

ПОСІБНИК

З ГЕНДЕРНОГО АНАЛІЗУ

(Канада)

Підготовлений для Міністерства розвитку людських ресурсів Канади

Чи знаєте ви...

- ✓ що найвагомішим чинником розбіжності у заробітній платі чоловіків та жінок є не освіта чи вік, а наявність дітей?
- ✓ що у Канаді жінки виконують дві третини, а чоловіки — одну третину роботи по догляду за дитиною та по дому, що не оплачується? Такий нерівномірний розподіл тягаря сімейних та домашніх обов'язків суттєво впливає на можливості та форми зайнятості жінок на ринку праці;
- ✓ що чоловіки складають меншість серед студентів навчальних закладів після закінчення середньої школи?
- ✓ що наразі зростаюча кількість підприємств малого бізнесу (одна третина) належить жінкам, а двома третинами володіють чоловіки? Чи знаєте ви, що фінансові установи відмовляють у кредитах жінкам частіше, ніж чоловікам, а також про те, що для жінок встановлюють більш високі процентні ставки за кредитами?
- ✓ що у Канаді дві третини зайнятих на ринку праці з гіршими умовами найму (за контрактом, неповний робочий день тощо) — жінки, а одна третина — чоловіки?
- ✓ що можуть існувати значні гендерні відмінності у поглядах на одні проблеми соціальної та економічної політики, а щодо деяких інших — можуть додержуватися однаковості?

Чи знаєте ви, як використовувати цю інформацію при розробці політики?

Гендер — вирішальний чинник у розумінні того соціального та економічного контексту, в якому сформульовані наші політичні курси, програми та законодавство. Якщо вам необхідно мати більше інформації та довідкового матеріалу з проблем, зазначених вище, звертайтеся до розділу про гендерні відмінності в економіці та їхні наслідки для державної політики.

Стислий виклад

Уряд Канади в документі Федеральний план гендерної рівності (1995) заявив про свою відданість цілям "інтеграції в майбутньому в усе законодавство та політичні курси, де це доречно, аналізу можливих відмінних впливів на жінок та чоловіків".

Цей посібник присвячено обговоренню того, як і чому потрібно здійснювати гендерний аналіз при розробці законодавства, політичних курсів та програм відповідно до Керівництва з гендерного аналізу, яким визначено методологію поступового застосування гендеру в розробці політичних курсів.

Гендерний аналіз — це процес накопичення достовірної інформації з урахуванням гендерних відмінностей у сфері політичного курсу, що досліджується, та розуміння тенденцій в економіці, що можуть впливати на запропонований політичний курс, програму чи законодавство.

Аналіз дозволяє нам краще уявити картину впливу політики шляхом урахування потенційних наслідків її проведення для жінок та чоловіків. Аналіз використовується для застосування значного обсягу інформації на початку процесу прийняття рішень з метою економії часу та грошей у майбутньому.

Аналіз надає справедливого та ефективного характеру політичному курсу, законодавству і програмам та сприяє досягненню окреслених результатів, що відповідають урядовій відданості цілям досягнення рівності.

Заклик до здійснення гендерного аналізу результатів курсу, що проводиться, та програм, що реалізуються, все частіше спрямовується до тих, хто приймає рішення, а також до відомств, в тому числі до Міністерства розвитку людських ресурсів Канади (МРЛРК). Кожне міністерство, відомство підзвітне своїм міністрам, які щорічно повинні доповідати колегам про прогрес свого департаменту, досягнутий у справі застосування гендерного аналізу.

На міжнародному рівні уряди Нової Зеландії та Норвегії, Організація Об'єднаних Націй, Світовий Банк, Міжнародна Організація Праці підготували рекомендації з гендерного аналізу або опублікували заяви з гендерного аналізу. На рівні провінцій також проводиться робота: уряд Британської Колумбії вимагає від свого Кабінету доповідей, що містять гендерний аналіз, а також видає рекомендації з гендерного аналізу.

Підготовлений Жіночим бюро, Відділ стратегічної політики. Березень, 1997.

Маріка Морріс, Перспективні дослідження та комунікації.

Gender-Based Analysis Background by Marica Morris, 1997, Human Resources Development Canada.

© Human Resources Development Canada. 2001.

Урахування відмінного впливу соціального планування/програмування на жінок та чоловіків є одним з 15 принципів Рекомендацій з соціальної політики та оновлення, перерахованих у доповіді Ради Міністрів в березні 1996 р., підготовленій прем'єр-міністрами провінцій Канади.

Провінційні консультативні ради у справах жінок провінцій Нью-Брунсуіка та Ньюфаундленда/Лабрадора опублікували рекомендації з гендерного аналізу. Інші канадські федеральні відомства та агенції також випускали рекомендації та/або починали роботу з підготовки кадрів з цієї проблеми, в тому числі Міністерство юстиції та Міністерство у справах жінок Канади.

Починаючи з 1984 року усі політичні курси та заходи програм в рамках Канадського агентства міжнародного розвитку (США) проаналізовані з урахуванням гендерних інтересів.

Багато аналітиків політичних курсів в рамках МРЛРК накопичили величезний досвід урахування гендерних інтересів при розробці політичних курсів.

Посібник з гендерного аналізу та Рекомендації мають за мету допомогти кожному вийти на ігрове поле, — щоби до 2000 року на практиці та на постійних засадах забезпечити застосування гендерного аналізу через МРЛРК.

Що таке аналіз, заснований на гендерному підході?

Аналіз, заснований на гендерному підході, — важлива частина універсального соціально-економічного аналізу державної політики.

Аналіз враховує соціальні та економічні відмінності між жінками та чоловіками на кожному етапі розроблення політики з метою:

- ✓ виявлення потенційно відмінного впливу політичних курсів, програм та законодавства, що чиниться на жінок та чоловіків;
- ✓ забезпечення рівнозначних результатів для жінок та чоловіків, юнаків та дівчат при проведенні та плануванні заходів.

Аналіз, заснований на гендерному підході, з'ясовує, яким чином державні заходи та політика, що проводиться, чинять відмінний вплив на жінок та чоловіків.

Стать належить до універсальних біологічних відмінностей жінок та чоловіків.

Наприклад, лише жінки можуть виношувати дітей. Батьківський посібник передбачений для біологічних та названих матерів та батьків. Але посібники з материнства доступні лише біологічним матерям, оскільки базуються на біологічній потребі виношування дитини.

Гендерні ролі — опанована, вихована поведінка, яка зумовлює діяльність, завдання та відповідальність, що сприймаються як чоловічі, так і жіночі. Гендерні ролі не постійні, вони змінюються з часом; вони відрізняються широкою розмаїтістю як в межах однієї культури, так і в різних культурах.

Наприклад, у Канаді стало більш звичним явищем жінка за кермом автобуса, а чоловік — в якості працівника середнього медичного персоналу (медбрата). Між тим, двадцять років тому таке явище було напрочуд рідким. Водіння автобуса вважалося чоловічою гендерною роллю, а догляд за хворими — жіночою.

Хоча жінки та чоловіки все більше заперечують ці ролі та опановують ті професії, котрі сприймалися раніше як такі, що відповідають лише іншій статі, такі гендерні стереотипи та професійна сегрегація й надалі зберігаються.

Реальне становище чоловіків та жінок може бути відмінним як внаслідок статі (біологічних відмінностей), так і внаслідок гендерних особливостей (соціальних відмінностей). Система заходів або програма, розроблена без урахування цих відмінностей, може не відповідати інтересам та сподіванням ані жінок, ані чоловіків. Такий політичний курс не спроможний вчинити належного впливу.

У канадському суспільстві усі жінки та чоловіки — відмінні у життєвих можливостях, які залежать від расової належності, можливостей, місця проживання, сексуальної орієнтації та властивостей характеру. Слідування стереотипам у використанні гендерного аналізу дуже легко приводить у пастку. Надійний аналіз побудовано на даних та консультаціях.

Навіщо потрібен гендерний аналіз?

Невідповідність “гендерно-нейтрального” політичного курсу вимогам часу

Чому ми повинні аналізувати ситуацію на базі гендерного підходу, беручи до уваги відмінні впливи на жінок та чоловіків, замість того, щоби вдаватися до застосування гендерно-нейтрального аналізу, що зовсім не враховує гендерні відмінності?

Існує думка, згідно з якою рівність вважається однаковою ставленням до усіх, одним і тим самим чином, незалежно від особистих обставин. Така думка походить з переконання у тому, що усі люди вже рівні, й, тому, справедливим є однакове ставлення до усіх.

Проте такий підхід ігнорує відмінні фізичні, соціальні, економічні характеристики та життєвий досвід жінок та чоловіків, так само як і особливих груп жінок та чоловіків, таких як інваліди, представники корінного населення та видимих меншин.

Рівність означає забезпечення усім людям, незалежно від статі, раси або здібностей, однакового можливостей доступу до позитивних результатів політичного курсу, що проводиться.

Давайте з'ясуємо, що відбувається, якщо ви даєте двом людям по кошику полуниць кожному. Якщо один з них страждає на алергію на полуницю, а інший – ні, то вони не одержать рівної вигоди від такого ставлення. Ви не взяли до уваги їх відмінний інтерес. Рівне ставлення до них могло б означати вибір фруктів, якими вони могли б обидва втішитися, або дати їм відмінні види фруктів.

Відданість уряду цілям рівності

Уряд Канади взяв на себе міжнародні та національні зобов'язання з дотримання принципу рівності між жінками та чоловіками.

Розділи 15 та 28 Канадської хартії прав та свобод гарантують рівність між жінками та чоловіками та застосовуються до кожної федеральної програми та політичного курсу.

Канада підписала низку міжнародних конвенцій, що гарантують рівність між жінками та чоловіками та сприяють покращенню соціально-економічного статусу жінок.

Уряд Канади враховував зміни, що відбулися у соціальних ставленнях канадців до питання розподілу гендерних ролей. З минулого століття канадські жінки боролися за скасування перешкод на шляху їх повної участі у правовому, соціальному та економічному житті суспільства. Ця боротьба увінчалася багатьма успіхами та досягненнями, проте вона й надалі продовжується.

Пекінська платформа дій, прийнята одноставно 189 країнами на 4-ій Всесвітній Конференції ООН зі становища жінок в 1995 році, рекомендує дії з “інтеграції гендерних підходів у законодавство, програми та проекти; передбачає здійснення аналізу їх впливу на жінок та чоловіків до прийняття рішень з політичного курсу”

ООН, Платформа дій: Короткий виклад. (Нью-Йорк: Департамент інформування громадськості ООН, 1995).

72% канадців вважають гендерну рівність дуже важливим питанням. Лише 5% (1 з 20) вважають, що гендерна рівність – не важлива.

Мішель Сулліван та Крістін Чалмерз “Огляд суспільної думки” (Оттава: Канадська Мережа Політичних Досліджень, 1995), стор. 165.

Переваги застосування гендерного аналізу

Користь для уряду:

- ✓ Забезпечення рішень великою за обсягом інформаційною базою – аналітики та ті, хто приймає рішення, враховують значні соціальні та економічні чинники, які у протилежному разі могли б випустити з уваги.
- ✓ Урядові, міжнародні та національні зобов'язання виконуватимуться.
- ✓ Політичні курси, програми та законодавство навряд чи стануть предметом розглядів як такі, що не відповідають духу та букві Канадської хартії прав та свобод.
- ✓ Уряд уникне критики щодо того, що програми, політичні курси та законодавство чинять непропорційний негативний вплив на жінок.

Застосування гендерного аналізу також надзвичайно корисно для вас, управлінців та політичних аналітиків. Гендерний аналіз:

- ✓ сприяє вашому глибокому розумінню та узгодженню інтересів різних груп канадського населення при проведенні ваших програм та заходів;
- ✓ розширює ваші базові знання та ваші навички. Представники уряду, приватного сектора та місцевих організацій – усі висловили зацікавленість в опануванні цієї майстерності.

Як здійснювати гендерний аналіз

Гендерний аналіз – це збирання якісної інформації, розуміння гендерних тенденцій в економіці та суспільстві, використання цих знань для розв'язання потенційних проблем та пошуку рішень у важливій щоденній праці.

Будь-ласка, зверніться до *Рекомендацій з гендерного аналізу* для ознайомлення з тим, яким чином крок за кроком застосовувати гендерний підхід у процесі аналізу політичних курсів та їх розробок.

Розроблення державної політики та аналіз не статичні. Як аналітику вам можливо доводиться розробляти політичний курс для вирішення виявленої вами проблеми. Іноді ви можете опинитися у

групі розробників політичного курсу, програми чи законодавства, яка вимушена шукати рішення в рамках заданих параметрів – обіцянок, що надавалися в ході виборчих кампаній, або в межах інших директив. Вас можуть запитати про варіанти модифікації існуючої програми або політичного курсу з метою підвищення їх ефективності або економічного ефекту. У кожному з цих випадків, так само як і в будь-яких інших, гендерний аналіз буде корисним для вас.

Гендерний аналіз не виключає інших форм аналізу. Від вас не вимагається замінити ваш звичайний процес, проте потрібно, щоби гендерні чинники стали його частиною.

Гендер є інтегрованою частиною політичного процесу, а не додатком до нього.

Гендерний підхід до розроблення політичного курсу та планування програми – щось більше, ніж відповідь на контрольний перелік запитань. Він передбачає збирання як кількісних, так і якісних даних, вимагає піддавати сумніву базові припущення, та враховувати, яким чином соціальні та економічні чинники, що впливають на жінок та чоловіків, можуть позначитися на можливих результатах політичного курсу, над яким ви працюєте. Як політичний аналітик, ви відіграєте ключову роль у забезпеченні того, щоби політичні курси та програми відповідали та підтримували урядову відданість цілям рівності.

Цінності: визначення своєї ролі (місця) у процесі

Усі ми поділяємо певні цінності, та у нас є життєві сподівання, на яких засновані наші погляди на гендерні питання. Життєвий досвід може допомогти нам у розумінні цих проблем. Проте ми повинні усвідомлювати, що наш досвід відмінний від досвіду інших. Розділ про гендерні тенденції в економіці може допомогти вам зрозуміти, яким чином ваша соціально-економічна позиція може відрізнятися від інших або виявитися схожою з поглядами інших жінок та чоловіків. Яким чином ваш життєвий досвід та соціально-економічна позиція сформували ваші сподівання?

Дуже важливо усвідомлювати, що не усі жінки та не усі чоловіки однакові, що відмінності між групами жінок можуть бути значно більшими, ніж відмінності між жінками та чоловіками. Ми хотіли б дослідити гендерні тенденції, а не просто використати гендерні стереотипи. Відмінності існують між індивідами з точки зору:

- **їх расового досвіду**

Деякі люди пережили расизм та дискримінацію за ознакою етнічного або національного походження під час найму на роботу, просування по службі, пошуку житла, на вулицях або в школі. Жінки можуть мати досвід сексуального переслідування на додаток до расизму у цих галузях.

- **їх фізичної або інтелектуальної спроможності використовувати ресурси**

Інваліди стикаються з перешкодами, що посилюють труднощі у використанні ресурсів, дискримінацією та зневажливими зауваженнями на свою адресу. Середній рівень доходів жінок-інвалідів значно нижчий у порівнянні з аналогічним чоловіків-інвалідів¹. Жінки-інваліди більш імовірно, ніж інші жінки, стають мішенню для сексуального нападу через свою підвищену вразливість².

- **їх досвіду як жертв насильства**

Досвід та страх фізичного та сексуального насильства впливає на людей по-різному, проте може мати тривалі фізичні, психологічні та, як підсумок, економічні наслідки.

- **їх родинного оточення/ системи підтримки**

Іноді родина, ролі моделі, наставники або мережа друзів та колег можуть бути дівчачими інструментами у подоланні людьми перешкод та конструктивною допомогою на шляху до успіху. Деякі сім'ї, однолітки, члени муніципальної ради та інші офіційні особи й надалі дотримуються традиційних поглядів на дівчаток та хлопчиків.

- **того, чого інші очікують від них**

Культурні та сімейні чинники впливають на ролі людей та на уявлення про себе. Гендерні ролі відрізняються у різних культурах. Засоби масової інформації та народна культура також відіграють роль у формуванні сподівань дівчаток та хлопчиків.

- **доходів**

Для жінок з малозабезпечених верств важко розірвати замкнене коло бідності. Існують економічні перешкоди для освіти та отримання фаху. Більшість малозабезпечених у Канаді – жінки³.

¹ Середній дохід жінки-інваліда у віці 15–34 роки становить 70% від середнього доходу чоловіка-інваліда, а у віковій групі 35–64 роки відповідно становив 56% від середнього доходу чоловіка-інваліда. Статистика Канади, *Жінки у Канаді: Статистична доповідь*. — стор. 166.

² 40% жінок-інвалідів, які взяли участь в опитуванні 1988 року, заявили, що зазнавали сексуального або фізичного насильства: Канадська комісія з проблем насильства щодо жінок. *Змінюючи ландшафт: Скінчити з насильством – домогтися рівності* (Оттава: Міністр постачання та служб). — стор. 68.

³ В 1993 році 53% від усіх малозабезпечених у Канаді – жінки. Середньорічний до вирахування податків дохід становив \$16 500 або 58% середнього доходу чоловіка (\$28 600). Кожна з п'яти канадських жінок – малозабезпечена. Особливу групу ризику складають самотні літні та самотні молоді жінки, жінки – самотні батьки, жінки-інваліди та жінки-представниці корінних народів. Статистика Канади, *Жінки у Канаді: Статистична доповідь*. — стор. 84-85, 153, 166.

● місця проживання

Сільські жінки та жінки-фермери часто несуть додатковий тягар відповідальності та мають гірший доступ до ресурсів. Багато жінок-фермерів працюють у три зміни: оплачувана робота на фабриці, неоплачувана – на фермі та по догляду за дитиною. Позиція урядів мимоволі віддзеркалювала ставлення суспільства до чоловічої роботи як до первинної, чи то у сільському господарстві, чи то у монопромислових містах. Наприклад, у рибальському селищі чоловіки становлять більшість рибалок, а жінки – переважно працівники переробного підприємства. Якщо рибальство зазнає кризи, усі втрачають роботу, проте допомога, як правило, спрямовується переважно чоловічому населенню. У гірничовидобувних селищах (громадах) більшість чоловіків – гірники, а жінки працюють в обслуговуючих сферах виробництва, що підтримують життєдіяльність міста. У момент спаду видобутку обидві сфери втрачають робочі місця, але деякі форми допомоги можуть бути доступні лише гірнякам.

Той факт, що багато жінок та чоловіків стикаються з перешкодами, не означає, що вони стають жертвами. Деякі долають феноменальні перешкоди винахідливо, творчо, енергійно та мужньо. Ми обговорюємо ці проблеми сьогодні, тому що чимало канадців й надалі енергійно та завзято заперечують ті структурні перешкоди, які заважають їх повноцінній громадянській участі у житті суспільства.

Чи завжди ґендер є чинником?

На перший погляд здається, що деякі політичні кроки не потребують застосування гендерного підходу. Проте, те, що може вбачатися очевидним на першому етапі аналізу, може знадобитися на наступних.

Й надалі ставте гендерні запитання протягом усього процесу. У деяких випадках гендерні проблеми можуть відігравати головну роль у політичному курсі. В інших випадках вони виявляться менш важливими для досягнення результатів, проте їх вплив відіб'ється пізніше⁴.

**Урахування в державній політиці
гендерних тенденцій в економіці**

У цьому розділі визначаються деякі гендерні тенденції в соціально-економічних сферах та їх врахування в політичних курсах МРЛРК. Пам'ятайте, що не всі жінки та чоловіки підпадають під визначення середньостатистичного показника для гендерної характеристики. Проте й надалі спостерігаються суттєві гендерні тенденції, обумовлені відмінними гендерними ролями та уявленнями.

Заробітна плата

Жінки заробляють 70% від рівня заробітку чоловіків за повної зайнятості протягом року.⁵ Жінки-інваліди, представниці корінного населення та національних меншин заробляють навіть менше, ніж середньостатистична канадка.⁶ Не існує жодної професії, де середній зарібок жінок перевищував би чоловічий, навіть у сферах з переважно жіночою зайнятістю (секретарі, вчителі тощо).⁷

ООН визнала Канаду першою в світі за показником людського розвитку. Коли було запроваджено критерій, що характеризує становище жінок в країні, Канада опинилася на другому місці. ООН. Доповідь про розвиток людини, 1996.

Аналіз *Статистики Канади* засвідчив, що основним чинником розвитку рівня заробітків жінок та чоловіків є наявність дітей, а не віковий ценз.⁸

Вважається, що жінка несе першочергову, першорядну відповідальність за догляд за дітьми, тоді як чоловіки не страждають від втрат у заробітках, маючи сім'ю. Відповідно до дослідження, проведеного під егідою ООН, Канада посідає 47 місце з 55 країн світу, в яких проаналізовано рівень жіночої зарплати щодо чоловічої. Канада опинилася позаду усіх індустріально розвинених країн, в

⁴ Міністерство у справах жінок Канади. *Гендерний аналіз: Керівництво до стратегії* (Оттава: Міністерство у справах жінок Канади, 1996).

⁵ Статистика Канади, Заробітна плата чоловіків та жінок 1994 (Оттава: Міністр промисловості, 1995). – стор. 42-43.

⁶ Статистика Канади, *Жінки у Канаді: Статистична доповідь*, 3-є видання (Оттава: Міністр промисловості, 1995). – стор. 138, 152, 166.

⁷ Статистика Канади, Заробітна плата чоловіків та жінок 1994 (Оттава: Міністр промисловості, 1995). – стор. 42-43.

⁸ Статистика Канади. *З плином часу... Використання часу канадцами* (Оттава: Міністр промисловості, 1995). – стор. 22.

тому числі свого найкрупнішого торговельного партнера, її випередили багато країн, що розвиваються.⁹

Можливі висновки/рекомендації: При розробці чи реформуванні програми, виданні публікацій або іншого продукту чи пропозиції послуг, що потребують оплати за доступ до них, потрібно розглянути становище цільових груп та зрозуміти, чи зможуть вони оплатити ці продукти та послуги. Висока плата може невинувато порушити доступ жінок до програм, продукту чи послуг. Політичні курси, що сприяють гармонізації робочих та сімейних обов'язків, принесуть користь усім батькам, особливо виграють ті, хто в першу чергу відповідальний за виховання дітей.

Професійна сегрегація

- ✓ Жіноча зайнятість порівняно з чоловічою й надалі обмежена колом професійних занять.
- ✓ В 1994 році приблизно 70% жінок, які працюють за наймом, як і раніше були зосереджені у малому сегменті галузей з домінуючою жіночою зайнятістю: охорона здоров'я, середня освіта, торгівля, послуги, секретарські та канцелярські працівники, проти 31% найманих працівників-чоловіків у цих сферах. Жінки у переважній більшості присутні на ринку праці з гіршими умовами найму – частковою зайнятістю, тимчасовою роботою та роботою за контрактом.¹⁰ 69% усіх частково зайнятих працівників в Канаді – жінки.

В 1994 році понад чверть усіх працюючих за наймом жінок були зайняті частково порівняно з 9% чоловіків. Деякі жінки віддають перевагу частковій зайнятості через сімейні обов'язки, але понад третини жінок, зайнятих частково, заявляли, що вони віддали б перевагу повній зайнятості, але не можуть знайти такої роботи.¹¹

Зміни на ринку праці по-різному можуть позначитися на чоловіках та жінках, що обумовлено професійно відмінною концентрацією чоловіків та жінок та різним терміном перебування на посадах. Концентрація жінок у секторі часткової зайнятості та на ринку праці з гіршими умовами найму негативно впливає на доступ до допомог.

Запропоновані висновки/рекомендації: нестандартні способи в політиці зайнятості матимуть наслідки для більшої кількості жінок, ніж чоловіків. Програми, які потребують тривалого часу або повної зайнятості робочої сили, можуть виявитися не настільки корисними для жінок, як для чоловіків. Відмінне ставлення до категорій працівників тих сфер, де домінують жінки, також може мати юридичні наслідки: юриспруденція в Великій Британії встановила, що більш низька погодинна оплата праці за часткову зайнятість дискримінує жінок та порушує законні положення про рівність.¹²

Освіта

Наплив жінок на оплачуваний ринок праці та в сферу вищої освіти – найзначніші зміни в економіці цього століття. Жінки наразі становлять більшість студентів в Канаді.¹³ Старіння населення суттєво впливатиме на досягнення в освіті робочої сили. Проте Канада перебуває позаду промислово розвинених та більшості країн, що розвиваються, за представництвом жінок серед студентів в сферах точних наук та інженерної справи. Це може мати значний вплив на канадську конкурентноспроможність, оскільки половина населення не зайнята в високотехнологічних галузях ринку праці з кращими умовами найму. За оцінками, понад половина робочих місць, які створюватимуться, потребуватимуть більш, ніж 16-річної освіти або професійної підготовки. Хоча освіту здобувають більше жінок, ніж раніше, чоловіки й надалі складають дві третини аспірантів, що претендують на кандидатський ступінь.

Гендерна сегрегація в освіті: Міжнародний прогноз

Частка жінок (у відсотках) серед студентів, що навчаються на відділеннях природничих наук, інженерних професій та сільськогосподарських спеціальностей, 1992

Франція 34	Італія 33
Малайзія 32	Алжир 32
Ізраїль 32	Бразилія 31
Австралія 30	Індія 27
Німеччина 25	Саудівська Аравія 25
Таїланд 23	Канада 20
Велика Британія 24	

ЮНЕСКО, Доповідь про світову освіту 1995 (Оксфорд: видання ЮНЕСКО), Додаток 111, Таблиця 9, стор. 150-153.

⁹ ООН. Доповідь про розвиток людини 1995 (Оксфорд: Оксфорд Юніверсіті Прес, 1995). – стор. 36.

¹⁰ Харрі Кран “Нестандартна робота на підйомі. Прогнози щодо праці та доходів”. Статистика Канади, зима 1995. – стор. 35-42.

¹¹ Статистика Канади, *Жінки у Канаді: Статистична доповідь*. – стор. 65-66.

¹² Шарф, Ширлі Анне “Огляд законодавства про часткову та нетипову зайнятість та мінімальну оплату праці в обраних країнах, неопублікований документ (Оттава: Новація та інструкції, законодавство та дослідження”, Міністерство розвитку людських ресурсів, 1995, стор. 111.

¹³ Джозе Норманд “Освіта жінок в Канаді” // Канадські соціальні тенденції. - № 39, зима 1995. – стор. 19.

Можливо, через сімейні обов'язки жінки у віці після тридцяти років частіше прагнуть вищої освіти, ніж чоловіки; вони також воліють, на відміну від чоловіків, відвідувати школу не повний час. Дуже важливо пам'ятати, що більшість канадців (60%), як і раніше, не мають жодної формальної освіти після закінчення середньої школи. В 1992 році жінки склали лише 1% людей, залучених в найтриваліші п'ятнадцятирічні програми професійної підготовки.¹⁴

Запропоновані висновки/рекомендації: Відмінні зразки чоловічої та жіночої освіти пов'язані з системою студентської позики, стосуються учбової відпустки та молодіжної політики. Більш високий рівень гендерної сегрегації в сфері освіти в Канаді безпосередньо впливатиме на нашу здатність конкурувати на глобальному ринку праці.

Доходи домогосподарств

Наразі між жінками та чоловіками при спільному проживанні розвиваються взаємовідносини рівного партнерства: обидві сторони приймають спільні економічні та інші рішення. Проте це не властиво для певної частки жінок, які перебувають під економічним контролем та/або переживають фізичне насильство з боку чоловіка-партнера.¹⁵ Деякі жінки не мають жодного доступу до доходів інших членів сім'ї або домогосподарства.¹⁶

Запропоновані висновки/рекомендації: Право на допомогу за програмою на основі майнового цензу вимагатиме від жінок (які заробляють в середньому менше, ніж чоловіки) сплати внесків. Разом з цим жінки, як правило, виявляються у невідповідному становищі щодо програми, за яку вони платять. Жінки можуть втратити кошти на своїх рахунках. Пропозиція про допомогу для літніх людей – приклад урахування урядом питання про доступ кожного партнера до доходів домогосподарства. Ця пропозиція, хоча й має на увазі доходи подружжя як підставу для визначення права на допомогу за даною програмою, передбачає розподіл допомоги навпіл, та разом з тим – окремі чеки для забезпечення кожному членові подружжя доступу до нього.

Неоплачувана праця

Домашні обов'язки чоловіків зросли за останні декілька десятиліть. При цьому на жінок припадає лівова частка роботи у домашньому господарстві та по догляду за дитиною, навіть з урахуванням традиційно чоловічих занять, таких як: ремонт оселі, або роботи поза оселею.¹⁷ В 1994 році понад половина (56%) жінок з дітьми у віці до трьох років також працювали за наймом.¹⁸ Деякі жінки впродовж певної частки свого життя залишаються вдома для ведення домашнього господарства та догляду за дітьми, а пізніше намагаються знову повернутися на роботу.¹⁹ Водночас безробітні жінки, які не працювали за наймом щонайменше протягом п'яти останніх років, працевлаштовуються скоріш, ніж чоловіки з цієї категорії.²⁰

Жінки, які працювали за наймом, значно частіше, ніж чоловіки, були відсутні на роботі з причин своїх сімейних обставин.²¹ Такий нерівний поділ тягаря неоплачуваної роботи має прямі економічні наслідки для жінок з огляду на доходи, пенсійні накопичення, відпустки та можливості повернення на ринок праці, балансу робочих та сімейних обов'язків, просування по службі, кар'єрних можливостей.

Запропоновані висновки/рекомендації: Будь-який курс чи програма, спрямовані на гармонізацію робочих/службових та сімейних обов'язків, зробить свій внесок у справу покращання економічної рівності між жінкою та чоловіком.

¹⁴ Усі статистичні дані у цьому параграфі наводяться з праці Норманда, стор. 17, 19, 21.

¹⁵ В 1993 році результати опитування 12 300 канадських жінок засвідчили, що 29% жінок, які були одружені або перебували в цивільному шлюбі, зазнавали фізичного або сексуального насильства з боку своїх партнерів. Правопорушення кваліфікувалися як напади, зґвалтування, що підпадали під статті про відповідальність за Кримінальним кодексом. Див.: *Карен Роджерс* "Дружини, які зазнають насильства в Канаді" // Канадські соціальні тенденції, осінь 1994, стор. 3-8.

¹⁶ 10% жінок, які проживають з чоловіками-партнерами, були позбавлені доступу до сімейних доходів. У деяких випадках від жінок приховувалися сімейні доходи. Там само, стор. 5. Про "унітарну модель поведінки" дивись: *Шеллі Фірс, Пітер Бартон* (Міністерство економіки, Далхаш Університет) "Колективна модель сімейної поведінки: висновки для економічної політики". Доповідь з економічної рівності, підготовлена для Семінару з економічної рівності, листопад 29-30, 1993. (Оттава, Міністерство у справах жінок, Канада, 1993). – стор. 183-195.

¹⁷ Див.: Статистика Канади. З плином часу... Використання часу канадцами (Оттава: Міністр промисловості, 1995). В 1990 році у 52% родин з роздільною власністю, в яких обидва партнери працювали за наймом повний робочий день, жінка-партнер відповідала за всю щоденну роботу по дому, а в 28% таких родин – дружини виконували основну роботу по дому. Домашні обов'язки подружжя розподіляли в 10% родин, а в 10% родин чоловік був єдиним або основним відповідальним за роботу по дому. Катрін Маршал "Працюючі батьки та розподіл домашньої роботи", Перспективи праці та доходу, осінь 1993, стор. 26.

¹⁸ Статистика Канади, *Жінки в Канаді: Статистична доповідь*. – стор. 26.

¹⁹ В 1992 році 96% з 3,4 млн. людей, які назвали роботу по дому своїм основним заняттям, були жінками. Вони склали 30% усього дорослого населення. Мері С'ю Деверо "Час, використаний канадцами в 1992 році" / Канадські соціальні тенденції. – Осінь 1993. – стор. 15.

²⁰ Статистика Канади. *Жінки в Канаді: Статистична доповідь*. – стор. 68.

²¹ Там само. – стор. 89.

Завдяки гендерному аналізу була вдосконалена, наприклад, програма, за яку відповідає Міністерство розвитку людських ресурсів, що включила у Канадський пенсійний план положення про “перевірвання стажу у зв’язку з доглядом за дитиною”... Один з батьків, що малозабезпечені, або той, що не мав заробітків у період виховання дитина до семирічного віку, може подати заяву на включення цих років, раніше не врахованих при розрахунку допомог за Канадським пенсійним планом. Це положення визнає та враховує специфіку жіночої зайнятості.

Інший приклад – положення про страхування зайнятості, що відкриває доступ до діючих допомог із зайнятості особам, що отримують впродовж п’яти років допомоги з материнства або батьківства. Це положення вплине на багатьох тих, хто повертається на ринок праці.

Самотні батьки (неповні сім’ї)

Чотири з п’яти самотніх батьків в Канаді є жінками. В 1991 році неповні сім’ї, в яких єдиним годувальником була жінка, склали 16% від усієї кількості сімей з дітьми в Канаді.²²

60% неповних сімей з жінкою – єдиним годувальником, були малозабезпеченими; в них нараховувалося 42% всіх дітей, які жили в сім’ях з низькими доходами.²³ Середній дохід неповної сім’ї з жінкою – єдиним годувальником був на \$12 100 меншим порівняно з доходом неповної сім’ї з чоловіком – єдиним годувальником.²⁴

8% всіх жінок-інвалідів – матері-одиначки.²⁵ Серед представників корінних та малих народів матері-одиначки трапляються вдвічі частіше, ніж серед жіночих груп.²⁶

Запропоновані висновки/рекомендації: З метою скорочення дитячої бідності та покращання добробуту та продуктивності робочої сили та потенційної робочої сили, потрібно враховувати труднощі, з якими стикається ця величезна група сімей. Низький дохід означає менший доступ до будь-якої програми, що передбачає платність послуг, витрати на транспорт, видатки на наднормовий догляд за дітьми. Пошук роботи або пошук робочого місця з кращими умовами найму потребує відповідних витрат на належний одяг для роботи або обладнання, видатків на транспорт, догляду за дітьми або послуг для підготовки “резюме”.

Удосконалена допомога у наданні студентських позик для часткової оплати навчання, виплати позик у залежності від рівня доходу – приклади, що свідчать про перегляд політики Міністерства розвитку людських ресурсів Канади. Воно розробило програму, що надала деяким неповним сім’ям можливість отримання допомог. Інший приклад – програма *Національна ініціатива партнерства для здобуття середньої освіти* – спрямована на надання допомоги підліткам, які мають дітей, для завершення ними освіти в середній школі. Міністерство розвитку людських ресурсів також налагодило партнерські відносини з представниками провінцій для розширення можливостей найму для отримувачів соціальних допомог через демонстраційний проект “Робочі місця Нью-Браунсвіка”, що впливає на значну частину матерів-одиначок.

Насильство

Згідно з офіційними повідомленнями про правопорушення чоловіки та жінки рівною мірою є жертвами.²⁷ Проте аналіз Статистики Канади свідчить, що при врахуванні офіційно незареєстрованих правопорушень²⁸ рівень жінок-жертв насильства є вищим, ніж чоловіків. Жінки становлять особливо уразливу групу для певних форм насильства. Вони вчетверо частіше, ніж чоловіки, стають жертвами сексуального переслідування на роботі.²⁹ Аналіз Статистики Канади свідчить: 23% канадських жінок (2,4 млн. жінок) зазнавали у своєму житті сексуального переслідування, пов’язаного з їхньою роботою, а 18% з цього числа були вимушені вступити в сексуальні відносини під страхом втрати роботи або погіршення умов найму.³⁰

Жінки страждають від більш високого ступеня ризику стати жертвою сексуального нападу, що важко позначається на всіх сферах їхнього життя, в тому числі трудовому житті та доступі до про-

²² Статистика Канади, *Жінки у Канаді: Статистична доповідь*. – стор. 18.

²³ Дані за 1993 рік. Статистика Канади, *Жінки у Канаді: Статистична доповідь*. – стор. 85.

²⁴ Дані за 1993 рік про неповні сім’ї, в яких один з батьків віком до 65 років. Там само. – стор. 84.

²⁵ Серед інвалідів у віковій групі 15-64 роки 10% жінок та 2% чоловіків – самотні батьки. Статистика Канади, *Жінки у Канаді: Статистична доповідь*. – стор. 164.

²⁶ В 1991 році 15% жінок – представниці корінного населення у віці до 65 років були матерями-одиначками порівняно з 2% аналогічної групи чоловіків. Там само. – стор. 149.

²⁷ Статистика Канади. “Кримінальна статистика” // Дейлі. – Серпень 2, 1995.

²⁸ Статистика Канади. Дані розслідування фактів // Юрстат 16, (9), Липень, 1996.

²⁹ *Ангус Рейд/Саузем* Ньюз опитування з сексуального переслідування. Оприлюднено 9 листопада 1991 року. Опитування засвідчило, що 37% жінок проти 10% чоловіків, які працювали коли-небудь поза домівкою, заявили, що вони зазнавали сексуального переслідування на робочому місці.

³⁰ *Джонсон Холлі* “Сексуальне переслідування на роботі”. Прогнози з праці та доходу. – Зима 1994. – стор.11.

грам.³¹ Хоча багато людей пов'язують небезпечні робочі місця з професіями, де домінують чоловіки, проте деякі працівники в сферах, де переважає жіноча праця, також зазнають високого ступеня ризику фізичного насильства на робочому місці. До них слід віднести такі професії як медсестри, вчителі та обслуговуючий персонал (іноземці).³²

Чоловіки складають більшість жертв самогубств у Канаді, проте жінки втричі частіше порівняно з чоловіками зазнають ризику бути вбитими їхнім подружжям-партнером.³³ За оцінками, 129 000 жінок не вийшли на роботу щонайменше один день на рік через пошкодження, завдані внаслідок фізичного чи сексуального насильства. Це призводить до втрати заробітків, сума збитків яких становить понад 7 млн. доларів на рік.³⁴ Жінки більш стурбовані та побоюються за свою безпеку, ніж чоловіки,³⁵ що може позначитися на їхній мобільності та виборі місця роботи.

Запропоновані висновки/рекомендації: Положення про вилучення осіб, які “добровільно залишили” свої робочі місця через сексуальні переслідування, з переліку караних за відмову від найму відповідно до U1 (наразі E1) – є прикладом того, що Міністерство розвитку людських ресурсів Канади (МРЛРК) при реформуванні своєї програми взяло до уваги уразливість жіночої групи, що зазнає насильства.

З урахуванням того, що насильство може бути перешкодою для працевлаштування з багатьох причин, успішна модель МРЛРК програми працевлаштування для жінок, які зазнали насильства “Мости”, була адаптована для застосування у Вікторії та Калгарі при фінансуванні Міністерством охорони здоров'я Канади. Співзасновником програми у Вікторії виступило Міністерство праці, професійної підготовки та навчання провінції Британська Колумбія. Для реалізації таких програм було створено відповідне *Керівництво*.

Літні та малозабезпечені

Понад половина літніх самотніх канадок – малозабезпечені, тоді як менше третини самотніх літніх чоловіків відносяться до цієї категорії за доходами.³⁶ Сьогоднішні літні канадки в період свого репродуктивного віку повністю займалися обслуговуванням сім'ї, що вважалось їхньою повною зайнятістю.

Період очікуваної тривалості життя для жінок перевищував чоловічий на 6 років.³⁷ В 1995 році в Канаді 57% населення у віковій групі старше 65 – жінки.³⁸ Як підсумок, значна група літніх самотніх жінок має незначні пенсійні накопичення на власних рахунках. Вони вимушені значною мірою покладатися на систему забезпечення по старості та гарантований додатковий дохід.³⁹ У жінок більш молодшого віку інші перспективи, ніж у їхніх бабусь. Безпрецедентна кількість жінок залучена до навчання в університетах та на ринку праці. Майже немає різниці у зарплаті неодружених молодих чоловіків та незаміжжених жінок у віці до 25 років. Проте з моменту, коли жінки та чоловіки заводять дітей, традиційні гендерні ролі іноді відроджуються, й за усталеними уявленнями жінки повинні нести основний тягар неоплачуваної роботи по дому та по догляду за дітьми, навіть у разі їхньої повної зайнятості поза домівкою.

Поки зберігатиметься таке становище, нерівний гендерний розподіл пенсійних накопичень відтворюватиметься сам собою для прийдешніх поколінь, хоча розрив може бути й не настільки величезним, як це спостерігається для сучасного покоління літніх жінок. В 1993 році менше половини жінок-працівників на противагу понад 50% чоловіків-працівників були охоплені планами пенсійного забезпечення за місцем роботи. В 1992 році 61% жінок віком від 18 до 64 років брали участь в Канадському пенсійному плані порівняно з 75% чоловіків. В 1992 році лише одна з п'яти жінок-

³¹ В 1993 році показник сексуального нападу на жінок у віці понад 15 років складав 29 на 1000. В цьому ж році аналогічний показник для чоловіків був настільки низьким, що виявився статистично незначним. Статистика Канади. Тенденції кримінальних жертв: 1988-93. – Юрстат, (1994), том 14, № 13, стор. 16.

³² Наприклад, дослідження ІС середнього медичного персоналу в 1990 році виявило, що протягом попередніх 5 років 72% обстежених медсестер були налякані або зазнавали насильства. 63% з них вдарили ногою, а 79% зазнали різних ударів. Деяких жінок було схоплено, налякано або вони зазнали усних образ. Схожі дослідження проводились в Нью-Брунсвіку та Саскачевані. Канадська комісія з насильства щодо жінок. *Змінюючи ландшафт: Скінчити з насильством – домогтися рівності* (Оттава: Міністр постачання та служб). – стор. 42-43.

³³ Статистика Канади. “Самогубство в Канаді 1995”, Юрстат 16 (11) 1996. В 1995 році 67% жертв самогубств – чоловіки. 69% жінок проти 21% чоловіків втратили життя від рук своїх партнерів.

³⁴ *Лорейн Грейвз, Олена Ханківські, Джоан Кінгстон-Рейчерз*. Вибрані вартісні оцінки насильства щодо жінок (Лондон, Онтаріо: Центр досліджень з проблем насильства щодо жінок та дітей. Університет Західного Онтаріо, 1995). – стор. 17.

³⁵ Статистика Канади. Тенденції кримінальних жертв: 1988-93. – Юрстат, (1994) том 14, № 13, стор. 16.

³⁶ Статистика Канади. *Розподіл доходів за розмірами в Канаді*. 1994. (Оттава: Міністр промисловості, 1995). – Таблиця 27.

³⁷ Статистика Канади. *Жінки в Канаді: Статистична доповідь*. – стор. 32.

³⁸ Статистика Канади. *Огляд робочої сили*. –1995.

³⁹ В 1993 році 62% доходів жінок у віковій категорії понад 65 років надходили від трансфертних платежів порівняно з 47% доходів аналогічної групи чоловіків. Статистика Канади. *Жінки у Канаді: Статистична доповідь*. – стор. 32.

платників податків та один з трьох чоловіків внесли внески до КК5Р. Розміри внесків жінок через низькі заробітки мають тенденцію до зменшення порівняно з чоловічими.⁴⁰

Запропоновані висновки/рекомендації: Зміни у будь-якій програмі пенсійного доходу повинні розглядатися в світлі того факту, що більшість літніх людей – жінки. Вони менше, ніж чоловіки, охоплені приватною пенсією або пенсійним забезпеченням за рахунок наймодавців.

Дискримінація за статевою ознакою

Деякі жінки, як і раніше відчувають відверту дискримінацію за статевою ознакою, незважаючи на те, що побудовані на гендерному підході структури нашого суспільства звільнені від системних перешкод для повної участі жінки у соціальному та економічному житті. В 1994 році дискримінація за статевою ознакою – одна з найпоширеніших причин подання скарг на адресу Канадської комісії з прав людини.⁴¹ Стереотипи про здібності жінок та їхні рольові функції заважають жінкам просуватися як у нетрадиційних, так і в традиційних сферах зайнятості. Наприклад, жінці зі спеціальною технічною освітою та більшим практичним стажем роботи у даній галузі ставилося запитання під час співбесіди щодо технічної посади: “Чи не лякає вас міць обладнання та інструментів?”

Інший випадок: керівник заявив своїй підлеглий жінці, що, якщо б він був її чоловіком, то побив би її “до смерті”. Деякі жінки, які прагнуть змінити традиційні секретарські заняття та отримати посаду, що відповідає їхнім навичкам та освіті, стикаються з необрунтованими перешкодами. Традиційна роль жінки по догляду за дітьми може або перебільшуватися, або не братися до уваги на шкоду кар’єрним можливостям. Наприклад, керівник сказав одній жінці, що вона повинна присвячувати більше часу дому та своїй дитині, замість того, щоб домагатися просування по службі; ще одна канадка отримала негативну оцінку за те, що скористалася своїм законним правом на відпустку по догляду за своєю хворою дитиною.⁴²

Дискримінація за статевою ознакою поглиблюється іншими її формами. Наприклад, незважаючи на те, що жінки – представниці національних меншин частіше, ніж інші канадки, здобувають університетський диплом, вірогідність посісти професійні та менеджерські посади для них нижча, аніж для інших.⁴³ Частково це можна пояснити системними чинниками, такими як: недоліки у практиці визнання іноземних дипломів, наявність вимоги з боку наймодавців володіти канадським досвідом тощо. Водночас певні групи також страждають від невідповідності їхньої кваліфікації реальним посадовим можливостям.⁴⁴

Запропоновані висновки/рекомендації: Неприпустимість гендерних стереотипів впливає на кожний аспект роботи Міністерства розвитку людських ресурсів Канади: від партнерства з наймодавцями та іншими учасниками процесу розроблення та реформування політичних курсів до фінансування інноваційних стратегій з розвитку ринку праці, забезпечення відповідною інформацією про розроблення молодіжних програм та розвитку політичних курсів з проблем людських ресурсів в рамках міністерства.

Підприємці

За останні роки фіксується зростання кількості жінок, які почали свою справу та беруть участь у розвитку малого підприємництва. В період 1981-1994 рр. кількість жінок-власників справи та таких, які почали власний бізнес, подвоїлася, що призвело до створення великої кількості робочих місць.⁴⁵

В 1995 році жінки становили 32% працюючих за наймом в Канаді, та 22% — власників компаній, зареєстрованих як юридичні особи.⁴⁶ Згідно з дослідженням, проведеним Канадською федерацією незалежного бізнесу, жінки-власниці бізнесу мають значно більшу вірогідність отримати відмову у кредитуванні від фінансових установ порівняно з чоловіками-власниками, навіть у випадках наявності аналогічної власності: власність порівнювалась за такими характеристиками як розмір

⁴⁰ Уся інформація про пенсії взята зі “Статистика Канади. Жінки у Канаді: Статистична доповідь.” — стор. 89.

⁴¹ Комісія з прав людини. Щорічна доповідь 1994. (Оттава: Міністр постачання та служб, 1995). — стор. 88.

⁴² Усі ці специфічні приклади з федеральної державної служби представлено в Комісії з перешкод для жінок на державній службі. *У підпорядкуванні начальника.* — том 1 (Оттава: Міністр постачання та служб, 1990). — стор. 60-83.

⁴³ В 1991 році 15% жінок – представниць національних меншин та 9% канадок в цілому мали університетську освіту. 13% жінок – представниць національних меншин проти 16% інших канадок працювали на професійних посадах. Крім того, 6% жінок – представниць національних меншин та 8% інших канадок посіли управлінські посади. Це всупереч тому фактові, що канадки – представниці національних меншин прагнуть здобути ступені в науці, управлінні бізнесом та охороні здоров’я, а інші канадки досягають ступенів в освіті, рекреації та консульстванні. Статистика Канади. *Жінки у Канаді: Статистична доповідь.* — стор. 136-137.

⁴⁴ *Кришна Пендакур та Раві Пендакур* “Колір грошей: диференціація заробітків серед етнічних груп в Канаді” (Оттава: Департамент спадкування, стратегічного дослідження та аналізу, 1996).

⁴⁵ Канадська федерація незалежного бізнесу. *Подвійний стандарт: проблеми фінансування, що постають перед жінками-власницями бізнесу* (Торонто: Канадська федерація незалежного бізнесу, 1995). — стор. 1.

⁴⁶ Статистика Канади. *Щорічні показники трудових ресурсів 1995* (Оттава: Міністр промисловості, 1996). — Таблиця 13. — стор. В-37.

бізнесу, вік, сфера діяльності, обсяг продаж та іншими показниками.⁴⁷ У разі фінансування за одних і тих самих характеристик жінки-підприємці платять більш високі відсоткові ставки за кредит, ніж їхні колеги-чоловіки.⁴⁸ Деякі ділові жінки та чоловіки вважають, що не існує дискримінації за статевою ознакою у сфері кредитування, проте систематизований аналіз свідчить, що вона є. Жінки – представниці корінного населення, які володіють власним бізнесом, стикаються з більшими ніж чоловіки труднощами на старті своєї справи, їхній доступ до кредитних ресурсів значною мірою ускладнено.⁴⁹

Запропоновані висновки/рекомендації: Стратегії підприємництва та створення нових робочих місць виграють від визнання жіночих інтересів та успіху у відкритті бізнесу, так само як від усвідомлення реальності існування специфічних перешкод для жінок як групи, що стикається з перешкодами у цій сфері. Діяльність фінансових установ регулюється федеральним урядом, що створює можливості для партнерства у вирішенні проблеми дискримінації за статевою ознакою у справі доступу до кредитів.

Типові запитання

У цьому розділі наводяться типові запитання про гендерний аналіз, про жінок та чоловіків у трудових ресурсах. Зателефонуйте у Жіноче бюро для подальшої інформації. Деякі з цих запитань можуть здаватися простими, проте тут немає жодного запитання, яке не лунало б на практиці.

Про аналіз на основі гендерного підходу

Коли говоримо про гендерний аналіз, чому ми головним чином обговорюємо проблему покращання соціально-економічного статусу жінок? Гендерний аналіз спрямований проти чоловіків?

Гендерний аналіз розглядає соціально-економічні дані про обидві статі – жінок та чоловіків. Якщо не представлені обидві гендерні групи, не можуть бути дійсними та вагомими як порівняння, так і висновки. Коли ми дійсно знайомимося з соціально-економічними даними, обробленими в світлі статевої відмінностей, то бачимо, що в середньому чоловіки мають більш високі доходи порівняно з жінками, а також те, що жінки виявляються у невикладному становищі внаслідок виконання своїх соціальних ролей та хибної оцінки цих ролей у суспільстві. Проте гендерний аналіз висвітлює й випадки невикладного соціально-економічного становища чоловіків, наприклад, наявність більшості чоловіків серед безпритульних. Сутність гендерного аналізу полягає у повному виявленні політичних наслідків, а не в тому, щоби сприяти піднесенню або приниженню позицій однієї з сторін.

Чи не означає це те, що гендерний аналіз зводиться до “жіночого питання”? Чи не розглядає він гендер за рахунок расового або соціально-економічного статусу, або інших чинників?

Ні. Аналіз на основі гендерного підходу означає дослідження потенційних впливів політичного курсу на чоловіків та жінок додатково, а не нагає інших чинників. Гендерний аналіз розширяє та поглиблює аналіз, а не обмежує його. Він визнає, що гендер, так само як і соціально-економічний статус, раса, здібності, географічне становище тощо є важливим чинником у нашій соціально-економічній структурі. Щоб зрозуміти ці чинники та врахувати їх, потрібно мати якісну інформацію про реальні усіх канадців та про можливі наслідки політичних курсів для них.

Чи не є гендерний аналіз інструментом прощтовхування інтересів?

Гендерний аналіз розглядає дані та описує соціально-економічний контекст. Він не прощтовхує рішення, проте надає можливість тим, хто приймає рішення, враховувати потенційно відмінний вплив на жінок та чоловіків при виборі варіантів політичного курсу. Гендерний аналіз дозволяє уникнути дорогих та делікатних, сумнівних невідповідностей Хартії та інших наслідків непередбачуваних підсумків.

Чи не нав'язує гендерний аналіз спеціальну думку урядові та суспільству?

Гендерний аналіз не є прощтовхуванням певної думки, такої як інтереси лобістської групи. Хоча позиції організацій можуть, напевно, аналізуватися, гендерний аналіз просто не сприймає ці погляди без сумнівів. Це дослідження та аналіз, що враховує інтереси як жінок, так і чоловіків із застосуванням розмаїття кількісних та якісних даних.

Жінки та чоловіки в Канаді протягом багатьох десятиліть змагалися за правову, соціальну та економічну рівність. Переважна більшість канадського населення підтримує рівність між жінками та чоловіками та розглядає проблему рівності як найважливішу. Уряд відповів на це включенням положення про рівність до Канадської хартії прав та свобод та вжиттям спеціальних заходів. У такий спосіб виявилася відданість цілям рівності і, як наслідок, тенденція адаптації державних стандартів та правових норм.

⁴⁷ Канадська федерація незалежного бізнесу. – стор. 15.

⁴⁸ Там само. – стор. 19.

⁴⁹ Економічний розвиток для канадських жінок-представниць корінних народів. Доступ до фінансових установ (Оттава, 1993).

Чому він називається “аналіз, заснований на гендерному підході” або “гендерний аналіз” – чи є різниця?

Уряд Британської Колумбії називає його “гендерними лінзами”, Міжнародна Організація Праці – “гендерним плануванням”. Назва не має значення доти, поки за нею стоїть ідея врахування ситуації жінок та чоловіків на кожному етапі розвитку політики.

Гендерний аналіз застосовується лише до відносно вузького кола політичних розробок?

Навпаки, гендерний аналіз може застосовуватися у широкому спектрі розробок політичних курсів та досліджень. Приклади у цій роботі наводяться з широкого кола програм Міністерства розвитку людських ресурсів Канади. Спочатку може здаватися, що програма чи курс гендерно нейтральні. Ось чому так важливо подивитися на дослідження як з точки зору кількісних, так і якісних критеріїв, які дають можливість обробити дані в світлі гендерних відмінностей.

- Що означає гендерний розподіл населення, що підпадає під вплив цього заходу?
- Чи це більш суттєво для жінок, чи чоловіків?
- Якою є соціально-економічна позиція жінок та чоловіків та яким чином вплине такий захід на малозабезпечених або людей з середнім доходом?
- Чи існують скарги або пропозиції з приводу того, що заходи або програма є гендерно несправедливими і чому?

Лише тоді, коли ви поставите ці запитання, ви зможете визначити, чи буде програма чи політичний курс мати однаковий вплив на чоловіків та жінок.

Чому нам потрібно це? Чи чоловіки та жінки вже не рівні?

Жінки становлять 51% населення, виконували 45% найманої праці, отримують більш низьку зарплату, та передбачається, що вони повинні виконувати більший обсяг неоплачуваної праці.

Хоча жінки та чоловіки значно просунулися до мети економічної та соціальної рівності в цьому столітті, проте вони й надалі залишаються нерівними. Уряд Канади висловлює відданість цілям досягнення канадцами рівності.

Чи не захищає гендерний аналіз жінок?

Немає захисту там, де аналізується реальність, й вона враховується при розробленні політичного курсу.

Про гендерні тенденції в робочій силі

Вже зроблено значні кроки назустріч гендерній рівності. Можливо, нам слід просто зачекати, поки тенденції набудуть широкого розмаху, а не вдаватися до активних дій з прощтовування ідеї рівності між чоловіками та жінками. Розрив між зарплатою молодих жінок та чоловіків незначний. Це означає, що не буде розриву між зарплатами, коли це покоління стане старшим, чи не так?

В 1993 році жінки у віковій групі від 15 до 24 років заробляли 91% від рівня зарплати їхніх однолітків чоловіків за умов повної зайнятості протягом року⁵⁰, й більше, ніж будь-коли, молодих жінок мали університетську освіту. Проте статистика Канади про використання часу свідчить, що як тільки подружжя заводять дітей, очікується, що жінки виконуватимуть більший обсяг неоплачуваної домашньої роботи та по догляду за дитиною.⁵¹ Щойно молоді жінки заводять дітей, розрив у заробітній платі може значно збільшитися – до 9%, оскільки вони шукатимуть роботу з урахування сімейних обов’язків. Навіть вища освіта не врятує їх у цьому випадку. В 1993 році жінки з університетською освітою, охоплені повною зайнятістю цілий рік, отримували зарплату, що дорівнювала 75% зарплати чоловіків-однолітків.⁵²

Багато працюючих у віці до 24 років отримують або невисоку, або мінімальну оплату праці. Менший розрив у зарплаті цієї вікової категорії може частково відобразити той факт, що заробітки молодих жінок та чоловіків є надзвичайно низькими. Мінімальна зарплата є “межею”, нижче якої не може опускатися оплата жіночої праці щодо чоловічої.

Проблеми самі собою не зникають. Кожний крок прогресу здійснюється завдяки відданим людям, які присвятили себе вирішенню проблеми та завзято домагалися своєї мети. Уряд відгукується на ці інтереси та сподівання, виступаючи як партнер у роботі по досягненню цілей справедливості та рівності.

⁵⁰ Статистика Канади. *Жінки в Канаді: Статистична доповідь*. – 3-є видання. (Оттава: Міністр промисловості, 1995) . – стор. 87.

⁵¹ Статистика Канади. *З плином часу... Використання часу канадцами* (Оттава: Міністр промисловості, 1995). – стор.22.

⁵² Статистика Канади. *Жінки в Канаді: Статистична доповідь*. – 3-є видання. (Оттава: Міністр промисловості, 1995) . – стор. 95.

Чи не обирають жінки традиційні гендерні ролі, малооплачувані посади тощо?

Ані вдома, ані на роботі, ані жінки, ані чоловіки не хочуть, щоб їхня важка праця була недооцінена. Гендерні ролі міцніли та змінювалися протягом століть. Це століття стало свідком драматичних змін гендерних ролей, особливо в Канаді та в інших промислово розвинених країнах. Проте й надалі існують деякі свідчення живучості ідеї “визначеності” гендерних ролей.

Всупереч зростаючому інтересу чоловіків до більш активної участі в усіх аспектах виховання дітей, ця сфера й надалі асоціюється з гендерною роллю. Чоловіки можуть мати сім’ї, а при цьому їхня кар’єра та заробіток не страждають. *Ми повинні зрозуміти, чому жінка опиняється в невідгданому економічному становищі, виконуючи суттєву роль, — народження дітей та їх виховання, й чому деякі люди дедалі вважають виховання та догляд за дітьми, не гідним чоловіків?*

Іншим аспектом визначеності гендерних ролей є професійна сегрегація. Деякі чоловіки знайшли своє місце на ринку праці, що традиційно вважався жіночою сферою зайнятості (секретарі, посади середнього медичного персоналу тощо). Проте ще замало чоловіків опановують ці професії. Гендерний баланс в юриспруденції та медицині суттєво змінився, але чоловіки та жінки й надалі уникають таких сфер як наука, інженерна та комп’ютерна справа. Це може відбуватися на багатьох етапах та рівнях — сім’ї, браку рольових зразків, вчителів, однолітків, керівників-консультантів, статевих стереотипів у засобах масової інформації. Усе це впливає на уявлення про своє місце. Жінки, які потрапляють на ринок нетрадиційних занять та професій, часто стикаються з дискримінацією. Потрібно розглядати соціальний та економічний аспекти, в яких приймаються рішення щодо здійсненні певного виду діяльності.

Жіноче, так зване “рожеве гетто” розвивалося протягом минулого століття як результат гендерних стереотипів. Стало усталеною та загальноприйнятою практикою платити жінкам менше половини від того, що отримували чоловіки за ту саму роботу. Вважалося, що жінки не відчують потреби в грошах, вони розглядалися як другосортні. Канадські жінки вели запеклу боротьбу, домагаючись рівної оплати, уряд відповів прийняттям відповідного законодавства. Проте робоча сила дедалі ґрунтується на переконаннях, вироблених в далекому минулому. Традиційно жіночі професії, такі як вчителі, медичні сестри та секретарі потребують кваліфікації та є суттєвими для економіки та суспільства.

Якщо деякі жінки досягають успіху та лідерських позицій, чому цього не можуть домогтися інші, усі жінки?

В успіхові будь-якої жінки або чоловіка багато складових, крім індивідуальних рис характеру та здібностей: натхнення та підтримка з боку сім’ї, можливості розвивати свої здібності. Не всі жінки мають однаковий досвід соціалізації та дискримінації. Якщо купка жінок є успішною, а більшість стикається з реальністю соціально-економічної нерівності, це означає, що проблема й надалі існує. Можна визнати та вітати успіхи та водночас звернутися до нерозв’язаних проблем.

Яка різниця, чи є розбіжності в зарплаті чи доходах жінок та чоловіків?

Різниця в оплаті праці впливає з гендерної структурної розбіжності в економіці, що виникає через професійну сегрегацію, історичну та систематичну недооцінку жіночої оплачуваної та неоплачуваної праці, та економічні наслідки жіночих та чоловічих відмінних соціальних ролей. Канада зайняла позицію досягнення мети економічної рівності між жінками та чоловіками. Насамперед, найбільш важливо те, що це справа справедливості та особистих витрат понад половини населення. По-друге, Канада просто не може дозволити собі розкіш існування гендерної нерівності. Недостатня витребуваність половини населення, особливо в галузях високо розвинених технологій, може впливати на конкурентоспроможність Канади на міжнародній арені. Крім того, відтворення умов, за яких літні жінки повинні значною мірою покладатися на уряд у більшій частині своїх пенсійних доходів, не сприяє сталому розвитку. Усі канадці виграють від економічній незалежності жінок.

За подальшою інформацією звертатися:**Канадські офіційні організації:**

Жіноче бюро Міністерства розвитку людських ресурсів Канади
(812) 997-1551

Телефонуйте з питань щодо цього посібника, гендерного аналізу, історичної довідки про жінок в робочій силі, або з пропозиціями про жіночі групи та для консультацій із специфічних проблем. Жіноче бюро планує створити доступну анотовану бібліографію з гендерного аналізу для тих, хто хотів би детальніше ознайомитися з цією проблемою.

Статистика Канади

Проект цільових груп, Відділ з проблем житла, сім'ї та соціальної статистики
(613) 915-8116

Рекомендовані джерела: *Жінки в Канаді:*

Статистична доповідь, 3-є видання.

Каталог статистики Канади № 89-503E, 1995.

Це видання містить статистичні канадські дані та коментарі про доходи, заробітну плату, характеристики робочої сили, її використання, освіту, охорону здоров'я, демографію, сім'ю, кримінальну судову практику, житло, жінок-іммігранток, жінок-представниць корінного населення та національних меншин, жінок-інвалідів. Наводиться порівняльний аналіз більшості даних про становище чоловіків та жінок.

Міністерство у справах жінок Канади

(612) 995-7835

Федеральне відомство відіграє координуючу роль у застосуванні гендерного аналізу в рамках усього уряду. Воно підготувало загальне керівництво з гендерного аналізу для використання усім урядом та має велику бібліотеку з гендерних проблем, що доступна суспільству.

Канадський дослідницький інститут з просування жінок (CRIAOW)

(613) 563-0681

CRIAOW володіє банком даних про дослідження, які можна знайти, використовуючи ключове слово для експертизи в спеціальних сферах. *CRIAOW* надасть автобіографії цих дослідників за плату.