

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В. Н.
КАРАЗІНА
СОЦІОЛОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра соціології управління та соціальної роботи

Пояснювальна записка
до магістерської роботи
на тему
«ПРАКТИКИ «ПОЗИТИВНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ» В СУЧАСНОМУ
УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ»

Виконав: студент 2 курсу
групи СМ-62
другого (магістерського) рівня освіти
спеціальності 054 – Соціологія
Совгиря Даниїл Борисович

Керівник: Нікулін В. С., кандидат
соціологічних наук, доцент

Рецензент:

Харків – 2022

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Харківський національний університет імені В.Н.Каразіна

Факультет соціологічний
 Кафедра соціології управління та соціальної роботи
 Рівень вищої освіти (освітньо-кваліфікаційний рівень) другий
(магістерський)
 Напрямок підготовки 054 – соціологія
 Спеціальність Соціальний менеджмент

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Євдокимова І.
 А._____ підпис ініціали, прізвище

“20” жовтня 2021 року

З А В Д А Н Н Я **НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ (ПРОЕКТ)**

Совгіря Даниїл Борисович
 (прізвище, ім'я, по батькові студента)

1. Тема роботи «Практик «позитивної дискримінації» в сучасному українському суспільстві»

керівник роботи кандидат соціологічних наук, доцент, заступник декана з навчальної роботи – В'ячеслав Сергійович Нікулін,

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом по університету від “22”жовтня 2022 року №1006-5/1871.

2. Строк подання студентом роботи до 30 листопада 2022 р.

3. Перелік питань, які потрібно розробити

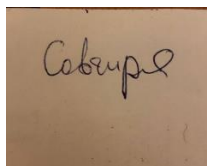
1. Розглянути історію, еволюцію та походження. Прослідкувати як це явище розвивалося в Європейському суспільстві.
2. Розглянути поняття «позитивна дискримінація» та «дискримінація» в контексті відомих соціологічних теорій, прослідкувати у якому форматі вони б могли там існувати.
3. Проаналізувати існуючу емпіричну базу стосовно гендерного питання, а саме практик «позитивної дискримінації», нерівності та рівності, на основі цього попередньо охарактеризувати стан практик «позитивної дискримінації» в українському суспільстві.
4. Розробити програму: Визначити інструментарій дослідження, операціоналізувати поняття, обрати індикатори дослідження.
5. Розробити анкету опитування, гайд інтерв'ю.
6. Після проведення дослідження проаналізувати його результати та візуалізувати їх, перевірити, які результати ми можемо зробити попередньо стосовно практик «позитивної дискримінації».
7. Зробити висновки щодо стану практик «позитивної дискримінації», визначити необхідність впровадження додаткових та розробка рекомендацій на основі проведеного дослідження.

2

4. План роботи

/п	Назви етапів роботи
	Підготовка вступної частини магістерської роботи
	Обрання та обробка джерел інформації
	Розробка першого розділу роботи
	Розробка другого розділу роботи
	Розробка третього розділу роботи
	Аналітика отриманих під час роботи даних
	Висновки за результатами дослідження, синтез нових, самостійних положень за результатами роботи
	Оформлення магістерської роботи та підготовка матеріалів для презентації

5. Дата видачі завдання 20 жовтня 2021 р.

**Студент**

підпис

ініціали, прізвище

Совгиря Д. Б**Керівник роботи**Нікулін В. С.

підпис

ініціали, прізвище

ЗМІСТ

ЗМІСТ	5
ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПОНЯТТЯ «ПОЗИТИВНА ДИСКРИМІНАЦІЯ»..... 11	
1.1. Походження поняття «ПОЗИТИВНА ДИСКРИМІНАЦІЯ». Історія, передумови, еволюція	11
1.2. Розгляд поняття «ПОЗИТИВНА ДИСКРИМІНАЦІЯ» ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ПРОВІДНИХ СОЦІОЛОГІЧНИХ	18
Висновки до Розділу 1	31
РОЗДІЛ 2. РОЗГЛЯД ІСНУЮЧИХ ЕМПІРИЧНИХ ДАНИХ СТОСОВНО ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ ТА ПРАКТИК «ПОЗИТИВНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ» 33	
2.1. Розгляд аспектів гендерної рівності: український контекст.....	33
Розділ 2.2. Гендерні дисбаланси в межах України	42
2.3. Гендерна сегрегація ринку праці, емпіричні показники	46
2.4. Гендерне питання в українському суспільстві очима простих українців.....	50
Висновки до Розділу 2	55
РОЗДІЛ 3. ПРАКТИКИ «ПОЗИТИВНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ» НА ПРИКЛАДІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ВПО	
3.1. Програма дослідження.....	58
4.2. Практики «ПОЗИТИВНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ» в українському суспільстві за результатами опитування	63
4.3. Аналіз практик «ПОЗИТИВНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ» за результатами глибинних інтерв'ю	81
4.3. «ПОЗИТИВНА ДИСКРИМІНАЦІЯ» ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ ЗА результатами опитування та глибинного інтерв'ю.....	87
Висновки до Розділу 3	95

ВИСНОВКИ	97
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	103
ДОДАТКИ	108

ВСТУП

Дискримінація є явищем, котре існує в суспільстві з давніх пір, воно мало різні прояви та форми, проте завжди існували групи панівні та пригнічені. Тому дискримінація завжди була проблемою, котра потребувала вирішення. Сьогодні рівність є метою, котру бажають досягти майже усі в цивілізованому світі. І деякі країни досягли в цьому певного успіху. Так, сучасні країни Європи є для багатьох суспільств та націй взірцем соціальної рівності індивідів.

Відомо дуже багато різних проявів дискримінації, котрі існують і на сьогоднішній день. Однією із перших форм, котрі ми згадаємо, говорячи про дискримінацію, є расизм, що будувався на засадах «довершеність» одних та «неповноцінність» та «вбогість» інших. Такі твердження будувалися на нічим не обґрунтованих переконаннях, що одні люди є на генетичному рівні кращими за інших, такі ідеї стали підґрунтями для ідей соціального дарвінізму, а потім і нацистських, фашистських ідей. Хоча ми і є зовнішньо різними, іноді навіть і фізично, проте загальна будова тіла та структура нашого тіла є подібною, що і дозволяє відносити людей до одного виду, а раси є умовним поділом людей за зовнішньою схожістю, за спільною етнологічною групою.

Хоча на сьогоднішній день подібні ідеї відійшли на другий план і вони мають досить мало послідовників, проте расизм дещо трансформувався в етноцентризм, в перевагу однієї культури над іншою. Також може бути ксенофобія як боязливість до усього чужого, в даному випадку до представників інших країн, не завжди обумовлені побоювання та упередженість до чужоземців. Антисемітизм та ромофобія як специфічні види расизму та дискримінації, котрі є акцентовано спрямованими саме на певні етнографічні групи. Це може бути нетерпимість за релігійною ознакою, котра розповсюджена здебільшого в монотеїстичних регіонах, де присутній диктат однієї релігії або взагалі інші є забороненими.

Дуже важливими або надважливим у вирішенні є наступні види дискримінації: дискримінація за статтю, гендерною ідентичністю особи та за її сексуальною орієнтацією. Прикладами сучасної дискримінації є наприклад кастова система в Індії, закритий тип суспільства, де відсутня соціальна мобільність і протягом життя не можуть змінити касту. Суспільства, де роль жінки визначена за народженням і вона не має рівних з чоловіками прав, де жінка не може водити машину, де вона має носити виключно спеціальний одяг, де вона не має права розпоряджатися власним тілом тощо. Не приймати людей на роботу через те, що вона належить до ЛГБТК+ або на релігійній основі, це є різними проявами дискримінації.

Також дискримінація існує не тільки в такому явному, прямому форматі, дуже часто дискримінація існує в непрямій формі, у формі традицій, тощо. Стереотип, що жінка має виховувати дітей, піклуватися про дім та чоловіка – це саме непряма дискримінація. Такий самий стереотип, що чоловік зобов'язаний годувати та утримувати сам усю сім'ю також подібними стереотипом.

Феномен «позитивної дискримінації» був вигаданий для того, щоб бути певним антагоністом дискримінації. «Позитивні дії» - це те, чого потребує суспільство на сьогоднішній день для подолання ефекту дискримінації та її наслідків. «Позитивна дії» дуже сприяють меншинам, просто групам, котрі утискаються та допомагають отримати ті ж самі можливості, що й інші. Проте «позитивна дискримінація» не повинна бути бездумною та безрозбірною, тому що інакше це буде просто дискримінацією, котра має зворотній характер, адже безконтрольні та непомірні привілеї для одних породжують певний дисбаланс і нестачу можливостей для інших. Тому «позитивна дискримінація» потрібна бути спланована та вивірена, інакше, як ми вказували вище, вона може викликати негативні наслідки.

Саме визначені вище поняття будуть основними та центральними у нашій роботі. Ми вважаємо неможливим розгляд одного з цих явищ без іншого. Актуальність нашої роботи зумовлена тим, що на сьогоднішній день проблема

дискримінації продовжує існувати в українському суспільстві, тому «позитивна дискримінація» як явище протилежне першій потрібно вивчати та приділяти йому багато уваги. В своїй роботі ми розглянемо ці два центральних явища через призму соціологічних теорій, адже вважаємо, що ці явища можуть існувати в контексті різних парадигм і ми би хотіли прослідкувати, які прояви вони можуть мати. Також ми розглянемо існуючі дослідження та статистику, щодо саме гендерної дискримінації та рівня позитивних дій в українському суспільстві. Ми скористаємося різними інструментами під час проведення дослідження для того, щоб визначити стан практик «позитивної дискримінації» та охарактеризувати поняття «позитивної дискримінації» та дискримінації. Проведемо власне дослідження в якому будемо фокусуватися безпосередньо на гендерному аспекті нашого питання та на злободенній проблемі внутрішньо переміщених осіб та їх реінтеграції.

Метою даної роботи є визначення практик «позитивної дискримінації» та їх стану реалізації в суспільстві

Наша робота ставить перед собою наступні *завдання*:

1. Визначити походження поняття «дискримінація» та «позитивна дискримінація», їх історію та впровадження в суспільстві.
2. Виявити можливі інтерпретації поняття «дискримінація» та «позитивна дискримінація» в контексті різних соціологічних теорій.
3. Переглянути та вивчити існуючі статистичні дані стосовно нерівності за гендером в українському суспільстві з метою з'ясування поточного стану справ в Україні.
4. Охарактеризувати явища «дискримінації» та «позитивних дій» в гендерному питанні України на основі існуючих статистичних даних.
5. Визначити стан практик «позитивних дій» в Україні торкаючись гендерного аспекту на основі отриманих даних.

6. За результатами дослідження зробити висновки стосовно необхідності «позитивних дій» в Україні стосовно внутрішньо переміщених осіб.

Об'єктом нашого дослідження є «позитивна дискримінація» як комплекс заходів протидії дискримінації.

Предметом нашого дослідження є практики «позитивної дискримінації» в українському суспільстві.

Методи дослідження. У роботі використані загальнонаукові методи дослідження (аналіз, синтез, узагальнення, порівняння), в додачу до цього поєднані кількісний та якісний методи: кількісним є анкетування, котре ми використовуємо як пілотне дослідження; якісним є глибинне інтерв'ю.

Теоретичну базу складають концепції Р. Дарендорфа, К. Маркса, Дж. Хоманса, П. Бурдьє та М. Вебера.

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що на сьогоднішній день практики «позитивної дискримінації» не ставали об'єктом дослідження та вивчення, більше того, вони не розглядалися в контексті соціологічних теорій. Також новизна полягає у наданні певних рекомендацій, на основі отриманих даних задля викорінення дискримінації та ефективності впровадження «позитивних дій» в українському суспільстві.

Структура роботи. Кваліфікаційна магістерська робота складається за вступу, трьох розділів (дев'яти підрозділів), висновків, списку використаної літератури та додатків. Загальний обсяг роботи складає

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПОНЯТТЯ «ПОЗИТИВНА ДИСКРИМІНАЦІЯ»

1.1. Походження поняття «позитивна дискримінація». Історія, передумови, еволюція

По-перше таке поняття як «позитивна дискримінація» напряду залежить від поняття «дискримінація». Тож почнемо з того, що таке дискримінація, дане поняття не має чіткого та єдиного визначення. За визначенням, що було прийняте і зазначене у Міжнародній конвенції про винищення усіх форм і проявів расової дискримінації, котра була проведена у 1965 році, дискримінація – це є певне виключення, переваги або обмеження, які формуються на основі національного походження, етнічної приналежності, расових, родових факторах. Метою даних дій, або їх наслідком є винищення, або диспропорція у правах до реалізації прав кожної людини у різних сферах життя: економічній, соціальній політичній, а також у інших поля життя суспільства. Дискримінація за статевою ознакою визначена також у Конвенції, щодо виключення усіх можливих форм дискримінації у відношенні до осіб жіночої статі 1979 року [14], а також у Факультативному протоколі до цієї конвенції 1999 році [41], і визначається як обмеження, виключення за ознакою статі.

Причин дискримінації дуже багато, це можуть бути певні поведінкові аспекти, що не притаманні тій соціальній групі у, якій знаходиться актор. Це може бути дискримінація за матеріальними статками, котрими володіє особа. Це може бути вік, ейджизм – це назва дискримінації за фактором віку. Це можуть бути певні фізичні обмеження, така форма називається ейблізм. Їх особисті звички також можуть стати причиною дискримінаційної активності у відношенні до суб'єкта. Жертва даного явища завжди є під тиском і усі фактори заважають їй реалізувати свої прагнення, а іноді навіть і просто повноцінно існувати [1].

Також необхідно подати визначення, які є ключовими у нашій роботі:

1. «Позитивна дискримінація» або «позитивні дії» - це дія або комплекс дій, котрі направлені на подолання дискримінації, та встановлення загальної рівності індивідів, також під це поняття підпадають санкції проти людей або груп, котрі здійснюють практики дискримінації.

2. Дискримінація – це будь-які обмеження за різними ознаками, котрі направлені на різні групи у результаті яких створюється дисбаланс в суспільстві, котрий призводить до невдоволеності пригнічуваними класами своїм становищем.

3. Зворотна дискримінація – це концепція, що проявляється у дискримінації або панівної групи, або груп більшості в інтересах меншин. Це поняття досить часто плутають з поняттям «позитивної дискримінації», хоча вони мають різне значення.

Хочемо зазначити, що ці поняття були отримані на основі синтезу різних дефініцій, котрі ми переглянули в літературі і ми вважаємо наше визначення найактуальнішим.

Позитивна дискримінація є певною контрдією відповідно до певних дискримінаційних дій, або їх наслідків. Механізм, який має за мету захист населення має декілька складових елементів:

- Превентивізація та упередження дискримінаційної діяльності;
- Відновлення ліквідованих раніше свобод и прав людей;
- Санкції по відношенню до винуватців;
- Створення плану антидискримінаційної політики, для запобігання майбутніх проблем.

Саме викладенні вище дії: реакційні (санкції, відновлення свобод людей) та запобіжні (створення антидискримінаційної політики та упередження актів дискримінації) стали причиною для появи поняття і терміну «позитивна дискримінація» [44].

Вперше позитивна дискримінація увійшла до національної стратегії країни в США 60-х років XX століття. Спрямованість цієї політики була наступною: створення певних пільг для меншин за расовою ознакою, тобто квотної системи для вступу у вищі навчальні заклади для певних расових і етнічних груп, до яких входили афроамериканці, азіати - представники не білої раси. Також було створено таку саму квотну систему для зайняття посад у різних інституційних структурах, в тому числі й престижних. Саме ця стратегія дозволяє працювати механізми, у якому мажоритарна більшість зберігає свої культурні права, тому що їх культура займає домінантне положення на державному рівні, є офіційною і отримує імпульси до її розвитку, хоче при цьому культурні права меншин послаблюються настільки ж органічним шляхом. Така стратегія соціальних реформ, афірмативних дій та позитивних дій, що має направленість на подолання певної соціальної стратифікації, є традиційною на сьогоднішній день. Ця позитивна дискримінація є контрмірою до негативної дискримінації.

На даний момент такі позитивні міри є поширеною для США практикою, вони розповсюджуються на законодавство, до якого активно вносяться корективи щодо збільшення прав дискримінованих груп, різна неформальна діяльність, що має за мету подолання певного дисбалансу у соціальному просторі. Також активно підтримується антидискримінаційна діяльність не тільки у державному секторі, а й у полі приватного бізнесу, де створюється дуже багато пільг та, знову ж таки, квотна система, також є механізми, що покликані примусово відтворювати процеси позитивної дискримінації [32].

Щодо Європи, котра почала проводити політику позитивної дискримінації пізніше, ніж США, першим аспектом зрівняння стала нерівність за статевою ознакою. Метою цієї політики було подолання дискримінації у різних сферах, а також захист права жінок на рівність з чоловіками. Щодо меншин етнічних та національних, по-перше треба зазначити, що європейські держави традиційно зазначаються як національні, а не іміграційні, проте з плином часу цей поділ стає все більш умовним, глобалізаційні та космополітичні тренди

спричиняють розмиття меж цих понять, швидкість зростання імміграції до західноєвропейських країн у XX сторіччі була настільки динамічною, що дані процеси спричинили зміни у етнічно-демографічній структурі суспільстві та у його культурному «портреті».

В 1990-х роках загальна кількість мігрантів, за виключенням натуралізованих, на території країн Західної Європи нараховує більше 18 мільйонів осіб, а сьогодні регулярно збільшується на 2 мільйони із року в рік і ця неоднорідність також «мігрувала» з культурної сфери у всі інші, в тому числі і політичну. І кожна країна Європи по-різному вирішує проблему, що склалася, через полікультурність, викликану міграціями.

Частина держав, у складі яких і Франція, обрали стратегію, яка надає захист меншинам і працює аналогічно до концепції захисту меншин корінного населення таких країн, як Канада, Австралія, США на початку XX сторіччя. А в Германії більш жорсткий підхід до сприйняття міграцій, хоча це не зупиняє мігрантів і щорічний приріст мігрантів складає навіть більше ніж 400 тисяч осіб. І при тому, й в егалітарній свідомості мас, і в свідомості класу політичних еліт царюють ідеї про «національну державу», сприйняття міграції через призму зла та пагубних процесів в суспільстві [25].

Але в Європі все ж почали правове врегулювання процесів саме позитивної дискримінації, і наслідком стало вироблення універсальної політики, впровадження певних положень у законодавчій базі. Першим кроком для цього стала Директива расової рівності, сутність якої полягає у тому, що вона забороняє будь-які прояви расової чи етнічної дискримінації у більшості сфер суспільного поля та повсякденного життя. А також Директива про рівність у праві на працю, що забороняє прояви дискримінації у професійній підготовці, занятості або працевлаштуванні на основі статевої орієнтації, релігійних поглядах, ейджизму або ейблізму. Також Європа запровадила досвід американського суспільства, використовуючи досить складну систему наднаціональної взаємодії у вже існуючих в Європі інститутах. Також дуже важливим елементом

антидискримінаційної політики Європи є інформування людей про їх права та обов'язки, а також протидії проявам дискримінації та дискримінуючій поведінці [10, 13, 14, 25].

Крім імплементації у національні законодавства загальноєвропейських положень, керує та контролює виконання директив Європейська комісія боротьби та подолання нетерпимості і расизму, котра була заснована ще в 1993 році [25]. Роль даної комісії полягає у встановленні відповідності нових законів, запроваджених членами Європейського союзу, зазначеним директивам та забезпечує виконання цих положень. У відповідності до цих директив кожна країна ЄС зобов'язана створити орган або певну кількість органів, котрі будуть забезпечувати повну рівність у ставленні та повагу походження (расове або етнічне) кожного громадянина. Ці органи мають забезпечувати допомогу людям, котрі стали жертвами дискримінації, також вони мають проводити дослідження дискримінації, публікувати репорти і рекомендації, щодо протидії дискримінації. Також країни ЄС повинні розповсюджувати інформацію про нові закони, що торкаються рівноправності, та прийняті відповідно до директив, так і про вже існуючі. Також країни зобов'язані модерувати дискусії між керівниками підприємств та найманими працівниками, щодо рівного ставлення, вести активний діалог з недержавними департаментами, що займаються проблематикою дискримінації, а також анулювати та визнавати недійсними всі закони та норми, положення яких в тій чи іншій мірі стимулює або напряду здійснює дискримінацію. Країни ЄС репортують до європейської комісії про виконання директив кожні п'ять років. Європейський блок органів з рівності керується Голандською комісією з рівноправності разом із Групою з міграційної політики, яка виконує роль секретаріату мережі. А метою існування даної мережі є розвиток взаємодії, а також обміну інформацією саме між органами забезпечення рівності усіх держав, котрі є членами Європейського союзу з наміром гарантувати єдність з виконання законів ЄС щодо рівності, а також підвищити рівень забезпечення прав громадян та захист цього законного права [40].

Дана мережа допомагає органам, котрі забезпечують рівність в обміні професійним даними а також досвідом чи певними стратегіями і тактиками правозастосовних практик, інформує про ефективну діяльність, про нові закони і стратегії Європейського союзу, створенні різних робочих груп, проведенні навчання робітників різних структур. В даному аспекті діяльності мережа допомагає відповідним органам виконувати свої робочі функції, також з більшою ефективністю виконувати підтримку жертв дискримінації, що посилює їх почуття незалежності та захищеності. Якщо деякі члени ЄС не виконують вимоги встановлених директив, Єврокомісія може ініціювати проведення відповідних виконавчих процедур направлених проти цих держав, вона здійснює такі процедури в рамках системи контролю. Дана процедура починається з надіслання офіційних листів від Комісії державі, де перелічуються усі невиконані умови існуючих директив, та встановлюється дедлайн у два місяці для відповіді держави. Якщо положення вказані в листі комісії не були врегульовані, то в такому разі Єврокомісія надає державі мотиваційний висновок, на підготовку відповіді державі також надається дедлайн у два місяці. І якщо відповідь держави не є задовільно для Комісії, то вона може у свою чергу передати діло на розгляд до Суду європейських товариств. Тут в процес врегулювання вступає судовий механізм Європейського Союзу – його судовий механізм. І якщо суд визнає, що держава порушує або просто не виконує свої зобов'язання, то воно має прийняти усі необхідні міри для виконання постанови суду. За невиконання постанови суду наслідком може стати накладання штрафу на державу-порушника [40]. В якості прикладу таких дисциплінарних дій можемо згадати 2004 рік комісія передала до суду справи п'яти держав-членів, розглядалися справи наступних держав: Греція, Фінляндія, Люксембург, Німеччина та Австрія, з причини невиконання та ігнорування ними законодавчих дій з виконання встановлених директив. При оцінці Єврокомісією національних законодавств країн-членів Європейського Союзу враховуються їх право за яким вони можуть обирати шляхи для виконання директив на власний розсуд. І якість запроваджених засобів з імплементації

положень директив визначається за висновками незалежних правових експертів [4].

Говорячи на тему антидискримінаційної політики, ми не можемо не згадати Францію, де у зв'язку з подіями літа 2005, масові заворушення, котрі почались в якості реакції на загибель двох хлопців-підлітків африканського походження, котрі намагалися втекти від поліції, ідею про запровадження позитивної дискримінації почали обговорювати досить інтенсивно. Прем'єр-міністр тогочасної Франції – Домінік-Марі-Франсуа-Рене-Галузо де Вільпен прокоментував подію і зазначив, що філософія країни не може будуватися на засадах нерівності шансів, тому що громадяни цієї країни повинні отримувати такі привілеї як місце у садку або робота не через належність особи до груп меншин, а через те, що він є громадянином і заслуговує цього [10, 25].

Але неможливо сказати, що політика позитивної дискримінації призводить до бажаних наслідків. В середині XX сторіччя в рамках політики позитивної дискримінації учнів приватних або державних шкіл, де переважна або абсолютна більшість була представлена «світлошкірими» учнями, примусово перевели до шкіл, де здебільшого концентрувалися учні-афроамериканці. За задумом це мало привести до більшого розуміння, асиміляції та взаєморозуміння, але дана практика не призвела до бажаного результату, тому що це викликало обурення вже серед більшості населення.

Також і сьогодні іноді відчувається критика позитивних дій, наприклад Трамп під час своєї каденції відмінив «расовий принцип» добору студентів, в якості обумовлення він використав аргумент, що вже протягом 60 років невпинно існують позитивні дій, але при цьому ситуація залишається незмінною. Позитивна дискримінація не подобалась Трампу та його послідовникам, через те, що вона дійсно ставить права гендерної, етнічної або расової групи вище за права індивіда, вони стверджують, що позитивна дискримінація має протиріччя з дуже відомим постулатом Мартіна Лютера Кінга, який каже, що ми маємо судити людину за його індивідуальними якостями, а не за кольором його шкіри.

І дійсно дуже багато досліджень сьогодні кажуть, що позитивні дії, котрі мали тимчасовий характер, не призвели до бажаних результатів, вони не інтегрували меншини в політичний і соціальний простір повною мірою. Але ми сьогодні не можемо відмовитися від наданих преференцій через обурення останніх. Відмова від преференцій призведе до масових протестів, бойкотів меншин. Події у суспільстві демонструють, що рівень розвитку та розв'язання проблеми ще дуже низький і можливо світовому суспільству потрібно змінити стратегії для досягнення поставлених завдань.

1.2. Розгляд поняття «позитивна дискримінація» через призму провідних соціологічних

Поняття «позитивна дискримінація» або «позитивні дії» належить більше до правового або політичного дискурсу і безпосередньо не фігурує в контексті соціологічних концепцій, проте ми спробуємо віднайти у парадигмах соціологів такі елементи, в які можна вкласти такий самий, або схожий зміст як в поняття «позитивна дискримінація».

Будемо розглядати ряд концепцій, в яких ми спробуємо віднайти елементи «позитивної дискримінації». Обрані теорії наступні:

- Класова боротьба за К. Марксом;
- Діалектична теорія конфліктів Р. Дарендорфа;
- Теорія соціального обміну Дж. Хоманса;
- Габітус та капітал П. Бурдьє;
- Теорія влади та теорія стратифікації М. Вебера;

Ми спробували надати інтерпретації поняття «позитивна дискримінація», якщо її розглядати як одну із складових елементів названих вище концепцій.

«Класова боротьба» за Марксом. Відомим соціологам К. Марксу і Ф. Енгельсу належить відкриття «Закону історичних рухів класових суспільств». Створення цього закону, а також розроблення теорії класової боротьби, дозволили згрупувати дії осіб та звести їх до рівня дії великих груп людей, тобто з мікрорівня перевести усе на макрорівень [12]. Ці великі групи людей позначаються терміном «класи». За допомогою цього визначається об'єктивний критерій для визначення циклічності в історії, а також зведення індивідуального до соціального, що в наслідку дозволяє визначати та розуміти закономірності історичного процесу.

Джерелом такого явища як «класова боротьба» є протиріччя у інтересах класів. В залежності від того, який характер мають ці протиріччя класів, вони поділяються на:

- Антагоністичні;
- Неантагоністичні;

Антагоністичні взаємовідносини, це у першу чергу відносини, що базуються на експлуатації, використанні людини людиною [16]. Прикладами таких відносин можуть бути дихотомічні пари:

- Рабовласники – раби;
- Феодали – селяни;
- Пролетаріат – буржуазія;

Також антагоністичні відносини можуть проявлятися у класах, які є панівними, в ситуації зміни формацій, якщо вони мають різну зацікавленість та свої базові цілі. Зміна домінуючої формації з однієї на іншу обов'язково відбувається шляхом соціальної революції, котра завжди є проявом, а також результатом боротьби між класами. Науковці зазначали, що класи завжди знаходилися в стані перманентних протиріч, були у постійному антагоністичному стані між собою, боротьба була різною, це може бути не тільки відкрита боротьба, вона може бути і прихована. Боротьба завжди закінчувалася революційною

реструктуризацією суспільного поля, або взаємним винищенням класів, котрі вели боротьбу. Але вони трактували боротьбу таким чином до появи капіталізму, з появою капіталізму боротьба була зведена до протидії двох великих класів: пролетаріату та буржуазії [12]. Пролетаріат веде боротьбу під керівництвом політичних сил, котрі надають їм розуміння класових цілей та інтересів, а також шляхів їх досягнення. Навіть сьогодні класова боротьба пролетаріату має місце у суспільстві, хоча вона дещо трансформувалася. Трансформація капіталістичного монополізму в державно – капіталістичний монополізм забезпечує монополіям можливість проводити наступ на інтереси робочого прошарку суспільства і просто народних мас з усіх боків [12].

Поняття позитивної дискримінації у контексті класової боротьби існує на післяреволюційному етапі, при зміні панівного класу проходить перерозподіл ресурсів, у контексті капіталізму, відповідно капіталу. Відмінність цього поняття в контексті теорії від сучасного розуміння у тому, що даний вид надання преференцій, різних пільг надається не на загальнолюдських умовах, не на засадах бажаної рівності. В рамках теорії класової боротьби Маркса і Енгельса позитивна дискримінація буде фігурувати як результат боротьби, як спосіб забезпечення гарних умов новому домінуючому класу. Важливо зазначити, що здебільшого, позитивна дискримінація спрямована на панівний клас може супроводжуватися негативною дискримінацією пригнічуваного класу .

Діалектична теорія конфліктів Р. Дарендорфа. Дарендорф визначає для себе марксистську теорію класової боротьби, як найкращий інструмент опису реальності індустріального суспільства. Дарендорф обирає для себе концепцію Маркса про класи і класову боротьбу, застосовуючи його концепцію для аналізу індустріального суспільства. Вчений запозичив чотири позиції, котрі вважає принципово важливими для власної конфліктологічної теорії:

- Суспільство складається з класів, котрі є елементами його структури. Класові протистояння в свою чергу каталізують та стимулюють певні суспільні трансформації;
- Суспільство є динамічним формоутворенням і не може існувати у стані статичності. Дана динамічність обумовлює постійні конфлікти інтересів, що неминує веде до змін в структурі суспільства;
- Класовий поділ у структурі суспільства має об'єктивну обумовленість;
- Дарендорф наголошує на обов'язковій необхідності у розрізненні класової самосвідомості і класових ознак, що є об'єктивними. Науковець наголошує на відмінності прихованих (латентних) інтересів та виявлених (маніфестних) інтересів; [22]

Ще важливо зазначити про зміну змістовної частини поняття «клас» у Дарендорфа, тобто критерій для визначення приналежності до класу у Дарендорфа зовсім інший. Якщо Маркс вважав таким критерієм власність на ресурсну базу, капітал, засоби виробництва. То Дарендорф визначає фактором належності до того чи іншого класу наявність доступу до панування та авторитету й право брати участь у процесі здійснення. Тобто диференціація класів відбувається за ступенем та рівнем володіння владою і панування та інструментами їх використання, а спирається встановлені соціальні норми та інституалізовані положення. Тобто за Дарендорфом визначення класу відбувається не за причетністю до виробництва, а за можливістю до панування, влади та розподілу. Фундаментальними елементами класової боротьби або конфліктів є економіка, а в Дарендорфа вони базуються на можливості інституалізації владних відносин у суспільних організаціях [15]. Модель Дарендорфа базується на наступних засадах та ставить такі питання:

1. Як структура суспільства породжує групи, котрі утворюють конфлікт?
2. Яких форм прояву можуть досягнути протидії цих груп?

3. Який вид групового конфлікту може призвести до імплементації змін у структурі суспільства?

Дарендорф стверджує, що групи утворюються з прошарків людей, котрі володіють владою, а також тих, хто бажає змінити панівну структуру суспільства та змінити владу. Але, що цікаво, конфлікт починає розгортатися не одразу, а в момент усвідомлення групами свого положення та появи бажань змінити існуючий лад. Момент перетворення латентних інтересів на маніфестні призводить до вибуху та послідуєчих соціальних революцій й зміни встановленого ладу. Сенсом конфлікту Дарендорф визначає антагоністичні відносини між владою та опором. За його ідеями діалектика у взаємодії владних структур та опору - це рушійна сила соціальних змін, а також історії [15].

У контексті парадигми Р. Дарендорфа позитивна дискримінація має прояви у розподілі влади, зі зміною панівних груп. Важливо відмітити, що в даній концепції, як і у наведеній вище, позитивна дискримінація має елітарний характер, тому що вона стосується лише панівної верстви населення. Легітимація певних дій та надання пільг у соціальному середовищі - це преференція пануючого апарату та його прибічників. Тобто категорії населення визначаються не за расовими або гендерними факторами, не релігійними, а за ідеологією людини та її прихильністю до тих чи інших груп. Позитивна дискримінація в даній концепції відбувається після конфліктних дій та після соціальної революції і зміни статус-кво.

Теорія соціального обміну Дж. Хоманса. Ця теорія пояснює успіх людської взаємодії, котра будується на отриманні учасниками даної взаємодії релевантної винагороди. Дана теорія постулатизує таке твердження – людина при взаємодії має мету в максимізації власної вигоди з мінімізацією своїх витрат у комунікації. При цьому поведінка особи детермінується реакційними діями соціуму на його минулі вчинки. Дана теорія є повним протиставленням стовпам структурного функціоналізму, тому що максимом даної концепції є теза про панування саме людини над загальною системою, а не навпаки. Дана теорія має витоки з

біхевіоризму, тому що вона у розгляді концентрується на механізмах примітивної поведінки. Основа теорії лежить на двох видах взаємообміну підкріпленнями [39]:

- Позитивними (винагороди);
- Негативним (покарання);

Соціолог спирається на положення «оперантності» поведінки, котрі він також запозичив з психології. Теорію обміну Хоманс поділяє на п'ять постулатів:

1. Це постулат стимулу. За умови, якщо за минулих часів стимул або їх набір неминуче призводив до винагороди його дій, то вірогідність повторення даних дій на сьогоднішній день дуже висока;

2. Постулат цінності. В даному випадку спрацьовує механізм цінності для індивіда результатів певних його дій, і повторюваність цих дій є прямо пропорційною до цінності їх результату;

3. Постулат успіху. Частота, з якою отримує позитивне підкріплення індивід за результатами свої дій, збільшує шанс, що події будуть частіше повторюватися в майбутньому;

4. Цей постулат називається постулатом депривації та перенасичення. Він означає, що людина вже не відчуває цінності результатів та винагород своїх через високу частоту отримання винагород, у зв'язку з цим вона просто не може відчувати вдоволеність результатами своїх дій.

5. Постулат дистрибутивної справедливості. Від частоти справедливості і пропорційності розподілу винагород, котрі мають співвідноситися з вкладом індивіда, залежить те, чи захоче він повторювати такі дії в майбутньому. Нереалізованість постулату дистрибутивної справедливості дратує індивіда і демотивує [39].

Якщо ми будемо розглядати «позитивну дискримінацію» через призму даної теорії, то «позитивні дії» можуть мати прояви у тому, що індивіди, котрі належать до класів, які не мають високого рівня престижу, або просто пригнічуються оточуючими, можуть отримати право на релевантну оцінку їх дій та реакції на них. Розглядаючи суспільство через об'єктив теорії соціального

обміну, ми можемо звернути увагу на ряд класів за, наприклад, етнічною ознакою, дії яких майже завжди сприймаються з величезним скептицизмом.

Розглянемо ромів, їх діаспора досить велика на території України, ми знаємо, що дії цих людей зазвичай розглядаються як дії шкідників, навіть тоді, коли вони не роблять нічого поганого, стигматизація працює за них, тому тут є невідповідність у релевантності їх дій і реакцій. Це призводить до того, що вони не хочуть виконувати дії, котрі не отримають справедливої оцінки. Ідеї «позитивної дискримінації» в контексті даної теорії полягають у ліквідації сприйняття етнічних ознак, расових та загального бекграунду цих груп при оцінці їх дій та винагородження. Складовим елементом визначення користі їх дій є лише дія сама по собі, без супроводжуючих, соціокультурних, та етнічних факторів.

Габітус та капітал є дуже важливими атрибутами ідей Бурдьє. В його роботах прослідковують певні ствердження та тези, котрі означають наступне – габітус, котрий розуміють як набір певних диспозицій, визнання, тощо, є продуктом або результатом класового стану. Габітусом є певний каркас або субстрат, який є неусвідомлюваним, також можна його розуміти як деякий механізм, котрий має змогу надавати форму безлічі видів поведінки індивіда. Габітус може забезпечувати базові елементи культурного сприйняття чи можна сказати «смаку», також в ньому зберігається імпліцитне знання або його запас. Також Бурдьє писав, що габітус саме створює як колективні практики, так й індивідуальні, а тому створює й саму історію, що відповідна схемам, відтвореним історією [5].

Виходячи з цього можемо зробити висновок, що габітуси мають пряму залежність та є результатом капіталів (різних за своєю структурою та розміром), котрими наділені агенти в різних полях. Габітус є певним механізмом, котрий відтворює різні соціальні практики, серед яких є і наступні: мова тіла, особливості мови та промови, уподобання в їжі, в напоях, а також естетичні смаки агента. Остання практика використовується науковцем для того, щоб виявити та наочно

продемонструвати кореляцію між габітусом та класом, через вивчення та демонстрацію взаємодії естетичних смаків та класовим становищем агента.

Бурдьє у своїх працях, а саме в його творі «*La distinction*» [52], поділяє суспільство на два класи: пануючий та пригноблений. Пануючий клас, котрий умовно визначений дуже високим рівнем капіталів називається тим «що має смак до свободи» та проявляється у високоестетичному ставленні до культури. Пригноблений клас же має низький рівень капіталів та звертає увагу на більш примітивні, конкретні або приземлені речі, цей клас згадувався як той, «що має смак до необхідності». Науковець приділяв дуже багато уваги капіталу, котрий тісно взаємодіє із габітусом. Капіталом він називає певні ресурси, котрі використовуються агентами під час взаємодії, Бурдьє виділяв 4 основні типи капіталу [36]:

- Культурний;
- Економічний;
- Символічний;
- Соціальний.

Усі види капіталу є продуктом накопичення певних цінностей та розвитку агента, внаслідок останні можуть отримувати певні переваги відповідно до рівня розвитку своїх капіталів. Становище груп, агентів в соціальному просторі є обумовленими певними координатами або факторами. Бурдьє визначає два фактори: кількість, або загальний об'єм капітала, а також співвідношення та взаємодія усіх видів його капіталів. Поняття капіталів активно використовуються в інших теоріях Бурдьє, таких як теорія соціального простору або теорія символічного насильства. Також автор дуже багато часу приділяє ієрархічній системі суспільства, та його ідеї схожі з веберівськими та відмінні від ідей Маркса, тому що Бурдьє так як і Вебер вважав, що загальна структура суспільства диктується не лише законами економіки і в свою чергу додає культурний фактор.

Подібна система може зображуватися у вигляді системи координат і ми можемо встановлювати, яке місце займає та чи інша група або індивід в системі координат.

Більше того для вивчення дискримінації та явища позитивної дискримінації дуже корисно використати ідеї Бурдьє, адже вони більш широкі ніж у Маркса, котрий зображує боротьбу та антагонізм лише за ресурси та також більш універсальною для нас ніж теорія Дарендорфа. Дана теорія зображує антагонізм не в одній площині, а взагалі кроссекційний, за певні переваги у суспільстві можуть боротися люди з вищим культурним капіталом та люди з розвиненим економічним потенціалом, що більш правдиво зображує сучасне суспільство, тому для вивчення протидії дискримінації ми можемо послуговуватися цією теорією та зрозуміти, що ми можемо відійти від диктатури економіки у питаннях соціальної ієрархії та нівелювати їх. Позитивна дискримінація в рамках цих ідей може розумітися як зрівняння в правах та соціальних можливостях людей незважаючи на ступінь розвиненості їх капіталів, на габітус агента; приймаючи людей, як індивідів з рівними правами та можливостями виключаючи фактор їх розвиненості та статусу.

Для розгляду феномену дискримінації та позитивної дискримінації ми маємо також розглянути думки Макса Вебера, а саме його теорію влади та теорію соціальної стратифікації. Більше сфокусуємося на другій, проте маємо сказати і про першу, бо в ній також в деякій мірі зображується досліджуваний феномен.

Вебер приділяв дуже багато уваги державі, політиці та владі. За його визначенням держава є інститутом, котрому делегується монопольне право, легітимізоване на використання інструменту насилля. Влада є правом, котре отримують політичні сили, інститути та лідери. Влада за думкою науковця є важливою частиною соціальної еволюції. Також влада за Вебером поділяється на наступні категорії:

- Харизматична влада;

- Традиційна влада;
- Раціонально-легальна влада.

Важливо розібрати ці типи влади. Перший тип – харизматичний, дуже характерний для релігійних або для сімейних інститутів, більше того автор вважав цей тип влади дуже нестабільним та несталим, як наслідок дуже схильним до подальшого трансформування у дещо більш структуроване. Традиційний тип влади в свою чергу був характерний для архаїчних традиційних форм правління таких як феодалізм або просто патріархальна система. Такий тип влади може бути викорінений шляхом революції, котра є явищем протидії традиційному лідеру. Останньою ланкою еволюції влади є саме раціонально-легальний тип влади і Вебер вважає, що суспільство рано чи пізно неминуче приходить до цього типу влади, котрий є характерним для сучасних держав, а також бюрократії. Вебер стверджує, еволюція владних відносин є неминучим та обумовленим процесом.

Як результатом останнього типу влади та ідеалом системи державного управління Вебер вважав бюрократію, він стверджував та знаходив бюрократію найбільш раціональним методом в організації держуправління. Бюрократія за Вебером є ідеальною, коли в ній наявні наступні елементи: чітка та жорстка ієрархічна система посад; строго визначені норми та правила поведінки, котрі є зафіксованими та прописаними; максимально нейтральний тип створюваних норм, без певних привілеїв та переваг. Дуже важливим аспектом є професіональна мобільність індивідів, котра визначає, що перехід до вищих ланок ієрархії має відбуватися лише у випадку відповідності особи професіональним запитам та наявності необхідних компетенцій. Відповідність усьому вищезазначеному визначається не окремими особами, а експертними групами, котрі колегіально приймають максимально незаангажоване рішення [3].

З точки зору явищ дискримінації та позитивної дискримінації ми можемо розглянути владу за Максом Вебером. Харизматичний тип влади є певною мірою владою харизматичних особистостей, та загалом владою нестабільною й

неструктурованою, що викликає дуже багато дисбалансів та нерівностей. Влада традиційна – також є проявом архаїчної системи з дискримінованими та привілейованими групами, котрі отримують владу не через свої чесноти, а через належність до усталених правлячих груп, династій, родів, тощо. Найбільш позитивним є останній тип влади, котрий є раціонально-легальним та за Вебером існує в формі бюрократії. Він не характерний позитивною дискримінацією, а особливість його у рівності та виключенні статевого та інших індикаторів під час вертикального ієрархічного руху осіб, рушієм успіху в даному випадку виступає саме професійний аспект, котрий визначається експертною групою, на основі компетенцій кандидатів. Така структура влади найбільш віддалена від різних дисбалансів викликаних дискримінацією та «пропагує» рівність. Проте загалом внаслідок усіх перетворень і встановлення бюрократичного ладу у суспільстві, за думкою науковця люди потрапляють в так звану «залізну клітку», котра загрожує особистій свободі громадян та може обмежити її, проте обмеження стосується усіх, а не лише пригноблених класів, тому ми можемо узагальнити, що проблема нерівності в даній парадигмі подолана, проте постає інша проблема – свободи і потребує подальшого розгляду в інших дослідженнях [3].

На нашу думку серед ідей Вебера є ще одна дуже варта нашої уваги в контексті розуміння дискримінації – це теорія соціальної стратифікації. За його ідеями соціальна стратифікація, а також становище індивіда у соціальній ієрархії визначається трьома факторами:

- Клас;
- Соціальний статус;
- Належність до політичної партії;

Поняття класу у Вебера дуже схоже з поняттям Маркса, певна нерівність в питаннях розподілу ресурсів є одним із найголовніших умов для формування класів. Проте Вебер розширив понятійний апарат і додав поняття соціального класу. Соціальний клас на відміну від звичайного визначається не за ресурсами

для виробництва, а за ринковим становищем, тобто ринковий контроль є предметом боротьби соціальних класів. Другим фактором є соціальний статус, котрий є реальними категоріями розподілу суспільства за групами, ці групи є культурним розподілом і тому належать відповідній сфері, дуже часто вони тісно співвідносяться із класами, через бажання індивідів, котрі відносяться до вищих класів, належати і мати найвищі за рівнем статуси і організувати відповідну групу. Вебер відмічав освіту та її роль у процесі створення подібних груп, а також ставлення до релігії. Третім же елементом соціальної стратифікації є партійна складова, або група влади, такі групи за думкою науковця відділені від тих організацій, котрі є фінансовими, діловими. Політична боротьба переслідує власні інтереси, а не віддана інтересам класової боротьби та протистоянню статусних груп.

Такий розподіл та наявність у ньому різних прошарків з різними можливостями демонструє певну диспропорцію в суспільстві і тут вочевидь наявні нерівності, така теорія допускає як негативну, так і позитивну дискримінацію і якщо ми говоримо в контексті суспільства, котре бачив Вебер, то воно завжди має панівний клас та клас протилежний йому. Також Вебер звертав увагу на класову боротьбу, котра наявна у суспільстві, проте його боротьба має прояви у різних прошарках суспільства і ведеться не лише за ресурси. Наявна боротьба лише доводить наявність у такому суспільстві дискримінації, зворотної дискримінації та позитивної дискримінації [2].

Ми можемо підбити певні підсумки. «Позитивна дискримінація» або «позитивні дії» є терміном універсальним, вони визначають не лише певний комплекс дій, а можуть змінювати свій зміст від умов, в котрих існують. Це може бути надання доступу у розподілі ресурсів виробництва за теорією класової боротьби К. Маркса або отримання прав на панування, можливості здійснювати владні процеси в суспільстві, що є привілеєм переможців конфлікту і «позитивні дії» у відношенні однієї групи супроводжуються негативними діями до переможеної сторони конфлікту. Або «позитивні дії» можуть відтворюватися за

допомогою оперантної поведінки, єдиної системи винагород та покарань, які розповсюджуються на усю соціальну масу в незалежності від їх становища, або їх расових, етнічних, гендерних та інших характеристик. Також «позитивні дії» можуть мати місце та реалізовуватися через теорію влади Вебера, або ми можемо адаптувати їх та змусити корелювати з капіталом та габітусом, центральними поняттями Бурдьє.

Висновки до Розділу 1

У першому розділі ми визначили, що поняття «позитивна дискримінація» повністю протилежне загальному розумінню дискримінації. Більш того, варто зазначити, що позитивна дискримінація є поняттям реакційним, котре має збалансувати систему, у котрій дійсний дискримінаційний апарат, або раніше існував дискримінаційний феномен, проте баланс не було відновлено. Але не завжди «позитивна дискримінація» означає надання привілеїв дискримінованим раніше групам, під дане поняття підпадають також санкції проти винуватців та інші дисциплінарні дії. Дана тема є на сьогодні дуже актуальною через те, що боротьба з нерівностями сьогодні посідає одну з найбільш значущих позицій на світовому рівні, а також національному. Вивчення даної проблематики дасть нам можливість прогнозувати подальший напрямок руху суспільства та виробити механізми протидії та упередження дискримінації.

Також ми визначили, що досить багато людей та науковців Європи відзначають неефективність існуючих практик дискримінації, здебільшого на расовому та етнічному рівні. Тому, що явище «позитивної дискримінації» є явищем темпоральним, але воно сьогодні вже нормується як певне статус-кво. Також деякі науковці акцентують увагу на некоректності терміну «позитивна дискримінація» через завідомо негативну семантику слова «дискримінація», тому вони пропонують альтернативне поняття – «позитивні дії».

У другому розділі ми сконцентрувалися на визначенні поняття позитивної дискримінації, його характеристик і властивостей, котрі ми розглянули через призму різних соціологічних теорій, котрі доводять універсальність та варіативність даного поняття, можливість «мімікрії» в залежності від діючого ладу. Ми розглянули декілька теорій і найцікавішою з них нам здається є теорія влади та стратифікації М. Вебера, тому ми обрали саме її як центральну і, якщо Вебер був певним продовжувачем ідей Маркса, кожна із цих теорій може

служувати певним субстратом для описання явищ «дискримінації» та «позитивної дискримінації», проте ми обрали саме теорію М. Вебера.

РОЗДІЛ 2. РОЗГЛЯД ІСНУЮЧИХ ЕМПІРИЧНИХ ДАНИХ СТОСОВНО ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ ТА ПРАКТИК «ПОЗИТИВНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ»

2.1. Розгляд аспектів гендерної рівності: український контекст

У розгляді даного питання ми спиралися на дослідження, що було проведене у Центрі Розумкова, воно має назву «Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті Європейської стратегії України» [27].

Спершу давайте визначимо демографічну картину України. Вікова динаміка України має регресивний тренд, тобто він є низхідним. Співвідношення чоловіків і жінок у період між 1989 і 2015 роком становило 46% і 54% відповідно. Більш деталізовано це співвідношення зображення у таблиці й даіграмі нижче. Представлені дані демонструють кількість жінок на тисячу чоловіків за роками (Таблиця 1 та Рис 2.1).

Таблиця 1. Співвідношення чоловіків та жінок за роками.

Рік	Чоловіки	Жінки
1991	1000	1161
1992	1000	1159
1993	1000	1157
1994	1000	1157
1995	1000	1156
1996	1000	1156
1997	1000	1157
1998	1000	1157
1999	1000	1158

2000	1000	1158
2001	1000	1160
2002	1000	1162
2003	1000	1163
2004	1000	1164
2005	1000	1165
2006	1000	1167
2007	1000	1168
2008	1000	1169
2009	1000	1170
2010	1000	1169
2011	1000	1168
2012	1000	1167
2013	1000	1164
2014	1000	1163
2015	1000	1161

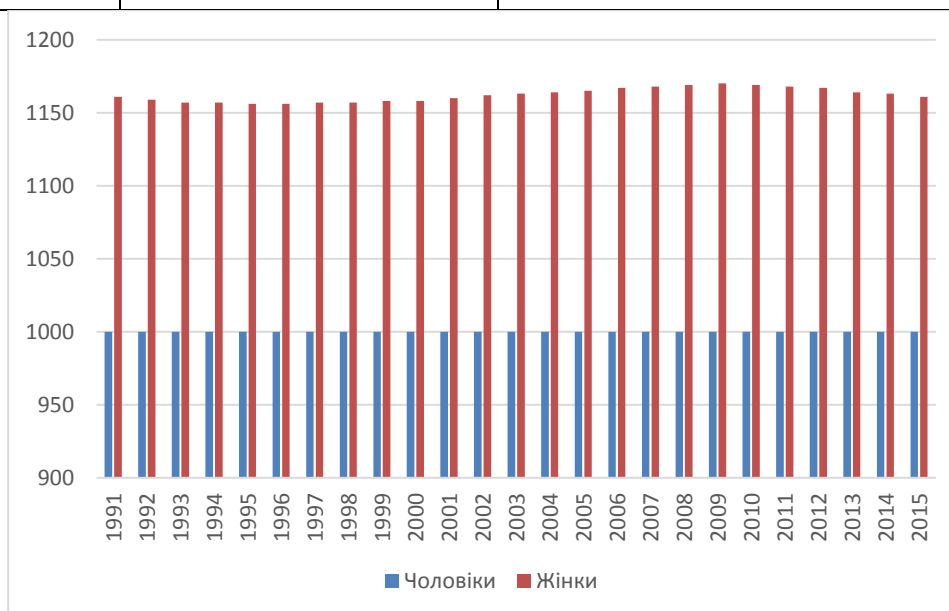


Рис. 2.1. Співвідношення чоловіків та жінок за роками

Тобто можемо зробити висновок та констатувати, що в Україні за чисельністю переважають жінки. Але загалом ми також відмічаємо низхідні

тендеції демографії України, тому що з 1993 року, коли була зареєстрована найвища чисельність людей, загальна кількість жителів України з 52,3 мільйонів знизилася до 42,6 мільйонів.

Сучасна Україна має порівняно лояльне законодавство, котре спонукає до гендерної рівності, сьогодні кожна людина в незалежності від своєї статі має право на декретну відпустку, воно не зобов'язує саме жінок і виключно жінок до декрету. Водночас в Україні дана практика не набула широкого розповсюдження через високий рівень консерватизму та непорушності нашого суспільства та його цінностей.

Сьогодні більшість людей оцінюють соціальну рівність за розподілом ресурсів, розподілом зайнятості та безробіття. На ринку праці сучасної України серед зайнятого населення переважають чоловіки, на 10% вищою є зайнятість чоловіків у суспільстві. І диспропорція погіршується, так як на 2015 рік частка зайнятих чоловіків лише зростає, і зросла вона на 150 тисяч чоловік, а частка зайнятих жінок у свою чергу лише знижується, і цей спад становить зменшення працюючих жінок на 106 тисяч чоловік [12].

У таблиці 2 ми бачимо вже розподіл рівня зайнятості відповідно до статі, а також віку.

Таблиця 2. Розподіл зайнятості у суспільстві (за віком і статтю)

	Всього	15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70	Працевдатного віку
Чоловіки	62.2	31.3	8.1	8.3	8.3	7.7	6.6	1.7	68.7
Жінки	51.7	24.8	6.3	6.6	7.1	7.8	5.4	1.2	60.9
Всього населення	56.7	28.2	7.1	7.4	7.7	7.7	6.0	1.4	64.7

Як ми можемо побачити на усіх етапах життя зайнятість чоловіків у відсотковому показнику вище, ніж жінок. Але є певні вікові проміжки, де перевага чоловіків у трудовому полі вище середнього, а є такі, у яких жінки максимально наближуються. При розподілі виключно за статтю, не враховуючи фактор віку, ми бачимо, що зайнятість чоловіків вище на 10,5% [27].

Що ми також тут бачимо, вимальовується картина розуміння генезису даного дисбалансу. За бажання жінки можуть тримати паритет з чоловіками на арені праці, тому що віковий проміжок «40-49» демонструє нам різницю лише у два відсотки, що на перший погляд свідчить про відсутність якоїсь дискримінаційної діяльності, наявність «позитивної дискримінації» і статистичну рівність. Проте не все так просто, ми також бачимо у таблиці такі періоди як «25-29» і «30-34», де відсоткова пропорція відображує нам досить вагому перевагу чоловіків, яка складає 17% і 14,2% відповідно. Це може бути зумовлено певними соціокультурними чинниками. По-перше, фактор декретної відпустки, про яку ми казали вище, зазвичай в Україні жінки йдуть у відпустку, для народження та забезпечення необхідної життєдіяльності дитини, також деякі з них остаточно полишають роботу для виховання дитини. Також деякі жінки молодого віку використовують свою молодість та вроду для отримання спонсорства та живуть як утриманки.

Проте статистична рівність однієї категорії «40-49» демонструє нам, що жінки мають повний спектр можливостей до працевлаштування і на конституційному рівні вони не обмежені. Обмежує їх культурне поле, і варто зазначити, що ідеї гендерної рівності в питанні економічного забезпечення родини достатньо велика кількість жінок покладається на чоловіків. Тому ми вважаємо, що «ефект позитивних» дій повинен вплинути саме на жінок в першу чергу, в їх світосприйнятті, тому що в рамках правової діяльності гендерний аспект не впливає на повноваження людей. Аналогічна картина встановлюється при розгляді розподіл людей не за зайнятістю, а за економічної активністю,

показники є майже ідентичними до тих, що ми бачили вище, тому що ці два поняття «зайнятість» і «економічна активність» є повністю взаємозалежними.

Далі ми зобразили розподіл занятої групи населення за галузями їх професійної діяльності (Таблиця 3).

Таблиця 3. Розподіл занятої групи населення за галузями їх професійної діяльності.

	Усе населення, тис. осіб	Жін ки, тис. осіб	Чолов іки, тис. осіб
Усього	16 443,20	7872 ,4	8570,8
Управлінці, менеджери, держслужбовці	1299	514	785
Професіонали	2903,7	1770 ,2	1133,5
Фахівці	1978,3	1278 ,9	699,4
Техслужбовці	521,2	435	86,2
Робітники галузі торгівлі та послуг	2691,2	1817 ,7	873,5
Кваліфіковані працівники господарств (сільського та лісового), риборозведення й риболовлі	155,8	59,2	96,6
Висококваліфіковані робітники з інструментами	2017	275, 5	1741,5
Робітники з забезпечення обслуговування, експлуатації та контролю роботи технологічного устаткування, компонування устаткування	1849,2	299, 2	1550

Найпростіші ринкові професії	3027,8	1422	1605,1
------------------------------	--------	------	--------

А також діаграма (Рис. 2.2 і Рис. 2.3) для кращої візуалізації.

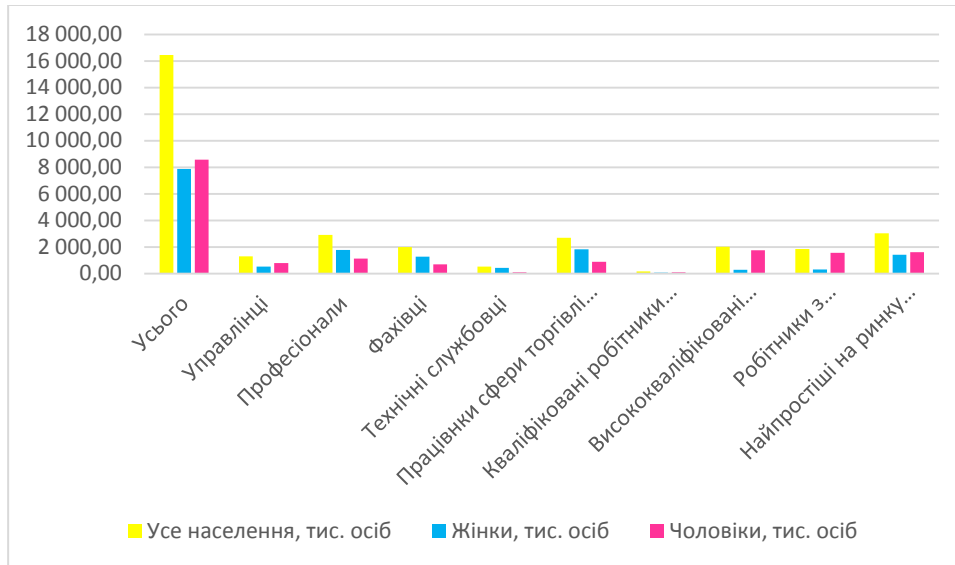


Рис. 2.2. Співвідношення загального розподілу зайнятості зі сферами зайнятості

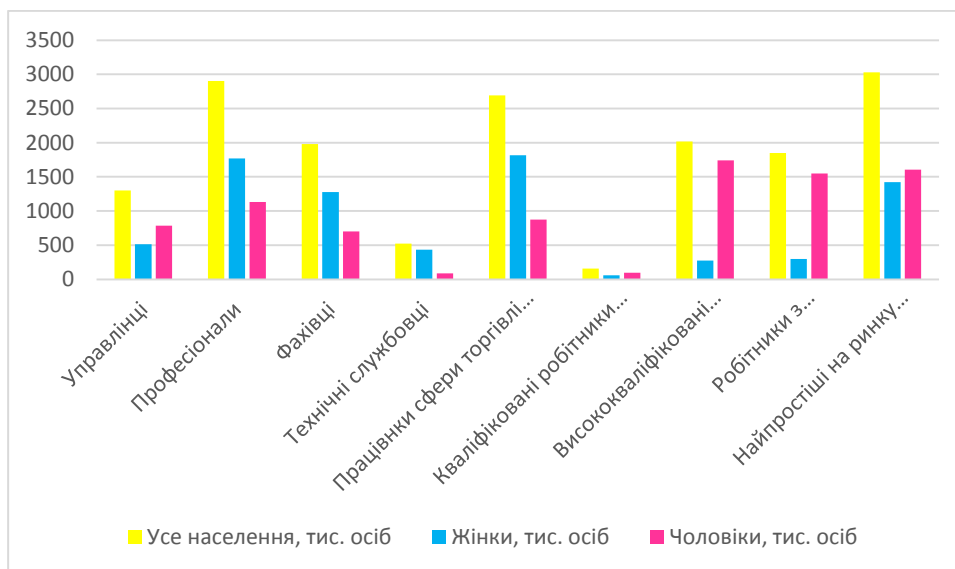


Рис. 2.3. Співвідношення загального розподілу зайнятості зі сферами зайнятості

На зображеній вище таблиці ми бачимо перевагу чоловіків у кількості зайнятого населення, хоча ці дані не дозволяють нам стверджувати про дискримінаційні прояви в адрес жінок, але ми констатуємо, що дана більшість існує. Проте більш детальний розподіл демонструє нам реальну картину у трудовому полі. Жінки мають перевагу у категоріях «Фахівці», «Професіонали», «Робітники галузі товарів та послуг», у нашому списку це одні з найпрестижніших категорій професій й більшість тут складають саме жінки. Також вони недалеко відстають у категорії «Управлінці», у дану категорію можуть входити держслужбовці, голови департаментів і т. д. Дана картина зображує, що «позитивні дії» дають свої плоди, вже не є розповсюдженою ідея про те, що жінка не може займати керівні посади. В порівнянні з чоловіками згідно даному дослідженню вони є повноцінними акторами на економічній арені України.

Є навіть певний показник, котрий демонструє економічні можливості в даному випадку жінок. Цей показник оцінює можливості та потенціал жінок у сфері економічної діяльності. Даний показник також торкається і законодавчої бази, яка надає та регулює економічне життя жінок, їх доступ до ринку праці та впливає на соціальні інститути, котрі у свою чергу також мають вплив на економічне життя жінок. Даний індекс дає оцінку ринковим можливостям жінок за п'ятьма категоріями:

- Практики, щодо забезпечення зайнятості жінок;
- Економічний потенціал жінок;
- Наявність певного доступу освіти, фінансів, а також підготовки кадрів;
- Певне становище та статус жінок у правовому та соціальному секторах;
- Середовище ділової взаємодії;

За даними цього дослідження Україна зайняла 57 місце у загальному рейтингу. Україна обійшла у рейтингу всі країни пострадянського простору, та не змогла посісти місце вище ніж країни ЄС.

Також дослідники поділили жінок за середньорічним доходом на 4 категорії:

- $X < 11909\$$;
- $11909\$ > X > 3856\$$;
- $3856\$ > X > 976\$$;
- $975\$ > X$;

Україна входить до складу країн з середньорічним доходом жінок у розмірі від 976 доларів до 3856, що є достатньо низьким показником.

Хоча динаміка є дійсно позитивною, якщо спиратися на дані дослідження вище, з 2010 року ми на 2.1 підвищили показники України. Якщо розкласти цей показник на складові, то ми отримаємо приріст на 2.4 одиниці в «Політиці та практиці забезпечення зайнятості», за показником «Доступність фінансів» Україна продемонструвала негативну динаміку, аж -5.4 пункти. Але два останніх «Доступність підготовки кадрів і освіти», «Правове та соціальне становище жінок» також індекс невпинно рухається вгору і приріст є 5.1 та 4.8 пунктів відповідно.

Також є аналогічні індекси, котрі також рівень гендерної рівності, соціальних інститутів та гендеру в Україні. Самі показники викладено у розділ «Додатки», але ми проаналізували їх для підбиття підсумків, щодо існування «позитивних дій» та рівності. Загальний рівень показника SIGI, котрий визначає рівень дискримінації в суспільстві, на території України складає 0.075, що демонструє нам наднизький рівень дискримінації. За усіма складовими, окрім двох, дискримінаційна політика не була виявлена. Двома категоріями, котрі є закритими є «Політичне квотування» та «Політична участь», тобто ми визначаємо поле необхідне для внесення «позитивних змін» - політичне [27].

За викладеним вище матеріалом ми розуміємо, що Україна є країною, котра на законодавчому рівні надає жінкам повну свободу і рівність без обмежень. Усі інститути сприймають жінок як рівноправних акторів у суспільстві. Тож ми визначаємо рівень «позитивної дискримінації» як високий. Сфера життя, котра потребує «позитивних змін» це культура, вона зумовлює певне дискримінаційне становище, що пов'язане з традиційним становищем жінки, тобто цей уклад ще потрібно змінювати в майбутньому.

Розділ 2.2. Гендерні дисбаланси в межах України

Розпочнемо з гендерних дисбалансів в питаннях пенсійного страхування. У далекому 2011 році був встановлений єдиний для усіх пенсійний вік, він був однаковий як для чоловіків, так і для жінок, що відповідає поняттю гендерної рівності. Та відповідно до Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» й на сьогодні діють наступні положення:

- Мінімальний страховий стаж для отримання пенсійних виплат складає 35 років для чоловіків і 30 років для жінок. А кожний повний календарний рік страхового стажу понад 35 і 30 років чоловікам і жінкам відповідно збільшує пенсійні виплати на 1%;
- Також мінімальна пенсія за віком надається особам, котрі пропрацювали на підземних видах робіт від 15 років для осіб чоловічої статі та 7,5 років для осіб жіночої статі за списком №1 виробництв, робіт, професій, посад і показників;

Також діють наступні положення згідно Закону України «Про пенсійне забезпечення»:

- «Право на пенсію за віком мають: чоловіки – після досягнення 60 років і при стажі роботи не менше 25 років; жінки – після досягнення 55 років і при стажі роботи не менше 20 років» [27, С. 75];
- Також на пільгових умовах мають право на пенсію за віком:
 - «працівники, зайняті повний робочий день на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими та особливо важкими умовами праці, – за списком №1 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затверджуваним Кабінетом Міністрів України, і за результатами атестації робочих місць – після досягнення 50 років і при стажі роботи не менше 25 років у чоловіків, з них не менше 10 років на зазначених роботах, і не менше 20 років у жінок, з них не менше 7,5 років на зазначених роботах» [27, С. 76];

▪ «працівники, зайняті повний робочий день на інших роботах із шкідливими та важкими умовами праці, – за списком №2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затверджуваним Кабінетом Міністрів України, і за результатами атестації робочих місць – після досягнення 55 років і при стажі роботи не менше 30 років у чоловіків, з них не менше 12,5 років на зазначених роботах, і не менше 25 років у жінок, з них не менше 10 років на зазначених роботах» [27, С. 76].

Пенсійний вік або стаж роботи для жінок наступних професій є нижчим ніж у чоловіків:

- Ряд груп військовослужбовців та їх членів сімей;
- Люди, котрі є хворими гіпофізарним нанізмом або карликовістю;
- Особи з інвалідністю 1 групи по зору;
- Певні групи службовців та робітників авіації;
- Працівники задіяні в організації перевезень та забезпеченні безпеки використання під час руху в метрополітенах та залізничному транспорті;
- Учасники різних експедицій, члени бригад, котрі зайняті на різних геодезичних, топографічних, пошукових, гідрогеологічних та інших видах робіт;
- Майстри лісозаготівель та лісосплав, а також майстри з технічного обладнання цих установ;
- Докери бригад на роботах, зазвичай розвантажувальних, у портах;

Проте щодо пільг, котрі встановлені в законодавстві, а саме стаття 24 Конституції України за якою паритет та рівність жінок з чоловіками забезпечується з використанням пільг, а розглядаючи цей кейс з раціонального аспекту та базової логіки, рівність не може встановлюватися за допомогою пільгових дій, адже наявність пільг констатує факт нерівності і внаслідок створюють такі ж нерівні умови з привілеюванням певних груп. Цей факт є ще більш цікавим, якщо до нього додати другу умову, ця стаття вступає у протиріччя зі статтею 3 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», відповідно до

якого державна політика України спрямована на забезпечення абсолютно рівних прав жінок та чоловіків та передбачає недопущення дискримінації за статевою ознакою.

Про гендерні дисбаланси в трудовому праві. Діюче законодавство України про працю включає ряд норм, котрі є регулюючими жіночу працю. Тому відповідно до частини 1 статті 174 Кодексу законів про працю України: “Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню)” [11, С. 77]. Точно така ж норма дублюється в 10 статті Закону про охорону праці. Відповідно до наказу МОЗу є сформованим набір важких типів робіт та робіт із небезпечними та шкідливими умовами праці, де забороняється залучення жінок до праці. Та жінок приваблюють пільги, значно вища оплата праці, безкоштовне харчування та скорочений день роботи, а виходячи з цього їх приваблюють і види шкідливих робіт, включаючи ті на яких закон забороняє їм працювати.

Протягом вивільнення жінок зі шкідливих робіт та робіт із важкими умовами праці їм надають наступні пільги:

- Зберігається рівень середнього заробітку за попереднім місцем роботи, протягом зміни кваліфікації або перенавчання, проте не більше ніж півроку;
- За жінками збережено право використання житлової площі відомства, та користування закладами для дітей за попереднім місцем працевлаштування;

Експерти дуже закономірно помічають, що необхідність піднімати дуже важкі речі є визначним фактором та головною функціональною задачею позиції, то мають бути вимоги до кандидата не за статтю, а за фізичними можливостями особи та повинні бути вироблені незалежні критерії оцінки, котрі виключають компонент статі кандидата. Сьогодні на глобальному рівні активізувався гендерних рух, адепти та апологети котрого заявляють, що диференційована праця породжує відчуття неповноцінності у жінок та не допускає їх до рівних можливостей робочої

самореалізації та не допускає їх рівності в доступі до джерел для існування. У європейських суспільствах на сьогодні переважають ідеї повного паритету між жінками та чоловіками в трудовій сфері життя. Прикладом є рішення суду Європейського Союзу в одній із справ, що порушенням ідеї рівного ставлення до чоловіків та жінок є заборона жінкам працювати в нічний час. Тобто на сьогоднішній день в європейському суспільстві відбувається процес боротьби з явищем позитивної диференціації у області трудового права [27].

Можемо узагальнити, на сьогодні в рамках українського трудового права присутня саме подвійна дискримінація. З однієї позиції жінок як трудову категорію у презумптивному форматі вважають неспроможними до певних категорій робіт, спираючись на це ми можемо стверджувати, що чоловіки порівняно з жінками перебувають у більш панівному становищі та мають більше можливостей для працевлаштування, внаслідок чого встановлюється нерівність у доступі до ресурсів для існування у жінок, що певною мірою суперечить європейській парадигмі рівності, коли держава мотивує певні обмеження у видах діяльності турботою та опікою, а також збереження їх здоров'я як загального фізичного так і репродуктивного. Такі положення констатують пріоритетний на думку держави статус жінки-матері при цьому значно нехтуючи статусом жінки-робітниці. Проте в стані дискримінованих знаходяться ще й чоловіки, тому що таке піклування про жінок знижує цінність чоловіків як елементів репродуктивного циклу, вважається, що небезпечна робота не шкодить репродуктивному здоров'ю чоловіків і про них піклуватися зовсім не потрібно. Подібні пільги та заборони виконують роль трансляторів стереотипів за гендерною ознакою, де чоловіки зображені як стійкі та невразливі, а жінки навпаки – завжди тендітні та дуже вразливі до різних чинників.

Власне ми можемо бачити, що на теренах України зберігся дисбаланс, в даному розділі ми розглянули лише дві сфери життя, котрі пов'язані трудовою сферою та сферою пенсійного забезпечення. Ми побачили, що в нашому законодавстві дуже багато пільг для жінок, котрі передбачають наявність нерівності та продукують її. Підвищене піклування про жінок та їх репродуктивні можливості,

знижений пенсійний вік, знижена необхідність стажу для отримання державного пенсійного забезпечення, дуже велика кількість пільг для жінок-працівників небезпечних видів роботи. І це ми дослідили лише дві області, тобто в даному підрозділі ми розуміємо необхідність проведення власного дослідження та розробки «позитивних дій» для врегулювання цих проблем.

2.3. Гендерна сегрегація ринку праці, емпіричні показники

Незважаючи на майже рівну кількість чоловіків та жінок запити ринку праці як в Україні так і в країнах європейського блоку є дуже сегрегованим за гендерною ознакою. Це було визначено відповідно до висновку ресурсу HeadHunter Україна, котрий проаналізував базу резюме. Станом на 2015 рік на цьому порталі було опубліковано 48% - жінки та 52% - чоловіки, тобто це дійсно підтверджує майже повну рівність серед створених резюме [27, С. 195-208].



Рис. 2.4. Найбільш сегреговані сфери в Україні.

Ми бачимо, що наявні суто чоловічі сфери праці та суто жіночі. Серед сфер праці в яких домінують чоловіки бачимо наступні:

- Безпека: присутність чоловіків – 97%, присутність жінок – 3%;
- Видобуток сировини: присутність чоловіків – 92%, присутність жінок – 8%;
- Автомобільний бізнес: присутність чоловіків – 91%, присутність жінок – 9%;

Це три категорії де представленість жінок менше 10%, а категорія, де жінки панують найбільше є «адміністративний персонал», і там співвідношення чоловіки – жінки, є наступним 22% - 78%. Тобто ми бачимо, що навіть у найбільш «жіночій сфері» чоловіки складають 22% працівників, а жінки лише 3% у найбільш «чоловічій». Сферами з найнижчим рівнем гендерної диференціації є юриспруденція, страхування, а також банківська сфера. Тобто це сфери з приблизно рівним співвідношенням чоловіків та жінок. Ці дані дуже красномовно говорять нам

про певний стереотипізований розподіл ринку праці на такі собі «чоловічі» та «жіночі» сфери. Також не зважаючи на заборону у пропозиціях вакансій в 7% вказувалася стать бажаного робітника. Так в 4,4% від 7% роботодавців хотів бачити чоловіка, що більше в 1,7 разів ніж роботодавець хотів бачити жінок. Серед пропозицій для роботи, де вказана стать кандидата потрапила одна з найпрестижніших вакансій, а саме це – менеджер вищої ланки, тут чоловіки переважають жінок в шість разів. Щодо жінок, із 7% вони були бажаними працівниками в 2,6% випадків, тобто 1 з 40 вакансій [11, С. 195-208].

Динаміка «позитивних дій» є дуже повільною в сегрегованих «чоловічих» сферах, приріст може складати 1-2% за декілька років, або не відбуватися зовсім і бути сталим.

Дуже цікавим є аналіз структури державної служби, серед держслужбовців 76,7 % -це жінки, проте ситуація насправді дещо інакша. Вищі керівні посади займають здебільшого чоловіки. Тобто, серед керівного складу 1 категорії жінки складають лише мізерні 14,2%, серед 2 категорії складають 30,3%, а 3 категорії складають 41,7%. Тобто ми впевнюємося у тому, що чоловіки в даному випадку займають набагато вищі посади та їх загальна представленість серед вищого керівництва є на порядок більшою. Тобто ми бачимо, що жінки незважаючи на високий рівень представленості у сфері державної служби займають досить низькі посади і стикаються з такою собі «скляною стелею», котрий свідчить про зовсім нерівне співвідношення чоловіків та жінок посадовій ієрархії, також ми можемо сказати, що, якщо у випадках вище ми казали лише про горизонтальну сегрегацію, то зараз це свідчить ще й про вертикальну сегрегацію [27].

Далі ми поговоримо про рівень зарплатні чоловіків та жінок. (Рис. 2.5)

Середньомісячна заробітна плата жінок і чоловіків за видами економічної діяльності в Україні у 2015р. ⁶⁸				
Вид діяльності	Нараховано в середньому штатному працівнику (грн.)		Частка заробітної плати жінок від чоловіків (%)	Розриви
	жінки	чоловіки		
Усього	3 631	4 848	74,9	25,1
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3 014	6 379	47,2	52,8
Будівництво	3 231	3 630	89,0	11,0
Фінансова та страхова діяльність	7 347	11 058	66,4	33,6
Промисловість	3 915	5 283	74,1	25,9
Транспорт, поштова та кур'єрська діяльність	3 893	5 090	76,5	23,5
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів	4 147	5 246	79,1	20,9
Інформація та телекомунікації	6 251	7 753	80,6	19,4
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	2 875	3 488	82,4	17,6
Професійна, наукова та технічна діяльність	6 182	7 334	84,3	15,7
Тимчасове розміщування й організація харчування	2 666	3 027	88,1	11,9
Надання інших видів послуг	3 436	3 857	89,1	10,9
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2 772	3 090	89,7	10,3
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	4 228	4 664	90,7	9,3
Освіта	3 082	3 299	93,4	6,6
Операції з нерухомим майном	3 535	3 754	94,2	5,8
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	3 134	3 099	101,1	-1,1

Рис. 2.5 Рівень середньої місячної зарплатні чоловіків та жінок.

Дана таблиця повідомляє нам про те, що загалом, чоловіки отримують на 25,1% більше заробітної плати ніж жінки. Розглядаючи конкретні категорії ми бачимо, що в усіх категоріях переважають чоловіки за рівнем середньомісячної зарплатні, окрім сфери «діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування» та оплата є паритетною, тобто між жінками та чоловіками не є дисбалансу у оплаті праці. В усіх інших категоріях переважають чоловіки, а найбільше в категоріях: «будівництво», «промисловість», «фінансова та страхова діяльність», «транспорт, поштова та кур'єрська діяльність». Тобто ми бачимо, що значна перевага за чоловіками у середньому в оплаті праці [27, С. 69-84].

В даному розділі ми визначили та встановили наявність сегрегації в сфері розподілу та оплати праці. Ми можемо стверджувати, що є стереотипи, щодо певних категорій праці, котрі є визначені як «чоловічі» або «жіночі». Також ми наочно бачимо певну дискримінацію в компенсації праці людей, що черговий раз підтверджує необхідність дослідження «позитивних дій», їх ефективності для можливості корегувань і збільшення ефективності цих дій.

2.4. Гендерне питання в українському суспільстві очима простих українців

Гендерне питання є дуже актуальним при вивченні дискримінації та позитивної дискримінації в рамках українського суспільства. Це питання є досить дослідженим і дискримінація поділяється на «де-юре» та «де-факто». Перша – дискримінація закріплена в нормах права та законодавстві, а друга – в соціальному укладі життя, в традиціях, суспільних нормах тощо. У попередніх розділах ми виявили, що ступінь дискримінації де-юре дуже низький, що свідчить про високий рівень позитивних дій стосовно жінок, котрі є повністю рівними чоловікам з точки зору законодавства. Тому ми думаємо, що носіями дискримінації є саме соціум, котрий є носієм гендерних стереотипів і ми маємо шукати відповіді в людях. Тому ми знайшли дослідження «Центра Розумкова» за темою: «Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України», іншими елементами цього ж дослідження ми послуговувалися раніше, а конкретно розглянутий нами блок цього дослідження має заголовок «Гендерна нерівність в українському суспільстві очима громадян» [27, С. 195-208].

Це дослідження фокусується на суспільному сприйнятті гендерної нерівності, тому найпершим у ньому було дуже просте питання, про існування гендерної рівності між жінками та чоловіками, на що 61% респондентів відповіли «Так, існує», 31% відповів «Ні» та 7,6% відсотків не зважилися відповісти. Проте більш цікавим є

розподіл відповідей за статтю. 66% чоловіків вважають рівність присутньою в сучасному українському соціумі, серед жінок цей показник менший аж на 9%, що може означати дві речі, жінки є потерпілими від нерівності більше за чоловіків, тому вони більш чутливі до цієї проблеми. Або чоловіки просто не звертають на це увагу через певні гендерні стереотипи, бути мужніми, не жалітися, що певною мірою зробило їх менш сприйнятливими до проблемного питання.

Дещо відрізняються показники думок стосовно рівності можливостей статей. Загалом 55% опитаних вважають можливості чоловіків та жінок рівними, проте варто знову звертати уваги на розподіл відповідей за статтю. Чоловіки вірять у рівність можливостей, у цьому показнику позитивну відповідь дали 63% респондентів, а негативну лише 29%, тому ми бачимо, що 2/3 опитаних чоловіків вважають рівними можливості самореалізації. Щодо жінок, котрі стверджують рівність жінок та чоловіків у можливостях лише 49%, а тих хто навпаки заперечує – 42%, різниця в 7% не є такою суттєвою. Проте ми бачимо, що жінки значно менше вірять у рівність можливостей, аніж у загальну рівність, а чоловіки залишилися досить послідовними.

Дуже важливим елементом проведеного дослідження визначити ступінь обізнаності жінок та чоловіків, котрі торкаються і констатують рівність та захищають її. 52% опитаних ніколи в житті не чули про такий закон як «Про забезпечення рівних прав і можливостей серед жінок і чоловіків». Дуже посередні знання мають 44% серед опитаних осіб, а поглиблено з ним знайомі виключно мало – лише 4% від загальної кількості респондентів. Аналогічна ситуація зі знанням іншого закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», лише 3% знайомі з цим законом детально, 39% знають дуже мало, а 58% не знають взагалі [27, С. 195-208].

Серед респондентів половина вважає, що не існує дискримінації за ознакою статі 48% - жінки та 58% - чоловіки. 16% і жінок і чоловіків вважають дискримінацію спрямованою в обидві сторони. Вважають дискримінованими лише жінок 22% представників цієї групи та 11% чоловіків. Що цікаво, лише 2% відсотки

від загальноопитаних вважають чоловіків єдиною дискримінованою статтю. Варто відмічати, що явища дискримінації стосовно чоловіків взагалі не помічають у суспільстві, якщо жінки є законодавчо захищеною статтю, юридично рівні, і можуть бути жертвами проявів порушення їх права на рівність у випадку зловживання можливостями або певними соціальними стереотипами, що досі існують в нашому суспільстві. Проте чоловіки на своєму життєвому шляху зустрічають аналогічні порушення, котрі мають під собою стереотипну базу, а ще й державними порушеннями прав чоловіків, деякі з яких існують в законодавчій формі. Прикладами останніх є наступне:

- Царина сімейних стосунків. Може бути повністю порушено право на батьківство, жінка має повне право розпоряджатися життям ще ненародженої дитини у вигляді абортів або позбутися її шляхом відмови після народження. В цей час батько не має жодного права закріпленого законодавством, за яким він може протестувати народженню небажаної дитини або навпаки, більше того, якщо чоловік проти народження дитини, а жінка самостійно приймає рішення народити дитину, то чоловіка за законом змушують платити аліменти, більше того контроль використання ресурсів відсутній (формально є, проте дуже складний), тому дуже часто через аліменти чоловік забезпечує ще й дружину. Це приклад «позитивних дій», були створені полегшити життя жінці, проте сьогодні це можна трактувати більше не як «позитивні дії», а як зворотну дискримінацію;

- Можливі порушення у праві на опікунокство. При повній рівності в умовах утримання дітей зазвичай залишають матері, знову ж таки аліменти, про які йдеться у абзаці вище;

- У царині з захисту громадянських прав існує безліч положень, котрі захищають жінок, такі програми як боротьба з раком молочної залози або збереження можливості жінки до репродукції і в той час подібних програм стосовно чоловіків майже немає.

Дуже важливо, щоб норми позитивних дій були тимчасовими, а не постійними, вони мають встановити рівність, котра надалі має мати самостійний та

постійний характер. Я погоджуюсь з тим, що багато позитивних мір у відношенні до жінок були необхідними, проте на сьогодні ми стикаємося з незахищеністю чоловіків у соціальному середовищі та прогалини в законодавстві, котрі ми розглянули вище.

Серед опитаних респондентів на питання «Чи стикалися ви з будь-якими проявами дискримінації за ознакою статі?» «Так» відповіли лише 12%, тобто 1/9. Тут значно переважають жінки над чоловіками, 16% і 6% відповідно. До речі, дуже цікавим є той факт, що серед респондентів, котрі впевнені в існуванні дискримінації за статтю, не стикалися з нею в житті, ще 12% не можуть відповісти на це питання, та лише близько 25% респондентів, котрі вважають, що дискримінація за ознакою статі існує відчували її на собі. А питання «Чи стикалися Ви особисто з проявами дискримінації за ознаками статі стосовно інших людей?», більшість у кількості 34% відповіли, що були свідками дискримінації жінок, 26% свідчать про те, що були свідками дискримінації і жінок, і чоловіків, 4% стверджують, що були свідками дискримінації чоловіків і 25% серед тих, хто вірить в існування дискримінації не були її свідками ніколи [27, С. 195-208].

Дуже багато уваги в цьому дослідженні приділяється нерівності в трудовому полі, і виділяються чотири основні види дискримінації у ньому:

- «Нерівності у питаннях працевлаштування»;
- «Дискримінація у питаннях доступу до деяких посад та професій»;
- «Оплата праці»;
- «Нерівність у питаннях посадового просування»;

В усіх категоріях більш дискримінованими бачать жінок, хоча відмічається також присутність певної дискримінації стосовно чоловіків. Задля розкриття питання та причин такого становища жінок респондентам поставили питання стосовно причин, котрі не дозволяють жінці зробити успішну кар'єру. Більшість людей основними причинами вважають «Виконання сімейних обов'язків» та «Виконання материнських обов'язків», по 56% респондентів. Також є дві цікаві

категорії «Недовіра з боку чоловіків» та «Чоловічий шовінізм», на думку 28% та 23,3% жінок це є перешкодами їх успіху, і лише 18,5% та 11,9% чоловіків солідарні з ними. 21,2% від усіх респондентів вважають, що жінкам заважає відсутність власного прагнення до успіху, а також лише 9,5% вважають, що жінкам нічого не заважає та вони не мають жодних перешкод [27, С. 195-208].

В даному дослідженні вирішили встановити, що таке праця в житті жінок, для розуміння мотивації жінок і рівня компенсації для них. І розробили два положення, можна сказати гіпотези: за першим положенням робота для жінки є другорядним заняттям через те, що вона бажає себе максимально віддавати та присвячувати власній сім'ї; а друга гіпотеза навпаки про те, що жінки дуже хочуть працювати та прогресувати, тому вони погоджуються дуже часто на відверте зниження зарплат та подібні речі. Обидві є реалістичними і ми думаємо, що в залежності від характеру жінки вона може відноситися до стану перших або других. Також респондентам було поставлене питання стосовно до тієї норми Трудового кодексу, котра обмежує використання жіночої праці, для захисту жінок та обмежити їх роботу у складних та важких умовах праці. В цьому питанні 50% усіх опитаних були солідарні у відповідях, при чому розподіляючи відповіді за статтю тут також присутня згода між жінками та чоловіками. Також майже 16% вважають, що жінки й самі не підуть на таку роботу, а 20,7% думають і заявляють, що не повинно бути ніяких обмежень перед жінками. Представництво жінок у політиці на думку лише 30% з них є достатнім, і приблизно половина чоловіків у вигляді 47% погоджуються з ними. Результатом «позитивних дій» і розуміння необхідності представництва жінок в політиці у вигляді не менше ніж 30% розуміють 66% від усіх респондентів, а саме 72% жінок та 58% чоловіків, різниця насправді досить суттєвою, що демонструє шалене бажання жінок та певну недовіру та небажання ділити цю сферу з жінками.

Дане дослідження привело науковців до наступних висновків:

1. Факт існування такого явища як гендерна нерівність, констатується нерівність стосовно жінок.

2. Стверджується фоновість цієї дискримінації. Дискримінація в нашому суспільстві за їх думкою не є явищем спрямованим та не існує в форматі відкритої дискримінації, і більше представлене як упередженість до жінок та їх ролі. Неактуальність цього питання викликане існування однакових стереотипних уявлень про жінок як чоловіками так і самими жінками.

Після ознайомлення з цим дослідженням можемо частково погодитися з його результатами. Ми можемо погодитися з існуванням нерівності та ця нерівність торкається далеко не тільки жінок, більше того в законодавстві присутні положення, котрі гіперопікають жінку та недостатньо захищають чоловіка. Наявність закону, котрий захищає жінок від певної праці є «позитивною дією» стосовно жінок та констатує зневажливість до збереження здоров'я чоловіків. Також положення законодавства, котрі ми розглядали вище підтверджують нерівне становище чоловіків. Також обов'язкова квота в 30% для жінок в політиці є дуже значущою та суттєво покращує стан жінок в політиці, проте ми не дуже погоджуємося з тим, що повинна забезпечуватися лише доля жінок в розмірі 30% і вважаємо доречним зробити такі ж дії і для чоловіків, адже ми розуміємо мету введення цієї квоти для жінок, проте вона може обернутися у майбутньому тим, що чоловіки будуть пригноблені як жінки раніше, що є протилежному меті досягнення рівності. Також можемо відмічати, що і жінки, і чоловіки в Україні не приділяють увагу принципу рівності і живуть за традиційним укладом без бажання змінювати статус-кво. Чоловіки так як і жінки є заручниками соціальних стереотипів і ми не повинні про це забувати та виключати з наукового поля зору.

Висновки до Розділу 2

У перших двох підрозділах ми проаналізували емпіричні дані, котрі були зібрані «Центром Розумкова», щодо рівня гендерної рівності. Ми використали дані емпіричні показники для виявлення «позитивних тенденцій» на гендерному рівні суспільства. Ми виявили, що на момент 2014-2015 роки в Україні є певна перевага за кількістю зайнятого населення, тобто чоловіки представлені у

трудовому полі більшою кількістю, аніж жінки, але ми також визначили, що з точки зору права вони є абсолютно рівними, факторами, котрі створюють певний дисбаланс у розподілі праці є соціокультурні чинники, традиційне сприйняття жінок і т. д. Хоча серед зайнятого населення у сферах інтелектуальної праці переважають жінки, у категоріях «професіонали», «фахівці», саме тому ми робимо висновки, що позитивна динаміка в Україні присутня. Також за різними індексами, що визначають положення країни за рівнем гендерних можливостей Україна посідає далеко не першу, але і не останню позицію, при цьому присутня позитивна динаміка суспільних змін від року в рік, тому можемо казати про «позитивні дії» в Україні як успішні станом на 2015 рік.

В третьому ж підрозділі ми дослідили гендерні дисбаланси та емпіричні прояви гендерних нерівностей. У випадку з гендерними дисбалансами ми зрозуміли, що гендерні дисбаланси досі присутні на території України. Ми побачили, що в нашому законодавстві дуже багато пільг для жінок, котрі передбачають наявність нерівності та продукують її. Підвищене піклування про жінок та їх репродуктивні можливості, знижений пенсійний вік, знижена необхідність стажу для отримання державного пенсійного забезпечення, дуже велика кількість пільг для жінок-працівників небезпечних видів роботи. А про чоловічі репродуктивні функції та загальний стан ніхто не турбується, через стереотипи про стійкість та невразливість чоловіків, тобто ми можемо бачити, що наше законодавство потребує доопрацювання для встановлення повної рівності. В другому підрозділі ми проаналізували емпіричні показники і ще більше впевнилися у наявності певних статевих переваг, в даному випадку чоловіків. Варто зазначити, що ми визначили наявність в трудовій сфері суто «чоловічих» та суто «жіночих» сфер, а оплата праці за однаковими позиціями є досить різною з загальною перевагою чоловіків в 25%, що знову підтверджує необхідність та важливість майбутнього дослідження, котре допоможе зрозуміти поточну ситуацію та зрозуміти як подолати перешкоди у встановленні повної рівності.

В останньому, четвертому підрозділі ми вивчили сприйняття соціумом існуючих практик дискримінації та позитивних дій, загалом ми розглядали погляд на гендерне питання респондентами і отримали наступні результати. Науковці, котрі проводили дослідження зазначали про фоновий характер дискримінації та наявність нерівності стосовно жінок. Ми в свою чергу також можемо зазначати наявність певної дискримінації і в сторону чоловіків за результатами дослідження.

РОЗДІЛ 3. ПРАКТИКИ «ПОЗИТИВНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ» НА ПРИКЛАДІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ВПО

3.1. Програма дослідження

Розпочнемо з актуальності нашого дослідження. Дискримінація як явище існує вже дуже давно. Так, саме поняття сформувалося не дуже давно, проте дії, котрі ми сьогодні класифікуємо як дискримінаційні, існували з давніх давен, це і політика апартеїду, відсутність виборчого права у жінок, рабство, кріпацтво та багато інших можливих проявів. З недавніх часів почала поширюватися тенденція на зрівняння в правах усіх людей незважаючи на їх стать, гендер, расу, національність, соціальний статус тощо. Такі тенденції націлені на встановлення рівності усюди, де це можливо, та створення світу без упередження та приниження інших. Європа та Америка як дуже прогресивні регіони знаходяться на досить високому рівні «позитивних дій» і вони повсякчас розвивають соціум та адаптують у ньому ідеї толерантності та рівності. На сьогоднішній день дуже багато жінок займають найвищі посади в Європі, вони активно залучені до політичного життя Європи, що раніше було дещо недосяжним, сьогодні представники ЛГБТК+ можуть також претендувати на топ позиції в різних структурах, якщо мають відповідну компетенцію. Люди, котрі є афроамериканцями за расою, мають абсолютно рівні права з європеїдом, тобто європейське суспільство значно скоротило соціальну дистанцію між різними класами суспільства.

У нашому фокусі буде Україна, наша країна є менш прогресивною з точки зору соціально-політичного устрою, погляд багатьох вихідців з Радянського Союзу є дещо застарілим, вони не розуміють певної поліморфності сучасного суспільства, котре може приймати різні форми. Проте враховуючи наш курс до ЄС ми досить активно намагаємося впроваджувати до нашого життя їх ідеологію та набути схожого з ними менталітету, що звісно неможливо за дуже короткий час, саме для

того, щоб зрозуміти нашу сьогоднішню точку, отримати розуміння, де рівень «позитивних дій» є недостатнім, яка сфера потребує доопрацювання та видозмінення, ми хочемо провести це дослідження.

Основна увага нашого дослідження буде на гендерній проблематиці, через найбільшу актуальність та розповсюдженість в країні, гендерна дискримінація дуже часто згадується як науковцями, так і пересічними українцями. Саме тому ми вирішили перевірити, чи є певний прогрес в антидискримінаційній політиці, чи дискримінація присутня на тому ж рівні, що і раніше. Як ми побачили у дослідженнях, котрі ми розглянули у минулих розділах, певною мірою дискримінованими є як жінки, так і чоловіки. Жінки значно більшою мірою захищені законодавством, аніж чоловіки, а чоловіки займають значно більш домінуючу позицію у соціумі, в трудових відносинах та в інших соціальних інститутах. Та якщо проблема дискримінації і «позитивних дій» щодо жінок є розповсюдженою, проблема чоловіків навіть не розглядається та не має ніякої уваги. Тому **гіпотези** нашого дослідження наступні:

1. Дискримінація торкається не тільки жінок, а ще й чоловіків;
2. Дискримінація існує на сьогоднішній день у непрямій формі.
3. Рівень практик «позитивних дій» в Україні є недостатнім;
4. Практики «позитивної дискримінації» є, проте ступінь їх реалізації низький;
5. Переселенці гостро потребують введення практик «позитивної дискримінації» для них.

Також в сучасних, дуже трагічних реаліях ми вирішили торкнутися проблеми переселенців, тому, що вона є однією з найактуальніших в суспільстві, ця частина дослідження буде покликана відповісти на певні питання і отримати дані, котрі можна буде використовувати у подальших дослідженнях та вирішити проблеми цих людей, котрі опинилися у дуже скрутному становищі.

Для опитування щодо цих аспектів створена єдина анкета, в якій присутні питання і стосовно гендерних питань, і стосовно переселенців. Хочемо зауважити, що ці два блоки не є взаємозалежними і розглядаємо їх окремо, що буде зображено на етапі аналізу дослідження.

Об'єктом дослідження є практики позитивної дискримінації.

Предметом дослідження є стан практики позитивної дискримінації в сучасному українському суспільстві.

Метою нашого дослідження є визначити рівень «позитивних дій» в Україні та встановити, які застосовані практики та, які можна впровадити.

Перед нами у дослідженні стоять наступні **завдання**:

1. Визначити рівень обізнаності суспільства України за темою дискримінації та «позитивної дискримінації».
2. Визначити, який рівень дискримінації на сьогодні в Україні.
3. Розглянути, які фактори впливають рівень практик «позитивної дискримінації»
4. Виявити рівень зацікавленості суспільства у подоланні гендерної дискримінації та нерівності.
5. Встановити, чи є гендерна дискримінація та практики «позитивної дискримінації» односпрямованими в Україні
6. Визначити, який характер мають гендерна дискримінація та практики «позитивна дискримінація» прямий або непрямий.
7. Визначити можливості впровадження додаткових практик «позитивних дій».
8. Розглянути проблему переселенців та необхідності впровадження практик «позитивної дискримінації», щодо цієї групи.

Теоретична інтерпретація понять

1. «Позитивна дискримінація» або «позитивні дії» - це дія або комплекс дій, котрі направлені на подолання дискримінації, та встановлення загальної рівності індивідів, також під це поняття підпадають санкції проти людей або груп, котрі здійснюють практики дискримінації.
2. Дискримінація – це будь-які обмеження за різними ознаками, котрі направлені на різні групи у результаті створюється дисбаланс в суспільстві, котрий призводить до невдоволеності пригнічуваними класами своїм становищем.
3. Дискримінація де-юре – є правовою, а точніше закріпленою на законодавчому рівні.
4. Дискримінація де-факто – є соціальним конструктом, котрий вкоренилася соціальній структурі.
5. Пряма дискримінація – вона здійснюється шляхом прямого наміру здійснити процес дискримінації над певною категорією людей.
6. Непряма дискримінація – це певні дії, правила, практики, котрі є де-юре нейтральними, а де-факто ставлять певні групи осіб у досить невігідне становище у порівнянні з іншими класами.
7. Зворотна дискримінація – це концепція, що проявляється у дискримінації або панівної групи, або груп більшості в інтересах меншин. Це поняття досить часто плутають з поняттям «позитивної дискримінації», хоча вони мають різне значення.
8. Гендерні дисбаланси – наявність значної кількісної переваги певного гендеру в певній сфері життя.
9. Стверджувальна дія – у багатьох випадках це певна позитивна дія або преференційна дія стосовно людей, котрі були попередньо дискриміновані.
10. Мультидискримінація – через належність особи до різних соціальних класів, то відповідно він може зазнавати дискримінації за різними ознаками, наприклад афроамериканець гей може відчувати вплив дискримінації і за тещо він гей і за расовою ознакою.

Індикатори «позитивних дій» будуть наступні:

- Законодавча рівність усіх соціальних груп;
- Вдоволеність усіх груп населення;
- Рівність усіх соціальних груп з точки зору соціального устрою суспільства;
- Право на самовизначення для усіх груп;
- Відсутність пільгових категорій, через рівність;
- Рівна кількість працевлаштованих людей з різних категорій (у %);
- Наявність доступу у жінок до «чоловічих» сфер, а в чоловіків до «жіночих» та взагалі відсутність таких;
- Наявність квот;
- Інститут сімейних відносин, як індикатор;
- Небажання респондентів до нових «позитивних дій»;
- Відсутність стереотипів населення стосовно гендерних груп.

Методи дослідження. В роботі було використано 2 методи дослідження:

- Анкетування;
- Глибинне інтерв'ю;

На нашу думку таке поєднання видів дослідження забезпечити комплексний характер вивчення даної проблеми. Опитування, котре ми провели має характер пілотного, за допомогою якого ми змогли уточнити гіпотези, котрі можливо отримають підтвердження або заперечення під час проведення подальших, більш глибоких досліджень.

4.2. Практики «позитивної дискримінації» в українському суспільстві за результатами опитування

У проведеному пілотному опитуванні взяли участь 98 осіб, серед них 74 жінки та 24 чоловіка. Цей розподіл свідчить про те, що жінки є більш зацікавленими респондентами у питанні дискримінації та протидії цьому явищу. Ось діаграма, котра наочно демонструє це співвідношення.

2. Вкажіть вашу стать

100 ответов

 Копировать

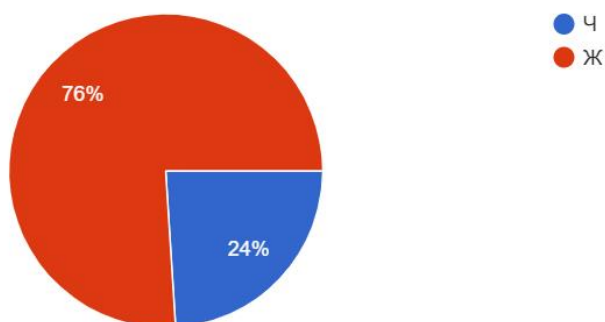


Рис 4.1 Співвідношення жінок та чоловіків, котрі пройшли опитування.

Як ми бачимо співвідношення 75,5% до 24,5%.

Розподіл за віком наступний:

- 61 респондент віком від 18 до 35, що становить 62,2% від усіх опитаних;
- 25 респондентів віком 36-50 років, котрі складають 25,5% від загальної маси;
- 8 осіб віком від 51 до 65, і це 8,2%;
- Всього 2 особи віком більше 65 років;
- Та дві особи віком менше 18 років;

Тобто загальна кількість респондентів, відповіді яких проаналізовані й корисні для дослідження – 100 осіб.

1. Вкажіть ваш вік.

100 ответов

 Копировать

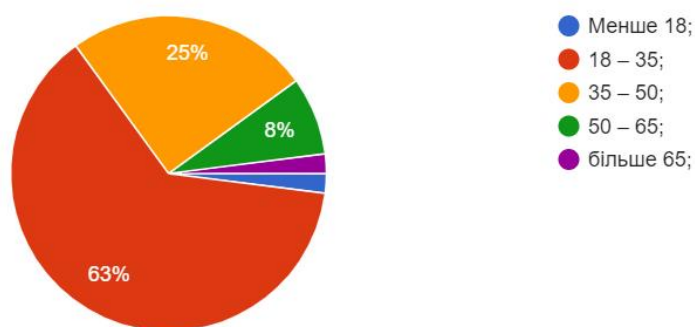


Рис 4.2. Розподіл респондентів за віком.

Розглянемо ознайомленість респондентів з поняттям «дискримінація». Загалом воно є дуже відомим і суспільство з ним знайоме. Проведене нами опитування продемонструвало такий розподіл відповідей: 82,7% респондентів досить глибоко знайомі з цим поняттям, ще 17,3% знають, проте недостатньо глибоко і жоден з респондентів не зазначив, що він взагалі не знайомий з даним поняттям.

Дещо цікавішою є картина, щодо ознайомленості з поняттям-антиподом дискримінації – «позитивними діями». Глибоко знайомі з цим поняттям лише 21,4% респондентів, що є меншістю, 35,7% досить посередньо знайомі з цим поняттям та нічого особливого не знають про нього, а більшість – 42,9% взагалі не знайомі з ним та вперше зустріли його в нашій анкеті. Даний розподіл наочно продемонстрований у діаграмі, зображеній нижче (Рис. 4.3).

Якщо казати про співвідношення відповідей чоловіків та жінок, то маємо наступне, лише 6 чоловіків серед усіх опитаних добре знають, що таке «позитивна дискримінація», вони складають 25% від опитаних чоловіків-респондентів, тих, що знають, проте погано - 10 осіб і відповідно 42% від загальної групи чоловіків,

а взагалі не знайомі з цим поняттям 8 чоловіків, яка складають 33% від усіх опитаних своєї статі. Картина розподілу відповідей жінок наступна, лише 20% жінок відмінно знайомі з «позитивною дискримінацією», 33% знають, що це таке, та не досконало, а 47% взагалі з ним не знайомі. Наше опитування продемонструвало, що явище «позитивної дискримінації» є недостатньо висвітленим для широких мас, тому потрібно присвятити цьому більше часу, щоб люди були більш освіченими в цьому питанні і могли допомагати та брати участь у впровадженні «позитивних дій».

4. Чи знайомі Ви були з поняттями «позитивна дискримінація» або «позитивні дії» до проходження опитування?

 Копировать

100 ответов

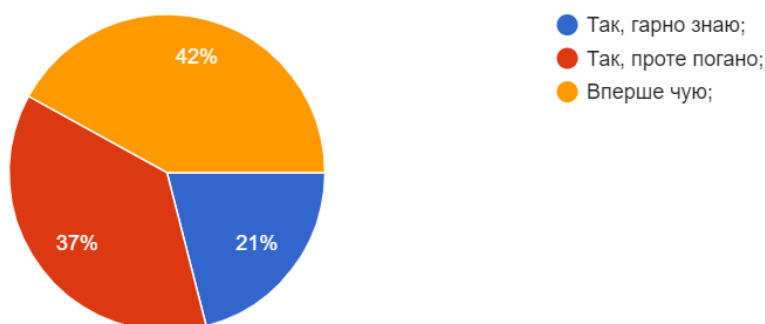


Рис. 4.3. Діаграма знання «позитивної дискримінації».

На питання «Чи присутня дискримінація за статтю в українському суспільстві на сьогоднішній день?» більшість – а саме 58 людей, або 59,2% все ж погоджуються з існуванням явища дискримінації в українському суспільстві, не погоджуються з цим твердженням 26,5% респондентів, а решта – 14,3% не змогли відповісти та втримались, це демонструє існування проблеми і усвідомлення її суспільством.

Якщо казати про розподіл за статтю, жінки відповіли «Так» на питання відповіли 59% жінок, і 58% чоловіків з ними погодилися, не погодилися з існуванням дискримінації за статтю 23% жінок та 38% від опитаних чоловіків, а

ось не змогли дати відповідь на це питання 17% представників жіночої статі та лише 4% чоловіків у вигляді однієї особи. Тобто тут жінки з чоловіками демонструють значно більшу погодженість і в рівній мірі визнають існування цього явища в суспільстві, проте серед чоловіків присутня і більша впевненість у відсутності подібного явища в суспільстві, а деякі жінки не в змозі чітко відповісти на це питання. З візуалізацією загального розподілу можна ознайомитися на малюнку нижче (Рис. 4.4).

5. Чи вважаєте ви, що на сьогодні присутня дискримінація за статтю в українському суспільстві?

 Копировать

100 ответов

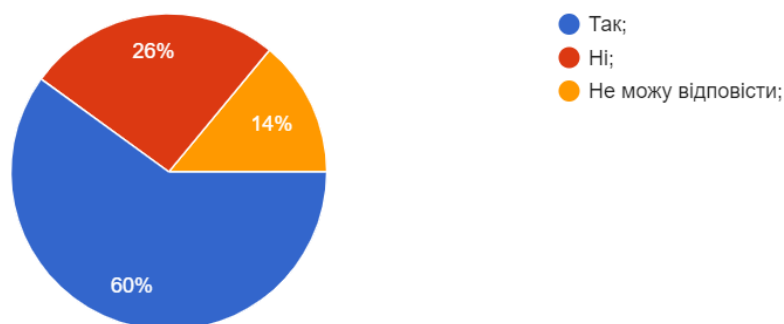


Рис. 4.4. Присутність дискримінації у суспільстві.

56,1% людей, котрі заповнили анкету стикалися з дискримінацією у власному житті, 38,8% в свою чергу ніколи були об'єктами дискримінації. 55% жінок та 58% чоловіків стверджують, що вони були хоча б раз стикалися з дискримінацією стосовно себе, а 40% жінок та 33% чоловіків ніколи не були об'єктами дискримінаційних дій.

Дещо цікавіша ситуація з наступним питанням «Ви колись були свідками дискримінації стосовно інших?», 73,5% респондентів стверджують, що були свідками дискримінації, стосовно оточуючих, а 22,4% стверджують, що не були. Даний розподіл, порівняно із попереднім може свідчити про те, що люди є дещо більш чутливими і здатні розпізнавати дискримінацію краще, коли вони не є особою на яку спрямовані дискримінаційні дії. Що цікаво, чоловіки у складі 83%

були свідками дискримінації стосовно інших, а процент жінок дорівнює 69%. Проте цікавішим є показник чоловіків, вони усвідомлюють дискримінацію і помічають її, і не є менш чутливими до цієї проблеми ніж жінки. Візуально співвідношення зображено на двох діаграмах, котрі зображені нижче (Рис 4.5. і Рис. 4.6).

6. Ви колись особисто стикалися з проявами дискримінації за статевою ознакою в українському суспільстві?

 Копировать

100 ответов

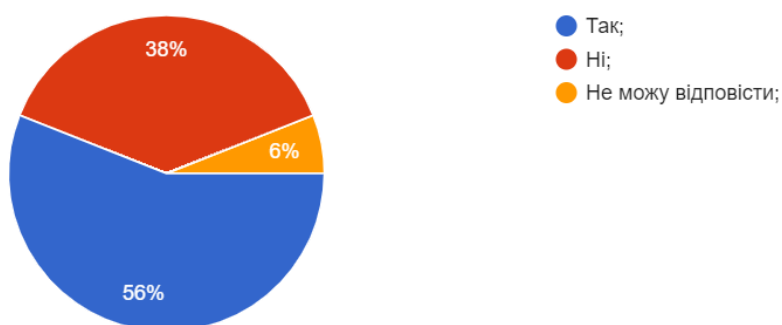


Рис. 4.5. Особистий досвід респондентів пов'язаний з дискримінацією.

7. Ви колись були свідками дискримінації стосовно інших?

 Копировать

100 ответов

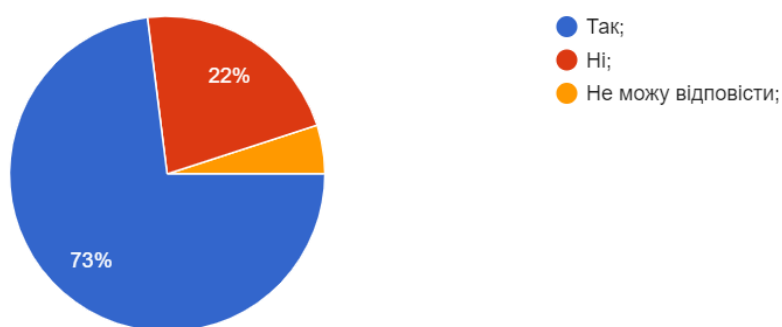


Рис. 4.6. Респонденти як свідки дискримінації.

Питання «Як би Ви оцінили рівень дискримінації стосовно жінок?» було досить важливим і респондентам було запропоновано оцінити рівень дискримінації, щодо жінок в суспільстві. Найбільше опитаних визначили рівень

дискримінації жінок як середній, вони складають 31,6% від загальної кількості респондентів. Також відносно чисельними є групи респондентів, котрі поступаються лідируючій на 5 та 10 відсотків, які відповіли «вище середнього» та «нижче середнього відповідно»: їх доля від загального числа респондентів становлять 26,5% та 21,4%. Найменш чисельними є групи респондентів, котрі визначають рівень дискримінації жінок в суспільстві як «Дуже високий» - 4,1%.

Жінки та чоловіки демонструють певну солідарність в даному питанні, хоча жінки більше схильні стверджувати, що рівень дискримінації жінок є на рівні «середній» та «вище середнього», а чоловіки поділилися більш рівномірно на три групи, дві з яких такі ж самі як і в жінок, а третя «нижче середнього». Що досить цікаво - жоден з чоловіків не вважає рівень дискримінування жінок високим, хоча і з жінок майже ніхто вважає дискримінацію жінок сильною в українському суспільстві.

8. Як би Ви оцінили рівень дискримінації стосовно жінок?

 Копіювати

100 ответов

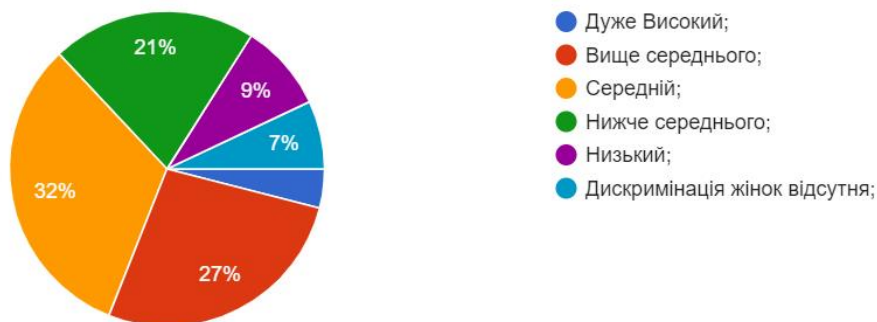


Рис. 4.7. Рівень дискримінації жінок.

Ідентичне питання ставилося респондентам і щодо чоловіків. Опитування показало, що найбільш поширеним варіантом відповіді в питанні оцінки рівня дискримінації є варіант «Низький» - 38,4% опитуваних, а другим за популярністю стала відповідь «Нижче середнього» - 21,2%. Третім за результативністю був варіант відповіді «Середній» з результатом у 15,2%. То ж ми бачимо, що

респонденти схильні вважати, що рівень дискримінація чоловіків є низькою, проте є присутньою, жінки здебільшого схильні стверджувати, що дискримінація чоловіків знаходиться низькому рівні, так відповіли 44% респондентів-жінок. Чоловіки ж розподілилися більш рівномірно, більшість з них вважає, що дискримінація стосовно їх же статі знаходиться на низькому та на рівні нижче середнього, потім йдуть рівні вище середнього, середній та ті, хто стверджують, що дискримінація чоловіків відсутня – ці три категорії набрали однакову кількість відповідей і менше всього чоловіків відповіли, що дискримінація їх статі знаходиться на високому рівні.

9. Як би Ви оцінили рівень дискримінації стосовно чоловіків?

 Копіювати

100 ответов

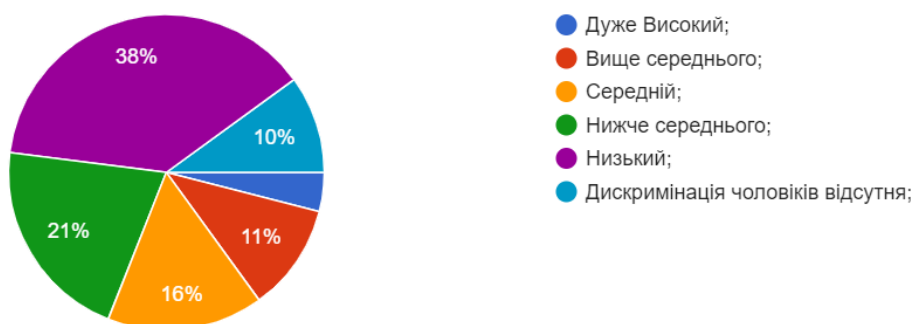


Рис. 4.8. Рівень дискримінації чоловіків.

Два ідентичні питання стосовно чоловіків і жінок і обидва констатують наявність дискримінації, стосовно одне одного, проте за думкою респондентів дискримінація жінок є більш розвинутою, хоча й знаходиться на середньому рівні. І наступне питання, яке було поставлене респондентам було таке «Виходячи із двох питань вище, хто більше потребує додаткових «позитивних дій» в Україні?» І жінки, і чоловіки були солідарні у цьому питанні та відповіли, що обидві статі потребують позитивних дій, загалом 56,6% респондентів, проте ще 27,3% респондентів вважають, що жінки мають більшу потребу в «позитивній дискримінації». Можемо зробити певні висновки, що за думкою наших респондентів більшу потребу в «позитивних діях» відчувають жінки, проте

чоловіки також є групою котра потребує цих практик. Загальний розподіл зображений на діаграмі нижче (Рис. 4.9.).

10. Виходячи із двох питань вище, хто більше потребує додаткових «позитивних дій» в Україні?

100 ответов

 Копировать

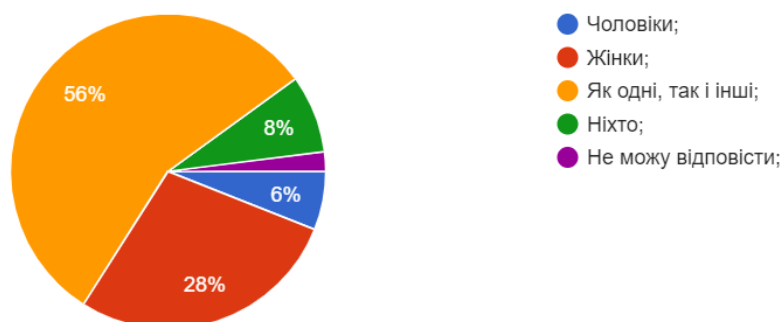


Рис. 4.9. Розподіл потреби додаткових позитивних дій в Україні.

Наступні два питання мали на меті встановити обізнаність респондентів, щодо існування законів, котрі протидіють дискримінації. Закони були наступні:

- «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;

Наші респонденти краще знайомі з першим законом ніж з другим, проте з жодним із них вони не знайомі глибинно, тобто 60,6% від усіх опитаних респондентів просто знають про існування такого закону, 26,3% ніколи в житті не чули про такий закон і лише 13,1% респондентів знають не тільки, про існування такого, а ще й про положення цього закону.

Схожа, та дещо в іншій пропорції ситуація з наступним законом «Про засади запобігання дискримінації в Україні». Абсолютно рівність між людьми, які взагалі не знають про існування цього закону та просто знають про його існування – по 45,5% респондентів. Лише 9% з них детально знайомі з його положеннями. Це

може свідчити про низький рівень освіченості в цьому питанні, недостатньому розголосі та акценті на існуванні подібних законодавчих норм, проте донесенні до відома людей, що існують такі норми можуть значно полегшити боротьбу з дискримінацією, проте виходить дуже дивна ситуація, адже «позитивна дія» існує, проте через відсутність знань в суспільстві вона не є ефективною та дієвою.

Загалом рівень «позитивної дискримінації» оцінений більшістю респондентів як невисокий або взагалі не здатні відповісти на це питання, дане явище характеризується низьким рівнем розуміння, що таке позитивна дискримінація і які форми вона може мати та як проявлятися, а також певною консервативністю певних груп суспільства, котрі ставляться зі скепсисом як до дискримінації, так і до «позитивних дій». Можливо ефективним є проведення певної інформативної діяльності, задля поширення цієї проблеми у суспільстві і ознайомлення з «позитивною дискримінацією» та продемонструвати як вона впливає на суспільство і до яких змін призводить. Зображення розподілу відповідей можна побачити на Рис. 4.10.

13. Оцініть рівень «позитивної дискримінації» в Україні.

100 ответов

 Копировать

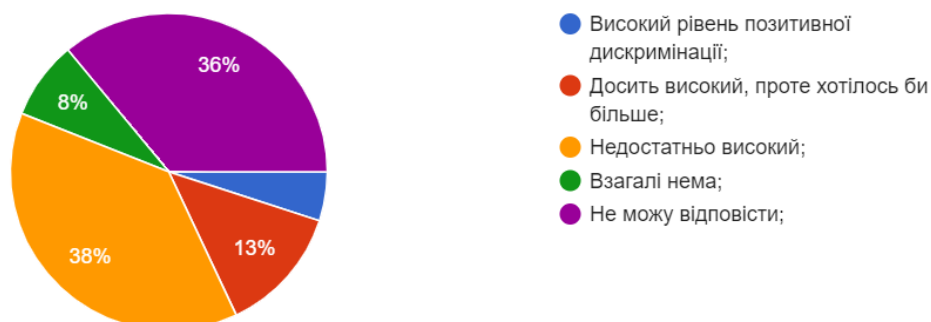


Рис. 4.10. Оцінка рівня «позитивної дискримінації» респондентами.

Наступне питання було досить провокативним і мало на меті встановити наявність або відсутність стигматизації жінок суспільством і звучало воно наступним чином «Якою Ви бачите образ справжньої жінки?» 75% респондентів обрали варіант «Жінка може бути ким захоче, справжня жінка – вільна жінка»,

тобто майже ніхто з респондентів не обрав варіанти відповідей, котрі навішують ярлики на жінок. Що цікаво, навіть чоловіки не вважають, що жінки мають бути сім'янинками і 83% з них відповіли, що жінки мають повне право на самовизначення і не підтримують використання ярликів.

Питання під номером 15 торкнулося сфери праці. Воно стосувалося наявності в суспільстві розподілу сфер праці за «чоловічими» та «жіночими». І 46% респондентів схильні вважати, що в рівній мірі існують як «чоловічі» так і «жіночі». 26% опитаних стверджують, що взагалі таких професій дуже мало і їх майже не існує, а 18% вважають, що «чоловічих» професій більше, аніж жіночих. Тут респонденти також продемонстрували певну солідарність, як чоловіки так і жінки обрали варіанти в майже рівному співвідношенні.

15. Як ви вважаєте в сфері трудових відносин існують суто «чоловічі» професії та суто «жіночі»?

 Копировать

100 ответов

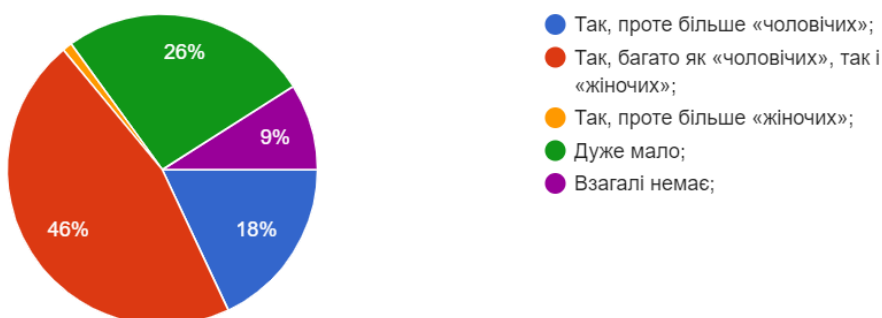


Рис. 4.11. Думка респондентів стосовно поділу професій на «чоловічі» та «жіночі».

В розділах вище, розглядаючи статистику і інші дослідження, ми бачили тенденцію, що жінкам складніше знайти роботу і взагалі у сфері праці вони перебувають у менш привілейованому становище, ніж чоловіки. В нашому опитуванні питання звучало наступним чином «Наскільки Ви згодні з твердженням, що жінкам важче знайти роботу?». Серед респондентів найбільш популярними є відповіді «Більшою мірою згодні» - 30% та «Більшою мірою не згодні» - 31%, а за ними, відстаючи лише на 5% з загальним результатом ідуть

25%, які взагалі не згодні з цим твердженням. Тому ми бачимо, що загалом наші респонденти більше схиляються до того, що жінкам не складніше знайти роботу, проте все ж існує певний дисбаланс і продовжують існувати жінки, котрі стикаються з дискримінацією у сфері праці. Що цікаво – самі жінки у великій кількості стверджують, що жінки не мають проблем з працевлаштуванням, хоча вірогідно це питання лише власного досвіду. Більше того, виходячи з того, що на сьогоднішній день дискримінація заборонена і рівність статей затверджена законодавством, ті особи, котрі наймають на роботу знаходять інші причини для відмови, щоб не спричинити проблеми для власної організації і вуалюють відмову таким чином, щоб об'єкт не зрозумів першопричину відмови. Можливо це і є причиною недостатнього усвідомлення проблеми працевлаштування жінок. Якщо казати про загальний розподіл відповідей, він є наступним і зображений на діаграмі знизу.

16. Наскільки Ви згодні з твердженням, що жінкам важче знайти роботу?

 Копіювати

100 ОТВЕТОВ

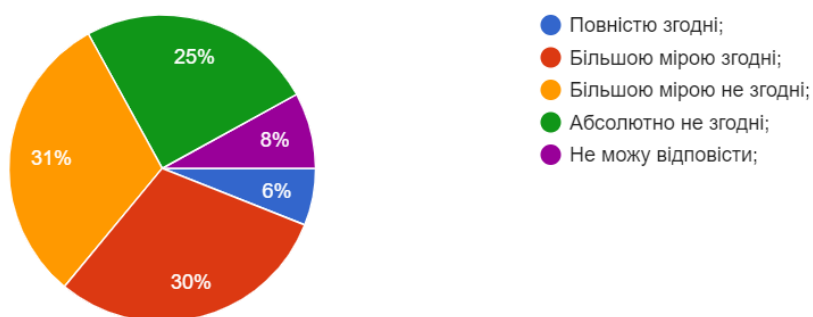


Рис. 4.12. Працевлаштування жінок.

А ось в питанні «Наскільки Ви згодні з тим, що жінки отримують менше грошей, за ту ж саму працю, ніж чоловіки?» результати дещо інші. Якщо у попередньому питанні було досить багато респондентів, котрі відповіли, що жінкам не складніше знайти роботу ніж чоловікам, то в цьому питанні відповіді опитаних розподілилися наступним чином: «Більшою мірою згодні» - 36%; «Більшою мірою не згодні» - 24%; «Абсолютно не згодні» - 21%; «Повністю

згодні» - 10%; «Не можу відповісти» - 9%. Ми бачимо, що значна кількість респондентів більшою мірою погоджується і схиляються до того, що подібний феномен існує і певною мірою він має місце в нашому суспільстві, хоча майже така ж кількість респондентів не погоджується з ними та думає інакше. Можливо причина подібного розподілу так ж сама, що і в попередньому питанні, хоча це потрібно дослідити більше детально та акцентувати увагу на трудовому полі, через те, що воно є одним із найважливіших в сучасних умовах життя. Проте підсумовуючи маємо все ж стверджувати, що дискримінація жінок у сфері праці на сьогоднішній день все ще існує.

17. Наскільки Ви згодні з тим, що жінки отримують менше грошей, за ту ж саму працю, ніж чоловіки?

 Копіювати

100 ответов

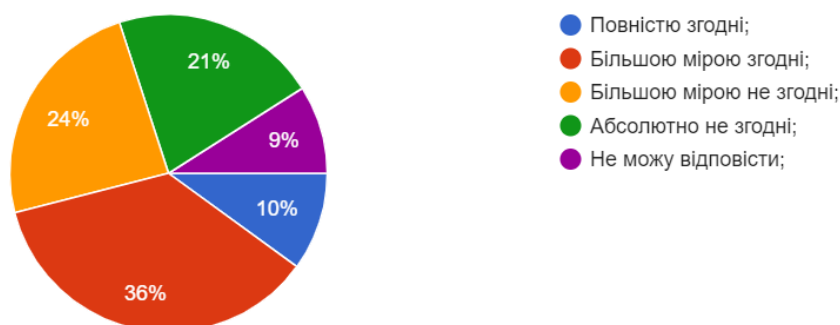


Рис. 4.13. Оплата праці жінок.

Наступні два питання пов'язані, перше з них «Чи підтримуєте Ви ініціативу, відповідно до якої повинна існувати квота для жінок політиці?», а друге «Хотіли б, щоб така ж квотна ініціатива була створена і для чоловіків?». Що цікаво обидва питання показали майже ідентичний розподіл.

18. Чи підтримуєте Ви ініціативу, відповідно до якої повинна існувати квота для жінок політиці?

100 ответов

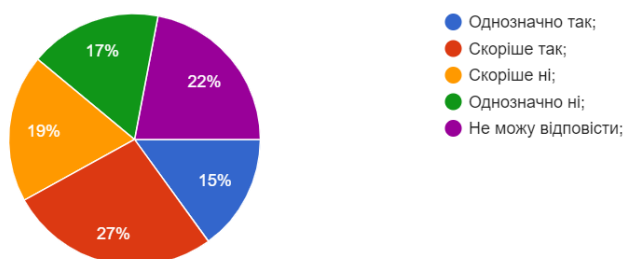


Рис. 4.14. Квоти для жінок в політиці.

19. Хотіли б, щоб така ж квотна ініціатива була створена і для чоловіків?

100 ответов

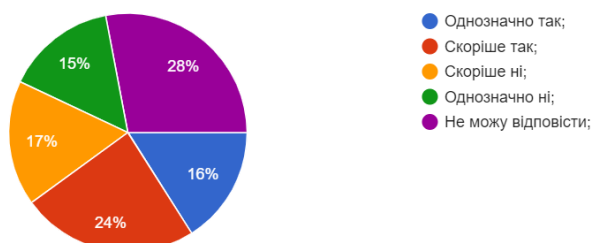


Рис. 4.15. Квоти для чоловіків в політиці.

Ми бачимо, що в обох випадках відповіді дуже неоднорідні. Найбільшими групами за відповідями в обох випадках є «Скоріше так» та «Не можу відповісти». Загалом в обох випадках є дві умовні категорії: ті хто більше «за» та ті хто більше «проти». Ми бачимо, що перевага як в першому так і в другому питанні за тими, хто «за» створення квоти в політиці, проте кількість людей, котрі не підтримують подібні «позитивні дії» є досить високою. Тому ми вважаємо, що для узагальнення і висновків стосовно цього явища потрібно провести подальше дослідження. Частково ця тема буде задіяна під час глибинного інтерв'ю, проте ми вважаємо, що цьому питанню потрібно приділити більше уваги в подальшому, щоб все ж зрозуміти необхідність цих мір та як їх прийме суспільство.

Наступне питання, котре ми поставили респондентам було стосовно аліментів, котрі можуть приймати форму дискримінації, а звучало воно

наступним чином «Чи вважаєте Ви, що батько має сплачувати аліменти в 100% випадків?». І все ж більшість (54%) вважає, що аліменти мають бути ситуативними і кожен випадок має розглядатися окремо, проте також існує велика кількість респондентів, котрі вважають, що аліменти повинні сплачуватися у 100% випадків і таку думку мають 42% респондентів. Якщо казати про статистику відповідей розподіленими за статтю, то жінки розподілилися між варіантами «Так» і «В залежності від ситуації» у пропорції 50% на 50%, а для чоловіків більш пріоритетним був другий варіант і вони у складі 70% вважають, що аліменти є ситуативною мірою і лише 25% з них вважають їх обов'язковими.

В нашій анкеті було також наступне питання «Чи повинна жінка сплачувати аліменти, якщо дитина залишилась з батьком?» і, що нас здивувало 61% відповіли «Так», 34% дали відповідь «В залежності від ситуації» і лише 2% сказали однозначне ні. Все ж наше суспільство адекватно сприймає можливість сплачування аліментів жінкою. Що цікаво, статевий розподіл відповідей демонструє аналогічну картину. Тобто ми можемо попередньо сказати, що аліменти самі по собі не є елементом дискримінації і респонденти сприймають дану міру як вид забезпечення дитини. Також респонденти визнали моральне право батька на контроль використання аліментів, котрі він сплачує і на питання «За законом платник аліментів юридично має право контролювати використання аліментів, проте як Ви думаєте, чи має батько моральне право на контроль за аліментами?» 70% надали ствердну відповідь, лише 19% респондентів не погоджуються та не визнають це як юридичне так моральне право чоловіка на контроль за аліментами. І якщо в цьому питанні респонденти були дещо одностайні, то наступне питання «Як Ви вважаєте чи повинен батько мати право не сплачувати аліменти, якщо він сумнівається у використанні їх за призначенням?» було дуже сумнівним і неодностайним за розподілом відповідей (Рис. 4.16.).

22. Як Ви вважаєте чи повинен батько мати право не сплачувати аліменти, якщо він сумнівається у використанні їх за призначенням?

100 ответов

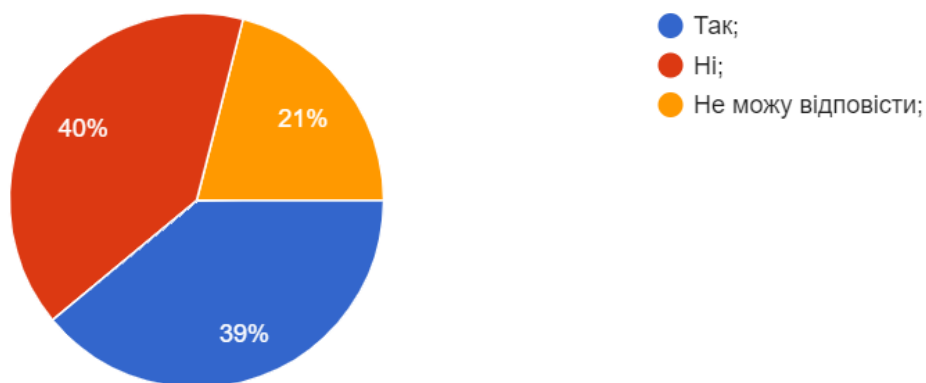


Рис. 4.16. Аліменти, право чоловіка на не сплату за думкою респондентів.

Як ми бачимо, тут люди розділилися на три табори: ті хто вважають, що чоловіки за наявності сумнівів щодо використання аліментів мають право призупинити їх виплати, ті хто вважають, що вони не повинні мати такого права та ті хто не в змозі відповісти на це питання. Як ми бачимо, що групи респондентів, які відповіли «Так» та «Ні» є майже рівними, тому це питання потребує додаткового вивчення. Під додатковим вивченням ми розуміємо більше охоплення респондентів, введення додаткових умов до питання, моделювання певних ситуацій. Якщо розглядати відповіді за статтю – ми бачимо, що чоловіки у більшості своїй схилиються до відповіді «Так», коли жінки розподілилися між усіма варіантами відповідей, хоча найчисельніший серед них є варіант відповіді «Ні». Проте, не зважаючи на те, що це питання потребує подальшого вивчення, ми можемо констатувати, що суспільство на сьогоднішній день не є гомогенним і одностайним, воно не зобов'язує чоловіків і хоче давати їм право вибору та право на справедливість.

Ще одне цікаве питання, в якому фігурувало поняття «аліменти» було наступним: «Як Ви вважаєте, чи повинен чоловік виплачувати аліменти на дружину?». Загалом суспільство підтримує, що чоловік не має сплачувати

аліменти на дружину, проте є обставини, за яких ця міра просто може бути необхідною, загалом ми бачимо, що чоловік не має нести фінансову відповідність з якою він розлучений і це завдячуючи «позитивній дискримінації», яка сформувала нове статус-кво в суспільстві за якого чоловік і жінка мають самостійно нести відповідальність за себе і чоловік не зобов'язаний утримувати жінку навіть після розлучення лише тому, що він чоловік. З детальним розподілом відповідей можете ознайомитися на наступній діаграмі (Рис. 4.17.).

23. Як Ви вважаєте, чи повинен чоловік виплачувати аліменти на дружину?
100 ответов

 Копировать

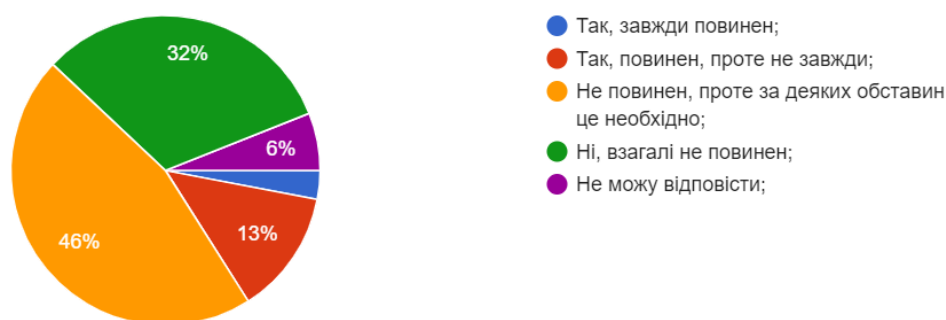


Рис. 4.17. Діаграма, що стосується необхідності виплат аліментів на дружину.

Проте наступне питання анкети «Чи може чоловік з моральної точки зору жити за рахунок жінки?» вказує на те, що чоловік може жити за рахунок жінки лише тимчасово, так думають 51% респондентів, відповіді «Так, може постійно» та «Ні, в жодному разі» фігурували у 19% та 18% відповідно. Ми бачимо, що суспільство схильне думати, що чоловік не може залежати від жінки і це є нормальним лише як тимчасове явище, тому попередньо можемо зробити висновки, що певне таврування і справжній чоловік не може на постійній основі жити за рахунок жінки.

Дослідження, котрі ми розглядали у другому розділі констатуються наявність певної переваги жінок, стосовно охорони їх здоров'я, тобто жіночий організм, репродуктивна система є більш важливою, ніж чоловічі. Це мало прояви

у вигляді заборон жінкам працювати на певних посадах, також це мало прояви у вигляді значно більшої кількості програм стосовно захисту жіночого здоров'я, тому ми вирішили поставити питання на цю тему і в нашій анкеті. Питання були такі: «Безпека репродуктивної системи жінки важливіша ніж чоловіча?» та «Існує досить багато програм з захисту жіночого здоров'я, як Ви вважаєте, що потрібно зробити далі?». На обидва питання 87% та 88% респондентів відповідно зазначили, що жіноче та чоловіче здоров'я є абсолютно рівним і сферу охорони здоров'я потрібно розвивати синхронно як для чоловіків, так і для жінок. Тому можливо відсутність таких програм для чоловіків обумовлено скоріше відсутністю розголосу та акцентуації уваги самими чоловіками, адже ми попередньо виявили, що значна більшість респондентів не виділяє жіноче здоров'я як більш важливе.

Останнє питання стосовно гендерного питання було узагальнюючим «Яку стать на сьогоднішній день нерівність торкнулася більше?». І на це питання більшість опитаних відповіла «Жінок», якщо казати про це в процентному співвідношенні, то це саме 57% респондентів, лише 20% вважають, що чоловіків та жінок дискримінація торкнулась в рівній мірі, 11% вважають чоловіків більш дискримінованими та потребуючими «позитивних дій». В даному питанні чоловіки були солідарні жінками і розподіл за статями демонструє нам, що як більшість жінок так і більшість чоловіків вбачають жіночу стать більше враженою нерівністю та потребуючою позитивних дій. Візуалізація даного розподілу зображена на діаграмі, що розміщена нижче.

28. Яку стать на сьогоднішній день нерівність торкнулася більше?

100 ответов

 Копировать

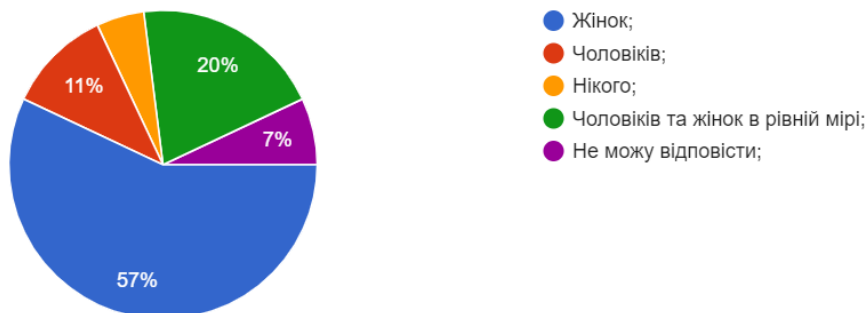


Рис. 4.18. Стать, яку більше вразила нерівність.

Загалом можемо бачити, що дискримінація не є явищем, котре торкнулося лише однієї статі, вона є двосторонньою, проте і «позитивні дії» зараз націлені на врегулювання і подолання нерівності. Починаючи з законодавчих норм, котрі стосуються чоловіків та жінок, також можна згадати нові правила за якими роботодавець не може вказувати стать як критерій відбору на вакансію. Також квоти, про які в нас було два питання, що показали майже повністю рівний розподіл відповідей як для чоловіків, так і для жінок. Тобто на думку респондентів ця дія не повинна бути односпрямованою, що однозначно є «позитивною ознакою». Також ми виявили, що зберігається певний дисбаланс в сфері праці, тому вона потребує доопрацювання. В сфері охорони здоров'я чоловіки є менш привілейованими, проте респонденти вважають, що здоров'я чоловіків є так само важливим, як і жіноче. Як жінка вже не сприймається як домогосподарка, так і чоловік не є за думкою опитаних «генератором грошей», котрий має постійно усіх забезпечувати. Проте ми виявили, що рівність ще не повністю встановлена в суспільстві і питання, котрі ми ставили в анкетах, певною мірою перекликаються з питаннями глибинного інтерв'ю, результати яких буде наведено у наступному підрозділі для більш глибинного опрацювання.

4.3. Аналіз практик «позитивної дискримінації» за результатами глибинних інтерв'ю

Після проведення опитування ми вважаємо за необхідне закріплення та підтвердження отриманої інформації. Ми провели три глибинні інтерв'ю з респондентами, котрі мають різні демографічні дані:

- Хлопець, 23 роки – Спікер 1;
- Дівчина, 22 роки – Спікер 2;
- Жінка 45 років – Спікер 3;

Респонденти мали відповісти на ряд питань, котрі ми склали і сформували у гайд інтерв'ю, даний перелік налічує 17 питань.

Тож першим питанням поставленим респондентам, було питання існування гендерної дискримінації в рамках українського суспільства і усі погодилися, що гендерна дискримінація існує. Відповідь Спікера 2 була дуже цікавою «Ну, на мій погляд, дискримінація будь-яка існує за будь-якими параметрами. Якщо казати про гендерну, тобто дискримінація за статевими ознаками, так жіноча або чоловіча, то, звісно, вона існує. Це проявляється в професійній сфері, в сфері спілкування. Також дуже часто зустрічається це й є воно, воно не може не бути». Спікер 1 в певній мірі погоджується з цією цитатою, що можна прослідкувати в його відповіді на це ж питання: «Я вважаю, що гендерна дискримінація в нашому суспільстві є в різних ланках суспільства, і вона поширюється не на конкретну статтю, а зважаючи на ситуацію, на обидві статі. Тобто від цього потерпають і чоловіки, і жінки.». Спікер 3 була не досить говірка, тому ми можемо сказати, що вона погоджується з тезисом, котрий стверджує існування дискримінації.

На питання «Чи є на Вашу думку рівність досяжною в Україні сьогодні? Як Ви це бачите?» не було однозначної та одностайної відповіді. Спікер 1 не дав чіткої відповіді, проте сказав, що вважає на сьогоднішній день це проблемою вторинного характеру. Більш структурну та змістовну відповідь дала Спікер 2: по-

перше вона поставила під сумніви необхідність досягнення абсолютної, тотальної рівності і відзначила певні рухи, сфери діяльності та практики «позитивної дискримінації», котрі наближають цей момент. Вона сказала наступне: «Ну насправді у нас є певні рухи щодо цього. Це видно і у політичній сфері, і у сфері професійній. Професійна діяльність це й декрети для чоловіків, і квоти для жінок у парламенті». По-друге, вона виділила проблемні питання, які потребують впровадження додаткових «позитивних практик»: «І напевне, зараз те, з чим стикаюсь я особисто, то це питання того скляної стелі, якщо його можна таким назвати. А у професійній сфері це питання грошової оплати. І це, певно, питання міжособистісної комунікації. Бо все таки у нас є, є певні устої, є певні якісь стереотипи, хто що має робити, і вони іноді заважають, іноді є образливими і іноді дискримінують, але їх можна потроху викорінювати». Спікер 3 назвав нерівність «можливою до подолання», адже держава та суспільство так чи інакше рухаються у цьому напрямку, а також ми маємо досвід наших європейських партнерів, котрі перебувають на більш розвинутій стадії встановлення рівності та запозичити в них певні практики «позитивної дискримінації». Вартий уваги також тезис Спікера 1, стосовно того, що на його думку чоловіки є більш дискримінованою статтю, проте дискримінація присутня і стосовно жінок.

Наступним питанням йшло «Як Ви вважаєте, дискримінація в Україні існує більше у прямій або непрямій формі?», це питання було поставлене Спікеру 2 та Спікеру 3. Обидва відповіли, що вона існує в непрямій формі, тобто дискримінація має досить часто непомітний та не акцентований характер. Було вказано, що на сьогоднішній день існують певні «позитивні практики» у вигляді законів, котрі мають позбавляти нас нерівності, проте вона продовжує існувати в непрямому, адже це не одномоментна дія, проте це явище як фонове повинне викорінюватися з нашого суспільства.

Наступне запитання стосувалося все саме таких практик «позитивної дискримінації» як законодавча діяльність, котра має на меті регламентувати рівність і сформульоване воно було наступним чином «Як ми знаємо з анкети в

Україні існують закони “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” та “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”. Які ще законодавчі зміни Ви би хотіли додати?». Тут у Спікерів 1 та 2 були досить широкі та змістовні відповіді.

Почнемо зі Спікера 2, вона дуже позитивно загалом ставиться до законодавчих практик подолання нерівності і підтримує існування таких законів, проте наголошує на тому, що існують закони, які й досі не приймаються й привела у приклад Стамбульську конвенцію, котра зависла й не мала прогресу, хоча як практика «позитивних дій» існує і непогано себе показує в Європі. Також вона привела в якості прикладу новий закон, котрий вийшов близько року тому, за яким роботодавець не має права вказувати бажану стать у вакансії, проте наш респондент наголошує, що ця практика не нівелює дискримінаційний ефект, через те, що тобі можуть просто відмовити на співбесіді та назвати іншу причину. В даному випадку дуже доречно вказала наш Спікер 2, що немає саме інструменту контролю та повноцінної реалізації як цієї «позитивної практики» так і багатьох інших, тобто нема установи, котра б контролювала виконання та дотримання цих правил. Просто навіть люди, котрі будуть мати справу з подібною дискримінацією не мають алгоритму дій, що їм робити, просто піти в поліцію, а роботодавець скаже, що людина не підійшла просто за компетенціями, тому ми можемо погодитися, що не вистачає саме контролю, можливих інспекцій, розслідувань, накладання санкцій та іншої відповідальності, щоби законодавчі норми як практики, почали не тільки формально існувати, а ще й впроваджуватися в життя.

Спікер 1, сказав, що стосовно додаткових законів, то якщо і вводити, то вони вже можуть бути похідними від цих двох, адже наприклад закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» є дуже широким та вміщує у собі наступні положення: утвердження гендерної рівності, недопущення дискримінації за ознакою статі, запобігання протидії всім проявам насильству стосовно жінок, забезпечення рівної участі жінок і

чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень, забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних обов'язків та підтримки сім'ї, формування питань відповідального материнства, батьківства, виховання та пропаганда в українському соціумі культури гендерної рівності. Виходячи з цього закон дійсно є досить широким та детальним і потрібно зосередитися на реалізації його в суспільстві повноцінно. Також він наголошує на можливих проблемах застосування подібних законів і реалізації практик в колах та етнічних групах, котрі є дуже традиційними та патріархальними. Він стверджує, що в консервативних сім'ях, вихідцях зі східних країн, дуже незахищеною є жінка і дуже часто свої традиції вони ставлять вище законів, тому в даному випадку потрібно розробити можливо додаткові практики, котрі дозволять ліквідувати гендерну дискримінацію та зберегти традиції цих людей.

Як ми знаємо, на сьогоднішній день існують гендерні квоти, як наприклад в Парламенті – 40%, або наприклад перші квоти в 2013 році, вони були добровільними і політичні партії за умови дотримання їх отримували додаткові 10% річного державного фінансування. Виходячи з цього ми поставили респондентам питання стосовно такої практики «позитивних дій» як квоти: «Чи вважаєте Ви за необхідне вводити квоти в політичних і соціально-політичних організаціях? Якщо так, то поясніть чому, а також, подібні квоти потрібні для обох статей або лише для однієї?». Спікер 3 підтримала квоти, називаючи їх способом «штучного» зрівняння, яке потім призведе до «органічного». Спікер 1 спочатку назвав квоти непотрібними, сказав, що це є дискримінація і роль грає лише твоя програма, проте потім, міркуючи про це в процесі діалогу він зрозумів, що жінок як політиків не дуже сприймають в суспільстві. Також ми спитали, що можливо саме квоти забезпечують вищий рівень представленості жінок в політиці. Він подумав і сказав, що квоти в такому випадку є практикою «позитивної дискримінації», проте він не підтримує квоти так однозначно. Спікер 2 думає, що квоти потрібні саме для жінок, вона не знає, чи потрібні додаткові і на її думку ця система на

сьогоднішній день непогано працює, тому вона каже, що можливо не варто чіпати те, що функціонує достатньо непогано.

Далі ми торкнулися питання, котре стосувалося того, чи грає інститут сім'ї роль в розповсюдженні дискримінації для того, щоб запропонувати нові можливі практики «позитивної дискримінації» виходячи з цього. Найбільш цікавою в даному питанні є думки, висловлені Спікером 2. Вона припускає, що дискримінація менше залежить від сім'ї як інституту, а більше залежить від покоління. Тобто чим сім'я є молодшою, тим менше в ній присутня підтримка консервативних поглядів, котрі викликають дискримінацію. Тобто, це дуже важливе припущення і в майбутньому потрібно буде це дослідити, тому що при розробці нових практик протидії дискримінації фокус буде на поколіннях та на віці, а сім'я як інститут буде вторинним фактором. Також усі респонденти підтримують та адекватно ставляться до практики зміни ролей в сім'ї та відходження від традиційної моделі і жоден зі Спікерів не сприймає її ворожо. Лише Спікер 3 сказала, що для неї це трішки дивно і вона б з подивом поставилася до такої сім'ї, проте ніяких упереджень до них не має.

Стосовно питань такого ж характеру, було «Аліменти – необхідність або певна форма дискримінації? Чи повинен чоловік платити аліменти в незалежності від ситуації?» І знову в ньому продемонструвала свою ефективність практика дестереотипізації суспільства, адже респонденти заявили, що фактор статі не повинен грати взагалі ніякої ролі під час накладання сплати аліментів на одні зі сторін, що свідчить про те, що «позитивні практики» дають свої плоди.

В кінці саме цього блоку ми поставили питання, які практики респондент міг би запропонувати для видалення гендерної дискримінації з соціального простору України. Спікери 1 та 3 схиляються до того, що необхідно проводити просвітницьку діяльність, ознайомлюючи людей зі статистикою, фактами гендерної несправедливості тощо. Вони вважають, що саме подібна освітянська практика зможе забезпечити подолання тих форм нерівності, котрі

існують в соціальному просторі та спричиняють непряму дискримінацію. Спікер 2 стверджує, що цей процес відбувається саме за допомогою ефекту зміни поколінь, через більшу свідомість, через підвищену стурбованість, наявність доступу до інформації. Зараз збільшився тренд на психологів та психологічні практики, підвищується емпатія та чутливість. Відвертість та донесення думок до оточуючих також як психологічна практика є позитивною.

Наступне поставлене нами запитання торкнулося сфери праці і було воно наступним «Чому на Вашу думку жінки отримують меншу зарплатню та є менш пріоритетним працівниками?». Спікер 1 не погодився з цим твердженням і він вважає, що це зовсім не так. Він привів в якості приклада власний кейс, коли він був об'єктом дискримінації під час прийому на роботу, а також поділився своїми думками і посилався на відеоматеріали, де CEO однієї компанії розказувала, що вона не наймає жінок через те, що вони ліниві та через їх небажання виконувати певну роботу. Проте це дуже не підтверджені ідеї, через те, що ми попередньо дослідили наявність дисбалансу у сфері праці та потребу у практиках «позитивної дискримінації».

Спікери 2 та 3 навпаки погоджуються з цим твердженням, вони кажуть, що ця дискримінація якраз є результатом традицій і усталених норм суспільства. Існує певна упередженість з сторони роботодавця, щодо жінок і думки, що через жінка напевне у подальшому народить, піде у декретну відпустку і не буде приносити користь компанії, що є безперспективним. В даній формулі взагалі виключається фактор ставлення жінки до материнства, і якщо вона стверджує, що вона чайлдфрі та не буде народжувати, вона може стикатися з недовірою.

А ось, що сказала Спікер 2 стосовно зарплатні «Якщо казати про розмір заробітної плати, то знову ж таки, на власному досвіді це теж певний стереотип, який пішов, напевне, ще з традицій. Бо коли жінка була менш освічена, ніж чоловік і, відповідно, вона менш компетентна у певній сфері і

тому заробітної плати має бути менше, ніж чоловіка. Так в нас сталося, склалося історично і поки що воно так і є».

Стосовно сфери праці ми поставили заключне запитання, котре стосувалося можливих практик для зрівняння жінок та чоловіків в сфері праці. Що цікаво, респонденти вбачають видалення цієї тенденції в суспільство не через якісь законодавчі практики, а просвітницьку діяльність, яка призводить до викорінення стереотипів та упередженості.

Отже, ми виявили певні цікаві положення за результатами наших глибинних інтерв'ю. Кількість практик «позитивної дискримінації» є адекватним і певною мірою вдовольняє респондентів, проте було наголошено на тому, що немає певного алгоритму дій, що повинні зробити люди, котрі стикнулися з дискримінацією, немає установи, котра може контролювати впровадження та дотримання цих практик, котра може проводити інспекції, накладати санкції за порушення цих законів та норм. Також ми з'ясували, що у більшості своїй «позитивні практики», котрих потребує суспільство знаходяться у соціальному полі. Просвітницька діяльність, інформаційна боротьба, тощо можуть бути дуже корисними. Також був оголошений тезис стосовно зв'язку сприйняття дискримінації з віком, він нам здається дуже цікавим і ми б хотіли перевірити його в наших майбутніх дослідженнях.

4.3. «Позитивна дискримінація» внутрішньо переміщених осіб за результатами опитування та глибинного інтерв'ю

В нашій анкеті були поставлені питання, котрі стосувалися не тільки гендерного аспекту дискримінації та «позитивної дискримінації», також ми торкнулися дуже актуальної теми «позитивних дій», котрі стосуються переселенців. Тож відкриваючим цей блок питанням було «Чи потрібна «позитивна дискримінація» переселенцям?», респонденти у складі 57% вважають,

що такі дії необхідні переміщеним особам, 36% опитаних обрали варіант «не можу відповісти», скоріше за все вони не володіють достатньою інформацією, стосовно даного питання і не в змозі дати коректну відповідь на нього, відповідь «ні» обрали всього лише 7% від загальної кількості респондентів. Як ми бачимо на малюнку (Рис. 4.19.) все ж наше суспільство розуміє гостру необхідність надання внутрішньо переміщеним особам певних привілеїв.

29. Чи потрібні «позитивна дискримінація» переселенцям?

100 ответов

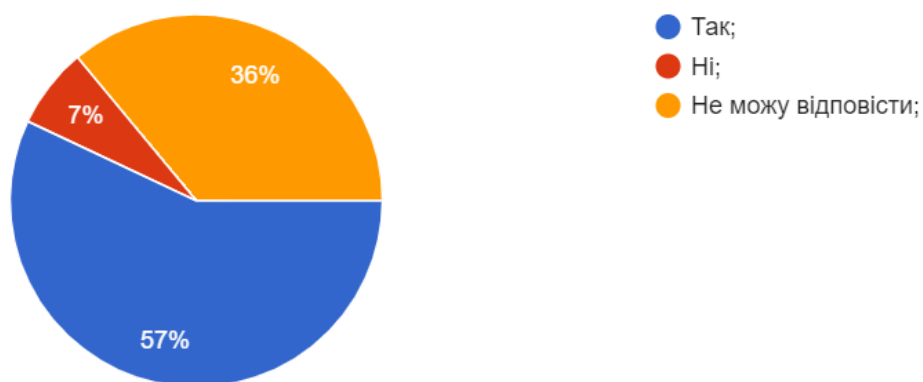


Рис. 4.19. «Позитивні дії» направлені на переселенців.

У другому питанні ми вирішили виділити основні категорії та сфери у яких можуть надаватися певні привілеї, тому у питанні «У якій зі сфер їм потрібна найбільша увага?» були варіанти відповідей з якими Ви можете ознайомитися на (Рис. 4.20).

30. У якій зі сфер їм потрібна найбільша увага?

100 ответов

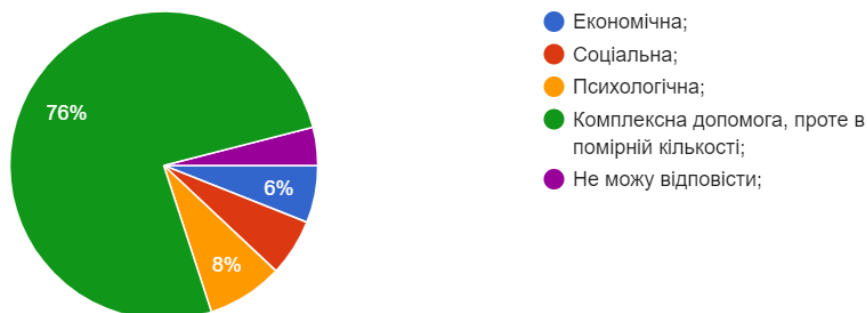


Рис. 4.20. Сфера надання додаткової допомоги переселенцям.

Тобто як ми бачимо, що респонденти у складі тотальної більшості (76%) надають перевагу комплексній допомозі. Тобто вони розуміють, що фокусуватися на одній сфері людського життя є зайвим, і надають перевагу комплексному виду допомоги, котра буде фокусуватися на кожній сфері менше, аніж, якщо окремо концентруватися на одній зі сфер. Тобто така міра допоможе зберегти баланс і подібна дія буде більше сприяти збалансованій реінтеграції в суспільство.

У наступному питанні ми торкнулися питання працевлаштування переселенців і воно було сформульоване наступним чином «Чи потрібно допомагати переселенцям з працевлаштуванням в першу чергу?», на що більшість респондентів у кількості 71% від усіх відповіли ствердно, лише 14% відсотків вважають це непотрібним та 15% втримались та не змогли відповісти. Тобто ми бачимо, що суспільство розуміє необхідність надання внутрішньо переміщеним особам можливості для початку нового життя і розуміють, що переселенцям потрібно дати пріоритет у працевлаштуванні, а не просто виділяти їм якісь кошти для життя, адже повернення та реінтеграція в соціум значно покращиться за умов входження людей до нового колективу, це також є однією із причин надання їм такого привілею.

Потім йшло питання стосовно житлового становища переселенців і сформульовано воно було наступним чином «Чи потрібно ввести мораторій на підвищення цін на житло для переселенців?». І знову ж таки як і в попередньому питанні респонденти продемонстрували високий рівень злагоженості відповідей і 66% відповіли, що подібна міра є необхідною. Загалом результати зображені нижче (Рис. 4.21.).

32. Чи потрібно ввести мораторій на підвищення цін на житло для переселенців?

100 ответов

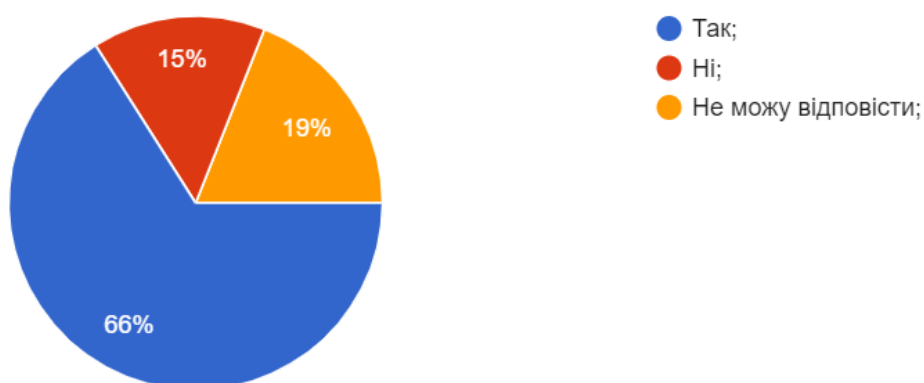


Рис. 4.21. Розподіл відповідей стосовно необхідності мораторію підвищення цін на житло для переселенців.

Тобто ми бачимо, що суспільство вважає спекулювання цінами на житло явищем, котре значно ускладнює процес реінтеграції внутрішньо переміщених осіб і подібна «позитивна дія» значно полегшила б цей процес.

Також наші респонденти мали відповісти на наступне питання «Ви вважаєте правильним тимчасовість економічних пільг для Українців за кордоном?» (Рис. 4.22). Більшість вважає, що це не повинне працювати так за замовчанням, тобто кожна ситуація має розглядатися як окремий кейс, адже дехто потребує допомоги довше, а дехто не потребує її взагалі, тому 58% респондентів обрали варіант «Кожна ситуація індивідуальна, потрібно кожен розглядати окремо». Також значна кількість респондентів погодилися з темпоральним

характером економічного забезпечення українців за кордоном. В цьому є певна логіка, тому що іноземні партнери, котрі беруть на себе відповідальність за забезпечення українських переселенців певними коштами не можуть забезпечити усіх, тому тимчасовість даних мір, дає змогу переселенцям інтегруватися до економічного середовища країни і, знімаючи з країни обов'язки у сплаті їм соціальної допомоги, звільняють місця для нових переселенців, котрі також потребують допомоги.

33. Ви вважаєте правильним тимчасовість економічних пільг для Українців за кордоном?

100 ответов

 Копировать



Рис. 4.22. Економічні пільги для українців за кордоном.

Виходячи з попереднього питання ми поцікавилися у респондентів, чи потрібно використовувати подібну практику в Україні (Рис. 4.23.).

34. Якщо в п.33 Ви відповіли «так», то чи потрібно подібну практику використати і в Україні?

100 ответов

 Копировать

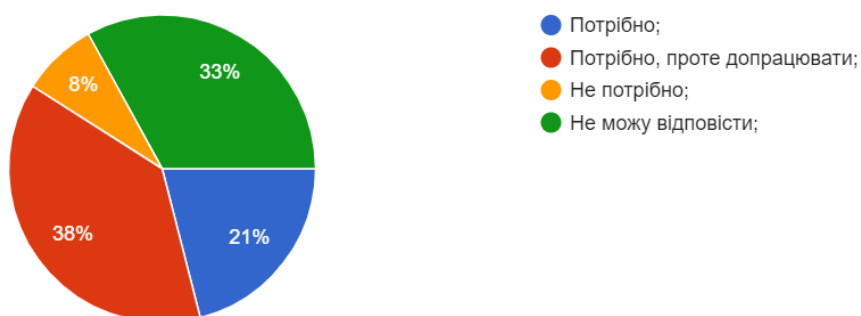


Рис. 4.23. Економічні пільги для переселенців в Україні.

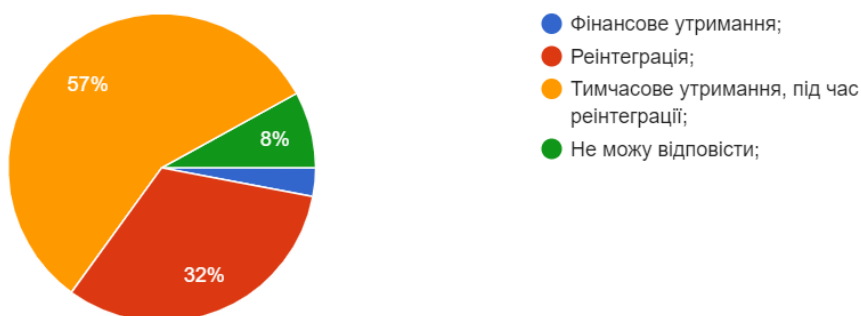
В цілому ми бачимо, що наші респонденти погоджуються з подібною практикою, проте більшість з них вважає, що її потрібно допрацювати, враховуючи особливості та умови, які склалися в українському суспільстві на сьогоднішній день. Тобто просто копіювати її ми не можемо, адже це буде повною мірою несправедливо і нам потрібно включити певні пункти та положення.

Також наші респонденти відповідали на наступне питання «На що краще витратити кошти, просто на утримання переселенців або орієнтуватися на скорішу реінтеграцію в суспільство?» (Рис. 4.24.).

35. На що краще витратити кошти, просто на утримання переселенців або орієнтуватися на скорішу реінтеграцію в суспільство?

 Копировать

100 ответов



4.24. Як правильніше використати кошти виділені на переселенців.

Наші респонденти у більшості своїй вважають, що тимчасове утримання під час реінтеграції осіб, котрі вимушені були залишити власний дім є оптимальним варіантом дій, друга за чисельністю група вважає, що кошти потрібно спрямувати цілком на реінтеграцію, і майже ніхто не відповів, що просто постійне утримання допоможе переселенцям. Тобто ми бачимо, що опитані нами люди вважають за необхідне фокусування саме на реінтеграції людей у суспільство і вбачають у цьому найвищу «позитивну дію».

Глибинне інтерв'ю містило також декілька питань стосовно проблеми переселенців і усі спікери погодилися з тим, що переселенці потребують практик «позитивної дискримінації», проте зазначили також, що певні існують. Ось, що ми почули стосовно цього питання. Нам сказали, на сьогоднішній день існують певні навіть квоти для переселенців, за яких задешево беруть на роботу переселенців, завдяки чому ти можеш інтегруватися в існуючий ринок праці, яким би насиченим він не був. Також вказали певне міграційне звільнення ринку, за якого одні люди їдуть, наприклад за кордон, звільняючи місця для тих людей, які приїхали до їх регіону. Щодо соціальних відносин звернули увагу на наявність певної дискримінації за мовою, наприклад, або за регіоном походження та потребу в практиках для подолання її. Був приведений приклад тотального ігнорування та відмови у сервісі людині, яка забула слово українською та сказала його російською. Тому один з респондентів висловив думку, що «позитивні практики» мають в даному випадку мають бути спрямовані на місцевих, які приймають внутрішньо переміщених осіб і працювати з їх свідомістю для подолання дискримінації.

Наступним йшло питання «Який фактор найбільше заважає людям переміщеним повернутися до життя на територіях, на яких вони тимчасово перебувають?». Наші респонденти зазначили, що на їх думку зі сторони держави їм нічого не заважає, в них є певні квоти, допомога за стартапами, є психологи, котрі допомагають подолати певні бар'єри, тобто досить багато практик, котрі допомагають повернутися до життя. Держава на думку людей робить досить багато для реінтеграції. Вони зауважили, що здебільшого тут працюють власні установки індивідів, їх психологічний стан, рішучість, сміливість, тощо.

На питання «Який на Вашу думку має бути комплекс дій, для того, щоб допомогти переміщеним особам реінтегруватися в суспільство?» наші респонденти відповіли, що сьогоднішній комплекс мір адекватно працює та загалом їх влаштовує, проте два спікери зазначили, що потрібно більше акцентуватися на психологічній допомозі, а останній зазначив, що нам потрібно

більше приділяти увагу до людей, котрі гостро негативно сприймають переселенців і практикою «позитивних дій» було б проводити з ними працю щодо нормалізації сприйняття цих людей. Проте загалом зазначають, що держава сьогодні вдало працює з внутрішньо переміщеними особами.

Висновки до розділу 3

Ми провели дослідження і наразі потрібно дуже коротко висвітлити отримані результати за отриманими даними. Ми провели анкетне опитування та глибинне інтерв'ю і ми отримали дані, що дискримінація все ще не викорінена, об'єктом дискримінації може бути не лише жінка, в трудовій сфері все ще існує певний дисбаланс. В опитуванні респонденти зазначили, що додаткові практики «позитивної дискримінації» є необхідними, що жінки все ще є більш дискримінованими, що аліменти це не прерогатива чоловіків і вони не зобов'язані утримувати жінку після розлучення, жінка вже не є домогосподаркою за своїм священним обов'язком.

Проте, хоча в сфері праці зберіглося упереджене ставлення до жінки, наші респонденти продемонстрували відсутність цих кліше в сприйнятті одне одного, тобто все ж так чи інакше наявні практики сприяють викоріненню упередженого сприйняття жінок та чоловіків в суспільстві. Майже ніхто з опитаних не сприймає жінку як сім'янинку за замовчуванням, а чоловіка як годувальника.

Також ми з'ясували, що у більшості своїй «позитивні практики», котрих потребує суспільство знаходяться у соціальному полі. Просвітницька діяльність, інформаційна боротьба тощо можуть бути дуже корисними. Також був оголошений тезис стосовно зв'язку сприйняття дискримінації з віком, він нам здається дуже цікавим і ми б хотіли перевірити його в наших майбутніх дослідженнях.

Нами було поставлене питання про вплив інститут сім'ї на розповсюдження дискримінації. Проте один з респондентів глибинного інтерв'ю висловив дуже цікаву думку. Було вказано, що сам по собі інститут сім'ї не сприяє розповсюдженню дискримінації, проте в даному випадку дуже важливу роль грає саме покоління людей, тобто їх вік, прогресивність тренди, котрі розповсюджені саме у цьому поколінні. Наш респондент стверджувала, що за її спостереженнями

зазвичай більш молода сім'я є прогресивнішою, аніж старша, там пропагуються більш ліберальні цінності, приділяється увага свободі самовизначення, самовираження та толерантності. Тому ця теза на нашу думку є вартою уваги та подальшого розгляду.

Ми розглянули проблему внутрішньо переміщених осіб на необхідність та їх потребу у «позитивних діях», також ми певною мірою торкнулися саме якісної сторони цих дій, тобто які саме вони повинні бути впроваджені, ми бачимо, що наше суспільство переймається цим питання і бажає скорішого повернення таких людей до повноцінного життя у соціумі, про що свідчить значна увага респондентів до питання реінтеграції переселенців у суспільство.

ВИСНОВКИ

Наприкінці нашої роботи необхідно зробити висновки. По-перше, саме практики «позитивної дискримінації», щодо них на сьогоднішній день існують такі практики як «Закони про запобігання та протидію дискримінації», а також «Закон про забезпечення рівних прав жінок та чоловіків». По-перше, потрібно звернути увагу на низький рівень обізнаності людей, щодо змісту цих законів, тобто вони просто знають про їх існування або не знають взагалі. Майже ніхто не знає, який їх зміст, тобто ці закони як практики не є ефективними, адже люди не знають, що вони означають. Як «Закон про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» може бути ефективним в якості «позитивної дії», якщо людина не знає, які форми нерівності він ліквідує та яким формам нерівності він запобігає? Це свідчить не тільки про відсутність зацікавленості людей у положеннях цього закону, а ще й про те, що людей взагалі не ознайомлюють та не спонукають ознайомлюватися з цим законом. Як тоді ця практика може бути результативною, якщо вона не реалізується певною мірою. Така ж сама ситуація і з Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Як принцип недискримінації, котрий є основою цього закону може працювати, якщо його створили, проте не ознайомили з ним належним чином суспільство. Схожа ситуація і з сферою праці в якій також впровадили практику, котра б запобігала та протидіяла гендерній дискримінації. Це стаття 24-1, котра забороняє вказувати в рекламі вакансії про прийом на роботу ставити вимоги за конфесією, расою, віком та, що найцікавіше для нас статтю. І хоча ця стаття існує, чи є вона ефективною? Ні! І хоча є фінансова відповідальність у разі невиконання в розмірі 65 тис. грн., попри це ніщо не заважає роботодавцю ставити такі самі умови для кандидатів не вказуючи це попередньо у вакансії. І людина просто не в змозі протидіяти цьому, адже вона не знає, який алгоритм дій у разі потрапляння в подібну ситуацію. До чого були приведені ці приклади? Попри те, що наше керівництво створило подібні

«позитивні практики», воно взагалі не розробило систему інформування людей, щодо цих норм, їх умов та функціонування, тому ми можемо зробити висновок, що практики «позитивної дискримінації», якими б гарними вони не були, не будуть ефективними, якщо не впровадити їх якісно в суспільство і звернути на них увагу.

Також хотілося б зазначити, що попри існування «позитивних дій» є необхідними створення органів контролю та покращення цих практик. Знову ж таки, беручи до уваги ці закони, квоти або статті трудової сфери, котрі є практиками «позитивної дискримінації», усі вони потребують у контролю, доопрацювання, тощо. Беручи до уваги ту ж саму статтю 24-1, котра в якості практики має на меті подолання дисбалансу та нерівності в сфері праці, потрібно контролювати дотримання, покращення цього положення, за допомогою інспекцій, перевірок, аналізу статистики, тощо. Даний орган або установа можуть значно покращити функціонування існуючих практик, аналізувати загальні тенденції, пропонувати нові «позитивні дії», за допомогою нього ми можемо досягнути колосальних зрушень у протидії дискримінації.

Також за результатами наших досліджень зрозуміли, що у нашому суспільстві була б дуже корисна така практика, як підвищена освітницька активність, котра розширить кругозір людей і допоможе подолати саме оцю непрямую дискримінацію, якої значно більше в нашому суспільстві, аніж прямої. Проаналізувавши усі дані, які були отримані нами у роботі ми зрозуміли, що проблема реалізації жінок складається у стереотипному сприйнятті життєвого циклу жінки з боку роботодавців, цю проблему на нашу думку найкраще можна вирішити, якщо змалечку, наприклад в школі проводити уроки основ соціології, пояснювати та розкривати принцип гендерної рівності, доносити людям, що жінка та чоловік є абсолютно рівними суб'єктами. За допомогою таких видів практик «позитивної дискримінації» ми зможемо в тому числі подолати існуючу дискримінації в сфері праці. Дуже багато уваги приділяють тому, що жінка зазвичай йде в декретну відпустку і через це компанія може певною мірою

втрачати працездатність та динаміку свого розвитку і тому за замовчуванням вони сприймають жінок як менш пріоритетних працівників. Все це знову ж таки відбувається через брак знань, котрий потрібно подолати, люди повинні знати про те, що декрет це не прерогатива жінки, що вона може бути чайлд-фрі, що вона може народити, проте найме няню, тощо. Тобто, на сьогоднішній день є досить багато опцій, які дозволяють жінці реалізуватися навіть за умов вагітності, проте дещо консервативний ринок праці дуже часто не враховує це і розцінює жінку як майбутню маму для якої кар'єра не пріоритет і тому вона не є пріоритетним працівником. Ми вважаємо, що це досить велика проблема, котру наявні практики «позитивної дискримінації» не вирішують, тому ми хотіли запропонувати таку, за якою програма шкільної освіти буде зупинятися на основах соціології та розглядати це питання і можливо це не допоможе викоринити дискримінацію сьогодні, проте така практика допоможе нам подолати ці стереотипи для майбутніх поколінь.

Відсутність упередженості та кліше стосовно ролей чоловіків та жінок, на нашу думку це є результатом саме культурної пропаганди, про яку йдеться у Законі «Про надання рівних прав та можливостей жінок та чоловіків». Проте можливо, що в культурному плані на нас більше впливає саме західний контент, адже в Україні ще немає достатньої кількості контенту, котрий би актуалізував і піднімав проблему гендерних кліше.

Щодо гіпотез, які ми висували перед дослідженням:

- Дискримінація торкається не тільки жінок, а й чоловіків. Ми можемо сказати, що так, хоча це і є досить вторинна гіпотеза, проте важливо зазначити, що як наші респонденти під час опитування так і учасники глибинного інтерв'ю підтвердили наявність певної дискримінації стосовно чоловіків, хоча більшість з них все ж відмічає, що дискримінація чоловіків знаходиться на значно нижчому рівні;
- Гендерна дискримінація існує на сьогоднішній день у непрямій формі. Здебільшого ця гіпотеза є підтвердженою, адже в законодавстві не

існує норм, які б були спрямовані на дискримінацію однієї зі статей. Здебільшого дискримінація присутня у форматі певних норм, переконань, стереотипів, традицій тощо. На основі проведеного дослідження та аналізу ми виокремили для себе цікаву ідею, котру ми для себе сформулювали наступним чином: теорія поколінь як інструмент пояснення поступової лібералізації суспільства та практика подолання дискримінації;

- Рівень «позитивної дискримінації» та кількість практик в Україні є недостатнім. Ми не можемо погодитися з цим твердженням, ми вже висвітлювали це вище. Практики «позитивної дискримінації» розроблені на досить високому рівні, вони дійсно покликані протидіяти дискримінації. Ми дійсно можемо стверджувати, що наше суспільство нагально потребує додаткових «позитивних дій». Проте в додачу до цього ми можемо також стверджувати, що люди не знайомі з наявними практиками досить добре. Тому ми вважаємо, що наразі кількість практик «позитивної дискримінації» є достатнім і як ми вже вказували вище потрібно приділити час саме інформуванню населення стосовно цих практик, вести якусь культурну пропаганду, стимулюючи ознайомлення людей з цими практиками та впровадження їх до свого соціального життя;

- Сучасні практики «позитивної дискримінації» є максимально ефективними? Ні, навпаки, ми можемо більше констатувати неефективність практик «позитивної дискримінації» через відсутність органів контролю за ними. Ми також казали вище, що в нашій країні не вистачає органу, котрий би займався наприклад поширенням інформації про дискримінацію, збирав би статистику ефективності практик «позитивної дискримінації», проводив би інспекції в сфері праці, був уповноважений накладати санкції за недотримання існуючих норм недискримінації. Знову ж таки, ми стикнулися з тим, що і у гіпотезі вище. Самі законодавчі практики «позитивної дискримінації» є непоганими та актуальними, проте люди не відчують їх ефективність через те, що вони не працюють, а не працюють вони в свою чергу тому, що ніхто не контролює їх впровадження,

розповсюдження та дотримання в суспільстві. Тому на нашу думку наступним кроком боротьби з дискримінацією є не створення додаткових практики «позитивної дискримінації», а створення органів або органу контролю та регулювання практик «позитивної дискримінації»;

- Переселенці дуже гостро потребують введення практик «позитивної дискримінації» для них. Дійсно так потребують додаткових практик, проте також ми впевнилися, що й сьогодення програма допомоги переселенцям загалом є цілком адекватною та повноцінною, внутрішньо переміщеним особам надається дуже багато пільг, котрі допомагають їм вести повноцінне життя. Загалом виокремили певні психологічні моменти, котрі потребують пропрацювання, наприклад можливості для реінтеграції цих людей існують, все залежить в їх рішучості та психологічного стану. Також визначили тезу, відносно якої практикою «позитивної дискримінації» буде проведення робіт з жителями регіонів, які приймають переселенців, через наявність певних культурних конфліктів, приватних випадків ворожості реінтеграція людей в таке суспільство сповільнюється. Тому така практика була б дуже ефективною та допомогла вимушеним переселенцям;

Загалом новизна нашої роботи полягає в тому, що ми не тільки розглянули та врахували практики «позитивної дискримінації», розглянули аспекти дискримінації та нерівності. Вона в тому, що ми віднайшли бар'єри, які обмежують повноцінне впровадження цих практик в суспільстві. Навіть цим відрізняється наше дослідження, від дослідження «Центру Розумкова», котрий дослідив явище дискримінації, нерівності дуже детально. Ми, проводячи це дослідження отримали результати за якими в подальшому ми можемо значно підвищити ефективність «практик позитивної дискримінації», також ми виявили нову можливість пов'язати рівень дискримінації за належністю людини до того, чи іншого покоління і в майбутньому ми можемо провести дослідження, за якого перевіримо подібну кореляцію. Також ми визначили, що попри «позитивні дії» саме для переселенців, вони також потребують роботи з їх новим оточенням для

повноцінного включення переміщених осіб у соціум. Отже, ми вважаємо отримані результати дуже цікавими і вони можуть скласти базис для наших подальших досліджень, а також наші положення вище можуть бути використані як певні рекомендації органам влади для покращення результативності практик «позитивної дискримінації» та подолання гендерної дискримінації остаточно.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Белановський С.А. Методика і техніка фокусованого інтерв'ю. Наука, 1993. 272 с.
2. Вебер М. Протестантська етика і дух капіталізму / Пер. з нім. О. Погорілого. Наш Формат, 2018.
3. Вебер М. Соціологія. Загальноісторичні аналізи: Політика. Київ: Основи, 1998. 534 с.
4. Дашковська О. Р. Правове становище жінки в аспекті гендерної рівності: загальнотеоретичний аналіз: дисер.: 2008. 392 с.
5. Дюфо Ф. Г. Значущість та неоднозначності економічної соціології Бурдьє: Спільне. С. 178-192.
6. Дискримінація та нетолерантність. Веб-сайт, Council Of Europe. URL: <https://www.coe.int/uk/web/compass/discrimination-and-intolerance> (дата звернення: 25.06.2022).
7. Євтух В. Бурдьє П'єр: Політична енциклопедія. Парламентське видавництво, 2011. — 808 с.
8. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» № 5207-VI від 06 вересня 2012 року : зі змінами та доповненнями станом на 13.05.2014 р / Верховна Рада України, Законодавство України. 2014. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (24.10.2022).
9. Запобігання дискримінації в Україні в контексті в контексті європейської інтеграції: монографія: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2015. 384 с.
10. Загальна декларація прав людини : ООН; Декларація, Міжнародний документ від 10 грудня 1948 р. URL: : [http //zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015) (Дата звернення: 12.11.2021).

11. Карл Маркс. Заробітна плата, ціна й зиск: Пер. з нім. О. Бондаренка за ред. Г. Петренка. Харків; Берлін; Нью-Йорк: Українсько-американське видавництво «Космос», 1923. 70 с.
12. Карл Маркс і Фрідріх Енгельс. Про диктатуру пролетаріату (зібрав Е. Дран): Пер. з нім. С. Вікула. Берлін; Київ, 1921. — 32 с.
13. Конвенція про права осіб з інвалідністю (Конвенція про права інвалідів): ООН; Конвенція від 13 грудня 2006 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_g71 (Дата звернення: 17.11.2021).
14. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : Конвенція, Міжнародний документ від 18 грудня 1979 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (Дата звернення: 14.11.2021)
15. Култаєва М. Д., Навроцький О. І., Шеремет І. І.. Європейська теоретична соціологія: Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2008. 328 с.
16. Класова боротьба: URL: <https://www.booksite.ru/fulltext/1/001/008/061/763.htm> (дата звернення: 02.12.2021).
17. Круглий стіл «Філософської думки»: Ідеологія і утопія. Спадщина марксизму і сучасна політична реальність (О. Білий (модератор), Є. Бистрицький, Є. Головаха, А. Єрмоленко, В. Кебуладзе, Р. Кобець, В. Козловський, С. Макеєв, С. Пролеєв, В. Скуратівський): «Філософська думка» (Київ). 2018. С. 6—67.
18. Козенюк А. І., Міллер А. Й. Анкетування: Юридична енциклопедія. 672 с.
19. Кузяків О. Глибинні інтерв'ю як метод збору інформації в соціологічному дослідженні : веб-сайт. URL: https://www.slideshare.net/IER_Kyiv/ss-94982341 (дата звернення: 24.06.2022).
20. Костенко Н. В. Масова комунікація. Соціологія: навч. посібник / за ред. С. О. Макеєва. Українська енциклопедія, 1999. С.153-181.
21. Лапшин С.А. Методика проведення фокус-груп: Методичні рекомендації для студентів спеціальності «журналістика» ВДПУ. Вінниця: ВДПУ, 2016. 28 с.
22. Лісничук О. Дарендорф Ральф: політична енциклопедія. Редкол.: Парламентське видавництво, 2011. с.182.

23. Мандель Р.Я. Взаємодія принципів формальної і фактичної рівності із принципом недискримінації. Право: історія, теорія, практика : зб. наук. праць за мат. III Міжнар. наук.-практ. конф. 18-19 лист. 2016 р. Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2016. 196 с.
24. Марценюк Т. Переваги та виклики застосування гендерної квоти під час місцевих виборів 2020 року в Україні: веб-сайт, Вокс Україна. 2021. URL: <https://voxukraine.org/perevagy-ta-vyklyky-zastosuvannya-gendernoyi-kvoty-pid-chas-mistsevyh-vyboriv-2020-roku-v-ukrayini/>.
25. Міжнародна конвенція про ліквідацію всієї форм расової дискримінації: ООН; Конвенція, Міжнародний документ, Заява від 21 грудня 1965 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_105 (Дата звернення 14.11.2021)
26. Пилипенко В. Фокус-група: Політична енциклопедія / за ред. Ю. Левенець та Ю. Шаповал. Парламентське видавництво, 2011. с.750
27. Пищуліна О., Чернова А. ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ І РОЗВИТОК: ПОГЛЯД У КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СТРАТЕГІЇ УКРАЇНИ. Київ: Центр Разумкова, Заповіт, 2016. 244 с.
28. Погорілий О. Макс Вебер і його класична праця: Вебер Макс Протестантська етика і дух капіталізму. Основи, 1994.
29. Погребняк С. П. Роль принципу недискримінації в загальній концепції рівності / С.П. Погребняк // Вісник Академії правових наук в Україні. – 2007. С. 23-34.
30. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон від 6 вересня 2012 р. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5207_17.
31. Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків: Закон від 8 вересня 2005 р. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2866_15.
32. Рабінович С. П., Панкевич О. З. Принципи рівності й недискримінації в конституційному правосудді України: Правове і громадянське суспільство – 2014. С. 147-170.

33. Равлінко З.П. Заборона дискримінації: загальнотеоретичне дослідження : дис. канд.юрид.наук З.П. Равлінко: Національний університет «Львівська політехніка». Львів, 2016. 201 с.
34. Райлі Д. Класова теорія Бурдьє: вчений як революціонер. Спільне, 2017.
URL: <https://commons.com.ua/uk/klassovaya-teoriya-burde/#up13>
35. Руднєва О.М. Поняття й сутність принципу недискримінації / О.М. Руднєва // проблеми законності: збірник 2010. С. 9-16.
36. Ротар Н. Вебер Макс: Політична енциклопедія. Парламентське видавництво, 2011. 86 с.
37. Соціологія: навчальний посібник / Є.В. Перегуда та ін. КНУБА, 2012. 140 с.
38. Стеклов Ю. Карл Маркс, його життя й діяльність: Харків-Берлін-Нью-Йорк: Українсько-американське видавництво «Космос», 1922. 111 с.
39. Теорія соціального обміну: Вікіпедія. URL: https://ru.m.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B5%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F_%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D0%BE%D0%B1%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B0 (дата звернення: 02.12.2021).
40. Устав Організації Об'єднаних Націй: Организация Объединенных Наций. URL: «<https://www.un.org/ru/about-us/un-charter/full-text>» (Дата звернення: 25.11.2021).
41. Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації у відношенні до жінок. Нью-Йорк: ООН, 1999.
42. Конституція України : чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 30 верес. 2016 р. К. : Паливода А.В., 2016. 76 с.
43. Христова Г. Питання заборони та протидії дискримінації : методичні рекомендації для юристів / Г. Христова. — К. Рада Європи, 2015. — 112 с.

44. Христова Г. О., Кочемировська О. О. Позитивні дії в механізмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: міжнародний досвід та українські перспективи. Харків, Райдер, 2010. с. 199.
45. Черноус Г. Рада одобрила гендерные квоты - как они изменят парламент: BBC News Україна, 2019. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-russian-48954668>.
46. Юрченко А. Батьки і діти — життя після розлучення. ZN,UA, 2016. URL: <https://zn.ua/ukr/family/batki-i-diti-zhittya-pislya-rozluchennya-.html>.
47. Янковець І. В. ПОЗИТИВНА ДИСКРИМІНАЦІЯ ТА ПОЗИТИВНІ ДІЇ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВЕ ЯВИЩЕ. URL: http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/10016/6_%D0%AF%D0%BD%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%86%D1%8C_265-268.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
48. Alex Callinicos The Revolutionary Ideas of Karl Marx. London and Sydney: Bookmarks, 1983. 213 pp.
49. Dahrendorf, Ralf. Class and Class Conflict in Industrial Society. Stanford: Stanford University Press, 1959. 335 pp.
50. David Swartz, Culture and Power. The Sociology of Pierre Bourdieu. University of Chicago Press, 2012. – 342 с.
51. The institutions and social exchange. The sociologies of T. Parsons and G. C. Homans, ed. by H. Turk and R. L. Simpson, Indianapolis. N. Y., 1971. – 417 pp.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета опитування

Вітаємо, Вас! Дане опитування проводиться з метою дослідження «дискримінації» та «позитивної дискримінації». Ми просимо Вас бути максимально чесними і давати відповіді виходячи зі своїх почуттів, переконань, досвіду, знань, тощо.

Перед проходженням ознайомтеся за наступними поняттями:

«Позитивна дискримінація» або «позитивні дії» - це дія або комплекс дій, котрі направлені на подолання дискримінації, та встановлення загальної рівності індивідів, також під це поняття підпадають санкції проти людей або груп, котрі здійснюють практики дискримінації.

Дискримінація – це будь-які обмеження за різними ознаками, котрі направлені на різні групи у результаті створюється дисбаланс в суспільстві, котрий призводить до невдоволеності пригнічуваними класами своїм становищем.

1. Вкажіть ваш вік.

А) Менше 18;

Б) 18 – 35;

В) 35 – 50;

Г) 50 – 65;

Д) більше 65;

2. Вкажіть вашу стать

А) Ч;

Б) Ж;

3. Чи знайомі Ви були з поняттям «дискримінація» до проходження опитування?

- А) Так, гарно знаю;
- Б) Так, проте погано;
- В) Вперше чую;

4. Чи знайомі Ви були з поняттями «позитивна дискримінація» або «позитивні дії» до проходження опитування?

- А) Так, гарно знаю;
- Б) Так, проте погано;
- В) Вперше чую;

5. Чи вважаєте ви, що на сьогодні присутня дискримінація за статтю в українському суспільстві?

- А) Так;
- Б) Ні;
- В) Не можу відповісти;

6. Ви колись особисто стикалися з проявами дискримінації за статевою ознакою в українському суспільстві?

- А) Так;
- Б) Ні;
- В) Не можу відповісти;

7. Ви колись були свідками дискримінації стосовно інших?

- А) Так;
- Б) Ні;
- В) Не можу відповісти;

8. Як би Ви оцінили рівень дискримінації стосовно жінок?

- А) Дуже Високий;
- Б) Вище середнього;
- В) Середній;
- Г) Нижче середнього;
- Д) Низький;
- Е) Дискримінація жінок відсутня;

9. Як би Ви оцінили рівень дискримінації стосовно чоловіків?

- А) Дуже Високий;
- Б) Вище середнього;
- В) Середній;
- Г) Нижче середнього;
- Д) Низький;
- Е) Дискримінація чоловіків відсутня;

10. Виходячи із двох питань вище, хто більше потребує додаткових «позитивних дій» в Україні?

- А) Чоловіки;
- Б) Жінки;
- В) Як одні, так і інші;
- Г) Ніхто;
- Д) Не можу відповісти;

11. Чи знаєте Ви про існування в Україні Закону “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”?

- А) Так, знаю дуже добре;
- Б) Так, знаю про існування такого закону;
- В) Ніколи в житті не чув про подібний закон;

12. Чи знаєте Ви про існування в Україні Закону “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”?

- А) Так, знаю дуже добре;
- Б) Так, знаю про існування такого закону;
- В) Ніколи в житті не чув про подібний закон;

13. Оцініть рівень «позитивної дискримінації» в Україні.

- А) Високий рівень позитивної дискримінації;
- Б) Досить високий, проте хотілось би більше;
- В) Недостатньо високий;
- Г) Взагалі нема;
- Д) Не можу відповісти;

14. Якою Ви бачите образ справжньої жінки?

- А) Жінка-кар’єристка;
- Б) Жінка-сім’янинка;
- В) Жінка, котра піклується і про сім’ю і працює;
- Г) Жінка-утриманка;
- Д) Жінка може бути ким захоче, справжня жінка – вільна жінка;
- Е) Не можу відповісти;

15. Як ви вважаєте в сфері трудових відносин існують суто «чоловічі» професії та суто «жіночі»?

- А) Так, проте більше «чоловічих»;
- Б) Так, багато як «чоловічих», так і «жіночих»;
- В) Так, проте більше «жіночих»;
- Г) Дуже мало;
- Д) Взагалі немає;

16. Наскільки Ви згодні з твердженням, що жінкам важче знайти роботу?

- А) Повністю згодні;
- Б) Більшою мірою згодні;
- В) Більшою мірою не згодні;
- Г) Абсолютно не згодні;
- Д) Не можу відповісти;

17. Наскільки Ви згодні з тим, що жінки отримують менше грошей, за ту ж саму працю, ніж чоловіки?

- А) Повністю згодні;
- Б) Більшою мірою згодні;
- В) Більшою мірою не згодні;
- Г) Абсолютно не згодні;
- Д) Не можу відповісти;

18. Чи підтримуєте Ви ініціативу, відповідно до якої повинна існувати квота для жінок політиці?

- А) Однозначно так;
- Б) Скоріше так;
- В) Скоріше ні;
- Г) Однозначно ні;
- Д) Не можу відповісти;

19. Хотіли б, щоб така ж квотна ініціатива була створена і для чоловіків?

- А) Однозначно так;
- Б) Скоріше так;
- В) Скоріше ні;
- Г) Однозначно ні;
- Д) Не можу відповісти;

20. Чи вважаєте Ви, що батько має сплачувати аліменти в 100% випадків?

- А) Так;
- Б) В залежності від ситуації;
- В) Ні, аліменти взагалі не потрібні;
- Г) Не можу відповісти;

21. За законом платник аліментів юридично має право контролювати використання аліментів, проте як Ви думаєте, чи має батько моральне право на контроль за аліментами?

- А) Так;
- Б) Ні;
- В) Не можу відповісти;

22. Як Ви вважаєте чи повинен батько мати право не сплачувати аліменти, якщо він сумнівається у використанні їх за призначенням?

- А) Так;
- Б) Ні;
- В) Не можу відповісти;

23. Як Ви вважаєте, чи повинен чоловік виплачувати аліменти на дружину?

- А) Так, завжди повинен;
- Б) Так, повинен, проте не завжди;
- В) Не повинен, проте за деяких обставин це необхідно;
- Г) Ні, взагалі не повинен;
- Д) Не можу відповісти;

24. Чи повинна жінка сплачувати аліменти, якщо дитина залишилась з батьком?

- А) Так;
- Б) Ні;

В) В залежності від ситуації;

Г) Не можу відповісти;

25. Чи може чоловік з моральної точки зору жити за рахунок жінки?

А) Так, може постійно;

Б) Може лише тимчасово;

В) Ні, в жодному разі;

Г) Не можу відповісти;

26. Безпека репродуктивної системи жінки важливіша ніж чоловіча?

А) Так, жіноча важливіша;

Б) Ні, чоловіча важливіша;

В) Однаково важливі;

Г) Не можу відповісти;

27. Існує досить багато програм з захисту жіночого здоров'я, як Ви вважаєте, що потрібно зробити далі?

А) Створювати наступні програми для жінок;

Б) Почати створювати програми для чоловіків;

В) Синхронно реалізовувати програм для жінок та чоловіків;

Г) Більше програм непотрібно проводити;

28. Яку стать на сьогоднішній день нерівність торкнулася більше?

А) Жінок;

Б) Чоловіків;

В) Нікого;

Г) Чоловіків та жінок в рівній мірі;

Д) Не можу відповісти;

29. Чи потрібні «позитивна дискримінація» переселенцям?

- А) Так;
- Б) Ні;
- В) Не можу відповісти;

30. У якій зі сфер їм потрібна найбільша увага?

- А) Економічна;
- Б) Соціальна;
- В) Психологічна;
- Г) Комплексна допомога, проте в помірній кількості;
- Д) Не можу відповісти;

31. Чи потрібно допомагати переселенцям з працевлаштуванням в першу чергу?

- А) Потрібно;
- Б) Непотрібно;
- В) Не можу відповісти;

32. Чи потрібно ввести мораторій на підвищення цін на житло для переселенців?

- А) Так;
- Б) Ні;
- В) Не можу відповісти;

33. Ви вважаєте правильним тимчасовість економічних пільг для Українців за кордоном?

- А) Так;
- Б) Ні;
- В) Кожна ситуація індивідуальна, потрібно кожную розглядати окремо;
- Г) Не можу відповісти;

34. Якщо в п.33 Ви відповіли «так», то чи потрібно подібну практику використати і в Україні?

- А) Потрібно;
- Б) Потрібно, проте допрацювати;
- В) Не потрібно;
- Г) Не можу відповісти;

35. На що краще витратити кошти, просто на утримання переселенців або орієнтуватися на скорішу реінтеграцію в суспільство?

- А) Фінансове утримання;
- Б) Реінтеграція;
- В) Тимчасове утримання, під час реінтеграції;
- Г) Не можу відповісти;

Дякуємо за увагу!

Сценарій глибинного інтерв'ю (30 – 50 хв)

Розрахована на респондента, який на опитуванні стверджує, що дискримінація існує в суспільстві.

Вступна частина. Представитися, встановити контакт (2–5 хв)

Питання загального характеру. Виявити його загальне ставлення до дискримінації та «позитивної дискримінації», встановити рівень обізнаності (10-15 хв)

1. Чи існує на Вашу думку гендерна дискримінація в Українському суспільстві сьогодні? Аргументуйте свою відповідь.

2. Чи є на Вашу думку рівність досяжною в Україні сьогодні? Як Ви це бачите?

3. Як Ви вважаєте, дискримінація в Україні існує більше у прямій або непрямій формі? Аргументуйте відповідь

4. Яка зі статей є більшим об'єктом дискримінації? В яких сферах?

Частина, яка торкається законодавчих норм стосовно рівності та «позитивних дій (5-10 хв):

5. Як ми знаємо з анкети в Україні існують закони “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” та “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”. Які ще законодавчі зміни Ви би хотіли додати?

6. Чи вважаєте Ви за необхідне вводити квоти в політичних і соціально-політичних організаціях? Якщо так, то поясніть чому, а також, подібні квоти потрібні для обох статей або лише для однієї?

Питання стосовно трудової та соціальної сфери (10-15 хв):

7. Чи грає на Вашу думку інститут сім'ї роль у формуванні та розповсюдженні дискримінації в Україні? Та яким чином?

8. Чому на Вашу думку жінки отримують меншу зарплатню та є менш пріоритетним працівниками?

9. Мати-сім'янинка або мати-кар'єристка, як має бути?

10. Як забезпечити рівність жінок у сфері праці?
11. Чи нормальним є існування сім'ї в якій батько сидить з дітьми і бере декретну відпустку, а мати ходить на роботу? Як би Ви ставилися до такої сім'ї?
12. Аліменти – необхідність або певна форма дискримінації? Чи повинен чоловік платити аліменти в незалежності від ситуації?
13. Чи є нормою те, що жінці майже завжди віддається пріоритет на право залишити собі дитину після розлучення?
14. Які «позитивні дії» Ви б могли запропонувати для видалення дискримінації з соціального простору, тієї дискримінації, котра склалася через традиції та усталені норми.

Невеликий блок питань стосовно переселенців (5-7 хв):

15. Злободенне питання стосовно переселенців. Чи вважаєте Ви, що на сьогоднішній день вони потребують «позитивних дій»?
16. Який фактор найбільше заважає людям переміщеним повернутися до життя на територіях на яких вони тимчасово перебувають?
17. Який на Вашу думку має бути комплекс дій, для того, щоб допомогти переміщеним особам реінтегруватися в суспільство?

Завершення інтерв'ю, подяка, тощо (2-5 хв).

Сценарій глибинного інтерв'ю (30 – 50 хв)

Розрахована на респондента, який на опитуванні стверджує, що дискримінації не існує в суспільстві.

Питання загального характеру. Виявити його загальне ставлення до дискримінації та «позитивної дискримінації», встановити рівень обізнаності (10-15 хв)

1. Чи існує на Вашу думку гендерна дискримінація в Українському суспільстві сьогодні? Аргументуйте свою відповідь.
2. Як Ви собі уявляєте дискримінацію? Що це?
3. Ви вважаєте, що обидві статі мають абсолютно рівні права та можливості?
4. Як Ви вважаєте рівність на сьогодні існує через «позитивні дії» або дискримінація це цілком штучне явище?
5. Якщо Ви вважаєте це явище видуманим і неіснуючим, то як Ви поясните такі ефекти як рабство, касты в Індії, відсутність вибірного права у жінок раніше, тощо?
6. Відповідно до ваших тверджень «позитивна дискримінація» є явищем безглуздим? Аргументуйте Вашу відповідь.

Частина, яка торкається законодавчих норм стосовно рівності та «позитивних дій (5-10 хв):

7. Якщо Ви стверджуєте, що дискримінації не існує, відповідно до цього законодавчі норми, котрі встановлюють рівність є безглуздими? Як Ви можете пояснити
8. Якщо Ви стверджуєте, що дискримінації за статевою ознакою не існує, то навіщо в Україні існують закони “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” та “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”? Ви думаєте, що ці норми можуть забезпечувати рівність?
9. Тобто Ви вважаєте, що гендерні квоти не є необхідними, наприклад в політиці? Як Ви поясните значно нижчу представленість жінок в політиці? Ви все ще сумніваєтесь в необхідності квот?

Питання стосовно трудової та соціальної сфери (10-15 хв):

10. Як Ви поясните нерівний розподіл праці у суспільстві?
11. Як Ви поясните значно нижчий рівень зарплатні жінок?

12. Як Ви поясните, що певна частина українського суспільства стверджує, що жінка має доглядати дім та дітей? Це не дискримінація?

13. Як Ви можете пояснити, що певна частина українського суспільства стверджує, що чоловік має кормити сім'ю і не надає їм право вибору? Це не дискримінація?

14. Ви взагалі розумієте різницю між поняттями прямої та непрямой дискримінації? Ви розумієте, що дискримінація це не завжди агресивно спрямована дія, котра покликана викликати нерівність? Ви розумієте, що дискримінація може існувати в фоновому режимі у формі норм та традицій і ми маємо позбуватися подібного?

15. Ви змінили своє ставлення до цього явища?

Невеликий блок питань стосовно переселенців (5-7 хв):

16. Злободенне питання стосовно переселенців. Чи вважаєте Ви, що на сьогоднішній день вони потребують «позитивних дій»?

17. Який фактор найбільше заважає людям переміщеним повернутися до життя на територіях на яких вони тимчасово перебувають?

18. Який на Вашу думку має бути комплекс дій, для того, щоб допомогти переміщеним особам реінтегруватися в суспільство?

Завершення інтерв'ю, подяка, тощо (2-5 хв).