особливих потреб жінки, недостатня частка жінок на керівних посадах, недостатнє усвідомлення жінками своїх можливостей. Тобто головними напрямками діяльності з упровадження гендерної рівності в різних країнах визначаються: удосконалення законодавства, рівна участь у соціальних програмах, рівна участь у політичному житті та ухваленні рішень [8].

В Україні група вчених (Ю. Саєнко, Л. Амджадін, М. Васильчук та інші) дослідили вплив гендерних стереотипів у сфері професійної діяльності в Україні, визначивши його досить суттєвий рівень. Це виявляється в наявності так званих «чоловічих» і «жіночих» професій, зокрема більшість жінок працює в бюджетній сфері – освіті, охороні здоров'я та державному управлінні (46%), також у харчовій та легкій промисловості (20%). Індивідуальна праця жінок зосереджується у сферах продажу товарів (50%), сільському господарстві, виробленні кулінарних (кондитерських) виробів, хатньої (готельної) роботи, перукарської, оздоровчої, репетиторської, перекладацької, догляду за дітьми й хворими тощо, тобто традиційних жіночих видів роботи з низькими прибутками. Для порівняння – майже половина чоловіків працюють у добувній та переробній промисловості, у транспорті та зв'язку. При цьому слід зазначити, що в Україні ситуація з цим є кращою за аналогічну в Болгарії, Угорщині, Чехії чи Словаччині [1].

Як важливий показник гендерної нерівності вчені визначають колізії в межах одного рівня організації, посадової ієрархії, де посади високого рівня, що передбачають ухвалення рішень, займають переважно чоловіки, а посади, що передбачають виконавську діяльність щодо тих ухвалених рішень, – жінки (тобто за ієрархією – це нижчий рівень управління) [6, с. 47]. Узагалі сфера ухвалення рішень належить до політичної системи, органів державного управління, місцевого самоврядування, вищого сектору комерційних організацій, а недостатність жінок у цих сферах зумовлена крім традиційних стереотипів ще й недоліками в державній гендерній політиці, ставленням управлінських і бізнесових еліт до жінок у політиці, громадською стереотипною думкою [4, с. 27].

Ці питання висвітлені в міжнародних нормах і стандартах, вироблених у формі конвенцій, які мають статус юридичних інструментів, адже держави-члени ООН мусять імплементувати положення цих конвенцій у національній законодавстві та внутрішню державну практику та періодично звітувати про ці процеси. Це, наприклад, Конвенція № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності», Конвенція № 103 «Про охорону материнства», Конвенція № 111 «Про недискримінацію в галузі праці та занять», Конвенція № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками», Конвенція № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці». Комплексне виконання Україною положень таких актів передбачає два компоненти – урахування гендерного аспекту в державних актах, розроблення заходів для подолання гендерної нерівності та дискримінації [8].

У таких документах більш розгорнуто декларовано напрямки міжнародної діяльності щодо рівноправності жінок у вигляді відповідних проблем: насильство щодо жінок; жінки та охорона здоров'я; освіта і професійна підготовка жінок; жінки і збройні конфлікти; жінки і злиденність; жінки й економіка; жінки й ухвалення рішень; права жінок; жінки й медіа-засоби; жінки й довколишнє середовище; проблеми дівчат і дітей. У межах цих проблем визначено й більш конкретні завдання – «забезпечення гендерної рівності», «зменшення дитячої смертності», «поліпшення здоров'я матерів». Звісно, після визначення таких проблем і постановлення таких завдань ООН вимагає їх дотримання й вирішення від усіх країн [8].

Якщо ці проблеми розглядати в Україні, то відзначаємо кількісні та якісні їх показники. Так, з кількісного боку, у соціально-професійній структурі населення України жінки становлять більшість, тобто вони є носіями відповідної освіти та фахових навичок, є головним потенціалом ринку праці, зокрема й щодо відповідальних посад – управлінських, політичних, бізнесових вищого рівня. У такому разі інакше як дискримінацією це не назвеш, адже наявна нерівність у доступі до таких структур, зокрема й сфери ухвалення державних рішень. Якщо застосувати міжнародний досвід, то потрібною є відповідна підготовка жінок до зайняття керівних посад. Наприклад, Норвегія за п'ять років збільшила кількість жінок – членів правління компаній – на 30% після проходження спеціальної програми та встановлення мети на близьке майбутнє – 40% жінок на керівних посадах. Міжнародні дослідження визначають бар'єри, що зумовлюють обмеженість представництва жінок на управлінських посадах [2, с. 130].

Зазначений кількісний вимір не співвідноситься з якісним, адже, наприклад, в освітній галузі, де частка жінок у початковій і середній школі є більшою за 70%, на рівні вищої школи дещо перевищує 50%, а на рівні вищого керівництва освітніми закладами – лише 9% (проректорів – 25%) [3]. Це призводить відповідно й до відмінностей в оплаті праці жінок і чоловіків, де перші заробляють на чверть меншу зарплатню. Тобто, якщо досягнення відповідної фахової кваліфікації не є недоступним (освіта, практика, досвід), то фактично жінка не завжди має

відповідні умови праці, рівень оплати та перспективи кар'єрного зростання. Також у нерівності в оплаті праці задіяні й інші чинники – міжгалузеві та міжпосадові відмінності в оплаті, особливості освітньо-кваліфікаційного рівня, загальний трудовий внесок у результати праці, тривалість трудового стажу [7, с. 146], а також рівень освіти, вік, сімейний статус, місце проживання тощо.

Ці та інші гендерні проблеми враховуються численними міжнародними організаціями. Так, гендерна нерівність в оплаті праці передбачає залучення таких засобів, як проведення перемовин, оцінювання робочого місця із застосуванням статистичних показників праці. Також враховуються проблеми найбільш вразливих груп працівників (жінок, дітей, людей літнього віку, малозабезпечених осіб, людей з інвалідністю), зокрема самозайнятих. Усе це, як зазначається, є передумовою для забезпечення стабільного розвитку суспільства та боротьби з бідністю, для чого фінансові установи мають надавати кредитні кошти. Так, Світовий банк кредитує під державні гарантії з конкретною метою усунути крайні вияви бідності та створити умови для добробуту, виявляючи головний принцип – гендерна рівність як головна умова розвитку світу [8].

До того ж Т. Медіна та В. Назарова відзначили цікаву закономірність: на високому освітньому рівні гендерний розрив, виявлений у відмінності доходів, набагато більший, аніж на низькому освітньому рівні. Тобто, маючи однакову освіту, директор школи і вчителька отримують доволі різну зарплатню, а прибиральниця й електрик, не маючи вищої освіти, отримують більш однакову. Таким чином, високі освітні надбання жінки не гарантують їй належного місця на ринку праці та високу зарплатню. Можливо ще й тому в 90-ті роки багато жінок із вищою освітою пішли працювати на речовий ринок [2, с. 31–32].

Зрештою міжнародним законодавством пріоритетами гендерної рівності визначаються такі: упровадження стандартів праці щодо материнства та сімейних обов'язків, охорони праці жінок; забезпечення рівного доступу до виробничих ресурсів; урахування основних принципів у політиці сприятиме гендерній рівності; доступ до зайнятості для жінок; нівелювання бідності через усунення обмежень у працевлаштуванні жінок; підтримка жінок у сфері найманої праці та самозайнятості; підтримка жінок у сфері менеджменту та підприємництва; забезпечення доступу до соціального захисту; забезпечення гідних умов праці; захист материнства; розроблення умов поєднання сімейних і виробничих обов'язків; забезпечення гендерного балансу на керівних посадах і на рівні ухвалення рішень; вирішення питань тривалості робочого дня та рівності в оплаті праці [8]. Як бачимо, тут чітко визначено гендерні проблеми у світі (властиві різною мірою будь-якій країні) та можливі напрямки їх вирішення для стабілізації соціального паритету в суспільстві.

Висновки

Дослідивши гендерні проблеми в українському суспільстві, їх висвітлення та напрямки вирішення в міжнародних документах, можемо зробити такі висновки:

1. Гендерна рівність передбачає рівні можливості для рівноправної реалізації жінками й чоловіками їхніх можливостей, тобто рівноправний доступ до всіх сфер життєдіяльності, зокрема ринку праці, кар'єрного зростання, політичної та управлінської діяльності. Гендерну нерівність, як і взагалі захист і дотримання прав людини, декларують численні міжнародні документи в цій сфері, вбачаючи в ній ресурс соціально-економічного розвитку кожної країни.

2. Гендерні стереотипи в суспільстві не лише впливають на професійну діяльність жінок через визначеність її ролей у життєдіяльності (домашність, підлеглисть, емоційність, сервісність тощо), а й генетично закодовуються, передаючись молодшим поколінням. Відповідно жінка обмежена в доступі до керівних посад, де ухвалюються рішення. При цьому слід відзначити здобутки сучасної цивілізації, де жінка-керівниця (до того ж у будь-якій державній структурі) уже не викликає подиву. Таке відбувається й в Україні, де вже були й є жінки-міністри, прокурори, судді й навіть генерали. Це здобутки демократії, і попереду – розширення кола жінок-керівниць.

3. Попри патріархальні традиції українська жінка а умовах російської імперії мала високий статус у селі, де на той час проживало понад 90% населення, – як господиня, наставниця молодшого покоління в родині й навіть координатор свого чоловіка, тобто не відчувала себе відокремленою від суспільства, на відміну від міської, яка навіть в успішній сім'ї була певною мірою ізольованою від соціуму, хіба що займалася індивідуальною працею. Тобто українська жінка психологічно готова до ролі керівниці на будь-якій посаді в державі, і посада Президента України чекає на неї в майбутньому.

4. Міжнародним законодавством визначено пріоритети гендерної рівності, серед яких відзначаємо урахування трудових стандартів щодо охорони праці жінок; забезпечення рівного доступу до ринку праці, виробничих ресурсів і соціального захисту; підтримка жінок у сфері менеджменту та підприємництва; захист материнства; поєднання сімейних і виробничих обов'язків; забезпечення гендерного балансу на керівних посадах; досягнення рівної оплати праці.

Отже, дотримання позицій міжнародного законодавства в Україні щодо політики гендерної рівності є передумовою для забезпечення стабільного розвитку суспільства й добробуту всього українського народу.

Список використаної літератури

1. Саенко Ю., Амджадін Л., Васильчук М. та ін. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. К.: Видавництво ТОВ «Компанія ВАІТЕ», 2007. 145 с.
2. Медіна Т., Назарова В. Гендерні стереотипи та їх вплив на професійну діяльність в Україні. *Релігія та Соціум*. 2015. №1-2 (17-18). С. 127–133.
3. Когут І. Чим відрізняються чоловіки і жінки: про гендерну (не)рівність у вищій освіті. *Центр досліджень суспільства*. URL : <http://www.cedos.org.ua/uk/discrimination/chym-vidrizniaiutsia-zhinky-i-choloviky-pro-hendernu-ne-rivnist-u-vyshchii-osviti>
4. Лапшина В.Л. Гендерні стереотипи в професійній сфері: Витоки, стан та перспективи існування. *Український соціум: Соціологія. Політика. Економіка. Педагогіка*. 2005. № 4. С. 27–34.
5. Оксамитна С. М. Гендерні ролі та стереотипи. Основи теорії гендеру: навчальний посібник. К.: «К.І.С.», 2004. С. 157–182.
6. Ткалич М. Г. Соціально-психологічні особливості гендерної взаємодії в організації. *Проблеми сучасної психології*. 2012. № 1. С. 46–52.
7. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу. К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, 2012. 404 с.
8. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Дослідження Центру Разумкова. Київ, 2016. 244 с.
9. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.05 р. № 2866-15. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. С. 6–8.

References

1. Sayenko YU., Amdzhadin L., Vasylychuk M. et al. (2007) Henderni stereotypy ta stavlennya hromads'kosti do hendernykh problem v ukrayins'komu suspil'stvi [Gender stereotypes and the public's attitude to gender issues in Ukrainian society]. K.: Vydavnytstvo TOV «Kompaniya VAITE», 145 s.
2. Medina T., Nazarova V. (2015) Henderni stereotypy ta yikh vplyv na profesiynu diyal'nist' v Ukrayini [Gender stereotypes and their impact on professional activity in Ukraine]. *Relihiya ta Sotsium* [Religion and Society]. #1-2 (17-18). S. 127–133.
3. Kohut I. Chym vidriznyayut'sya choloviky i zhinky: pro hendernu (ne)rivnist' u vyshchii osviti [What are the differences between men and women: about gender (inequality) in higher education]. *Tsentr doslidzhen' suspil'stva* [Center for social studies]. URL : <http://www.cedos.org.ua/uk/discrimination/chym-vidrizniaiutsia-zhinky-i-choloviky-pro-hendernu-ne-rivnist-u-vyshchii-osviti>
4. Lapshyna V.L. (2005) Henderni stereotypy v profesiynii sferi: Vytoky, stan ta perspektyvy isnuvannya [Gender stereotypes in the professional sphere: Origins, state and prospects of existence]. *Ukrayins'kyi sotsium: Sotsiologiya. Polityka. Ekonomika. Pedagogika* [Ukrainian society: Sociology. Policy. Economy. Pedagogy]. #4. S. 27-34.
5. Oksamytna S. M. (2004) Henderni roli ta stereotypy. Osnovy teoriiy genderu: navchal'nyy posibnyk [Gender roles and stereotypes. Basics of gender theory: a study guide]. K.: «K.I.S.», S. 157–182.
6. Tkalych M. H. (2012) Sotsial'no-psykholohichni osoblyvosti hendernoyi vzayemodiyi v orhanizatsiyi [Socio-psychological features of gender interaction in the organization]. *Problemy suchasnoyi psykholohiyi* [Problems of modern psychology]. #1. S. 46–52.
7. Nerivnist' v Ukrayini: masshtaby ta mozhlyvosti vplyvu [Inequality in Ukraine: scope and possibilities of influence]. K.: Instytut demohrafiyi ta sotsial'nykh doslidzhen' NAN Ukrayiny, 2012. 404 s.
8. Henderna rivnist' i rozvytok: pohlyad u konteksti yevropeys'koyi stratehiyi Ukrayiny [Gender equality and development: a view in the context of the European strategy of Ukraine]. *Doslidzhennya Tsentru Razumkova* [Research by the Razumkov Center]. Kyiv, 2016. 244 s.
9. Zakon Ukrayiny «Pro zabezpechennya rivnykh prav ta mozhlyvostey zhink i cholovikiv» vid 08.09.05 r. № 2866-15 [Law of Ukraine «On Ensuring Equal Rights and Opportunities of Women and Men» dated September 8, 2005 No. 2866-15]. *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny* [Information of the Verkhovna Rada of Ukraine]. 2005. # 52. S. 6–8.