

Відповідальне батьківство

Дружнє до сім'ї робоче середовище Третину — якщо не більше — свого життя ми проводимо на роботі, яка є чи то нашим покликанням, чи необхідністю. Стреси заважають продуктивно виконувати робочі обов'язки. На це тепер активно звертають увагу дослідники гендерних питань і працедавці у Швеції. Поняття «дружнього до сім'ї робочого середовища» передбачає те, що працівникам надається змога адекватно поєднувати роботу і родинні зобов'язання, коротше кажучи, менше перебувати у стресі, бути більшою мірою щасливими. Гнучкий робочий графік (ви пізніше виходите на роботу чи чергуєтеся з колегою), неповний робочий день (частину роботи можна виконувати онлайн дома), обладнання дитячих кімнат у великій компанії тощо — приклади робочого середовища, де сім'я як цінність, як невід'ємна частина працівника чи працівниці береться до уваги. Адаже як можна думати про родину, коли ти працюєш з 9 до 20 вечора, як часто буває в Україні? І тоді не дивно, що працюють переважно чоловіки, яких дійсно можна сприймати як «гаманців» для родини, у той час, коли жінки сидять дома і повністю беруть на себе сферу до домашніх обов'язків. Ми звикли до цього традиційного розподілу, і так значно простіше, ніж ламати голову над тим, як зробити краще для сім'ї загалом і всіх її членів

зокрема. Інший аспект проблеми гендерної рівності і ставлення до неї працедавців — сприйняття молоді жінки як потенційно відсутньої у декретній відпустці. Мало хто хоче взяти на роботу молоду жінку дитородного віку, навчити її усьому, а потім через кілька років відпустити на три роки у декретну відпустку. Тому й не дивно, що на інтерв'ю при наймі на роботу у нас цікавляться, в першу чергу, не нашими здібностями та навичками, а наявністю чоловіка чи дружини та дітей, планами на майбутнє. І це не дивлячись на існування Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»³ та його статтю 17, де сказано, що роботодавцям забороняється «вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей»; натомість, роботодавець зобов'язаний «забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суцільної трудової діяльності із сімейними обов'язками».

Дити з коляскою на кілька годин по вихідних, грати у футбол з дітками раз на тиждень, але й робити щоденну (переважно зовсім невидиму) роботу, якот: міняти їм підгузники, годувати їсти, прати одяг тощо. Тоді тато не буде «гаманцем» для сім'ї. Мені здається, що ця проблема стосується не тільки чоловіків і усвідомлення ними своєї ролі як татусів, але й жінок, які не завжди готові перекласти на плечі своїй другій половинці частину

домашніх обов'язків. Відпустка по догляду за дитиною, яку бере саме тато, а не мама, в Україні — велика рідкість. Хоча навіть у найбільш «гендерно рівній» Швеції, де держава надає великі виплати, лише 20% чоловіків користуються цією нагодою. Причин непопулярності відпустки по догляду за дитиною серед чоловіків чимало. Однак зазвичай кажуть про фінансові аспекти — жінки, в середньому, отримують меншу заробітну платню, тому для сім'ї більше економічно вигідно, аби мама сиділа вдома, а тато працював. Хоча варто взяти до уваги радянські часи, де домінуючу позицію займав гендерний контракт працюючої матері. У ті часи майже сто відсотків жінок працювали, причому повний робочий день. Натомість держава була відповідальною за виховання дітей, забезпечуючи досить добре розроблену систему дитячих садочків. У той час, коли материнство вважалося чи не найбільшим обов'язком перед державою, роль батька була маргіналізованою. Вона частково замиряється і тепер такою, адже чоловіки у нас часто сприймають саме за «гаманців». Однак це не означає, що чоловіки комфортно почувають ся у такій ролі.

Висновки

Гендерна рівність в ідеалі передбачає, що як жінки, так і чоловіки будують свій «спільний проект» — відносини, родину, дітей — відповідно до власних бажань, маючи при цьому рівні можливості робити те, що вважають за потрібне. Це вибір власної ролі у сім'ї, який включає рівні можливості як для мами, так і для тата.