

Міністерство освіти і науки України

Національний університет «Острозька Академія»

Навчально-науковий інститут міжнародних відносин та національної безпеки

Кафедра інформаційно-документних комунікацій

ЗАТВЕРДЖУЮ

на засіданні кафедри

інформаційно-документних комунікацій

(протокол № __ від _____ 2024 р.)

Завідувач кафедри _____ Ганна ОХРИМЕНКО

Кваліфікаційна робота

на здобуття освітнього ступеня бакалавра

на тему:

«Шляхи гендерної рівності в Ісландії: досвід для України»

Виконала студентка IV курсу, групи Інс-41
спеціальності 029 «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа»
Буката Ізабелла Сергіївна

Керівник – кандидат наук,
доцент кафедри інформаційно-
документних комунікацій
Маслова Юлія Петрівна
Рецензент – доктор філософії PhD,
старший викладач кафедри
інформаційно-
документних комунікацій
ФЕДОРУК Олеся Михайлівна

Острог, 2024

Графік виконання кваліфікаційної роботи на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти

№ п/н	Види та етапи робіт	Термін виконання	Підпис наукового керівника
1	2	3	4
1	Вибір теми, закріплення її на кафедрі та визначення наукового керівника	Вересень-жовтень 2023-2024 н.р.	
2	Складання графіка роботи над темою і узгодження його з науковим керівником	Жовтень-листопад 2023-2024 н.р.	
3	Вивчення джерел, літератури, суспільних реалій, матеріалів архівів, періодичних видань; збір та узгодження фактів, даних	Листопад-грудень 2023-2024 н.р.	
4	Складання плану кваліфікаційної роботи й узгодження його з науковим керівником	Грудень 2023-2024 н.р.	
5	Формування концепції, написання вступу й теоретичного розділу роботи	Січень-лютий 2023-2024 н.р.	
6	Написання дослідницької частини кваліфікаційної роботи	Лютий-квітень 2023-2024 н.р.	
7	Завершення рукопису кваліфікаційної роботи та ознайомлення наукового керівника з її першим варіантом	Квітень-травень 2023-2024 н.р.	
8	Повне завершення кваліфікаційної роботи, оформлення її та подання на відгук наукового керівника	Травень 2024 року	
9	Подання роботи на кафедру	до 15 травня 2024 року	
10	Проведення попереднього захисту	до 18 травня 2024 року	
11	Подання рецензії на кафедру	до 12 червня 2024 року	
12	Захист кваліфікаційної роботи	19-20 червня 2024 року	

Здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти Буката Ізабелла Сергіївна

Науковий керівник Маслова Юлія Петрівна

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ I . ІСТОРІЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ІСЛАНДІЇ.....	8
1.1 Визначення гендерної рівності	8
1.2.Значення гендерної рівності для суспільства.....	11
1.3. Обґрунтування вибору теми про Ісландію	12
1.4.Роль жінок та чоловіків в історії країни	16
1.5. Ключові події ,що вплинули на розвиток гендерної рівності	22
Висновок до I розділу	25
РОЗДІЛ II. ЖІНОЧИЙ ЛІДЕРСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ В ІСЛАНДІЇ	26
2.1.Ефективність впровадження та використання законодавства.....	26
2.2 . Аналіз законів та політик спрямованих на гендерну рівність.....	28
2.3.Підтримка жінок у політиці та управлінні.	31
2.4.Аналіз прогресу щодо досягнення гендерної рівності в керівництві	34
2.5. Роль освіти у нівелюванні гендерних стереотипів	36
2.6. Програми та ініціативи щодо підвищення свідомості про гендерну рівність	40
2.7 Досвід Ісландії щодо впровадження гендерної рівності для України (гендерні стереотипи)	42
Висновок до II розділу	46
ВИСНОВКИ.....	48
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ	53
ДОДАТКИ.....	57

ВСТУП

Актуальність дослідження обумовлена низкою факторів, що визначають та полягають в тому що гендерна рівність стає ключовим питанням у сучасному світі. Ісландія визначається лідером і є першою країною яка досягнула гендерної рівності і може слугувати прикладом для інших країн, які прагнуть досягти тієї ж мети.

Також один із факторів який впливає це соціокультурні виклики: Врахування ролі жінок та чоловіків у історії Ісландії може допомогти зрозуміти, як соціокультурні фактори впливають на гендерну динаміку, що є актуальним у світі сучасних змін у суспільстві.

Гендерна рівність стає важливою складовою сучасного суспільства, визначаючи його розвиток та стабільність. Зосередження на шляхах досягнення гендерної рівності в Ісландії є актуальним завданням оскільки країна визначається високим рівнем гендерної рівності.

Розуміння шляхів досягнення гендерної рівності в Ісландії може віддзеркалити успішні практики та слабкі сторони, що має значення для інших країн.

Міжнародні зобов'язання. Багато країн які взяли на себе зобов'язання досягти гендерної рівності за допомогою угод тому вивчення досвіду Ісландії є дуже важливим.

Отже, дослідження шляхів досягнення гендерної рівності в Ісландії є актуальним для впровадження ефективних стратегій та політик національного та міжнародного рівня.

Основні жінки які допомогли в гендерній рівності в Ісландії : Фрейдіс Ерікстоддір, Вігдіс Фіннбогадоутті .

Мета дослідження : полягає в ретельному аналізі та розумінні шляхів досягнення гендерної рівності в Ісландії .

Завдання дослідження :

1. Проаналізувати різні визначення гендерної рівності та його значення для суспільства.
2. Проаналізувати ключові події ,які вплинули на розвиток гендерної рівності.
3. Проаналізувати дослідження вкладів жінок та чоловіків у розвиток країни та проаналізувати фактори які впливають на роль гендерів у суспільстві.
4. Проаналізувати ефективність впровадження та використання законодавства .
5. Проаналізувати роль у освіти у нівелюванні гендерних стереотипів та програми щодо підвищення свідомості про гендерну рівність .

Об'єкт дослідження : Гендерна рівність в Ісландії .

Предмет дослідження : соціокультурні ,економічні та політичні аспекти, які впливають на гендерну рівність в даній країні.

Методологія дослідження : Дослідження буде базуватися на такому методі як : аналіз ,узагальнення та порівняння.

Наукова та практична значущість:

Наукова значущість цього дослідження полягає в тому що воно спрямоване на розгляд впливу гендерної рівності. Ретельний аналіз ролі жінок та чоловіків в історії країни та ефективність впровадження гендерних законодавчих ініціатив, а також оцінка програм щодо підвищення гендерної рівності надає глибоке розуміння динаміки цього процесу .

Практична значущість даного дослідження полягає в тому, що його результати можуть послужити підґрунтям для розробки та вдосконалення конкретних стратегій спрямованих на забезпечення гендерної рівності в інших країнах.

Апробація роботи. Результати кваліфікаційного дослідження апробовані нанауково-практичному круглому онлайн столі студентів та молодих вчених

«Нова інформаційна ситуація та тенденції альтернативного розвитку ЗМК в Україні» у контексті проведення XXIX наукової викладацько-студентська конференція(до 30-річчя відродження Острозької академії на Дні Науки в Національному університеті «Острозька академія»)(16 травня 2024 р.,м.Острог).

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається з вступу та двох розділів, висновків та список використаних джерел та літератури яка складається з 40 позицій та додатків. Робота складається з 50 сторінок.

У першому розділі ми розглядаємо про історію гендерної рівності в Ісландії,а саме визначення гендерної рівності та його значення для суспільства,обґрунтування вибору про Ісландію,ключові події що вплинули на розвиток гендерної рівності.

У другому розділі ми розглядаємо жіночий лідерський потенціал в Ісландії та його підрозділи:ефективність впровадження та використання законодавства,аналіз законів та політик спрямованих на гендерну рівність також про аналізували програми щодо досягнення гендерної рівності в керівництві та дослідили роль освіти у нівелюванні гендерних стереотипів,а також надали рекомендації для усунення гендерного розриву в Україні.

РОЗДІЛ І .

ІСТОРІЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ІСЛАНДІЇ

У першому розділі кваліфікаційної роботи розглянуто ключові аспекти гендерної рівності в Ісландії. Здійснено аналіз визначення гендерної рівності та її значення для суспільства , наголошено на важливості обраної теми. Вивчено роль жінок та чоловіків в історії країни та було проаналізовано ключові події, які вплинули на розвиток гендерної рівності.

Ісландія відома своїми історією гендерної рівності та прогресивними заходами ,спрямованими на забезпечення рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків.

1.1 Визначення гендерної рівності

В цьому підпункті ми проаналізували визначення гендерної рівності.

Перш ніж ми розглянемо про гендерну рівність, спочатку розглянемо поняття гендер, маскулінність та фемінність адже ці поняття дуже схожі.

Гендер – з’являється у знанні у другій половинні ХХ століття. Гендер - самостійна, не зумовлена біологічною статтю, конструйована культурою та суспільством характеристика людини, демонструють, взаємодіючи з різними людьми у різноманітних ситуаціях. Також зараз кожний чоловік може стати жінкою, а жінка чоловіком - тобто змінити свою стать. № 2866 -15 « Про забезпечення рівних прав та можливості чоловіків та жінок» записано, що Гендерна рівність – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації ,що дозволяє особам обох статей брати однакову участь у житті суспільства.[11]

Гендерна рівність – означає ,що всі людські істоти мають свободу для розвитку своїх особистих здібностей та свободу вибору без обмежень, пов’язаних із жорстоко закріпленими гендерними ролями.[1]

Основні поняття які варто враховувати при визначенні гендерної рівності :

- гендерна рівність означає ,що всі люди залежно від статті ,мають однакові можливості у всіх сферах життя ,включаючи освіту ,роботу та інші аспекти суспільства.
- рівність в правах – це означає ,що всі люди мають однаковий доступ до прав та можливість користуватися ними незалежно від статті ,вони мають право на освіту ,право на працю та інші права.
- гендерна рівність передбачає відсутність дискримінації за ознакою статті, це свідчить, що ніхто не повинен бути обмежений у своїх можливостях.
- гендерна рівність також вимагає зміни в соціальному та культурному середовищі щодо стереотипів ролей жінок та чоловіків у суспільстві. Це може бути просування ідеї про рівноправ’я, підтримку рівних можливостей та боротьбу зі стереотипами.

Рівність не означає ,що жінки та чоловіки стануть однаковими ,але права ,обов’язки та можливість жінок і чоловіків не залежатимуть від того вони народилися жінками чи чоловіками. Рівність між чоловіками та жінками розглядається як питання прав людини та як необхідна умова людиноцентричного розвитку.[2]

Гендерна рівність також включає у себе прагнення до виправлення у нерівності у сферах , таких як оплата праці ,доступ до освіти ,здоров’я та участь у прийнятті рішень на різних рівнях суспільства .

Положення про рівність і рівні можливості є важливою частиною законів Ісландії. Важливою цінністю в ісландському суспільстві є рівність для всіх. Це означає, що незалежно від статі віку ,здібностей, культурного походження,

походження інвалідності, релігії, гендерної ідентичності та сексуальності всі рівні.

За останні десятиліття гендерна рівність просунулась вперед. Кількість жінок на ринку праці і тепер зросла і зрівнялася з кількістю чоловіків. Існують професії характерні для жінок, але держава заохочує як чоловіків так і жінок здобувати освіту в усіх галузях економіки .

Гендерна рівність є постійним процесом, який потребує постійного вдосконалення моніторингу та вдосконалення політик, щоб забезпечити виконання цілей створення різних умов для всіх.

Гендерна рівність включає забезпечення можливостей для жінок та чоловіків отримувати стабільний дохід, вільно вибрати професійну діяльність та розвивати кар'єру без статевих обмежень.

Гендерна рівність передбачає створення середовища, де всі люди можуть вибирати свої спільні інтереси, здібності та способи життя, незалежно від статі, ідеалізуючи різні статеві ролі та руйнуючи їх стереотипи .

Гендерна рівність включає захист прав жінок та чоловіків на основі статі включаючи захист від будь-яких форм насильства, а також створення безпечного середовища для усіх гендерів.

Останні десятиліття відзначенні суттєвим прогресом в досягненні гендерної рівності в країнах Європи на це вплинули деякі фактори :

По- перше це діяльність міжнародних організацій передусім ООН та Рада Європи ;

По –друге – ініціативи та пропозиції активісток жіночого руху ,дії жіночих організацій ;

По – третє – вдосконалення правової бази в запровадженні принципу гендерної рівності в політику ЄС.

В 1992 році відбулося створення політичного об'єднання на основі економічної інтеграції ЄС і підписаний Маастрихтський договір підтвердив

принципи свободи ,демократії поваги прав людини ЄС на законодавчому рівні закріплює захисні механізми стосовно жінок на ринку праці й робить спробу збалансувати професійну зайнятість і сімейне життя.[35]

Отже, гендерна рівність означає створення суспільства, де всі люди мають однакові можливості, права та доступ до ресурсів незалежно від їх статі .

1.2.Значення гендерної рівності для суспільства

Ми дослідили в даному підпункті значення гендерної рівності для суспільства .Гендерна рівність для суспільства означає збалансоване та справедливе функціонування, яке допомагає:

- Гендерна рівність сприяє економічному зростанню, оскільки рівний доступ до ресурсів і можливостей стимулює інновації та робить економіку більш продуктивною та конкурентоспроможною.
- Рівність влади та можливостей допомагає зменшити соціальну напругу та конфлікти у суспільстві, оскільки кожен має можливість реалізувати свій потенціал та відчувати себе цінним у суспільстві .
- Гендерна різноманітність у прийнятті рішень.
- Рівні можливості сприяють зменшенню гендерної бідності та підвищенню життєвого рівня суспільства .
- Гендерна рівність впливає на доступ до медичних послуг та здоров'я населення в цілому.
- Рівний доступ до освіти та можливостей сприяє більш широкому внеску в інновації та творчість .
- Гендерна рівність сприяє розвитку, оскільки вона сприяє екологічній та економічній та соціальній справедливості.
- Створення рівних умов сприяє формуванню здорових міжособистісних відносин.

- Гендерна рівність сприяє зниженню стереотипів, що допомагає кожному індивідууму розвиватися до своїх здібностей та інтересів.
- Гендерна рівність забезпечує справедливий розподіл ресурсів та прав, що допомагає побудувати більш гуманне та співчутливе суспільство.
- Рівність стимулює розвиток індивідуального потенціалу та самореалізацію кожної особи незалежно від статті, що сприяє загальному розвитку суспільства.
- Гендерна рівність сприяє політичній стабільності, оскільки вона сприяє більш широкому представництву різних груп в політичних інституціях. Коли жінки мають рівний доступ до політичної участі та прийняття рішень, це сприяє побудові демократичного суспільства.
- Рівність у розвитку особистості сприяє культурному розвитку, оскільки вона сприяє розумінню та прийняттю різноманітних культурних та соціальних практик.
- Гендерна рівність створює сприятливе середовище для бізнесу, оскільки воно сприяє більшим інноваціям.[34]

Отже, гендерна рівність веде до більш ефективного та справедливого життя, де кожен має рівні можливості та права на самореалізацію включаючи політичну стабільність, культурний розвиток та сприятливе середовище для бізнесу.

1.3. Обґрунтування вибору теми про Ісландію

В цьому підпункті ми досліджуємо країну Ісландію саме тому, що вона є однією з країн лідерок щодо гендерної рівності у сучасному світі. Ісландія відома своїми пріоритетами щодо впровадження гендерної рівності, а також відома своїми інноваційними підходами до сприяння рівноправ'я жінок і чоловіків у суспільстві. Дослідження показують, що політики гендерної рівності призвели

до позитивних результатів у багатьох сферах, включаючи економіку, освіту, політику та інші.

Ісландія може слугувати як приклад для інших країн які прагнуть покращити гендерну рівність у суспільстві. Дослідження її досвіду може допомогти іншим країнам у вдосконаленні своїх стратегій та політик у цій сфері.

Ісландія – острівна країна яка через невелику кількість населення 346.7тисяч осіб, за такий проміжок часу жінки досягнули дуже багато чого. [18]



Малюнок 1.1 Ісландія чоловіки та жінки джерело Україна до НАТО.

Найщасливіші жінки живуть в Ісландії, де в країні найменший розрив між статями є найменшим, тобто жінки мають рівний доступ до освіти, медицини, у них однакова заробітна плата та тривалість життя.[26]

Визначним лідером в області забезпечення прав жінок вважається Ісландія – ця країна стабільно очолює рейтинг Індексу глобального гендерного розриву протягом останніх років.[18]

Таблиця. Зміна рейтингу країн за Індексом глобального гендерного розриву

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Швеція	Швеція	Норвегія	Ісландія	Ісландія	Ісландія	Ісландія	Ісландія	Ісландія	Ісландія	Ісландія	Ісландія	Ісландія	Ісландія
Норвегія	Норвегія	Ірландія	Норвегія	Норвегія	Норвегія	Фінляндія	Фінляндія	Фінляндія	Норвегія	Фінляндія	Норвегія	Норвегія	Норвегія
Фінляндія	Фінляндія	Швеція	Швеція	Фінляндія	Фінляндія	Норвегія	Норвегія	Норвегія	Фінляндія	Норвегія	Фінляндія	Фінляндія	Фінляндія
Ісландія	Ісландія	Ісландія	Нова Зеландія	Швеція	Швеція	Швеція	Швеція	Швеція	Швеція	Швеція	Руанда	Швеція	Швеція
Німеччина	Нова Зеландія	Нова Зеландія	Південна Африка	Нова Зеландія	Ірландія	Ірландія	Філіппіни	Данія	Ірландія	Руанда	Швеція	Нікарагуа	Нікарагуа
Філіппіни	Філіппіни	Філіппіни	Данія	Ірландія	Нова Зеландія	Нова Зеландія	Ірландія	Нікарагуа	Руанда	Ірландія	Нікарагуа	Нова Зеландія	Нова Зеландія
Нова Зеландія	Німеччина	Данія	Ірландія	Данія	Данія	Данія	Нова Зеландія	Руанда	Філіппіни	Філіппіни	Словенія	Філіппіни	Ірландія
Данія	Данія	Ірландія	Філіппіни	Лесото	Філіппіни	Філіппіни	Данія	Ірландія	Швейцарія	Словенія	Ірландія	Ірландія	Іспанія
Великобританія	Ірландія	Нідерланди	Лесото	Філіппіни	Лесото	Нікарагуа	Швейцарія	Філіппіни	Словенія	Нова Зеландія	Нікарагуа	Філіппіни	Руанда
Ірландія	Іспанія	Латвія	Нідерланди	Швейцарія	Швейцарія	Швейцарія	Нікарагуа	Бельгія	Нова Зеландія	Нікарагуа	Філіппіни	Словенія	Німеччина
...													
Уганда	Суринам	Азербайджан	Китай	Ботсвана	Венесуела	Колумбія	Киргизія	Хорватія	Гаяна	Хорватія	Венесуела	Венесуела	Гондурас
Україна 48/132*	Україна 57/132	Україна 62/132	Україна 62/132	Україна 63/132	Україна 64/132	Україна 64/134	Україна 64/136	Україна 59/142	Україна 67/145	Україна 69/144	Україна 61/144	Україна 65/149	Україна 59/153
Російська Федерація	Люксембург	Ботсвана	Гондурас	Венесуела	Малаві	Таїланд	Таїланд	Польща	Малаві	Чилі	Сальвадор	Македонія	Хорватія
...													
Чад	Пакистан	Саудівська Аравія	Пакистан	Пакистан	Пакистан	Чад	Чад	Чад	Сирія	Сирія	Сирія	Ірак	Пакистан
Саудівська Аравія	Чад	Чад	Чад	Чад	Чад	Пакистан	Пакистан	Пакистан	Пакистан	Пакистан	Пакистан	Пакистан	Ірак
Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен	Ємен

Джерело: Gender Gap Report (2006-2019)

*Позиція України в рейтингу / Загальна кількість країн в рейтингу

Малюнок 1.2 Таблиця Зміна рейтингу країн за індексом глобального гендерного розриву.

І цього разу у звіті Всесвітнього економічного форуму про глобальний гендерний розрив за 2022 рік Ісландія знову отримала перше місце щодо усунення гендерного розриву – 90,8% складає результат країни стосовно повного гендерного розриву.[18]



Малюнок 1.3 Global Gender Gap report 2022, Джерело Україна до НАТО.

ВЕФ при складанні рейтингу враховують критерії як: рівність в заробітній платі, кількість жінок у парламенті та тривалість життя обох статей. [18] Також вона є безумовним лідером серед інших країн світу - вона має найвищий показник участі жінок у політичному житті – 87 відсотків.

Ісландія – це країна, яка обрала жінку на пост президента і це була Вігдіс Фіннбогадоттір у 1980 році, вона очолювала чотири каденції.[15]

Можна сказати, що в Ісландії більшість серед політиків займали жінки. До речі, це перший випадок, коли у парламентах країн НАТО, коли більше жінок, ніж чоловіків. Вона має найвищий показник участі жінок у робочій силі в Європі. Жінки займають половину посад в управліннях великих компаній - це результат запровадженої у 2013 році обов'язкової гендерної квоти 40 відсотків. Вони досягли рівнаправності між чоловіками стосовно зарплат .[16]

А ось у збройних силах жінки не служать, але не тому, що не хочуть, чи їм не дозволено, а тому, що Ісландія є членом НАТО, який не має регулярної армії. Захист країни забезпечують Сили берегової охорони, які патрулюють територіальні води і повітряний простір. А головною гарантією безпеки служить членство країни НАТО – Ісландія є однією держав-засновниць Північноатлантичного альянсу.[16]

Країна відома своїми досягненнями у гендерній рівності, що робить її привабливою для дослідження як моделі для інших країн. Аналіз досвіду Ісландії може надати цінний урок для того як інші країни можуть досягти гендерної рівності. Також вона впроваджує іноваційні підходи до забезпечення гендерної рівності, такі як законодавчі ініціативи, політики та програми, вивчення цих підходів може принести нові ідеї та стратегії для інших країн. Ісландія має вражаючі показники у гендерній рівності наприклад: високий рівень участі жінок у політиці та економіці.[16]

Отже, обґрунтування вибору теми про Ісландію полягає в її визнавному лідерстві в Гендерній рівності та вона є актуальною проблемою у світі і Ісландія – це країна, яка активно працює над її реалізацією також позитивних результатах

впровадження політик та стратегій у цій сфері, актуальності та міжнародному впливі її досвіду .

1.4.Роль жінок та чоловіків в історії країни

Ми дослідили роль жінок та чоловіків в історії країни. Ісландія здавна була нацією мореплавців: чоловіки багато часу проводили від дому, або на риболовлі або в походах, коли жінки залишалися на господарстві, брали на себе ролі, які традиційно виконували чоловіки. Вони полювали, займалися землеробством, будували та захищали домівки.[16] Це не означає, що жінки мали рівні права, коли чоловік був удома, то жінки виконували побутові справи, догляду за дітьми

Наприклад Ісландська середньовічна збірка законів Grágás містила навіть перелік конкретних обмежень для жінок: вони не мали права вдягати чоловічий одяг, коротко стригти волосся і брати до рук зброю.

Протягом своєї історії Ісландія має багато прикладів видатних жінок—лідерів, які відіграли важливу роль у різних сферах життя, включаючи політику, культуру, літературу та інші.[4] Як жінки так і чоловіки брали участь у політичних рухах та боротьбі за права та свободи. Їхні зусилля сприяли формуванню сучасного політичного ландшафту країни та покращенню умов життя громадян. Жінки та чоловіки вносили свій вклад у розвиток господарства країни, працюючи в сільському господарстві, риболовлі, промисловості та інших галузях економіки, сприяючи розвитку економіки країни.

Крім того, жінки та чоловіки мали великий вплив на культурний та соціальний розвиток країни завдяки своїй участі у таких сферах як література, мистецтво та освіта та в інших сферах. Важливою рисою ролі жінок та чоловіків в історії Ісландії є партнерство та співпраця у досягненні спільних цілей та подоланні викликів.

Розгляньмо декілька видатних жінок Ісландії, які допомогли країні досягти гендерної рівності.[16]

Видатні жінки Ісландії :

Унур Кетільсдоттір – вона здобувала репутацію поважної та доброї лідерки, тому що дарувала своїй команді волю та здобувала репутацією поважної милостивої лідерки, за що вона освоїла ісландські маєтки та завжди була щедрою до тих, хто її підтримував. Коли вона померла, її поховали всередині корабля, але зазвичай так вшановували лише найбагатших чоловіків. Вважається, що саме Унур поширила християнство в Ісландії.[16]

Ще одна жіноча постать, яка з'являється в кількох ісландських сагах – **Фрейдіс Еріксдоттір**, її описують як дуже вольову жінку і сильну воїтельку. У Сазі про Еріка Рудого постає як героїня, котра відвойовувала території у корінних племен Північної Америки. Відповідно до цієї саги після того як ісландські чоловіки покинули місце битви, Фрейдіс, яка була на восьмому місяці вагітності, вихопила меч і боролася так люто, що кривдники мусили втікати. А в іншій легенді про « Сазі про grenландців» її вважали зрадницею, нібито вона підмовила свого чоловіка вбити всю свою команду.[16]

Коли мова заходить про боротьбу жінок за гендерну рівність, ми не можемо не згадати **Бріет Б'єрнхьєдїенстоттір**. Народилася вона 1856 року і була старшою із шести дітей у фермерській родині. У віці 18 років переїхала до Рейк'явіка, де здобула найвищу освіту можливу для жінок того часу, якийсь час заробляла на життя приватними заняттями та писала в різні видання статті про права жінок. У 1888 році Бріет вийшла заміж за редактора ісландської газети «Ф'яллконан» Вальдемара Амундсена, з яким вони разом працювали, а 1895 – го заснували власне видання «Жіночий журнал». Бріет запросили на міжнародний конгрес альянсу 1906 року в Копенгагені, після того як її журнал зайняв найактивнішу позицію в боротьбі за права жінок. Він публікував новини про феміністичні рухи у світі та біографії суфражисток. Бріет запропонувала Асоціації ісландських жінок знову звернутися до парламенту і порушити питання про надання жінкам рівних виборчих прав із чоловіками, але в Асоціації їй відмовили. Тоді Бріет заснувала свою організацію – Ісландську асоціацію права жінок. У 1908 році жінки Рейк'явіка подали власні списки на місцеві

вибори і вибороли 22 відсотки усіх голосів. У 1913 році дебати про виборче право жінок почалося знову, щодо прав жінок на виборах, і нарешті 1915 року жінки за сорок років могли голосувати на виборах та через п'ять років віковий бар'єр зняли. [16]

Інгібйорг Бернансон – перша жінка, яка стала членом ісландського парламенту в 1922 році. Вона працювала в Конгресі вісім років і була активною членкинею парламенту, де активно просувала законотворчі ініціативи на захист прав жінок.

Ще одна з відомих постатей ,яка відома на всю Ісландію та на весь світ – це **Вігдіс Фіннбогадоттір** .[16]



Малюнок 1.4.На фото Вігдіс Фіннбогадоуттір.

Вігдіс – ісландська політична діячка , четвертий президент Ісландії з 1980 по 1996 рік, перша жінка-президент, яка вибрана на демократичних виборах. Вона народилася 15 квітня 1930 року,її батько був професором інженерії в університеті Ісландії,а мати була медсестрею та головою Асоціації медсестр Ісландії протягом 36 років.Вийшла заміж у 1954 та розлучилася в 1963 році.

Вивчала французьку мову та літературу, історії кіно в університетах Данії та Франції. У 1980 році перемогла на виборах, колишньої вчительки французької мови й театрального мистецтва, директорки театральної групи Рейк'явіка, розлученої жінки, яка в 41 рік 1972 році стала матір'ю одиначкою, котра виграла суд удочерити дівчинку, який на той час для Ісландії було мало ймовірним.

Вона на своїх перших президентських виборах обійшла трьох суперників—чоловіків, отримавши 33,6% голосів. Після того вона обіймала посаду президентки Ісландії шість років. У 1984 і 1992 роках вона була взагалі єдиною кандидаткою на президентських виборах, а 1988-го перемогла, набравши майже 95 відсотків голосів.[16]



На малюнку 1.5.Вігдіс після виборів у 1980 році .

Цікавий факт для країни, що 16 років її обіймала жінка надзвичайно важливий для країни, яка поступово перетворилася на лідера гендерної рівності.

Крім захисту прав жінок Вігдіс зосередилася на євроінтеграційних процесах і відіграла велику роль у тому, що Ісландія в 1944 році вступила в економічну зону, попри серйозну опозицію серед співвітчизників. Вона була й залишається завзятою екоактивісткою, багато робить для популяризації ісландської мови.

Мова і природа – дві найбільші цінності ісландців, вважає Вігдіс. Після перемоги Вігдіс участь жінок у політиці зростає.

Хоча уряд країни жінка очолила 2009 року Йоганна Сігуррдардоттір вона стала не лише першою прем'єркою Ісландії, а ще й першою лесбійкою – головою держави у всьому світі. Саме її уряд узаконив одностатеві шлюби 2010 року Йоганна і її партнерка Йоніна – одна з перших пар в Ісландії, які уклали такий шлюб, заборонив стриптиз як комерційну практику та активно працював над усуненням не рівності в заробітній платі жінок і чоловіків. Йоганна пішла з політики 2012 року, а вже 2017 року ісландський уряд знову очолила жінка – представниця партії лівих зелених Катрін Якобсдоттір. У 2020 році її обрали головою Світової ради жінок-лідерок.

Протягом останніх десятиліть в Ісландії відбулися значні зміни у гендерних ролях та стереотипах. Жінки все частіше стають активними учасницями суспільного економічного життя, виходячи за межі традиційних ролей.[16]

Халдор Лакснес-лауреат нобелівської премії з літератури яка отримала цю престижну нагороду у 1955 році, її значний вплив соціальні та політичні проблеми, мали значний вплив на ісландську літературу.

Аудур Йонсдоттір – відома письменниця, яка отримала багато нагород за свої романи включаючи знамениту іспанську літературну премію. У своїх вона досліджувала проблеми ідентичності та соціальної справедливості.

Солвіг Анна Йонсдоттір – вона відомий профспілковий лідер одного з найбільш профспілок Ісландії, активно бореться за право трудящих і гендерну рівність на робочому місці.

Катрін Якобсдоттір – прем'єр-міністр Ісландії відома прогресивною політикою активно займається питанням охорони навколишнього середовища освіти та гендерної рівності.



Малюнок 1.6.Катрін Якобсдоттір колишня прем'єр міністр Ісландії

Бьорк Гумунсдоттіль –відома співачка,композитор та актриса також вона є активним борцем за права жінок та захист навколишнього середовища .



Малюнок 1.7 Бьорк Гумонсдоттіль

Сігурні Гулдур Гуннансдоттір – відомий вчений з гендерних досліджень який зробив внесок у вивчення та сприяння гендерній рівності в Ісландії та за її межами .Вона активно займається активною громадською діяльністю .

Ці жінки роблять значний внесок у різні сфери життя Ісландії є символом прогресу та рівності .Їх досягнення діяльності надихають нове покоління ісландців і людей по всьому світу.

Отже, роль жінок та чоловіків в історії була різноманітною та еволюціонувала з часом, впливаючи на всі аспекти суспільного розвитку країни.

1.5. Ключові події ,що вплинули на розвиток гендерної рівності

В цьому підпункті розглянемо ключові події які вплинули на розвиток гендерної рівності,а саме:вибори Вігдіс,виборчі права 1915 року,закон про рівні можливості та національний жіночий страйк ,який відбувся в 1975 році.

У розвитку гендерної рівності в Ісландії відбулися важливі події, які суттєво вплинули на формування та зміцнення цінностей і політики спрямованих для досягнення рівності між жінками та чоловіками. Рівноправ'я виробничого права: у 1915 році Ісландія була першою країною, яка надала жінкам однакові з чоловіками виборчі права. Цього вдалося досягти після тривалих та наполегливих зусиль жіночих організацій та активісток,який розпочався в 19 столітті .Цей закон вплинув на роль жінок в політичному житті.(Додаток Б)

По- перше обрання Вігдіс Фіннбогадоттір – ця подія стала символом прогресивних політичних змін у гендерних відносинах та відкрила двері для жінок у політиці та громадському житті. За словами ісландця, начебто коли Рональд Рейган став президентом США, то один хлопчик сказав мамі: « він не може бути президентом він же чоловік !» - це було в листопаді 1980 року. У 1980 році Вігдіс Фіннбогадоттір – обрали президенткою Ісландії, вона була першою президенткою в Європі і першою жінкою у світі, яку обрали демократичним шляхом на посаду голови держави.[16]

Прийнятий закон про рівні можливості :

У 2000 році був ухвалений закон про рівні можливості, який забороняв будь-яку форму дискримінації за ознакою статі. Цей закон став важливим кроком у забезпеченні рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків у всіх сферах життя. Сама вона стверджує, що якби не події, які сталися 24 жовтня 1975 році, то б вона не стала президенткою країни. 24 жовтня 1975 року 90 відсотків усіх жінок країни вирішили продемонструвати своє значення і вийшли на загальнонаціональний жіночий страйк. Хоча жінки вибороли право боротися ще у 1970 році – вони отримували 23 – 26 відсотків у парламенті, тим більше вони виконували всю хатню роботу, їх дискримінували на робочих місцях, або платили меншу зарплатню ніж чоловікам. Тому, коли ООН проголосила в 1975 рік жіночим, то жіночі організації почали планувати національний страйк, який ширився декілька місяців. 24 жовтня 1975 році 90 % жінок у країні не вийшли на роботу і відмовилися виконувати хатню роботу. По всій країні було організовано близько 20 протестів, найбільший із них пройшов у Рейк'явіку – в центрі міста зібралося 25 тисяч жінок. (фото в додатку А)

День страйку став одкровенням для багатьох чоловіків, адже вони мушили брати своїх дітей на роботу, вчити з ними уроки та проводити цілий день так і увечері після роботи, не дивно, що цей день прозвали довгою п'ятницею.

Що ж жінки досягнули цим страйком ?

Насамперед – це закон про заробітну плату, який заборонив дискримінацію в заробітній платі. На той час розрив між зарплатами сягав 40 відсотків. Наголос на світу: Політика Ісландії на сприянні освіти та підтримки жінок у навчанні освіти та професійному розвитку також сприяла підвищенню гендерної рівності, дозволяючи жінкам більше конкурувати на ринку праці та займати високі посади. У 2008 році було створено Міністерство гендерного рівноправ'я для забезпечення розвитку політик, спрямованих на підтримку гендерної рівності у всіх сферах життя. [7]

У 2010 році Ісландія прийняла закон про, який легалізує одностатеві шлюби та надає одностатевим парам ті ж самі права та обов'язки, що й іншим парам. Одностатеві пари отримали права на спадщину, медичні пільги, спільне

володіння майном, аліменти на дитину та інші сімейні зобов'язання. Ісландія стала прикладом для інших країн в питанні дотримання правил ЛГБТ спільноти у поширенні гендерної рівності

Ісландія прийняла прогресивні політики щодо батьківських відпусток, які сприяють рівноправному розподілу відповідальності за дітьми між матір'ю та батьком.

Уряд Ісландії створив Гендерну парламентську групу, яка працює над забезпеченням різних можливостей та представництва жінок у політичних структурах.

Програми та підтримки сімейних цінностей – Уряд Ісландії впроваджує програми підтримки сімейних цінностей, що сприяє створенню більш рівноправного розподілу обов'язків у сім'ї.

Розробка та впровадження освітніх програм, спрямованих на зниження гендерних стереотипів та підвищення свідомості про гендерну рівність серед молоді.

Отже, ці ключові події в історії Ісландії вплинули на розвитку гендерної рівності, сприяючи створенню сприятливого середовища для рівноправного розвитку жінок та чоловіків у всіх сферах суспільства, детальний аналіз цих законів показує як законодавчі зміни можуть вплинути на соціальні норми змінити суспільство на краще.

Висновок до I розділу

У першому розділі ми розглянули основні поняття щодо гендерної рівності та проаналізували значення для суспільства, обґрунтували вибір теми про Ісландію, досліджували роль жінок та чоловіків в історії країни та описали ключові події, які вплинули на розвиток гендерної рівності.

Отже, гендерна рівність – це принцип рівності прав, можливостей статусу для жінок та чоловіків. Головна мета гендерної рівності – полягає в створенні справедливого і рівного суспільства, де кожна людина має можливість реалізувати свій потенціал незалежно від статі.[13]

Результати дослідження першого розділу свідчать про те, що Ісландія, як країна, яка відзначається високим рівнем гендерної рівності, пройшла складний шлях становлення та досягнення цієї рівності. Відзначено, що необхідно постійно пристосовувати політику та практику до сучасних викликів, щоб забезпечити стійкість та подальший прогрес у сфері гендерної рівності. Законодавчі ініціативи – Ухвалення законів про рівні можливості та дискримінацію абортів в 1970-80-х роках відіграло важливу роль у забезпеченні рівних прав та можливостей для жінок Ісландії.

Також ми проаналізували: масовий жіночий страйк у 1975 році відобразив величезний суспільний попит на більшу гендерну рівність та виявився подією яка викликала значний вплив.[16]

Ми розглянули видатних – жінок в політиці: Вігдіс, яка стала першою президенткою країни та інші успіхи жінок, які свідчать про поступове зміцнення гендерної рівності.

У цьому розділі ми глибше зрозуміли еволюцію гендерної рівності в Ісландії та її важливість для сучасного суспільства. За результатами нашого аналізу можна зробити висновок, що Ісландія – це яскравий приклад у боротьбі за гендерну рівність та свободу. Системні реформи, активна громадська підтримка та прогресивні законодавчі акти дозволили досягти значних успіхів у забезпеченні рівних можливостей для жінок та чоловіків.

РОЗДІЛ II.

ЖІНОЧИЙ ЛІДЕРСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ В ІСЛАНДІЇ

У цьому розділі ми розглянули жіночий лідерський потенціал та його підпункти: проаналізували ефективність впровадження та використання законодавства також ми зробили аналіз законів спрямованих на гендерну рівність, проаналізували як підтримували жінок в політиці та управлінні, аналізували прогрес щодо досягнення гендерної рівності в керівництві, також дослідили роль освіти у нівелюванні гендерних стереотипів та програми щодо підвищення свідомості про гендерну рівність, а також надали рекомендації для України, щоб досягти високих результатів стосовно гендерної рівності.

2.1.Ефективність впровадження та використання законодавства

В Ісландії ефективність впровадження та використання законодавства щодо гендерної рівності вважається високою. Країна прийняла ряд законів та політичних ініціатив для забезпечення рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків. Наприклад, в Ісландії було прийнято закон, який вимагає, щоб в компанії з більш 25 працівників отримували сертифікат про рівність заробітних плат для чоловіків та жінок. Це сприяє зменшенню гендерної рівності в заробітній платі. Крім того в Ісландії існують адміністративні механізми, які дозволяють вживати заходів у випадку порушення гендерної рівності.

Уряд Ісландії регулярно проводить моніторинг та оцінку ефективності законодавства у гендерній рівності, це вчасно дозволяє вчасно виявляти проблеми та розробляти стратегії для їх вирішення. Соціальний вплив законодавства також помітний – в Ісландії спостерігається зміна стереотипів стосовно ролей жінок та чоловіків у суспільстві, а також рівня освіченості та усвідомлення гендерних проблем. Підсилюють ефективність впровадження та використання законодавства про гендерну рівність можна відзначити активну роль громадських організацій та рухів та жіночих правозахисних груп.

Закони щодо гендерної рівності ретельно виконуються, що дозволяє забезпечити захист прав жінок у сферах праці, освіти, політики та інших сферах життя. Крім того, ісландська судова система ефективно застосовує законодавство у справах, пов'язаних з гендерною дискримінацією та порушенням прав жінок. В результаті законодавство сприяє підвищенню жіночого лідерського потенціалу, допомагаючи жінкам брати активну участь у політичному та громадському житті, а також розвиватися у бізнесі та інших сферах.

24 жовтня десятки тисяч жінок і небінарних людей по всій Ісландії проводять всенациональний страйк під гаслом «Ви називаєте це рівністю?», щоб привернути увагу до різниці в оплаті жінок та чоловіків. До страйку приєдналася прем'єрка Катрін Якобсдоттір. Організатори сподіваються, що така акція продемонструє, що суспільство може опинитися в глухому куті без жінок і таким чином вони хочуть привернути увагу до постійного гендерного розриву в оплаті праці в країні та поширеного гендерного сексуального насильства. За даними до страйку приєдналося працівники рибної промисловості, вчительки, медсестри та урядовці. Їх було щонайменше 25000 людей, що відвідують захід у центрі столиці Рейк'явік. Жінок по всій країні закликають не виконувати жодної оплачуваної чи неоплачуваної роботи у день страйку, і навіть домашньої роботи, щоб продемонструвати важливість їхнього внеску в суспільство. Оголошуючи участь у заході, прем'єрка Катрін Якобсдоттір, що її офіс припинить роботу. «Цього дня я не працюватиму, як і всі жінки. Перш за все я так виявляю солідарність із ісландськими жінками».- сказала вона.

Попри те, що Ісландія вважається країною, якій удалося досягти вражаючих успіхів у сфері гендерної рівності, у деяких професіях жінки все ще заробляють на 21 відсотків менше, ніж чоловіки, а понад 40 відсотків стикалися з гендерними проблемами або сексуальним насильством. Організатори страйку також наголошують, що робота традиційно пов'язана з жінками так як прибирання та догляд, як і раніше недооцінюється та оплачується недостатньо.

Хоча з 1975 року жіночі страйки відбувалися, але це перша акція, яка триватиме повний день. Цього разу до неї приєднуються щонайменше сорок організацій.[3]

Отже, можна сказати, що впровадження та використання законодавства про гендерну рівність в Ісландії є досить ефективними і сприяють досягненню більшого рівня рівності між жінками та чоловіками у всіх сферах життя.

2.2 . Аналіз законів та політик спрямованих на гендерну рівність

Тут ми розглянули конкретні закони, прийняті у Ісландії з метою забезпечення гендерної рівності. Ми розглянули закони: про рівність заробітної плати, захист від домашнього насильства, доступ до освіти та охорони здоров'я.

У Ісландії існують різноманітні закони та політики, спрямовані на досягнення гендерної рівності та підтримку жіночого потенціалу. Розглянемо організації, які були створені для гендерної рівності.

Перша жіноча організація немала ніякого політичного підґрунтя. Ця організація була створена в 1869 року в сільській місцевості для єднання підтримки жінками жінок у регіоні. Першим завданням було зібрати кошти на придбання в'язальної машини, які всі членкині могли використовувати по черзі. Саме жіночі групи наполягали на побудові медичного центру та виступали за посилення в наданні безкоштовних медичних послуг.

Першу політичну організацію було створено 1984 році, коли жінкам уже дозволили брати участь у місцевих виборах, але не в національних – Асоціація ісландських жінок.

До 2009 року Ісландія досягла значного прогресу в галузі гендерної рівності завдяки законодавчим ініціативам, однак гендерний розрив залишається актуальною в таких галузях як: освіта та здоров'я. Закон про гендерний розрив в освіті та охороні здоров'я прийнятий у 2009 році, Ісландія перша країна, яка розірвала гендерний розрив в освіті та охороні здоров'я. Рівний доступ до освіти – закон забезпечує рівний доступ до освітніх ресурсів та можливостей для всіх

учнів незалежно від статті, запровадження навчальних програм ,що враховують гендерні аспекти спрямованні на боротьбу зі стереотипами також стипендії та гранти для підтримки жінок у різних галузях.

Охорона здоров'я –забезпечення рівного доступу до медичних послуг призвело до поліпшення стану здоров'я жінок ,зниження захворюваності та смертності серед жіночого населення та загального підвищення якості медичних послуг.

У 2000 році було прийнято закон про рівний статус і рівні права незалежно від статті – це було зроблено для запобігання дискримінації за ознакою статі та підтримки гендерної рівності та рівних можливостей для статей у всіх сферах суспільства.

У 2018 році було прийняті законодавчі ініціативи, які забороняють платити жінкам менше ніж чоловікам за таку ж саму роботу, а особливість закону полягає в тому що тепер усі ісландські компанії повинні отримувати так званий сертифікат про рівну оплату та продемонструвати прозорість політики формування зарплат і довести, що вони докладають максимально зусиль для подолання гендерного розриву.[16]

В Ісландії активно працює спеціалізований Центр з питань рівності чоловіків і жінок головне завдання полягає в наданні консультацій населенню країни з питань рівності статей також його співробітники займаються просвітою громадян щодо проблематики рівноправності.

У 2000 році суттєво змінили закон про декретну відпустку .



Малюнок 2.1 Закон про декретну відпустку

Батьки отримують дев'ять місяців декретної відпустки та обоє мають взяти в цьому участь, але повинні взяти кожен не менше по три місяці відпустки, решту пара має поділити між собою. Протягом відпустки батьки, які працювали повний робочий день, отримують 80 % своєї заробітної плати. У результаті майже дев'яносто відсотків чоловіків ідуть у відпустку по догляду за дитиною. Із січня 2021 року загальна тривалість відпустки збільшується до 12 місяців, а мама й тато мусять брати як мінімум по п'ять місяців догляду за дитиною.

В Ісландії дуже розвинута система дитячих садків, і 90 % у віці від одного до п'яти роки перебувають у дитячому садку, таким чином в таких у мовах мамам легше побудувати кар'єру.[27]

В Ісландії дуже велика кількість домашнього насильства, тому у 2018 році Ісландія ратифікувала Стамбульську конвенцію проти гендерного насильства, а 2019 року в Рейк'явіку пройшла міжнародна конференція присвячена рухові #metoo. Попри всі ці ініціативи Ісландії є куди розвиватися стосовно жіночої безпеки. У 2018 році священнослужительниці Ісландії ще й активістки зробили заяву у metoo та сексуальним насильством і домаганням з якими їм довелося зіткнутися на своїх посадах. Шістдесят чотири жінки підписали заяву з детальним описом зовсім не церковної поведінки колег-чоловіків. Єпископиня Агнес прокоментувала цю заяву так, що вона зовсім не здивована, бо й сама за кар'єру немало бачила і чула, та пообіцяла зробити все, що в її силах, щоб змінити ситуацію в церкві на краще [16]

Аналіз статистики

Під час пандемії ісландські дослідниці обговорили дуже тривожну проблему домашнього насильства в сім'ї за перше півріччя 2020 року від рук партнерів загинули дві жінки, а це багато для такої маленької країни. Якщо у світі серед убитих жінок в середньому 38 відсотків гинуть від рук чоловіка, то в Ісландії ці цифри значно більше і вона сягає 50 відсотків.

Проведене опитування в Ісландії у 2018 році показало, що кожна четверта жінка зазнала сексуального насильства, тоді як по всій Європі це все переживала

кожна десята, однак всього 12 відсотків жінок, які переживають домашнє насильство звертаються в поліцію.

Одна соціологічна теорія гендерного насильства вказує на те, що надання жінкам прав, майже рівних із чоловіками викликає у більшості чоловіків протест і злість, що супроводжується фізичним та сексуальним насильством в сім'ї. За результатами досліджень, судова система сприяє виправданню чоловіків-насильників і досі з недовірою ставиться до жінок, котрі подають позови, а це в свою чергу відбиває в жінок мотивацію боротися далі за свої права та з насильством в сім'ї.[16]

Уряд Ісландії відкрито визнає проблему і кількість ініціатив, спрямованих на вирішення проблеми постійно зростає, хоча дослідниці в це не вірять і вважають, що покращення чекати не слід, адже річ у тому, аби змінити уявлення ісландських чоловіків про маскульнність та роль чоловіків у родині.[4]

Отже, можемо зробити такий висновок, що Ісландія відома своїми різноманітними законами, які допомогли їй досягти гендерної рівності.

2.3. Підтримка жінок у політиці та управлінні.

У цьому підпункті ми досліджуємо програми та ініціативи, спрямовані на підтримку жінок у зайнятті високих посад у політиці та управлінні.

Одним з важливих аспектів підтримки жінок у політиці є створення сприятливого середовища для їхньої участі. Це може включати квоти для жінок, які займають політичні посади, фінансову підтримку жіночих політичних організаціях, а також програми навчання та наставництва для жінок, які бажають займати політичні посади.

Уряд Ісландії прийняв закон, згідно з яким 40% місць в парламенті має бути зарезервовані жінками. З 2010 року компанії які не дотримуються квот можуть зіткнутися з фінансовими санкціями.

Ісландія є прикладом для інших країн у впровадженні законів про квоти для забезпечення гендерної рівності, її досвід показує, що політичні та економічні квоти можуть бути ефективним інструментом для збільшення представництва жінок на важливих посадах та сприяє збільшенню збалансованих рішень.

Одним із міжнародних механізмів залучення жінок в політику вважаються компенсаційні заходи, спрямовані проти дискримінації за ознакою статті є спеціальними, зазвичай тимчасовими заходами щодо подолання наслідків дискримінації, яка мала місце в минулому або триває для створення фактичної рівності та можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок.

Вони можуть охоплювати широкий спектр заходів:

- Визначення завдань цілей або квот участі жінок у видах діяльності чи секторах де жінки представлені;
- Сприяння доступу жінок до перших можливостей в освіті ,професійному навчанні зайнятості у нетрадиційних для жінок секторах;
- Заходи щодо забезпечення швидкого кар'єрного зростання;
- Інформування та заохочення роботодавців стосовно найму та просування жінок;
- Створення умов праці таким чином ,щоб це відповідало потребам працівниць із сімейними обов'язками;
- Сприяння більшому розподілу професійних, сімейних і громадських обов'язків між жінками та чоловіками тощо.**ст21-22 [28]**

У Ісландії існують законодавчі квоти, які вимагають мінімальний жіночих представників у парламенті та інших політичних органах. Це стимулює партії активніше шукати жіночу кандидатуру та забезпечує рівномірне представництво у владних структурах. Уряд Іспанії надає фінансову підтримку жіночим політичним організаціям, які працюють на підвищення участі жінок у політиці та захистом їх прав.

Існують спеціальні програми навчання та менторства для жінок, які бажають зайняти політичні пости. Ці програми допомагають жінкам отримати необхідні навички та знання для успішної кар'єри в політиці. Крім політики в Ісландії також активно розвиваються програми для підтримки жіночого лідерства в інших сферах управління таких як бізнес. Це сприяє збалансованому представництву статей у рішеннях організацій та розвитку рівних можливостей для всіх.

Уряд і громадські організації працюють над підвищенням громадської свідомості про важливу жіночу участь в політиці та управлінні. Це може включати проведення кампанії заходів та інших заходів, що спрямовані на підвищення усвідомлення гендерних питань серед населення. Також уряд Ісландії активно працює над створенням умов, які дозволяють жінкам збалансувати кар'єру та сімейне життя. Це може включати декретні відпустки для матеріалів та батьків доступ до дитячих садків та інші заходи спрямованні на полегшення бар'єрів для жінок у вступі на ринок праці.

В Ісландії активно впроваджують програми та ініціативи, спрямовані на розвиток лідерських якостей у жінок, які хочуть займати державні та управлінські посади. Наприклад програма ісландської бізнес-школи (університет Рейк'явіка для жінок лідерів передбачає навчання та наставництво жінок, які претендують на керівні посади в державному та приватному секторах включаючи навчання навичкам управління лідерства та стратегічного мислення.

Ісландська партія також пропонує спеціальні тренінги для жінок, наприклад тренінг з політичних можливостей – надає жінкам знання та навички, необхідної для участі у виборах та виконання своїх обов'язків на державних посадах.

Різні організації такі, як асоціація жінок підприємців та керівників пропонують програми наставництва в рамках яких досвідчені жінки-лідери діляться своїм досвідом та знаннями зі своїми колегами, це допоможе молодим

жінкам набуту впевненості та підтримки на шляху до керівних посад. Багато компаній в Ісландії реалізуються програми корпоративної відповідальності, які включають розвиток лідерських якостей жінок, компанія організовує тренінги, семінари спрямовані на підвищення навичок жінок в області управління.

Ісландські університети та навчальні заклади також відіграють важливу роль у розвитку лідерства жінок такі як University of Iceland вони пропонують програми та курси які допоможуть жінкам в управлінні.

Empower Women – ініціатива спрямована на підтримку жінок у бізнесі та політиці через тренінги та мережеві заходи.

Leadership Islands – програма яка пропонує серію семінарів та майстер-класів з лідерства організованих для жінок.

Отже, в цілому ці заходи допомагають створити умови для рівних можливостей для жінок у політиці та управлінні, що сприяє підвищенню їхнього представництва та впливу на суспільні процеси.[24]

2.4. Аналіз прогресу щодо досягнення гендерної рівності в керівництві

Тут ми дослідили аналіз прогресу щодо досягнення гендерної рівності в керівництві .

Ісландія має одне з найвищих рівнів жіночого представництва у політиці порівняно з іншими країнами. Наприклад, у парламенті значна кількість місць призначається жінкам завдяки законодавчим квотам. Це свідчить про значний прогрес у забезпеченні рівних можливостей для жінок у політичній сфері. Жінки також займають ключові посади у вищих рівнях управління в різних галузях, включаючи бізнес, освіту та науку. Їхня присутність в управлінні на керівних посадах сприяє розширенню гендерних перспектив і сприяє більш рівному прийняттю рішень. Незважаючи на досягнення, існують виклики щодо

підтримки жінок на керівних посадах. Наприклад, жінки можуть стикатися з різними проблемами такими як: обмеження у кар'єрному зростанні на вищі посади, а також нерівними умовами праці оплати праці порівняно з чоловіками.

Зростаюче усвідомлення гендерних питань у суспільстві та прийняття додаткових заходів для забезпечення рівних можливостей можуть допомогти подолати виклики, які стосуються гендерної рівності в керівництві.

Отже, аналіз прогресу щодо досягнення гендерної рівності в керівництві Ісландії вказує на значні досягнення, але також виявляє важливі виклики, які потребують подальших заходів та уваги. Помітний прогрес може бути досягнутий шляхом заохочення представництва жінок з різних соціальних та культурних груп, а також осіб з інших малозабезпечених категорій. Це сприятиме більшому різноманіттю перспектив у прийнятті рішень та більшій гнучкості в управлінні. Важливо розробляти конкретні стратегії та програми, спрямовані на підтримку жінок у керівництві з урахуванням конкретних потреб та викликів, з якими вони стикаються. Це може включати навчальні та розвиткові програми, а також створення умов для розвитку професійної кар'єри.

Врахування цих аспектів допоможе покращити ефективність заходів з підтримки гендерної рівності в керівництві та сприятиме більшому залученню талановитих та кваліфікованих жінок у прийнятті стратегічних рішень на всіх рівнях суспільства .

Гендерні квоти – це спосіб забезпечення жінок у владних структурах відповідно до якого правовим чином відводиться певна частина депутатських міст у парламенті для обрання жінок у депутатів. Гендерні квоти можуть встановлюватись для обох статей, але оскільки частка чоловіків у різних управління перевищує 90 відсотків та позитивна дискримінації використовується переважно для встановлення ущемлених жіночих прав.

Гендерні квоти – передбачають збільшення жіночого представництва на виборних посадах. Головною метою гендерного квотування є подолання

історичної справедливості ізоляції жінки в політичному житті; залучення жінок до прийняття рішень, гарантування участі жінок у представницьких органах влади. Гендерні квоти – це вид позитивної дискримінації. Під позитивною дискримінацією мається на увазі встановлення державою системою пільг, заохочень, заборон і компенсацій, спрямованих на підвищення соціального статусу жінок **[26]ст18**. Ісландія може стати першою країною Європи, де більшість місць у парламенті отримують жінки –депутати. Згідно з попередніми підрахунками голосів, депутати-жінки отримали 33 мандати із 63 –х у парламенті Ісландії (Альтінгу). Це 52 відсотки від загальної кількості парламентаріїв і на дев'ять місць більше в попередні роки виборів, які були в 2017 року.

Згідно з даними міжнародної організації Міжпарламентський союз, наразі в жодній країні Європи поріг не перевищує п'ятдесят відсотків за кількістю жінок у вищих законодавствах органах влади.**[6]**

2.5. Роль освіти у нівелюванні гендерних стереотипів

У Ісландії освіта відіграє важливу роль у нівелюванні гендерних стереотипів та сприяє формуванню рівноправного та гендерного-чутливого суспільства.

Освіта – одна з передумов громадської активності, прагнення до змін і покращення ситуації в країні. Освіту можна здобувати не лише в певний період часу, а й протягом усього життя – так вважають засновниці унікального для міжнародного досвіду навчального закладу – Жіночої народної школи у Гетеборзі, яка є прикладом так званої ініціативи стосовно освіти і жіночого руху. Експертки із гендерної політики погоджуються ще з одним фактором, що може допомогти збільшенню кількістю жінок у політиці на керівні посади – це наявність у країні жіночого руху, які піднімають жіночі питання – **[10]**

Сучасна Ісландія належить до найбільш розвинених і прогресивних держав. Ісландські системи освіти, охорони здоров'я і соціального забезпечення вважаються одним із найкращих, а населення країни має найвищий рівень комп'ютерної грамотності серед країн Європи.[10] У демократичному суспільстві жителі повинні мати як загальні знання так і вміти самотійно мислити. Школа відповідає за надання дітям загальної освіти та навчання методам самотійної роботи та критичному мисленню. У школах Ісландії вивчають: ісландська мова, читання, письмо, іноземні мови, математика, природні науки, статеве виховання, життєві навички, інформатика, спорт, ремесла, будівництво, кулінарія, музика та плавання. Оцінка успішності вводиться в систему Mentog – Шкала оцінювання :

- Чудово
- Компетентність досягнута
- В добру путь
- Потребує навчання
- Кваліфікація не досягнута

У навчальних закладах активно використовуються приклади історії та успіхи жінок у різних сферах життя, що сприяє позитивному визнанню їхнього внеску у суспільство та розвитку гендерної рівності. Використання інтерактивних методів, таких як рольові ігри, дебати, групові дискусії сприяє активній участі учнів у процесі навчання та сприяє глибшому розумінню гендерних питань .[27]

Освітні заклади можуть проводити компанії та заходи, спрямовані на протидію булінгу та дискримінації на ґрунті гендерних ознак, що сприяє створенню безпечного та толерантного середовища. Забезпечення доступу до освіти для усіх груп населення, включаючи гендерні меншини, особливих потреб учнів, що сприяє розвитку рівних можливостей та розширенню гендерної рівності. Розробка та впровадження спеціальних програм та статевої освіти, які

сприяють розумінню та прийняттю різних аспектів гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації. Забезпечення рівних умов праці, можливостей розвитку та кар'єрного зростання для жінок і чоловіків у педагогічній сфері, що впливає на формування рівних стандартів та цінностей.

Підтримка наукових досліджень, проектів та ініціатив, спрямованих на вивчення гендерних питань та розширення наукового розуміння гендерної рівності. Створення спеціальних центрів та ресурсів з гендерних питань, які надають інформацію та консультації та підтримку учасникам освітнього процесу. Регулярний моніторинг та оцінка ефективності заходів з гендерної освіти, що дозволяє вчасно виявляти проблеми та впроваджувати корективи.

Також сприяння співпраці між освітніми закладами, громадськими організаціями для спільного розроблення та реалізації проектів з гендерної освіти. Ці заходи спрямовані на створення сприятливого середовища для навчання та розвитку молодого покоління, де кожен учень може розвиватися на основі своїх здібностей та можливостей незалежно від статті чи гендерної ідентичності.

Особливості реалізації жіночого стилю керівництва зокрема в управлінні освітою:

В управлінні людьми жінки-керівники приділяють більшу увагу формування сприятливого в колективі клімату, активно намагаються забезпечити сприятливі умови праці: активніше делегують вповноваження, діляться інформацією та прагнуть підвищити самооцінку підлеглих.

Керівники жінки – є більшими порівняно з чоловіками з прихильниками контроль за умов колективного прийняття рішень;

Під час прийняття рішень жінки частіше користуються інтуїцією, власними відчуттями так званою жіночою логікою;

Сферу освіти вважають найбільшою щодо змін. Це актуально для більшості країн світу. Найбільш повільно відбуваються реформи в освіті.

До основних проблем управління освітою можна віднести: невідповідність форм і методів управління сучасним тенденціям розвитку галузі, помітне відставання в освіті науково-технічного прогресу, недостатній рівень підготовки керівних кадрів освіти, а також гендерна асиметрія в управлінні освітою .ст 31[10].

Загалом освіта має великий потенціал у нівелюванні гендерних стереотипів та сприянні створенню більш рівного та справедливого суспільства, де кожна особа має рівні можливості та права. В цій країні досить цікавий спосіб навчання дівчат. В дитячих садках і школах їх не виховують принцесами та феями, а навчають витривалості, сміливості та хоробрості. В дошкільних закладах немає ляльок. Таких шкіл та садочків все більше, адже це потім визначається на дівчатах в дорослому віці. Такий спосіб зумовлений тим, що раніше ісландські чоловіки були моряками та підкорювали океан, а жінки виконували всю роль: фермерів, мисливців та навіть будівельників.[10]



Малюнок 2.2 .Забезпечення гендерної рівності в освіті .Джерело Україна до НАТО

2.6. Програми та ініціативи щодо підвищення свідомості про гендерну рівність

Тут ми досліджуємо різноманітні програми та ініціативи, спрямованні на підвищення свідомості та розуміння гендерних питань у суспільстві.

Існують різноманітні програми та ініціативи спрямованні на підвищення свідомості про гендерну рівність:

У школах та університетах проводяться навчальні програми, які включають в себе вивчення гендерних проблем, ролі жінок у суспільстві, історії гендерних рухів тощо. Це допомагає учням, студентам отримати глибше розуміння гендерних питань. Організації проводять тренінги для вчителів та освітян з метою підвищення їхньої гендерної свідомості та навичок, це допомагає їм створювати гендерно-чутливі навчальні середовища та підтримувати рівність серед учнів.

Компанії та заходи з публічної інформації та різні організації установи запускають кампанії та заходи з метою просвітлення громадськості про гендерні питання. Ці заходи можуть включати проведення конференцій, вебінарів та дискусій. Розробка та підтримка медіа – проектів, які піднімають гендерні питання та підвищують свідомість про них у суспільстві. Це може бути телебачення, радіо, блоги. Ці програми та ініціативи спрямованні на формування позитивних гендерних стереотипів, розвиток гендерної рівності та створення більш справедливого та інклюзивного суспільства.

З 2018 року в Ісландії діє закон про рівну оплату праці, який вимагає від роботодавців доводити що вони забезпечують рівну оплату незалежно від статті. Компанії повинні пройти сертифікацію для забезпечення відповідності стандартам гендерної рівності.

Уряд Ісландії розробив та впровадив національну стратегію план заходів щодо гендерної рівності, включаючи конкретні цілі та заходи щодо досягнення гендерної рівності в різних сферах. Регулярно проводяться фестивалі, конференції та інші заходи які підвищують обізнаність про гендерні проблеми та сприяють

обговоренню цих питань у суспільстві,наприклад щорічний жіночий день (Квенафрі),який проводиться 24 грудня присвячений гендерній нерівності в оплати праці та іншим проблемам.

Асоціація підприємців та керівників організовують семінари,тренінги та конференції спрямованні на розвиток жінок у бізнесі.

Активісти використовують соціальні мережі для поширення інформації та мобілізації громадської підтримки гендерної рівності.

Ісландія активно підтримує глобальну компанію HeForShe,організація спрямована на залучення чоловіків,хлопчиків боротьби за гендерну рівність.Використання технологій віртуальної реальності для створення ітерактивного тренінгу з гендерної рівності,щоб учасники могли пережити різні ситуації та зрозуміти наслідки дискримінації за ознакою статті.

Країна продемонструвала комплексний підхід до підвищення обізнаності про гендерну рівність,включаючи освітні програми ініціативи на робочих місцях ,громадські організації та активне використання засобів масової інформації такий підхід сприяє більш рівноправного суспільства та підвищенню обізнаності про гендерні проблеми серед усіх верст населення.

Ісландія активно підтримує рівність у спорті,наприклад Національна Федерація спорту прагне залучити більше дівчат та жінок до різних видів спорту та забезпечити рівні можливості для тренувань та змагань,такі компанії як дівчата у спорті мають на меті збільшити участі дівчат у спортивних заходах.

Гендерна рівність у науці та техніці ініціатива STEM:Ісландія підтримує ініціативи ,спрямованні на залучення дівчат та жінок до науки та техніки та математики,наприклад програма girls in the STEM за допомогою семінарів,конкурсів та програм наставництва.

Вона бере активну участь у міжнародних проектах таких як Північне товариство у сфері гендерної рівності,яке об'єднує північні країни для досягнення гендерної рівності за допомогою спільних проектів та обміну досвідом.

Отже,ці заходи спрямованні на підвищення гендерної рівності .

2.7 Досвід Ісландії щодо впровадження гендерної рівності для України (гендерні стереотипи)

Тут ми досліджуємо досвід Ісландії для України.



Малюнок 2.3.Індекс гендерної рівності .Джерело Україна до НАТО

Якщо Ісландія перша в рейтингу – в Індексі гендерної рівності, то Україна посідає 81 місце за 2022 рік.

Статистика свідчить, що 48 відсотків жінок вважають, що в Україні не існує дискримінація за ознакою статі та 52 відсотків чоловіків, а от 58 відсотків жінок вважають, що існує гендерна рівність.

В Україні діє Сексизм. Сексизм – утверджене ставлення та дискримінація групи людей через їхню стать або гендерну рівність. Наприклад, керівниця на мене накричала, мабуть ПМС. Проблема гендерної рівності в тому, що в країні діють гендерні стереотипи стосовно жінок і чоловіків. Стереотипи – це фактор, який певним чином формує свідомість людини, соціальну поведінку.[8]

Гендерні стереотипи можна поділити на три групи :

- Стереотипи маскуліності–нормативні уявлення про психічні поведінкові властивості, що є характерними для жінок і чоловіків. Чоловіки – компетентні, незалежні, агресивні, самовпевнені, схильні міркувати логічно та здатні керувати своїми почуттями, а жінки – пасивні, залежні, емоційні, турботливі й ніжні.

- Стереотипи щодо змісту праці: для жінок вважається виконавча, обслуговуюча діяльність, а для чоловіків – творча та керівна.[19]

- Стереотипи, які пов'язані із закріпленням професійних ролей для чоловіка професійні, а жінка має бути домогосподаркою вдома.



Малюнок 2.4 коментар Чубірка Володимира

«Жінки в Україні мають рівні можливості з чоловіками, було б бажання» - така думка є поширеною у суспільстві, втім хибною так вважають експерти та статистика. Найбільшим порушенням прав жінок в Україні є домашнє насилля як в Ісландії. Статистика свідчить, що 90% українців, які потерпають від насильства –жінки, причини є стереотипи, що жінка берегиня дому і її функція приготування їжі та догляд за дітьми, і якщо вона заявляє про свої права, то одразу піддається психологічному, фізичному та сексуальному насильству.

Дослідження показують,що 68 % українок не вважають проявом насильства приниження, лише 49 % жінок насильства – це побої, а для 56 % зґвалтування - результати опитування українського інституту соціологічних досліджень.[23]



Малюнок 2.5 Факти про домашнє насильство та правосуддя в Україні.

Жінки в Україні заробляють у середньому на 28% менше ніж чоловіки.

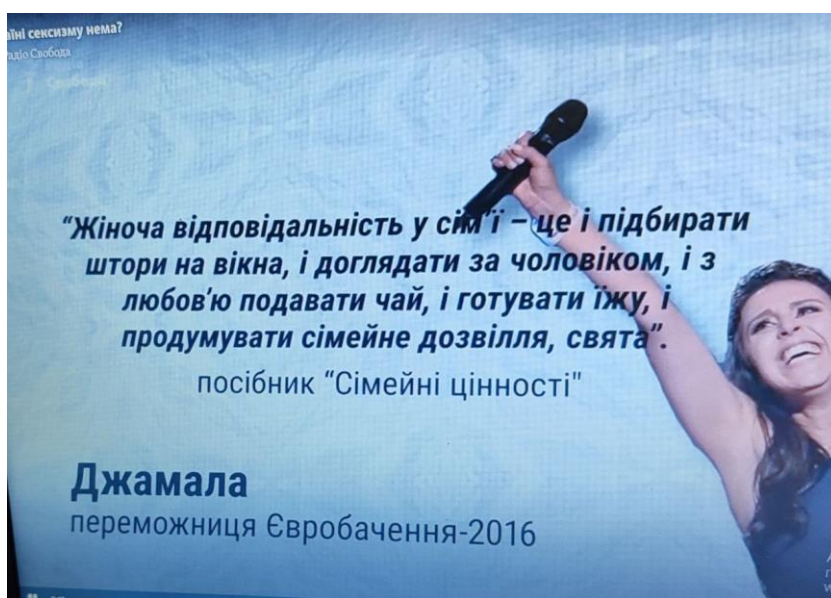
Відповідно до аналітичного звіту комісії Ради Європи з питань гендерної рівності за 2017 рік Україна перебуває в групі країн із найнижчим представництвом жінок у владі, до прикладу в Ісландії це 40 %,а в Україні лише 12 відсотків. Детальніше бачимо на карті. [23]



Малюнок 2.6 Карта зі статичними даними стосовно кількості жінок у парламенті Джерело : Радіо Свобода

«Якщо жінка хоче, то може ще й працювати, але так аби робота була творчою й допомагала їй розкривати свої жіночі якості, а не пригнічувати їх» - посібник «Сімейні цінності» так вважає Музичук Марія чемпіонка світу з шахів.

«Жінці важливо виконувати своє природне призначення—спочатку розкрити глибинні жіночі якості і створити простір, в якому чоловік розкриє свої найкращі чоловічі якості», посібник «Сімейні цінності»- Сайдемарі. Стефанишин-Пайпер - американська астронавтка українського походження . [23]



Малюнок 2.7 Коментар співачки Джамали стосовно гендерної рівності посібник «Сімейні цінності»

Отже, ми проаналізували вислови відомих українок і вони дотримуються стереотипів, що жінка має займатися та бути домогосподаркою в домі також ми про аналізували статистику домашнього насильства в сім'ї - вона ніяк не краща ніж в Ісландії.

Можна зробити такий висновок, щоб подолати розрив гендерної рівності в Україні їй потрібно взяти досвід Ісландії. Ісландія відома своїми прогресивними підходами до гендерної рівності, таким чином рекомендації для України наступні:

Можна включити закони про заробітну плату, захист від дискримінації у сфері зайнятості та освіти, а також створення контроль для дотримання цих законів;

- Програми та ініціативи для підвищення обізнаності громадськості ,особливо молоді щодо гендерної рівності ;
- Забезпечити рівні можливості для навчання та професійного розвитку незалежно від статі також розробити програми, які сприяють більш активній участі жінок у політичному житті та управлінні;
- Розробити політику, яка сприятиме більш рівному розподілу домашніх обов'язків і догляду за дітьми між чоловіками та жінками та забезпечити рівноправну відпустку по догляду за дитиною.

Ці рекомендації спрямовані на сприяння розвитку більш рівного та справедливого суспільства для всіх статей в Україні .[23]

Висновок до II розділу

У другому розділі ми розглянули роль жінок у політиці та управлінні в Ісландії. Цей аналіз відображає важливість гендерної рівності у рішеннях, що приймаються на рівнях керівництва, і її вплив на суспільний прогрес та стабільність.

На прикладі Ісландії ми бачимо як активна участь жінок у політичному житті та управлінських процесах сприяє розвитку суспільства. Ісландські жінки демонструють високий рівень компетентності та ефективності у керівництві ,що сприяє створенню більш представницьких та рівних умов для всіх громадян.

Більш того існують конкретні програми та ініціативи спрямовані на підтримку жінок у політиці та управлінні такі як навчання та квоти та інші форми підтримки. Ці заходи допомагають зменшити гендерні нерівності та створюють сприятливе середовище для розвитку кожної людини незалежно від статі.

Отже, гендерна рівність у керівництві є ключовим елементом суспільного прогресу та стабільності.

Варто ще зазначити, що жінки в політиці та в управлінні в Ісландії займають не лише високі посади, але активно сприяють впровадженню політик, спрямованих на забезпечення гендерної рівності. Вони виступають за законодавчі зміни програми соціальної підтримки.

Ми проаналізували гендерну рівність в Україні та надали їй рекомендації для усунення гендерної нерівності.

ВИСНОВОК

У цій роботі ми проаналізували гендерну рівність в Ісландії, зосередилися на таких двох розділах історія гендерної рівності та жіночому лідерському потенціалі.

У першому розділі ми досліджували історичні події та законодавчі зміни, які визначили шлях країни до гендерної рівності. Ми проаналізували, що Ісландія має багату історію боротьби за права жінок, що призвело до значних досягнень у гендерній рівності.

У другому розділі ми розглянули різні аспекти жіночого лідерського потенціалу в Ісландії, включаючи ефективність законодавства та політик, підтримку жінок у політиці та управлінні, аналіз прогресу у досягненні гендерної рівності у керівництві, роль освіти та програми підвищення свідомості про гендерну рівність.

З нашого дослідження можна зробити висновок, що Ісландія виявляє велику увагу до питань гендерної рівності та має прогресивні закони та програми, спрямовані на підтримку жінок у всіх сферах суспільства, однак існують ще виклики та проблеми, які потребують уваги та розв'язання.

Ісландія є прикладом країни, яка активно працює над підвищенням гендерної рівності та сприяє розвитку жіночого лідерського потенціалу. Продовження цих зусиль є важливими для побудови більш справедливого та рівноправного життя.

По-перше, зміни відбуваються не відразу. Незважаючи на десятиліття боротьби за зміни в шкільній програмі, жінок в уряді та духовенства, питання гендерної рівності та поваги до жіночих прав і гідності досі не стало чимось безумовним для багатьох ісландських чоловіків і звичайно жінок, які не наважуються подати позов проти насильників, тому що для них і досі існує їх правота для певних груп суспільства, однак те що зміни відбуваються

повільніше, ніж хотілося б, не скасовує того ,що ситуація поступово покращується.[16]

По-друге, зміни вочевидь набагато ефективніші, коли їх закріплено на законодавчому рівні. Не маючи освіти чи квот, не будучи зобов'язаний за законом займати керівні чи державні посади, важко уявити, щоб стільки чоловіків би пішло у декретну відпустку. Без законодавчих змін не вдалося б так скоротити розрив у заробітній платі між чоловіком та жінкою, тут є чого повчитися Україні .[16]

І третє найголовніше – усі ці зміни не відбулися б, якби ісландські жінки активно не говорили про свої права та не брали участь у мітингах. У жовтні 2018 року в Ісландії була найнижча гендерна різниця в оплаті праці чоловіків і жінок, жінки в шістнадцяти містах пішли з роботи о 14:55, за підрахунками, саме з цього часу вони працюють безкоштовно (розрив становить шістнадцять відсотків). Ісландські жінки не здаються і далі борються за свої права – це те що може нас в Україні надихати.

Ісландія продемонструвала що гендерної рівності можна досягти за допомогою комплексного підходу, який включає законодавчі заходи, освітні програми, культурні ініціативи та активну участь у міжнародних проектах.

Ведення законодавчих квот та представництво жінок у політиці та бізнесі відіграли важливу роль у збільшенні кількості жінок на керівних посадах. Ці закони надають жінкам більш рівні можливості брати участь у процесі прийняття рішень і призвели до більш збалансованого гендерного представництва.

Включення гендерної рівності із раннього віку освітні програми допомогли змінити соціальні стереотипи та сформувати нове покоління, яке підтримує рівні права для всіх. Програми професійного навчання та розвитку лідерства для жінок сприяють успіху в кар'єрах різних сферах.

Ісландські компанії активно впроваджують політику гендерної рівності як позитивно впливає на умови праці та продуктивність. Державні установи, які

організують акції, семінари та культурні заходи сприяють підвищенню про гендерні проблеми суспільства на підтримку рівності.

Реалізація гендерної рівності в Ісландії базується на потужній підтримці уряд країни активно реалізує політику і програми спрямованні на забезпечення рівних прав і можливостей для всіх громадян, це включає не лише закони про квоти ,але й ширші рамки гендерної політики, що охоплюють різні аспекти суспільного життя.

Ісландські ЗМІ активно поширюють та підтримують інформацію про гендерну рівність .

Дослідження показали, що гендерна рівність позитивно впливає на економічний розвиток країни. Залучення жінок на ринок праці та на керівні посади сприяє підвищенню продуктивності праці та впровадженню іновацій .Ісландія довела, що інвестиції забезпечення гендерної рівності економічно вигідні.

Вона неоднаразово визначалася однією з найбільш рівноправних країн у світі згідно з оцінками Всесвітнього економічного форуму, це свідчить про успіх країни, яка може бути прикладом для інших.

Незважаючи на значні досягнення, Ісландія продовжує боротися за рівність, постійне вдосконалення законодавства, розробка нових програм активна участь у міжнародних перспективах допоможуть країні залишатися на першому місці.

Чому Україні так потрібна гендерна рівність – насамперед підвищення гендерної рівності впливає на зростання частки людського потенціалу, який припадає на жінок.

Врешті-решт рівність також дозволяє досягнути підвищення ВВП країни, за приблизними підрахунками, якби в Україні був рівень гендерної рівності, як у Ісландії, це могло підвищити ВВП на 9 %.[22] Також гарантує безпеку та вільне та толерантне суспільство.

Користь гендерної рівності для жінок :

- Рівні можливості для працевлаштування та справедлива оплата праці;

- Рівномірний розподіл влади і можливостей впливу;
- Рівні умови при отриманні медичної допомоги;
- Однаковий доступ до освіти та саморозвитку;
- Зменшення рівня гендерного насильства.

Користь гендерної рівності для чоловіків :

- Покращення фізичного та ментального здоров'я усувається страх виражати свої емоції та звертатися за потреби за допомогою фахівців;
- Вільний вибір професії;
- Покращення родинних стосунків ,можливість проводити більше часу з родиною виховувати власних дітей та займатись домашнім господарством без страху та осуду.
- Зменшення морального тиску.[22]

Видатні жінки Ісландії такі як: Вігдіс Фінбогадоттір та Йоханна Сіундоттір є великим прикладом для України

Гендерна рівність є важливим питанням для України, яка прагне досягти рівноправності між чоловіками та жінками у всіх сферах життя .

В Україні прийнято ряд законодавчих актів спрямованих на забезпечення гендерної рівності до прикладу прийняття українського законодавства про забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, проте реалізація цих законів на практиці часто порушується.

Жінок у політиці у 2019 році складає всього 20 відсотків обраних депутатів .Це вказує на необхідність подальших заходів підвищення рівня участі жінок у політиці.

Українські жінки стикаються з дискримінацією на ринку праці, включаючи відмінності в заробітній платі і обмежені можливості кар'єрного зростання.

Освіта є важливою для забезпечення гендерної рівності в Україні жінки мають високий рівень освіти, але зазвичай це не завжди призводить до економічних можливостей і професійного зростання.

Для поліпшення України гендерної рівності вона має взяти приклад з Ісландії. Отже, систематичні зусилля спрямовані на законодавчі реформи, освітні програми допоможуть покращити становище для українських жінок.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Азбука прав працюючих жінок і гендерної рівності .Друге видання.- Женева: Міжнародне бюро праці,2010.-230с.
2. Берн Ш. М. Гендерна психологія. – Спб.: Прайм-Євразнак,2002. – 320 с.
3. В Ісландії жінки страйкують проти розриву в оплати праці[Електронний ресурс]//Жінка - це 50 успіху .-Режим доступу : <https://50vidsotkiv.org.ua/v-islandiyi-zhinky-strajkuyut-proty-rozryvu-v-oplati-pratsi/>
4. Гендерна нерівність : п'ять порушень прав жінок в Україні [Електронний ресурс]//Радіо Свобода .- Режим доступу : <https://www.radiosvoboda.org/a/29085513.html>
5. Гендерна політика в освіті [Електронний ресурс].- Режим доступу : https://gender.org.ua/images/lib/genderna_polityka_v_osviti.pdf
6. Гендерна політика Європейського союзу : Загальні принципи та найкращі практики [Електронний ресурс].- Режим доступу : https://www.icps.com.ua/assets/uploads/files/genderna_pol_tika_s.pdf
7. Гендерна рівність : Як жінки в Ісландії відтворювали свою гідність [Електронний ресурс] Факти .- Режим доступу : <https://fakty.com.ua/ua/videos/tyulpanove-pole-na-volyni-skilky-tsvite-kvitiv-ta-koly-mozhna-vidvidaty/>
8. Гендерна рівність в Україні : що сьогодні маємо [Електронний ресурс] // Юридична газета .- Режим доступу : <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/genderna-rivnist-v-ukrayini-shcho-maemo-sogodni.html>.
9. Гендерна рівність в Україні та світі[Електронний ресурс] //ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДОМАШНЬОМУ НАСИЛЬСТВУ, НАСИЛЬСТВУ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ ТА ПРОТИДІЇ ТОРГІВЛІ ЛЮДЬМИ: НАЦІОНАЛЬНА ПРАКТИКА ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД.-Режим доступу :

https://www.naiu.kiev.ua/files/kafedru/konst_ppl/2023/zbirnyk_14122020.pdf#page=90

10. Гендерна рівність та освіта [Електронний ресурс] // Україна до НАТО .-Режим доступу : <https://ukrainetonato.com.ua/henderna-polityka/henderna-rivnist-ta-osvita/>.

11. Гендерна рівність[Електронний ресурс] .- Режим доступу : <https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist>

12. Гендерне суспільство / Кімел Майкл С./ Пер. з англ. – К.:Сфера, 2003. – 490 с.

13. Гендерний педагогічний альманах / за ред. О. Марущенка, Андрусик Т. Дрожжиної. – Харків: Планета — Принт, 2017. — 68 с.

14. Гендерні ролі та гендерні стереотипи [Електронний ресурс] .-Режим доступу : <https://dspace.onu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/e9e774a6-3829-4cbe-afe0-0d79b6f1418f/content>.

15. Гендерні перетворення в Україні./ Амджадін Л.М./ – Київ.Надруковано в ТОВ «АДЕФ-Україна», 2007. – 165 с

16. Ісландія :країна де переміг фемінізм[Електронний ресурс]// Гендер в деталях - Режим доступу : <https://genderindetail.org.ua/season-topic/feminism-in-detail/islandiya-kraina-de-peremih-feminizm.html>.

17. Ісландія може стати першою країною Європи ,де більшість у парламенті отримують жінки[Електронний ресурс] //Факти.-Режим доступу : <https://fakty.com.ua/ua/svit/20210926-islandiya-mozhe-staty-pershoyu-krayinoyu-yevropy-de-bilshist-u-parlamenti-otrymayut-zhinky>

18. Ісландія та гендерна рівність [Електронний ресурс] // Україна до НАТО .- Режим доступу : <https://ukrainetonato.com.ua/henderna-polityka/islandiia-ta-henderna-rivnist/>

19. Кисельова О., Коломієць І. Гендерна політика Європейського союзу : виклики для України .- К,2007.-152с.

20. Країни північної Європи Ісландія [Електронний ресурс]//Енциклопедія .-Режим доступу : https://elibrary.ivinas.gov.ua/469/1/Entsyklopedia_verska-88-106.pdf

21. Марценюк Т. Інституційні засади регулювання гендерних відносин у Швеції // Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності. – К.: ПРООН, 2010. – С.100-117 // <http://ekmair.ukma.kiev.ua/bitstream>

22. Марценюк Т. Політичне представництво жінок та гендерні квоти:шведський досвід // Соціальні виміри суспільства. Випуск 10. – К.:Інститут соціології НАН України, 2007. – С. 153-161.

23. Марценюк Т. Шведська жіноча народна школа як приклад низового активізму в освіті та жіночому русі // Журнал соціальної критики «Спільне».- 2011.-№3.- С 118-121 / <http://www.ekmair.ukma.kiev>.

24. Мельник Т.М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. Друге доповнене видання. – К.: Стилос, 2010. – 440 с.

25. Мельник Т.М. Творення суспільства гендерної рівності: міжнародний досвід. Закони зарубіжних країн з гендерної рівності. Друге доповнене видання. – К.: Стилос, 2010. – 440 с.

26. Однакові зарплати та керівні посади .Де у світі найкраще народитися жінкою[Електронний ресурс]//espresso.tv.-Режим доступу : https://espresso.tv/article/2018/03/08/de_zhyvut_nayschaslyvishi_zhinky

27. Освіта та навички .[Електронний ресурс].- Режим доступу : <https://www.landneminns.is/uk/rozdili/osvita-ta-navicki>

28. Основи гендерної політики в парламентській діяльності[Електронний ресурс].- Режим доступу : https://gender.org.ua/images/lib/osnovy_v_parlamenti.pdf

29. Основи теорії гендеру : Навчальний посібник.- К : К.І.С.»,2004 – 536 с.

30. Переваги гендерної рівності для чоловіків [Електронний ресурс] // ЗМІСТ зміни створюєш ти.- Режим доступу : <https://zmist.pl.ua/news/ne-cholovicha-sprava-perevagy-gendernoyi-rivnosti-dlya-cholovikiv>

31. Повага: сайт кампанії проти сексизму у політиці та ЗМІ: Режим доступу : <http://povaha.org.ua/>.

32. Прем'єрка Ісландії приєдналася до страйку жінок через гендерний розрив в оплаті праці.[Електронний ресурс] // Рубрика все пополичках-Режим доступу : <https://rubryka.com/2023/10/24/prem-yerka-islandiyi-pryyednalasya-do-strajku-zhinok-cherez-gendernyj-rozryv-v-oplati-pratsi/>

33. Рівні можливості та розмаїття, Британська Рада .- Режим доступу : <http://www.britishcouncil.org.ua/about/equal-opportunity-diversity>

34. Рівність прав та можливостей [Електронний ресурс].- Режим доступу : <https://www.landnemin.is/uk/rozdili/diti-ta-sima/rivnist-prav-ta-mozlivostej>

35. Соломена Т. Утвердження принципу гендерної рівності в законодавстві Європейського союзу[Електронний ресурс] / Тетяна Соломена // Гендерна рівність в діяльності міжнародних організацій ,історій,інформаційному просторі .-Режим доступу : <http://erpub.chnpu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/7047/E%D1%8E%D0%B7%D1%83.pdf>

36. Уварова У. Права жінок та гендерна рівність .Київ ,2018.- Режим доступу : https://nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/05/msc_9_copy.pdf

37. Хавлін Т.В. Гендерна політика в рамках Європейського Союзу та український вибір // Український соціум. – № 2 (25). – 2008. – С. 113-122.

38. Чому гендерна рівність вигідна для всіх [Електронний ресурс] .- Режим доступу : <https://genderstream.org/novyny/%D1%87%D0%BE%D0%BC%D1%83>

39. GENDER EQUALITY IN ICELAND [Електронний ресурс]. – 2012. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.stjornarradid.is/media/utanrikisraduneyti-media/media/mannrettindi/Gender-Equality-in-Iceland.pdf>

40. The Misogynist Violence of Iceland's Feminist Paradise [Електронний ресурс] .-Режим доступу : <https://foreignpolicy.com/2020/07/15/the-misogynist-violence-of-icelands-feminist-paradise>

ДОДАТОК Б



Святкування з нагоди надання жінкам виборчого права. 1915 рік

ДОДАТОК В



Страйк жінок в Ісландії 2018 року проти гендерного розриву в зарплатах