

1. Anuarul statistic al Republicii Moldova... Ch., 2016, 2017.
2. Carrel Alexis. Omul - ființă necunoscută. București, 1994.
3. Copăcianu Emanuel. Omul, ființă cunoscută. Ed. All, București, 1994
4. <http://curentul.md/social/statistica-cele-mai-multe-sinucideri-in-r-moldova-s-au-petrecut-in-mediul-rural.html>
5. <http://www.jc.md/moldovenii-printre-primii-la-sinucideri/>
6. <https://point.md/ru/novosti/obschestvo/sinuciderea--arma-moldovenilor-impotriva-necazului>
7. <https://www.report.md/esential/De-ce-se-sinucide-Moldova-294>
8. <https://telegraph.md/statistica-mortii-cati-oamenii-s-au-sinucis-in-moldova-anul-trecut/>

## ГЕНДЕРНАЯ ПОЛИТИКА ЕС

Вишнякова Наталья  
Технический Университет Молдовы

В статье рассматривается гендерная политика Европейского союза(ЕС). Этапы становления и развития. Сегодня происходит значительное продвижение в направлении социальной политики относительно гендерного аспекта. Принцип равноправия вышел за рамки трудовых отношений и стал распространяться на другие сферы жизни общества. Цель — рассмотреть положение мужчин и женщин на рынке труда. Выявить, что играет существенную роль в создании более равноправной социальной среды и повышении качества жизни женщин и мужчин, а также в достижении равноправного и устойчивого экономического роста в Европе.

**Ключевые слова:** гендер, интеграция, индекс, равноправие, дискриминация.

Гендерная политика предполагает рассмотрение широкого круга социальных вопросов, касающихся социальных интересов мужчин и женщин, как представителей различных социальных групп. Гендерный аспект определяет равное положение мужчин и женщин и их участие во всех сферах жизни общества.

Вклад в осмысление гендерных проблем можно проследить даже в трудах древнегреческих мыслителей. Платон одним из первых обратил внимание на двуединство женского и мужского начал бытия человека. По

своей природе мужское и женское начала в человеческом роде составляют нечто целостное, а стремление к целостности «приносит величайшую пользу..., ибо сделает нас тогда счастливыми и блаженными, исцелив и вернув нас к нашей изначальной природе»[3, стр 98].

### **Гендерный аспект социальной политики евросоюза**

Становление гендерной политики в ЕС происходило в рамках процесса развития европейской интеграции, европейского права.

В 1992 году Маастрихтский договор провозгласил создание Европейского Союза, происходит развитие его законодательства и институтов, основной упор делался на социальную политику и в связи с этим на формирование механизмов по обеспечению гендерного равенства. В Маастрихтском договоре среди целей ЕС названы содействие высокому уровню занятости и социальной защиты населения, равноправие мужчин и женщин (ст. 2). Принципы равенства и запрета дискриминации являются одними из основных принципов функционирования ЕС (ст. 12, 13 Договора о ЕС). Особое место в системе источников ЕС занимает Хартия Европейского сообщества об основных социальных правах трудящихся 1989.

В Хартии Европейского сообщества об основных социальных правах трудящихся, и в целом ряде директив ЕС закреплён принцип гендерного равенства, который направлен на защиту беременных женщин от дискриминации, и создание условий для совмещения работы и семейной жизни: Директива Совета 92/85/ЕЕС от 19 октября 1992 года «О введении мер, содействующих улучшению безопасности и гигиены труда беременных» и Директива Совета 96/34/ЕЕС от 03 июня 1996 года «О родительском отпуске». Директива Совета 97/80/ЕС от 15 декабря 1998 года «О бремени доказательства в случаях дискриминации по признаку пола» возлагает доказательство об отсутствии факта нарушения принципа равенства на защищаемую сторону.

Принцип гендерного равенства содержится и в Амстердамском договоре (2 октября 1997 г.), где нашла свое отражение Комиссия ЕС, издав особое соглашение «Внедрение равных возможностей для мужчин и женщин во все направления деятельности ЕС». Амстердамский договор, как основной принцип права ЕС, признаёт равноправие мужчин и женщин. В 13 статье Амстердамского договора отражена борьба с гендерной дискриминацией. В 2007 году был подписан Лиссабонский договор, гарантировавший обеспечение защиты прав человека в соответствии с Хартией ЕС по правам человека.

Более того, страны ЕС переходят на принципиально иную систему социальной защиты семьи, краеугольным камнем которой станет не задача социальных пособий, а содействие в трудоустройстве, т. е.

оказание помощи в повышении квалификации, поиске работы, интеграции (реинтеграции) в рынок труда.

### **Доклад о текущей ситуации в ЕС от европейского института гендерного равноправия (European Institute for Gender Equality, EIGE)**

Доклад EIGE подчеркивает, что женщины с низкими уровнями квалификации обычно оказываются за пределами рынка труда или имеют неустойчивые формы занятости чаще, чем мужчины с таким же уровнем квалификации. Согласно докладу, безработными является половина всех низкоквалифицированных женщин Евросоюза в возрасте от 15 до 64 лет в сравнении с 27% низкоквалифицированных мужчин. Те, кто имеют работу, сталкиваются с существенной гендерной разницей в оплате труда: к группе самых низкооплачиваемых работников принадлежит каждая пятая женщина и каждый десятый мужчина. Более того, исследователи EIGE установили, что статус мигранта без гражданства ЕС часто усугубляет подобную уязвимость при трудоустройстве.[5]

В Греции индекс гендерного равенства оценивается в 66,2 балла из 100 возможных.

Это на четыре пункта выше, чем десять лет назад. Греция занимает последнее место в рейтинге, а первое за Швейцарией с ее почти 83 очками. В частности, результаты измерялись в шести областях:

**В трудовой сфере:** измеряется степень, в которой женщины и мужчины могут извлечь выгоду из равного доступа к занятости и хорошим условиям труда. Греция набрала здесь 64 балла, в среднем по ЕС этот показатель 71,5.

**В денежном секторе** измеряют гендерное неравенство в доступе к финансовым ресурсам и экономическое положение женщин и мужчин. Здесь Греция набрала 70,7 баллов по сравнению со средним показателем 79,6.

**В области знаний,** где измеряется гендерное неравенство в образовании, участие в обучении и обучении на протяжении всей жизни, Греция достигла 55,6 баллов по сравнению со средним по ЕС - 63,4.

**Изучили время, которое отводится домашней работе и социальной деятельности.** Здесь у Греции всего-то 44,7 баллов по сравнению с европейским уровнем в 65,7 баллов.

В области власти, которая измеряет гендерное равенство на **руководящих должностях,** у Греции всего лишь 21,7 по сравнению со средним показателем в Европе 48,5.

**В секторе здравоохранения,** где изучают гендерное равенство в трех аспектах: состояние здоровья, здоровое поведение и доступ к медицинским услугам, оценка в Греции составляет 83,1 по сравнению с еще более высоким средним уровнем в Европе в 87, 4.

Кроме того, отмечено, что в ЕС каждая третья женщина подвергается физическому или сексуальному насилию или обеим формам насилия с 15 лет, такой же показатель и в Греции, отдельно отмечается, что в стране подвергаются насилию часто девочки, не достигшие 15-ти лет, и в основном со стороны своих родственников.

Европейский профсоюзный комитет по образованию (The European Trade Union Committee for Education ETUCE) приветствует выводы EIGE и вновь заявляет, что инвестиции в образование, обучение в течение жизни и обучение взрослых, в развитие профессиональных навыков и профессиональную подготовку играют критически важную роль в создании более равноправной социальной среды и повышении качества жизни женщин и мужчин, а также в достижении равноправного и устойчивого экономического роста в Европе.[5]

### **Индекс гендерного равенства**

При составлении индекса за основу взяты данные за 2010 год по всем странам-членам ЕС. Представленные данные позволяют оценить, насколько далеки страны по отдельности от достижения равенства и какова ситуация с гендерным равенством в Европейском союзе в среднем.

### **Значение женщин на рынке труда и исследование рынка труда Федеративной Республики Германии (ФРГ)**

Хочется упомянуть слова Канта, чтобы проследить разницу во взглядах с современным поколением и отметить, что процесс разделение труда, положения в семье, отношения к власти дифференцируется относительно половой принадлежности ещё с давних времён. По мнению И. Канта, мужчина и женщина по своим природным качествам взаимно дополняют друг друга. Однако мужчине присуще благородство, глубокомыслие, трудолюбие, целеустремленность, абстрактное мышление. А в женщине он находит, прежде всего, красоту, скромность, благожелательность, благосклонность, участливость [4, с. 152-155]. Но женские качества не имеют такой моральной ценности, как мужские, поскольку они ей даны от природы, и не требуют таких усилий, которые совершает мужчина из чувства долга и следует в своих поступках универсальному принципу всех моральных действий – категорическому нравственному императиву.

Статистика показывает, что если в организации меньше трети женщин, то работа в ней идет плохо, как сказала Медина Шауберт (Medina Schaubert), политик из Христианско-демократического союза.

Убедительных доказательств в пользу тезиса, что именно одна треть женского персонала имеет пороговое значение не находится. В этом контексте стоит, однако, упомянуть, что в ФРГ в прошлом году был принят закон, согласно которому крупные акционерные общества обязаны

постепенно обеспечить квоту для женщин в руководящем составе, которая составит 30 процентов.

Тем не менее целый ряд исследований на тему роли женщин в организациях приводит к одному выводу: участие женщин в бизнес-проектах повышает их эффективность. Так, к примеру, исследование "Mixed Leadership", проведенное фирмой EY, показало, что группы менеджеров, в которых число женщин и мужчин примерно одинаково, оказываются успешнее, чем те, в которых мужчины составляют большинство.

Попытку объяснить феномен предпринимают многие ученые. Профессор из университета Франкфурта-на-Майне Фердинанд фон Сименс (Ferdinand von Siemens) ссылается на то, что в принципе научно доказано преимущество разнообразия в команде. В присутствии представителей другого пола мужчины и женщины меняют свое поведение, говорит Сименс: "Каждый старается показать себя с наилучшей стороны". [6]

Разрыв в зарплатах между мужчинами и женщинами в Германии очень медленно сокращается из года в год. Но несмотря на это он остается одним из самых высоких в Европе. Если в 2006 году он составлял 23 процента, то сегодня – 21. Это официальные данные германского статистического ведомства. Для сравнения: в среднем разрыв составляет в Европе 17 процентов. В некоторых передовых в этом отношении странах ЕС, например, Бельгии, - разница в доходах составляет всего 7 процентов.

В реальном выражении женщины в Германии в среднем зарабатывают 16,26 евро в час до вычета налогов, мужчины – почти 21 евро.

Объяснений этому феномену много, и они, в конечном итоге, косвенно свидетельствуют о неравных возможностях для полов. Например, в Германии остро не хватает мест в детских садах. Но именно женщины часто работают на неполную ставку или у них нет столько опыта, как у их коллег-мужчин, потому что они несколько лет провели в декрете. Впрочем, даже на похожих позициях и при одинаковой квалификации и опыте работы женщинам в Германии все равно платят меньше: в среднем на 6 процентов.

Анализ законодательства стран ЕС по вопросам гендерной политики позволяет сделать вывод, что механизм по улучшению положения женщин действует, появилось множество организаций с упором на гендерное равенство, таких как «ООН-женщины». В Европе женщины рассматриваются как обычные деловые партнеры, пользующиеся полным доверием. Женщины ощутимо пополнили такие направления деятельности, как юриспруденция, медицина, бизнес, инжиниринг.

### **Гендерная политика в Молдове**

Республика Молдова занимает 35 место в рейтинге гендерного равенства. Соседние страны Румыния и Украина находятся на 63 и 65 месте соответственно.[7]

В 2006 г с момента принятия закона пг. 5 по обеспечению равных возможностей для мужчин и женщин был реализован ряд национальных стратегий и планов действий, направленных на содействие гендерному равенству. В 2016 году был введен закон, предусматривающий минимальное 40-процентное представительство обоих полов в органах управления и списках избирателей, возможность отпуска по уходу за ребенком и запрет сексистской рекламы. Однако реализация мер по обеспечению гендерного равенства все еще идет медленно. Женщины по-прежнему сталкиваются с дискриминацией и неравенством в социальной, экономической и политической жизни, и их представительство в политике и процессе принятия решений по-прежнему находится ниже международных вех.[8]

Женщины в Молдове сталкиваются с конкретными препятствиями в сфере образования и на рынке труда. Настойчивые патриархальные взгляды ограничивают выбор образования и занятости. Женщины также сталкиваются с дискриминационной практикой. К ним относятся значительные различия в заработной плате, сегрегация по профессиям с более низкой заработной платой, неравное распределение рабочих и семейных обязанностей и ограниченный доступ к уходу за ребенком. Женщины, занимающиеся предпринимательской деятельностью, сталкиваются с препятствиями для доступа к банковским кредитам и государственным программам развития бизнеса и предпринимательства.

В заключение хочется отметить, что в настоящее время гендерные стереотипы меняются достаточно с большой скоростью, и это дает надежду на уравнивание социальных позиций в деловой сфере мужчин и женщин. Однако одной из основных форм дискриминации женщин является их малая численность в политике, бизнесе и других сферах. Поэтому «женщины не могут реализовать себя в полной мере». Необходимо верить в себя, знать свои права, быть открытыми и не бояться действовать

### **Библиография:**

1. Безган, Л.С. Гендерная политика в Европейском союзе: институциональный аспект (1952-2002 годы)/ Л.С. Безган//Ретроспектива: всемирная история глазами молодых исследователей. – 2011. – № 6. – С.43-50.

2. Штылева, М.А. Формирование политики гендерного равноправия в Европейском союзе (1950-2010)/М.А.Штылева//Журнал исследований социальной политики. – 2012. – № 1. – С.87-102.

3. Платон. Пир // Платон. Собрание сочинений: в 4-х т. М.: Мысль, 1993. Т. 2. 528

с

4. Кант И. Наблюдения над чувством прекрасного и возвышенного // Кант И. Сочинения: в 6-ти т. / пер. с нем. М.: Мысль, 1964. Т. 2. 510 с

5. <https://rua.gr/news/obschestvo/23357-polozhenie-zhenshchin-v-es-gendernoe-ravnopravie.html> посещение 30,04,2019

6. <https://www.dw.com/ru/%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B%D1%8C%D0%BA%D0%BE-%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D1%8B-%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D1%89%D0%B8%D0%BD%D1%8B-%D0%B8-%D0%BC%D1%83%D0%B6%D1%87%D0%B8%D0%BD%D1%8B-%D0%BD%D0%B0-%D1%80%D1%8B%D0%BD%D0%BA%D0%B5-%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0-%D1%84%D1%80%D0%B3/a-40012141> посещение 30,04,2019

7. <https://point.md/ru/novosti/obschestvo/moldova-zanimaet-35-mesto-v-reitinge-gendernogo-ravenstva> посещение 03,05,2019

8. <http://moldova.unwomen.org/ro/munca-noastra/gender-equality-in-moldova> посещение 03,05,2019

## **DISCRIMINAREA FEMEILOR LA ANGAJARE ÎN REPUBLICA MOLDOVA. SOLUȚII EUROPENE**

Grosu Valeria  
UTM, FET

Conceptul discriminare provine din limba latină și înseamnă a separa, a distruge, a deosebi și este utilizat atât în cercetările de specialitate cât și în limbajul uzual. Aceasta este o acțiune care presupune un tratament diferit, nedrept față de unele persoane care aparțin unui grup social. Așadar discriminarea poate fi definită ca o acțiune ce presupune un tratament diferit, nedrept față de persoane din cauza apartenenței lor la un anumit grup social. Există mai multe forme de comportamente discriminatorii, dar toate au comun faptul că implică o anumită formă de excludere sau de respingere.

Discriminarea se referă la comportamentul pe care o persoană, o instituție sau un grup de persoane îl au împotriva membrilor respectivei clase sau categorii. În anul 1929 organizațiile feministe din România au dus o campanie susținută pentru dreptul de vot. În ciuda presiunii exercitate asupra oamenilor politici ai vremii, reușita s-a materializat doar prin Constituția din 1938. Pe parcursul anilor datorită tuturor acelor oameni care au luptat pentru stoparea discriminării de gen, femeile au reușit relativ să își mai dobândească unele dintre drepturi precum: dreptul la școală, dreptul la opinie, dreptul la vot, dreptul la muncă.