**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**

**Кафедра соціології і публічного управління**

**КОНТЕНТ ЛЕКЦІЙ**

**з навчальної дисципліни**

**«Соціологія гендеру»**

**Харків – 2021**

**Тема № 1.**

**«ҐЕНДЕР ЯК СОЦІАЛЬНИЙ ФЕНОМЕН»**

**План**

1. **Біологічна і соціальна стать.**
2. **Еволюція соціологічних поглядів на природу ґендеру.**
3. **Сутність ґендерного підходу.**
4. **Біологічна і соціальна стать.**

Біологічна стать людини складається з чотирьох основних компонентів:

1) генетичний (набір хромосом – жіночий 46ХХ, чоловічий 46ХY)

2) гонадний (репродуктивна функція – у жінок яєчник-яйцеклітина; у чоловіків – яєчка-сперматозоїди)

3) гормональний (статеві гормони – у жінок естроген, у чоловіків – андрогени)

4) морфологічний (статеві органи і вторинні статеві ознаки)

**Ґендер** – змодельована суспільством і підтримувана соціальними інститутами система характеристик чоловічої і жіночої поведінки, стилю життя, цінностей, норм, ролей і стосунків жінок і чоловіків, придбаних ними як особистостями в процесі соціалізації, яка визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами суспільного життя. У сучасному суспільствознавстві прийнято вживати прикметник статевий лише в тому випадку, якщо ми хочемо підкреслити біологічні відмінності між жінками і чоловіками (статеві особливості). У всіх інших випадках коректним вважається вживання прикметника ґендерний (ґендерні ролі, ґендерна нерівність, ґендерна соціалізація, тощо).

У ґендерній теорії існує декілька поглядів на співвідношення понять «стать» і «ґендер»:

1. Парадигма відповідності розглядає ґендер як вираження біологічної статі індивіда, що соціально детермінується.

2. Парадигма аналогій заперечує прямий зв'язок між статтю і ґендером, акцент ставиться на символічній природі ґендеру.

3. Парадигма неоднорідності вважає стать і ґендер явищами різної природи і всіляко заперечує ідею про те, що стать виступає фундаментом, на якому зводиться ґендер.

Ґендер як соціальний феномен проявляється на двох рівнях (по Н. Лавріненко):

1. Соціетальному; 2. Індивідуальному.

На соціетальному рівні ґендер включає наступні елементи:

1. Ґендерні статуси.
2. Ґендерний розподіл праці
3. Ґендерні ідеали Найбільш поширеними ґендерними ідеалами є ідеали фемінності і маскулінності.
4. Ґендерно приписана родинність – права і обов'язки кожного ґендерного статусу в структурі родинних стосунків.
5. Ґендерні біологічні сценарії поведінки
6. Ґендерний соціальний контроль.
7. Ґендерна ідеологія
8. Ґендерні образи.

На індивідуальному рівні ґендер надбудовується над біологічною статтю індивіда і включає наступні компоненти:

1. Біологічна стать.
2. Ґендерна ідентичність
3. Ґендерна особистість.
4. Ґендерний шлюбний і репродуктивний статус
5. Ґендерні сексуальні орієнтації.
6. Процеси з виробництва ґендеру.
7. «Створення ґендеру» як ґендерного статусу у взаєминах з ґендерно забарвленими іншими.
8. Ґендерна презентація

Ґендер існує в рамках трьох І:

* Ідентичності (ґендер виявляється як базова складова людської особистості).
* Інтеракції (ґендер проявляється і відтворюється у взаємодії індивідів);
* Інститути (ґендер виявляється вбудованим в різні соціальні інститути і структури).

Ґендер:

* будучи продуктом розвитку культури і суспільства, інституалізований і ритуалізований;
* має відносний, а не абсолютний характер, будучи конвенціональним, нестабільним і мінливим в часі конструктом;
* плаваючий параметр, який актуалізується за певних обставин і повністю нівелюється за інших;
* допускає множинність як в інтерпретації, так і в існуванні;
* виступає природно-соціальною цілісністю, системою, якій притаманні особливі механізми самоорганізації, самозбереження і саморозвитку.

***Самозбереження і самовідтворення ґендеру забезпечується:***

* + біологічною детермінацією статі;
	+ стереотипізацією як побічним продуктом нормального процесу мислення індивіда;
	+ ґендерною соціалізацією;
	+ інституціалізацією ґендеру, традиціями культури ;
	+ груповою солідарністю.
1. **2. Еволюція соціологічних поглядів на природу ґендеру.**

Засновники соціології вважали, що чоловіки і жінки мають природжені відмінності і нерівні в інтелектуальних, емоційних і моральних якостях.

**Г. Спенсер** починав як ліберальний фемініст, Пізніше він прийшов до соціального дарвінізму і почав наполягати на тому, що біологія (а не культура) породжують серйозні відмінності між статями.

**О. Конт** відзначав, що внаслідок емоційної і духовної переваги жінок, вони ідеально підходять для родинного і домашнього життя, у той час їх стан «вічного дитинства» і нижчого інтелектуального розвитку роблять їх непідходящим для інших видів діяльності, включення жінок в конкуренцію нарівні з чоловіками знищує тяжіння між статями.

**Еміль Дюркгкейм** пов'язує зміну положення статей з суспільним розподілом праці і розвитком цивілізації. В результаті соціального розвитку, вважає Дюркгейм, «одна зі статей оволоділа емоційними функціями, а інша - інтелектуальними». Дисоціація функцій базується на природних відмінностях, що «доповнюють одна одну».

**Георг Зіммель** констатував окремість чоловічого світу від жіночого, який прирікає жінок на опосередковане чоловічим досвідом сприйняття, що заважає жінкам усвідомити себе як особистість. У роботах Г. Зіммеля дається аналіз впливу соціальної структури на індивідуальний сексуальний вибір, причому взаємини між чоловіками і жінками розглядаються в розвитку різних типів суспільства. Це дозволяє Г. Зіммелю уловити тенденцію перетворення статевих стосунків в умовах жіночої емансипації.

Логіка **марксистської соціології** наводить дослідників до ствердження, що ґендерні стосунки, тобто стосунки між статями, це один їх аспектів виробничих стосунків, які мисляться як стосунки експлуатації.

**Толкотт Парсонс (**статево-рольовий підхід) – жінка виконує експресивну роль в соціальній системі, чоловік – інструментальну.

**Теорія соціального конструювання ґендеру** базується на соціальному конструктивізмі П. Бергера і Т. Лукмана, драматургічному інтеракціонізмі І. Гофмана і етнометодологічних дослідженнях Р. Гарфінкеля. У його рамках статус статі перестає бути аскриптивним, а ґендерні стосунки розглядаються як соціально організовані стосунки влади і нерівності.

**3. Сутність ґендерного підходу.**

Термін «ґендерний підхід» виникає в соціології в 1970ті роки. Він формується як опозиція дослідженням стосунків між статями. Під ґендерним підходом в соціології ми розуміємо аналіз стосунків влади, організованих на підставі культурно-символічного визначення статі. Культурно-символічне визначення статі (те, що називається ґендером) - це комплексна характеристика статусу, яка виникає на пересіченні безлічі ознак індивіда і групи. Таким чином, ґендерний підхід є варіантом стратифікаційного підходу, в ньому завжди присутня теза про нерівний розподіл ресурсів за ознакою приписаної статі, про стосунки панування-підпорядкування, виключення-визнання людей, яких суспільство відносить до різних категорій статі. Ґендер стає «корисною» багаторівневою категорією соціального аналізу, яка «працює» на рівні аналізу ідентичності, міжособистісних стосунків, системному і структурному рівні.

**Тема № 2**

**«ЕВОЛЮЦІЯ І РІЗНОВИДИ ФЕМІНІСТИЧНИХ ТЕОРІЙ»**

**План**

**1. Виникнення феміністичних ідей.**

**2. Рух за права жінок і ліберальний фемінізм.**

**3. Марксистський фемінізм.**

**4. Радикальний фемінізм.**

**5. Постмодерністський фемінізм.**

**1. Виникнення феміністичних ідей.**

У своєму розвитку жіночий рух і феміністичні ідеї пройшли декілька етапів:

1. **Перша хвиля** (19 ст. – 20-і р. 20 ст.). Основною рисою першої хвилі був акцент на соціально-економічному і політичному рівноправ'ї жінок і чоловіків; при цьому жінки розглядалися як об'єкт і жертва патріархального соціального порядку. Цей етап увійшов до історії під назвою суфражизм (від suffrage – право голосу). Окрім виборчих прав суфражистки добивалися однакових з чоловіками прав на власність, вищу освіту, професійну зайнятість.
2. **Друга хвиля** (60-і – 80-і рр. 20 ст.) є піком західного фемінізму як суспільно-політичного руху і акцентує увагу саме на жінках, їх самосвідомості, жіночій ідентичності, їх відмінностях від чоловіків і навіть відмінностях між собою. Жінка з пасивного об'єкту розгляду перетворюється на активного суб'єкта соціального аналізу і творця нового соціального знання і нових теоретичних передумов аналізу культури.

3. **Третя хвиля** (з 90-х років) характеризується ще більшим посиленням теоретичних основ, перенесенням аналізу проблем з соціально-економічної площини на епістеміологічний, тобто філософський рівень. Сучасний фемінізм є форумом, де існує безліч всіляких ідей, теорій, течій, в рамках яких йде бурхлива дискусія по всіх актуальних питаннях. Не існує універсальної для всіх культур і різних соціальних груп концепції фемінізму. Але вочевидь, що звільнення від всіх форм дискримінації вимагає солідарних дій різних демократичних рухів.

В даний час існує декілька напрямів фемінізму, які відрізняються тим, що вважається основною причиною нерівності жінок і, відповідно, якими бачаться шляхи його подолання:

1. Ліберальний фемінізм.

2. Соціалістичний (марксистський) фемінізм.

3. Радикальний фемінізм.

**2. Рух за права жінок і ліберальний фемінізм.**

***Ліберальний фемінізм*** (liberal feminism) – історично перший вид фемінізму, що виник в кінці XVIII ст., він представлений в роботах М. Уоллстоункрафт, Дж. Мілля, Х. Тейлор, Би. Фрідан, А. Россі, С. Окин, Н. Блюстоун і ін. Причину тендерного нерівноправ'я ліберальні феміністки бачать у відсутності у жінок рівних політичних і соціально-економічних прав. Відповідно, способом вирішення цієї проблеми повинні стати соціально-економічні і юридичні реформи, направлені на забезпечення рівності прав жінок з чоловіками.

**3. Соціалістичний (марксистський) фемінізм.**

**Соціалістичний (марксистський) фемінізм** (socialist feminism), який розвивають З. Айзенстайн, Л. Гордон, М. О'Брайен і ін., синтезував марксистські і феміністські погляди. Основними причинами дискримінації жінок тут вважалися приватна власність і класова структура суспільства. Проте на відміну від класичного марксизму, що не допускав існування особливого, окремого від пролетарського, жіночого руху, соціалістичні феміністки наполягали саме на необхідності виокремлення з проблем класових і загальносоціальних - власне жіночих проблем.

***Основні тези соціалістичного фемінізму:***

- причина пригноблюваного положення жінок лежить у сутності самого капіталізму, який зацікавлений в жінках як резервній армії праці;

- поведінка чоловіків і жінок нав'язується капіталістичним суспільством;

- жінки є специфічним соціальним класом, який зазнає подвійну експлуатацію (на виробництві і в домашньому господарстві);

- збереження за жінкою домашньої неоплачуваної праці приводить до подвійного робочого дня;

- підвищення статусу жінок як класу можливо лише при підвищенні рівня свідомості жінок і розвитку альтернативних структур і умов.

**4. Радикальний фемінізм.**

**Радикальний напрям** (radical feminism), теоретиками якого є К. Міллетт, С. Файерстоун, А. Дворкин, К.Дельфі, М. Дейлі, будується на твердженні, що глибинною основою пригноблення жінок є патріархат – система чоловічого домінування над жінками. Вихідною посилкою побудови теорії радикального фемінізму виступає теза про те, що суспільство затверджує (конституює) чоловіче / маскулінне як позитивну культурну норму, а жіноче / фемінне - як відхилення від норми (С. де Бовуар).

В середині 1960-х років паралельно з ліберальною течією з'являються групи молодих інтелектуалок, які заговорили про жіночу емансипацію з радикальніших позицій. Новий впливовий перебіг фемінізму формується в контексті потужних молодіжних протестів «нових лівих».

З початку 1960-х років американські студентки – активні учасниці масових університетських виступів, сидячих страйків, маршів протесту проти сегрегації на Півдні і війни у В'єтнамі. Але їх не влаштовує роль, яка відводиться їм у молодіжному русі. Розчарування почалося тоді, коли вони стали усвідомлювати свою повну усуненість від ухвалення рішень в лівих організаціях.

Ідея «всесвітнього сестринства» поступово стає визначальною в новій течії.

Друга радикальна ідея – уявлення про патріархат як історично сформовану систему тотального домінування чоловіків у всіх сферах життєдіяльності. Чоловіча влада, в розумінні прибічників «жіночого звільнення», поширюється не лише на політику і економіку, вона пронизує і особисте життя жінок. Чоловіки не можуть самі реформувати систему, яка дає їм привілеї, тому компромісна програма ліберального фемінізму по реформі законодавства не вирішує принципову задачу звільнення від залежності і пригноблення. Лише революційна боротьба жінок зможе підірвати патріархальну систему.

Теоретичним витоком радикального фемінізму, на наш погляд, громом серед ясного неба стає публікація в 1949 році книги французької письменниці і філософа Симони де Бовуар «Друга стать». Де Бовуар вперше намагається осмислити проблему жіночого існування у сучасному світі. Що є перешкодою на шляху самореалізації жінок як особистостей, що обмежує жіночу свободу?

**Психоаналітичний фемінізм** (psychoanalytical feminism), представницями якого є Дж. Мітчелл, Н. Ходоров, До. Хорні, направлений на феміністську реінтерпретацію фрейдівського психоаналізу. В основі міркувань теоретиків цього напряму лежить концепція страху, який нібито несвідомо відчувають всі чоловіки по відношенню до образу матері і жіночої репродуктивної здатності як такої. Аби уникнути цього і побудувати нового типа стосунки між чоловіками і жінками, пропонується порівну ділити батьківські обов'язки між чоловіком і дружиною.

**4. Постмодерністський фемінізм.**

**Постмодерністський фемінізм,** особливо розвинений у Франції, об’єднує в собі ідеї радикального фемінізму, постструктуралізму, психоаналізу Ж. Лакана, теорій Же. Дерріди, М. Фуко і Р. Ліотара. Зазвичай до представниць цього напряму відносять Л. Ірігарей, Ю. Крістеву, Х. Сиксу, Дж. Батлер – проте, на ділі їх об'єднують швидше теми дослідження (мова, влада, поняття "жінка"), ніж єдина методологічна платформа. Постмодерністський фемінізм інколи називають «постфемінізмом» (post-feminism), оскільки Ірігарей, Крістева і Сиксу вважають фемінізм, як і всякі інші «ізми», породження фаллологоцентричної системи.

Постмодерністський фемінізм приймає бінарність чоловіче / жіноче як головну силу, що категорізує наше суспільство. Услід за Симоною де Бовуар вони розглядають жінку як таку, що відіграє роль Іншого. Вони критикують структуру суспільства і домінуючий порядок, особливо патріархальні аспекти. Постмодерністський фемінізм украй сприйнятливий до різноманітності. Множинні правди, множинні ролі, множинні реальності знаходяться в його фокусі. Тут присутнє заперечення ессенціалістської природи жінок і єдиного способу бути жінкою.

**Тема № 3**

**«КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ ҐЕНДЕРУ В ЧОЛОВІЧИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ»**

**План**

1. «Криза маскулінності» і чоловічі рухи

2. Чоловічі дослідження і парадигми маскулінності

3. Константи і зсуви маскулінності

**1. «Криза маскулінності» і чоловічі рухи**

Починаючи з 1970-х років, спочатку на Заході, а потім і в СРСР стали багато говорити і писати про те, що традиційний чоловічий стиль життя, а, можливо і самі психологічні властивості чоловіка, не відповідають сучасним соціальним умовам, і що чоловікам доводиться платити дуже високу ціну за своє пануюче положення в суспільстві і культурі.

***Пояснення причин «кризи маскулінності»:***

1. чоловіки як ґендерний клас або соціальна група відстають від вимог часу: їх установки, діяльність і особливо групова самосвідомість, уявлення про те, яким може і має бути чоловік, не відповідають соціальним умовам, що змінилися, і підлягають радикальній зміні і перебудові.
2. соціальні процеси, що розхитують чоловічу гегемонію, є загрозою віковічним «природним» засадам людської цивілізації, чоловіки як традиційні захисники стабільності і порядку повинні покласти край цій деградації і повернути суспільство назад, в спокійне і надійне минуле.

***Віхи розвитку чоловічого руху:***

* Перший «Чоловічий визвольний рух» (The Men's Liberation) зародився в США в 1970 роках в руслі ***ліберальної ідеології***. Його організаційним центром в 1970-80-х роках була «Національна організація для чоловіків, що змінюються», яку в 1991 році змінила «Національна організація чоловіків проти сексизму» (The National Organization for Men Against Sexism — NOMAS). Головні принципи організації — позитивне ставлення до чоловіків, підтримка феміністичного руху і захист прав геїв.
* ***Соціалістичний чоловічий фемінізм***, що знаходиться під сильним впливом марксистського структуралізму, надає більше значення класовій нерівності, політичним інститутам і відносинам влади.

Проте політика, пафос якої направлений на скасування привілейованого положення чоловіків, не може мобілізувати під свої прапори широкі чоловічі маси.

* **консервативно-охоронні чоловічі рухи,** направлені на збереження і відродження чоловічих привілеїв, що зникають. В протилежність лібералам і феміністам, ідеологи американського «Руху за права чоловіків» (The Men's Rights Movement) Уоррен Фаррел, Херб Голдберг та інші бачать головну небезпеку для чоловіків у фемінізмі і зростаючому впливі жінок.

**2. Чоловічі дослідження і парадигми маскулінності**

Під чоловічими дослідженнями зазвичай розуміють наочну область знання, яка охоплює все те, що стосується чоловіків, включаючи біологію чоловічого тіла, чоловіче здоров'я і тому подібне. Цей чоловічий аналог фемінології можна було б назвати соціальною андрологією. Маскулінність же частіше трактується як особлива соціальна ідентичність, що існує виключно в певному соціумі і змінюється разом з ним.

Як і інші ґендерні категорії, «маскулінність» не має однозначного визначення і має, принаймні, три різних значення:

1. Маскулінність як дескриптивна, описова категорія позначає сукупність поведінкових і психічних рис, властивостей і особливостей, об'єктивно властивих чоловікам, на відміну від жінок.

1. Маскулінність як аскриптивна категорія позначає один з елементів символічної культури суспільства, сукупність соціальних установок і вірувань щодо того, чим є чоловік, які якості йому приписуються.
2. Маскулінність як прескриптивна категорія — це система настанов, що мають на увазі не середньостатистичного, а ідеального «справжнього» чоловіка, це нормативний еталон мужності.

Основні парадигми маскулінності:

***1) Біолого-еволюційний підхід***

***2) Психоаналітичний підхід***

***3) Парадигма чоловічих ролей***

***4) Парадигма ґендерних ідентичностей***

**3. Константи і зсуви маскулінності**

***Константи маскулінності:***

1. Загальна модель чоловічої поведінки і мотивації як і раніше передбачає проекцію назовні, бажання стати чимось, потреба в досягненні і інструментальний, в протилежність експресивному, стиль життя.

2. Зберігається одвічна чоловіча потреба відрізнятися від жінок.

3. Найважливішим соціальним інститутом, що сприяє формуванню і підтримці специфічних маскулінних цінностей, самосвідомості і стилю життя залишається ієрархічне чоловіче співтовариство.

4. Гомосоціальність, орієнтація на спілкування переважно або виключно з представниками власної статі, що відрізняє чоловіків від жінок, існує і за межами підліткового віку.

5. Зберігаються певні когнітивні ґендерні відмінності — особливо в спрямованості інтересів і вмісті діяльності.

6. Зберігає агресивність і схильність до насильства.

7. Залишаються і деякі особливості чоловічої сексуальності.

***Глобальні зсуви, що стосуються сутності маскулінності:***

1. У сфері виробничих стосунків відбувається поступове руйнування традиційної системи ґендерного розподілу праці, послаблення дихотомізації і поляризації чоловічих і жіночих соціально-виробничих функцій, ролей, занять і сфер діяльності, що прискорюється.

1. У політичній сфері, хоча з деяким відставанням, міняються ґендерні стосунки влади.
2. еволюціонують шлюбно-родинні стосунки.
3. У 20 ст. істотно змінився характер соціалізації хлопчиків.
4. Зміни в структурі ґендерних ролей відбиваються в соціокультурних стереотипах маскулінності.

7. Ускладнюються і взаємини між чоловіками. Чоловічі стосунки завжди були і залишаються конкурентними і ієрархічними. Перевагу отримали не стільки найбільш фізично сильні і агресивні, скільки найбільш розумні і креативні.

8. Міняється характер чоловічої сексуальності. Сучасні жінки чекають від своїх партнерів не лише високої потенції, але і розуміння, ласки і ніжності, які в колишній «джентльменський набір» не входили. Поняття сексу як завоювання і досягнення замінюється цінностями партнерського сексу, заснованого на взаємній згоді.

9. Зростання терпимості до гомосексуальності.

**Тема № 4**

**«ҐЕНДЕРНА СОЦІАЛІЗАЦІЯ»**

План

1. Ґендерна ідентичність.
2. Ґендерна соціалізація індивіда, агенти ґендерної соціалізації.
3. Теорії ґендерної соціалізації.
4. Ґендерні дисгармонії.
	1. **Ґендерна ідентичність.**

Ідентичність – одна з найбільш істотних характеристик людини, без якої вона не може існувати як свідома автономна особа. Ідентичність пов'язана з образом «Я», з усвідомленням власної індивідуальності і неповторності індивідуальних фізичних і психологічних рис.

Слід розрізняти поняття «статева ідентичність» і «ґендерна ідентичність». Якщо статева ідентичність – це усвідомлення своєї приналежності до тієї або іншої статі, то ґендерна ідентичність полягає в переживанні своєї відповідності ґендерним ролям, тобто сукупності суспільних норм і стереотипів поведінки, характерних для представників певної статі (або таких, які приписуються представникам певної статі суспільно-історичною або соціокультурною ситуацією).

**Етапи формування ґендерної ідентичності:**

* Первинна статева ідентичність, тобто усвідомлення своєї статевої приналежності, формується у дитини вже до 1,5 років.
* У 3-4 роки дитина усвідомлено розрізняє стать довколишніх людей, але часто асоціює його з чисто зовнішніми ознаками (одяг, наприклад) і допускає принципову оборотність, можливість зміни статі.
* У 6-7 років дитя остаточно усвідомлює безповоротність статевої приналежності, це збігається з бурхливим посиленням статевих відмінностей в поведінці і установок.
* У підлітковому віці гормональні зрушення викликають зміни в будові тіла і нові переживання, пов'язані зі своєю ґендерною ідентичністю і ґендерними ролями. Нерівномірність фізичного, гормонального і психосоциального розвитку спонукає підлітка заново осмислювати і оцінювати свою ґендерну ідентичність у всіх її соматичних, психологічних і поведінкових проявах. У підлітковому віці конкретизуються і закріплюються уявлення про вміст і виконання ґендерних ролей.
	1. **Ґендерна соціалізація.**

***Ґендерно-рольова соціалізація*** – це засвоєння людиною ґендерних ролей, суспільних очікувань з приводу цих ролей, тобто формування психологічних характеристик, що відповідають ґендерним ролям і ґендерним ідеалам суспільства. Ці ролі тісно пов'язані з усвідомленням себе представником певної статі і з нормативами поведінки, характерної для представників цієї статі. Ґендерні ролі тісно пов'язані зі статевою і ґендерною ідентичністю.

Ґендерна соціалізація відбувається завдяки двом основним механізмам: диференціальному підсиленню і диференціальному наслідуванню.

Ґендерна соціалізація особи відбувається на різних рівнях.

* З одного боку, структура того або іншого суспільства пропонує і навіть "нав'язує" чоловікам і жінкам типові для їх статі види діяльності, соціальні статуси, масові вистави.
* З іншого боку, спілкуючись в певній малій групі, особа засвоює через спілкування і взаємодію з іншими певні соціальні норми і установки, що стосуються поведінки чоловіків і жінок.
* І, нарешті, на індивідуальному рівні ґендерна роль похідна від особливостей самої особи, її усвідомлених або неусвідомлених установок, стереотипів, життєвого досвіду.

**Агенти ґендерної соціалізації**

* Сім'я.
* Однолітки.
* Школа
* ЗМІ, книги, підручники
	1. **Теорії ґендерної соціалізації**

Класичними теоріями ґендерної соціалізації є теорія психоаналізу; теорія соціального навчання і теорія когнітивного розвитку.

Психоаналітична теорія З.Фрейда***.*** основна роль в статевій диференціації приписувалася біологічним чинникам. Розвиток особи розумівся їм як, перш за все, психосексуальний розвиток. Фрейд виділяв 4 найбільш важливі стадії, які впливають на психічний розвиток дитяти, – оральна (до 1 року), анальна (1-3 роки), фалічна (4-6 років) і генітальна (пубертатний вік). Основним психологічним механізмом засвоєння статевої ролі є процес ідентифікації дитини з батьками. Центральне місце у формуванні ґендерної ідентичності грають події генітальної стадії, коли хлопчик починає асоціювати себе з батьком на основі наявності пеніса.

Теорія соціального навчання витікає з ідей бихевіоризму і постулює, що ми можемо навчитися різним типам поведінки шляхом спостереження за людьми і за тим, караються або заохочуються їх дії. У основу теорії покладені ключові поняття бихевіоризму, такі як навчення, позитивне і негативне підкріплення, моделі батьківської поведінки.

З позицій сформульованої Колбергом (Kohlberg, 1966) теорії когнітивного розвитку (cognitive-developmental theory), вся інформація, що стосується ґендерної поведінки, відбивається у нас в свідомості у вигляді ґендерних схем (gender schemas). У них міститься все, що дана людина знає про ґендер. Акцентуючи нашу увагу на окремих речах, ґендерні схеми впливають на переробку інформації і, крім того, впливають на пам'ять, оскільки легше запам'ятовується та інформація, яка вписується в рамки вже наявних схем.

***4. Ґендерні дисгармонії***

Проблеми і протиріччя ґендерного розвитку і ґендерної соціалізації є причиною багатьох ґендерних дисгармоній, до яких відносять ґендерно-рольовий конфлікт, ґендерно-рольовий інфантилізм і ґендерно-рольову недостатність.

**Тема № 5**

**«ҐЕНДЕР І ВЗАЄМОДІЯ»**

План

1. Теоретичні підходи до ґендеру і взаємодій.
2. Особливості комунікативної поведінки.
3. Ґендерованість близьких стосунків.

**1. Теоретичні підходи до ґендеру і взаємодій:**

Підхід двох культур.Засновниця даного підходу – Таннен, автор книги You Just Don’t Understand: Women and Men in Conversation. З точки зору даного підходу чоловіка і жінки засвоюють різні культурні норми вступу до взаємодії і інтерпретації своєї поведінки і поведінки інших.

Конструювання ґендеру.Даний підхід розвивають Вест, Зіммерман. «Конструювання ґендеру» (doing gender) - представляється етнометодологічною перспективою, яка стверджує, що ґендер, – інтеракційне досягнення, щось, що має постійно досягатися в локальних контекстах взаємодії для того, щоб зберегтися як соціальний феномен.

Інстітуционалізовані культурні норми диктують, що існує лише дві статі, кожна з певною невід'ємною природою, яка має на увазі і виправдовує чоловіче домінування. Проте підтримка цих норм вимагає, аби люди представляли себе у взаємодіях визначеними культурою способами, які дозволяють іншим безпомилково відносити їх до категорії чоловіків або жінок і відповідають поведінці, яка нормативно приписується даній статі.

Ґендер, на відміну від біологічної статі, є управлінням поведінкою відповідно до нормативних уявлень про відповідну стать поведінці і установках. Таким чином, ґендер, з даної точки зору, швидше прислівник, ніж іменник, то, як людина поводиться, а не те, чим вона «є». Ґендер – це якість (по-жіночому або по-чоловічому поводитися), яку індивід відтворює в ході взаємодії. Для того, щоб індивід був ефективним, дана якість повинна розпізнаватися іншими як компетентна ґендерна вистава.

Теорія соціальної ролі. Іглі відстоює ідею про те, що ґендерні відмінності у взаємодії виникають з ситуаційних ролей, які програють чоловіки і жінки. Люди формують свої ґендерно-рольові очікування, спостерігаючи за поведінкою інших. Оскільки роль домогосподарки повсюди програється жінками, а роль авторитетного домінантного співробітника – чоловіками, слідуючи ролям, чоловіки поводяться інструментально, а жінки – експресивно

Теорія стану очікувань. Більшість впливів ґендеру на взаємодію відбуваються в результаті приписування вищого статусу чоловікам (чоловічому) в західній культурі. Ґендерні стереотипи не лише прив'язують чоловіків і жінок до певних навиків, але і додають велику статусну цінність і загальну компетентність чоловікам, внаслідок чого ґендер стає статусною характеристикою.

Теорії ідентичності.Люди засвоюють сукупності значень, які служать стандартами ідентичності, що направляють поведінку в ситуаціях, де ця ідентичність прокидається. У випадку з ґендерною ідентичністю, поняття маскулінності і фемінності ґрунтуються на культурних значеннях, пов'язаних з буттям чоловіків і жінок у суспільстві. Ґендерна ідентичність розглядається як провідна ідентичність, що виявляється у всіх ситуаціях.

1. **Особливості комунікативної поведінки:**
* Особливості перцепції (сприйняття)
* Особливості взаємодії в дитинстві
* Особисті мережі в дорослому віці
* Поведінка, що орієнтована на завдання, і соціоемоційна поведінка
* Мова і жести

**3. Ґендерованість близьких стосунків.**

* Моделі дружби
* Любовні стосунки
* Сексуальність

**Тема № 6**

**«ҐЕНДЕР В ПОЛІТИЧНІЙ СФЕРІ»**

План

1. Участь жінок і чоловіків у політичних і державних структурах в Україні і за кордоном.
2. Квотування як інструмент встановлення ґендерної рівності.
3. Ґендерна державна політика.
4. **Участь жінок і чоловіків у політичних і державних структурах в Україні і за кордоном**

На початку 80-х років XX століття політична поведінка жінок міняється настільки різко, що західні соціологи навіть починають говорити про нову жіночу революцію. Ця революція нібито здатна покласти край патріархату, затверджуючи замість нього абсолютно нові відносини між чоловіком і жінкою – стосунки, засновані на визнанні їх ґендерних відмінностей і спроможності взаємодоповнювати один одну при рівних соціальних можливостях.

Показник жінок, які очолюють держави та уряди, з 2015 року впав з 19 до 17 пунктів. А гендерний баланс надто повільно вирівнюється. За останні два роки кількість жінок-міністрів зросла аж на дві людини. Серед загальної кількості міністрів – 18,3% дівчат. Найбільше жінок у владі Руанди та Болівії. Там від 40 до 61% жінок у владі.

Гендерної рівності дотримуються Ісландія, Швеція, Куба, Нікарагуа, Мехіко, Фінляндія, Еквадор, Південна Африка, Сенегал та Намібія. Найгірша ситуація в Катарі, Ємені, Вануату та Мікронезії. **Збільшується кількість жінок у виконавчій владі. Перше місце в світі за кількістю жінок у законодавчих органах влади займає Руанда. Там в нижній палаті парламенту понад 61 відсотки жінок, а у верхній - 38,5 відсотків.**

**Останню сходинку в списку ділять Мікронезія, Катар, Вануату та Ємен. У цих країнах жінки взагалі не представлені в законодавчій владі**

**Спостерігаються істотні відмінності по представництву жінок в законодавчих органах по регіонах. Більш всього жінки представлені в парламентах країн Північної Європи (43,2 %), менше всього – в арабських країнах (9,1 %). Серед регіонів світу за кількістю жінок у парламенті лідирують Скандинавські країни, за ними слідують Південна та Північна Америка і Європа. На останньому місці - Тихоокеанський регіон.**

**У парламентах Європи найбільше жінок (40% -44%) в Швеції, Бельгії, Фінляндії, Ісландії, Норвегії**

**А найменше (10% -13%) - в Угорщині, Румунії, на Кіпрі і на Мальті.**

Однак вищі показники статевої рівності зафіксовані не в Європі, а в Африці і Південній Америці. Хоча розкид показників там теж досить великий - в Африці, наприклад, поряд з Руандою (рекордно велика частка жінок, 58%) є Демократична Республіка Конго (8%) і Нігерія (6%). Схожа ситуація в Південній Америці: в Болівії жінки займають більше половини місць в парламенті (52%), в той час як в Бразилії - лише 11%

**Європейські лідери** за кількістю жінок у парламенті - Ісландія (4 місце, 48%) і Швеція (6 місце, 44%). Німеччина в рейтингу займає 22 місце (37%), Великобританія - 46 (28%), Франція - 64 (26%), США - 101 (20%).

Аналізуючи ***досвід країн з великою часткою жінок-парламентаріїв***, можна виділити два основні чинники, що сприяють гендерній рівності:
1) наявність жіночого руху, яке здатне ефективно лобіювати залучення жінок в політику;

2) державна установка, що підтримує жінок в політиці, і позитивне ставлення до гендерної рівності самих партій.

**Україна посідає 59-е місце (зі 153) в рейтингу гендерної рівності, а в області політичних можливостей для жінок – вже 83-е місце. Український парламент ще далекий від гендерної збалансованості, але тенденція обнадіює. Якщо в першому скликанні було тільки 2,5% жінок (12 з 475 депутатів), то в нинішньому скликанні – 20,6% (87 з 423 нардепів).**

Відзначимо, в новому Виборчому кодексі прописані гендерні квоти на рівні 40%: в кожній п'ятірці виборчого списку повинні бути як чоловіки, так і жінки. Тому гендерна ситуація в наступних скликаннях Ради повинна покращитися.

**За всю історію незалежності в Україні ще не було жінки-президента або жінки на чолі Верховної ради. Максимум – це одна жінка на посаді прем'єр-міністра**

Якщо у Верховній раді жінок-депутаток стає більше, то в Кабміні немає тенденції до гендерного балансу. У перших двох урядах України було всього по одній жінці, а в Кабміні Віталія Масола та Євгена Марчука – взагалі жодної, хоча членів уряду було більше 40. Тільки одна жінка була в Кабміні Павла Лазаренка, Анатолія Кінаха, Миколи Азарова та Арсенія Яценюка (перший уряд). Дві жінки було в уряді Віктора Ющенка, Юлії Тимошенко (вона ж єдина жінка-прем'єр), Арсенія Яценюка.

До гендерної рівності прагнув **Володимир Гройсман**. З 26 його міністрів – п'ять були жінки (тільки Уляна Супрун була виконуючою обов'язки глави МОЗ).

В уряді **Олексія Гончарука**, якого нещодавно відправили у відставку, було шість жінок-міністрів (з 19), поки це максимум

У Кабінеті міністрів, який представив [**Денис Шмигаль**](https://www.slovoidilo.ua/persony/shmyhal-denys-anatoliiovych) немає тенденції до гендерного балансу. Зараз в Кабінеті міністрів України лише 5 жінок –

До гендерної рівності прагнув **Володимир Гройсман**. З 26 його міністрів – п'ять були жінки (тільки Уляна Супрун була виконуючою обов'язки глави МОЗ).

В уряді **Олексія Гончарука**, якого нещодавно відправили у відставку, було шість жінок-міністрів (з 19), поки це максимум.

У Кабінеті міністрів, який представив [**Денис Шмигаль**](https://www.slovoidilo.ua/persony/shmyhal-denys-anatoliiovych) немає тенденції до гендерного балансу. Зараз в Кабінеті міністрів України лише 5 жінок (на 09 .12.2021)

В цілому за 5 років кількість жінок в місцевих радах зросла на 10%, до 31% в 2020 році. Зростання кількості жінок є істотним, тому можна стверджувати, що в цілому квоти спрацювали і сприяли підвищенню рівня жіночої участі. З іншого боку, 31% - це значно менше, ніж початкова квота 40%. Також це менше, ніж загальна частка жіночого населення України, яка досягає 54%

**Причини слабкого представництва жінок у законодавчих органах:**

* частково відсутність жінок в інституційній політиці є історичною традицією;
* забобони партій і населення: політика, мовляв, - це "чоловічий клуб";
* інституційні бар'єри, що закривають жінкам дорогу до широкої участі в політичному житті.

Простежується чіткий взаємозв'язок між рівнем органу влади і кількістю жінок в ньому.

**2. Квотування як інструмент встановлення ґендерної рівності.**

**Ґендерні квоти** – узаконений рівень представництва жінок і чоловіків в органах влади. У основі квот лежить сучасна концепція рівності жінок і чоловіків. Загалом, квоти для жінок означають зміну однієї концепції рівності на іншу, яка сталася під сильним впливом фемінізму. Квоти, як і інші форми позитивних заходів, є засобом отримання рівних можливостей: якщо існують бар'єри, то необхідні спеціальні заходи для компенсації, аби мати рівні можливості для досягнення рівного результату.

Головна ідея ґендерних квот полягає в тому, аби, істотно збільшуючи політичне представництво жінок, залучати їх на рівень ухвалення політичних рішень і не допустити ізоляції від політичного життя; або ж - в разі нейтральних ґендерних квот - коректувати представництво обох статей. В цьому випадку система квот відстоює і інтереси чоловіків, особливо в тих областях, де зайнята більшість жінок.

Ґендерне квотування є показником не лише декларування, але і впровадження політики рівності. Ґендерне квотування є політичною формою можливостей реалізувати конституційне право чоловіків і жінок. Воно здатне:

• забезпечити подолання ґендерного дисбалансу, сприяти оновленню політичної еліти країни;

• сприяти підвищенню значення в суспільстві державної соціальної політики, розробці її стійких параметрів і індикаторів розвитку;

• активізувати ряди політичних партій додатковим членством, зацікавленим в оновленні їх діяльності;

• укріпити принцип паритетності, співпраці статей як в рамках державних і партійних організацій, так і за їх межами.

***Системи квот:***

* 1. що відносяться до списку потенційних кандидатів
	2. реальних номінантів
	3. вибраних політиків.

Існують приклади квот всіх трьох рівнів, але найпоширенішою системою є системи другого рівня.

***Види квоти:***

1. конституційні (Буркіна Фасо, Непал, Філіппіни, Уганда)
2. законодавчі (Латинська Америка, Бельгія, Сербія, Боснія і Герцеговина, Судан)

партійні.

Квоти по-різному працюють в різних типах виборчих систем. Найлегше використовувати квоти при пропорційних виборчих системах. Але навіть в пропорційних системах дрібні партії стикаються з труднощами.

Квоти можуть вводитися як в демократичних системах, так і в авторитарних.

Найчастіше квотні системи обмежують мінімальне представництво жінок в органах влади, оскільки вони є слабо представленою групою.

При впровадженні квотування виникають наступні проблеми, а саме:

* дефіцит жінок – практичних політиків;
* виникнення «скляної стелі»;
* прагнення чоловіків відібрати і допустити до влади тих жінок, з якими їм зручно працювати, які відстоюють їх інтереси і потреби, якими легко маніпулювати і управляти;
* протидія з боку чоловіків залученню жінок-професіоналів, які об'єктивно по своїх здібностях можуть загрожувати їм витісненням із займаних позицій;
* протидія ухваленню рішень, в яких відбиваються ґендерні проблеми;
* загостренням протиріч в політичних партіях між прибічниками і противниками ґендерної рівності.
* існує ризик створити жіночий анклав в політиці і вселити електорату, що зарезервовані місця - це все, що відведене жінкам.

**3. Ґендерна політика в Україні**

***Ґендерна політика держави закріплюється в нормативній базі.***В Україні, в першу чергу, йдеться про наступні закони і законодавчі акти:
- Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” (від 08.09.05 № 2866-IV);
- Концепція Державної програми з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на 2006-2010 роки” (від 05.07.06 № 384-р).

**Ґендерна політика** – визначення міжнародними органами, державами і політичними партіями основних ґендерних пріоритетів і фундаментальних цінностей, принципів і напрямів діяльності, відповідних методів і способів їх втілення, направлених на встановлення рівних прав, свобод, створення умов, можливостей і шансів, гарантій забезпечення рівного соціально-політичного статусу чоловіків і жінок, на розвиток ґендерної демократії і формування ґендерної культури в суспільстві.

**Ґендерний вимір в політиці** – це використання кількісних і якісних оцінок діяльності чоловіків і жінок в політиці, характеристик їх маскулінності і фемінності, стосунків для визначення міри і рівня політичної культури їх соціостатевого самовираження і самореалізації, ефективності політичного впливу на всі сфери організації, управління і планування приватного і суспільного життя, ефективності впливу на всі напрями соціально-політичного розвитку, моделювання і прогнозування соціально-політичних процесів на принципах справедливості, рівності, миру і прогресу.

**Політична нерівність статей** – це нерівномірність, дисбаланс в положенні жінки і чоловіка при їх політичному волевиявленні і ухваленні політичних рішень. Тому при політичному волевиявленні слід враховувати ґендерний підхід. Під егідою ООН розроблено Практичне керівництво по впровадженню ґендерного підходу, яке визначає 12 аспектів впровадження ґендерного компонента при ухваленні політичних рішень, що передбачає:

* ґендерний підхід до складу учасників, що приймають рішення на політичному рівні;
* ґендерний підхід до програми, в якій розкривається суть питання;
* ґендерний підхід до досягнення рівноправ'я, що вказує на поставлену мету;
* віддзеркалення реальної ґендерної ситуації, розкриття наявної інформації з питання;
* знання питання: дослідження і аналіз;
* розробка стратегій і визначення заходів в рамках певного проекту з врахуванням ґендерного інтересу;
* аргументи на підтримку ґендерного підходу;
* реалізація проекту і звітність з позицій ґендерного підходу;
* постійний контроль за ходом подій з позицій ґендерного підходу;
* оцінювання досягнень у сфері ґендера;
* конкретизація і уточнення ґендерної програми;
* взаємодія в інтересах зміцнення позицій ґендерного підходу.

Ці 12 аспектів – єдиний цикл обліку ґендерного компонента в ухваленні політичних рішень в будь-якій сфері життєдіяльності суспільства.

**Державна політика відносно жінок** — складова частина соціальної політики, направленої на подолання ґендерної нерівності в положенні жінок для забезпечення їм рівного соціального статусу з чоловіками шляхом гарантування можливостей їх рівноправного розвитку.

Існують наступні **типи державної політики** по відношенню до жінок:

* патріархатна політика держави
* патерналістська політика держави.
* егалітарна державна політика.

**Тема № 7**

**«ҐЕНДЕР І СІМ'Я»**

**План**

1. **Ґендерний розподіл влади і ролей в сім'ї.**
2. **Ґендерні контракти.**
3. **Прояви ґендерної нерівності в сім'ї.**

**1. Ґендерний розподіл влади і ролей в сім'ї.**

Р. Блуд и Д. Вольф запропонували **теорію "ресурсів"**: член сім'ї, що володіє більшими ресурсами, має і більше влади в сім'ї. Ресурсами вважали високий освітній і професійний статус, а також отримуваний дохід. Проте пізніші дослідження розподілу влади в сім'ї показали, що "теорію ресурсів" не можна абсолютизувати.

С. Сафіліос-Ротшильд запропонувала розглядати **брак як своєрідний обмін**, де дружина віддає кохання в обмін на доступ до соціально-економічних благ, яких більше у чоловіка. Ця концепція реально описує ситуації в сім'ях, в яких жінка не працює, знаходячись на утриманні у чоловіка, що дає їй матеріальні блага і певний соціальний статус; проте вона все менше відповідає сучасній соціальній ситуації в цілій низці країн світу, для яких характерною стає рівна участь жінок і чоловіків у сфері оплачуваної зайнятості і усе більш частою, – ситуація, при якій жінки заробляють стільки ж, скільки і чоловіки, а в деяких випадках і більше.

Сучасний варіант теорії конфлікту у вивченні сім'ї запропонувала Хейді Хартман. На її думку, сім'я є місцем перетину і боротьби різних економічних інтересів її членів.

Дж. Бернард висунула **"шокову теорію браку"**, згідно якої брак для жінок практично завжди є психологічним випробуванням. Цей висновок їй дозволив зробити аналіз таких обставин, як різка зміна ролей, яка відбувається після весілля, наявність завищених очікувань відносно поведінки мужа, заснованих на ґендерних стереотипних уявленнях про "справжнього" чоловіка-супермена; необхідність пристосування до партнера, особливо важлива для жінки, яка частенько можлива лише ціною придушення власного інтелекту і культурних запитів.

**2. Ґендерні контракти**

*Ґендерні контракти, що існували за радянських часів:*

* "Працююча мати"
* "Повсякденний контракт"
* "Нелегітимний контракт"

*Типи ґендерних контрактів у сучасній Україні:*

* Працююча мати
* Кар'єрно орієнтована жінка
* Домогосподарка
* Спонсорський контракт

**3. Прояви ґендерної нерівності в сім'ї.**

Ґендерна нерівність в сім'ї продовжує зберігатися і виявляється, головним чином, в декількох аспектах:

* - нерівний розподіл домашньої роботи;
* - нерівна участь у вихованні дітей;
* - насильство в сім'ї.

***Види насильства в сім'ї:***

* фізичне насильство;
* психологічне насильство;
* сексуальне насильство;
* економічне насильство.

Наслідки ґендерної нерівності в сучасній сім'ї:

1. Зокрема, на рівні міжособистісних родинних стосунків роль сильного, стриманого в своїх емоціях супермена, приводить до його частих непорозумінь з оточенням, для якого він виглядає черствою людиною, а інколи, врешті-решт, таким і стає.

2. Заміжні жінки частіше страждають від фізичних і психічних хвороб, ніж самотні. Цей феномен виявляється і в такому екстремальному явищі, як самогубство. Кількість самогубств вище серед заміжніх жінок і самотніх чоловіків, ніж серед самотніх жінок і одружених чоловіків.

3. Сімейний стан як не можна краще забезпечує фізичне і психічне здоров'я чоловіка і благотворно впливає на його ділові якості і професійну кар'єру. Серед самотніх вдівців катастрофічно підвищується смертність, зростає число самогубств.

4. За даними соціологів, серед жінок-респонденток кожна четверта невдоволена своїм браком (серед чоловіків – кожен шостий). Більшість жінок, навіть задоволених своїм браком, відзначають перевантаженість домашніми справами, що викликає постійну втому. Набагато частіше, ніж одружені чоловіки, заміжні жінки страждають психологічними комплексами аж до психічного розладу. Наприклад, встановлено, що заміжні жінок з невротичними симптомами втричі більше, ніж незаміжніх.

**Тема № 8**

**«ГЕНДЕР У ЕКОНОМІЧНОМУ ЖИТТІ»**

**План**

1. **Економічне зростання і економічний розвиток.**
2. **Економічний розвиток і зміни ґендерних ролей**
3. **Участь жінок у сфері оплачуваної зайнятості у 20 – на початку 21 ст.**
4. **Економічне зростання і економічний розвиток.**

**Економічний розвиток** – перехід від одного стану економіки до іншого, коли відбувається не лише збільшення виробництва тих же самих товарів, але і виробництво нових товарів і послуг з використанням нових технологій. Економічний розвиток є ширшим поняттям, ніж економічне зростання. Воно включає підвищення стандартів життя, наприклад: краще транспортне повідомлення, вищу якість товарів, розвиненішу систему освіти і тому подібне.

**Економічне зростання** – збільшення обсягів реального ВВП (валового внутрішнього продукту) протягом одного періоду часу в порівнянні з іншим або збільшення реального ВВП на душу населення.

Економічне зростання може відбуватися в одних випадках без якісної зміни виробничих систем, що традиційно визначалося як екстенсивне економічне зростання, в інших - супроводжуватися якісними вдосконаленнями в структурі і функціях виробничої системи того або іншого рівня. За існуючою термінологією – це інтенсивне економічне зростання.

***Джерела економічного зростання:***

* 1. Природні ресурси – включають землю, мінерали, водні ресурси, ліс, диких тварин. Носять обмежений характер. При виснаженні природних ресурсів потрібно більше засобів для отримання доступу до нових родовищ (потрібно бурити глибше у віддалених районах і ін.).
	2. Трудові ресурси – люди, які працюють або могли б робити це в потенціалі. Виробництво неможливе без людських ресурсів. Зараз людина повинна володіти навиками і освітою, аби стати продуктивним членом суспільства.
	3. Основний капітал – товари, які виробляються для подальшого використання у виробництві інших товарів.
	4. Нові технології – знання, використовувані для виробництва товарів і послуг.
1. **Економічний розвиток і зміна ґендерних ролей**

**Ґендерні ролі** – ролі, які індивіди програють в системі розподілу продуктивної і домашньої праці, що склалася в суспільстві, відповідно до їх біологічної статі.

Зміна ґендерних ролей і соціального статусу чоловіків і жінок в процесі економічного розвитку суспільства відбита в таблиці 8.1.

Таблиця 1. Зміна ґендерних ролей

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Тип суспільства*** | ***Ролі чоловіків*** | ***Ролі жінок*** | ***Співвідношення статусів*** |
| 1. Суспільство мисливців і збирачів | Охота за крупними тваринами, захист роду | Збір рослинної їжі, охота за дрібними тваринами, приготування їжі, турбота про дітей | Статус чоловіка декілька вище, оскільки чоловік добуває більш коштовну їжу |
| 2. Суспільство городників і садівників | Ведення воєн, підготовка землі для обробітку, вирощування урожаю | Вирощування урожаю, приготування їжі, турбота про дітей | Статуси чоловіків і жінок практично рівні |
| 3. Суспільство пастухів | Випас крупних тварин, забезпечення сім'ї їжею | Турбота про дітей і будинок | Статус чоловіків значно вищий, жінка виступає обслуговуючою силою |
| 4. Аграрне суспільство | Володіння і обробка землі, ведення воєн | «Допомога» в полі, вирощування дрібної худоби, турбота про будинок і дітей. Жінки розглядаються як виробники засобів життя | Статус чоловіка різко підвищується, саме в цей час з'являються калим, паранджа і інші атрибути чоловічої влади. |
| 5. Індустріальне суспільство | Робота на заводах, фабриках, в публічній сфері, заробляння грошей | Виконання домашньої роботи, яка вважається непродуктивною і не оплачується | Статус чоловіка значно вищий, оскільки чоловік заробляє гроші |
| 6. Постіндустріальнесуспільство | Робота в публічній сфері, виконання ролі «добувача» в сім'ї | Робота в публічній сфері, зберігається відповідальність за виховання дітей і ведення домашнього господарства  | Статус чоловіків і жінок поступово зближується, чоловік залучається до непродуктивної праці і виховання дітей |

***Зміни, що характеризують сучасні суспільства:***

* Дитяча смертність і народжуваність знижуються;
* Технологія пастеризації молока поклала край залежності немовлят від годування грудьми;
* Освіта стає універсальною характеристикою;
* Ринок праці вимагає інтелекту, а не сили;

В світі в цілому жінки проявляють істотно меншу економічну активність в порівнянні з чоловіками; причому за останнє десятиліття-півтора розрив між статями по цьому показнику скоротився незначно.

Зайнятість жінок відрізняється від зайнятості чоловіків, адже в жінок є додаткові обмеження.

* По-перше, це культурні й історичні норми та стереотипи,
* По-друге, жінкам біологічно притаманні функції дітонародження та грудного вигодовування, тому матері вимушені брати перерву від роботи принаймні на деякий час після пологів. Навіть коли діти дорослішають і не потребують материнського догляду, саме жінки традиційно продовжують доглядати за ними.

На зайнятість жінок можуть впливати також інші фактори, які потрібно розглядати окремо.

* • Культура. Традиції та усталені норми, властиві певній країні, мають важливий вплив на рівень зайнятості жінок. Очевидно, що рівень жіночої зайнятості нижче в країнах, в яких традиційно не прийнято, щоб жінка працювала, а вважається, що першочергова роль жінки – це догляд за дітьми, приготування їжі та інші хатні справи. Так, наприклад, Фернандез (2007) показує, що доньки іммігрантів з консервативних країн менш схильні бути залученими до робочої сили. Чилійське дослідження також показує, що жінки, які самі підтримують патріархальні цінності, менш схильні працювати.
* • Наявність, кількість та вік дітей. Оскільки зазвичай саме жінки доглядають за дітьми, більша кількість дітей та наявність малолітніх дітей змушують жінок приділяти більше часу догляду за дітьми і тому у них залишається менше часу на роботу.
* Державна політика. У країнах, де заходи державної політики стимулюють жінок працювати, більший відсоток жінок залучено до робочої сили. Доступ до якісних послуг з догляду за дітьми збільшує зайнятість жінок.
* Освіта. Жінки з вищим рівнем освіти зазвичай мають вищий рівень зайнятості,
* Структура економіки. Жінки більш схильні працювати у одних галузях економіки, ніж в інших. Це відбувається через низку причин: конкурентна перевага чоловіків у галузях, які потребують великих фізичних навантажень, законодавчі обмеження, дискримінація та стереотипи, притаманні різним галузям, особистий вибір жінок тощо. Тому зі зміною структури економіки змінюється і рівень зайнятості жінок. Так, деякі дослідження показують, що коли економіка розвивається, рівень зайнятості жінок спочатку падає, а потім зростає.
* Різниця в зарплаті. Велика різниця в зарплаті між чоловіками та жінками теж стимулює жінок залишатися поза робочою силою, адже, коли жінки заробляють набагато менше за чоловіків, робота є менш привабливою. Разом з тим, різниця в зарплаті може походити і від інших чинників: наприклад, дискримінації.
* Мікроагресія — щоденний сексизм і расизм — може набирати багато різних форм. Незалежно від того, навмисна вона чи ні, мікроагресія свідчить про неповагу. Вона віддзеркалює нерівність і спрямована на вразливіші верстви й групи населення.

**2.Участь жінок в сфері оплачуваної зайнятості в Україні.**

За даними Державної служби статистики України офіційно зайняте населення серед осіб працездатного віку (17-60р.) складає 67,6%. Сердь жінок працездатного віку працює офіційно 63,2%, сердь чоловіків – 72,2%.

* Залучення більшої кількості жінок до робочої сили може мати значний вплив на економічне зростання. Через старіння населення, природне скорочення населення та міграційні процеси, кількість робочої сили щорічно зменшується, а отже Україна конче потребує додаткових трудових ресурсів. Згідно з розрахунками, українська економіка може отримати від 7,5 до 23,6 млрд доларів США від збільшення кількості жінок у робочій силі.

Для досягнення цієї цілі потрібні такі зміни у державній політиці:

* • створення більшої кількості привабливих можливостей догляду за дітьми;
* • скасування законодавчих обмежень на працю жінок у окремих галузях та у певний час;
* • стимули для створення більшої кількості робочих місць із можливістю працювати дистанційно і неповний робочий день;
* • допомога жінкам в отриманні нових навичок, щоб повернутись до ринку праці;
* • боротьба із гендерними стереотипами у суспільстві, дискримінацією з боку роботодавців.

Хоча Україна і взяла на себе зобов’язання щодо гендерної рівності, закони на ринку праці для чоловіків та жінок дещо відрізняються. Зокрема, наявні такі обмеження для працевлаштування жінок:

• Забороняється залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до 3 років, а також обмежується (лише за згодою) залучення жінок, що мають дітей віком від 3 до 14 років, до нічних та надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження. Стаття 175 КзПП декларує таким чином заборону та обмеження праці жінок у нічний час. Водночас зазначено, що це не стосується певних галузей народного господарства, де це виправдано особливою необхідністю чи є тимчасовим заходом.

• Не дозволяється залучати жінок до підіймання і переміщення важких речей. Маса речей, які переміщує жінка впродовж кожної години робочої зміни, не має бути більшою ніж 350 кг, якщо вантаж підіймають з робочої поверхні і не більшою ніж 175 кг, якщо вантаж підіймають із підлоги (стаття 174 КзПП).

Існують і такі додаткові можливості, які може отримати жінка у сфері праці, пов’язані з доглядом за дітьми:

• Можливість працювати неповний робочий день для жiнок, якi мають дiтей вiком до 14 рокiв або дитину з інвалідністю;

• Гарантії зайнятості при прийнятті на роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років..

• Додаткові відпустки. Вагітним жінкам надається 70 календарних днів до і 56 календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів, тобто сумарно 126 календарних днів (140 в особливих випадках). За бажанням (якщо є медичний висновок) матері їй надають відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного (шестирічного) віку (стаття 179 КзПП). Певним категоріям надають щороку додаткову оплачувану відпустку у розмірі 10 календарних днів (статті 182 і 185 КзПП). Передбачена можливість повного або часткового використання вищенаведених відпусток батьком дитини чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною.

* Додаткові перерви.
* Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років (якщо є відповідний медичний висновок) з метою уникнути дії несприятливих виробничих факторів із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою (стаття 178 КЗпП).

 Нижче наведені основні можливості догляду за дітьми в Україні:

* • Дитячі садки.
* • Послуги нянь.
* • Догляд за дитиною родичами.

Причини незайнятості серед жінок умовно можна розділити на п’ять підгруп: догляд за дітьми, відсутність навичок та досвіду, нестача привабливих робочих місць, відсутність потреби у роботі та інше (дискримінація/гендерні стереотипи, здоров’я).

Для того, щоб збільшити зайнятість жінок, потрібно:

* збільшити кількість місць у дитячих садочках, особливо там, де черги найбільші;
* підвищити якість дитячих садочків (довші години роботи, збільшення навчальних програм, покращене харчування, зменшення кількості дітей у групі тощо);
* частково компенсувати вартість відвідування приватних дитячих садочків;
* гарантувати дітям, у яких обоє батьків працюють, переваги у черзі до дитячого садочку;
* скасувати законодавчі обмеження на працю жінок у певних галузях та в певний час;
* стимулювати появу більшої кількості робочих місць із можливістю працювати дистанційно і неповний робочий день;
* допомагати жінкам набути нові навички, щоб повернутись на ринок праці;
* боротися із гендерними стереотипами у суспільстві та дискримінацією з боку роботодавців.

**Тема № 9**

**«ҐЕНДЕРНА СЕГРЕГАЦІЯ ПРАЦІ І ВІДМІННОСТІ В ОПЛАТІ ПРАЦІ»**

План

1. **Поняття і види ґендерної сегрегації праці. Професійна та галузева, горизонтальна та вертикальна сегрегація.**
2. **Сучасні тенденції професійної сегрегації праці.**
3. **Ґендерні відмінності в оплаті праці.**
4. **Пояснення існування ґендерних відмінностей в оплаті праці.**
5. **Поняття ґендерної сегрегації праці. Професійна та галузева, горизонтальна та вертикальна сегрегація.**

Нерівномірний розподіл жінок і чоловіків в економіці, при якому окремі галузі або професії є переважно чоловічими або переважно жіночими, називається ґендерною сегрегацією праці.

 Вирізняють дві складові гендерної сегрегації: горизонтальну та вертикальну. Горизонтальна сегрегація – нерівномірний розподіл чоловіків і жінок за галузями економіки та професій.

Вертикальна сегрегація – нерівномірний розподіл за позиціями посадової ієрархії.

В межах горизонтальної сегрегації виокремлюють:

• галузеву сегрегацію (розподіл чоловіків і жінок між галузями економіки);

• професійну сегрегацію (розподіл чоловіків і жінок за професіями);

• міжфірмову сегрегацію (розподіл чоловіків і жінок між фірмами різного розміру і статусу);

• міжсекторальну сегрегацію (розподіл чоловіків і жінок між приватними та державними підприємствами).

На горизонтальну сегрегацію впливають:

 • соціально-економічні чинники, перш за все, зміни економічної кон’юнктури в тих чи інших галузях, і відповідно зміни показників безробіття та оплати праці в них.

• технологічні чинники, пов’язані з відносним зниженням кваліфікації та рутинізації праці в тому чи іншому виді діяльності. Частка жінок у складі зайнятих збільшується тоді, коли знижується середній рівень кваліфікації, необхідний для виконання роботи.

Горизонтальна сегрегація за статтю має такі властивості як

* інерційність і
* здатність до самопідтримки.

 Важливим механізмом її підтримки є дискримінація за ознакою статі, що сприяє збереженню традиційного «гендерного профілю» професій і галузей.

Максимально високий рівень горизонтальної сегрегації відповідає ситуації, коли галузі та професії чітко розділені на «чоловічі» та «жіночі».

Зворотнім за змістом є поняттям є «інтеграція», тобто така структура зайнятості, коли в кожній галузі, професії (або на кожному посадовому рівні) частка чоловіків і жінок відповідає їх питомій вазі в загальній чисельності зайнятих.

Також використовується поняття «концентрація», частка чоловіків і жінок, зайнятих у певній професійній групі або галузі, тобто статевий або віковий склад робочої сили за однією професією або галуззю

Для оцінки рівня сегрегації в економіці використовується індекс дисиміляції Дункана (ID). Цей індекс використовується з 1955 р., формула його розрахунку наступна:

ID = '/2 Σ |Fi/F-Mi/M| = Ff/F - Mf/M,

де Fi - кількість жінок у галузі (професії) i;

F - кількість жінок у складі зайнятих;

Ff - чисельність жінок в "жіночих" професіях (галузях)

Mi - кількість чоловіків у галузі (професії) i;

М - кількість чоловіків у складі зайнятих.

Mf - чисельність чоловіків в "жіночих" професіях (галузях).,

0 < ID < 1,

ID дорівнював би 0, якби була відсутня сегрегація, тобто чисельність чоловіків і жінок у всіх галузях (професіях) збігалася б.

ID дорівнював би 1, в разі повної сегрегації, тобто якби кожна галузь (професія) була б повністю жіночою або повністю чоловічою.

Індекс Дункана може бути інтерпретований як сума мінімальної долі жінок і мінімальної долі чоловіків, які повинні поміняти галузь (професію) для повного усунення сегрегації.

Індекс сегрегації розраховується для галузевої структури зайнятості і для професійної структури.

Вертикальна і горизонтальна гендерна сегрегація ринку зайнятості – це причини нерівності між жінками і чоловіками, які створюють різні кар’єрні перспективи і соціальні можливості. Ці два механізми структурують ринок праці так, що жінки й чоловіки займають у ньому різні поверхи і ніші, формуючи так звану гендерну піраміду.

Найнижчий середній рівень зарплат засвідчують традиційно «жіночі» сфери зайнятості. Чоловіки переважають у промисловості, сільському господарстві, у державному управлінні і бізнесі.

Рівень гендерної професійної сегрегації в Україні в останнє десятиріччя становив приблизно 39%. Це означає, що для того, щоби зрівноважити гендерне представництво у кожній професії, 39% жінок або чоловіків повинні змінити свою професію.

Вертикальна сегрегація − це коли жінки і чоловіки нерівномірно розподілені за посадами та статусами всередині певної галузі або установи, наслідком чого знову ж таки стає економічна нерівність. Даний вид сегрегації прийнято, ще називати, «Скляна стеля» (glass ceiling).

«Скляна стеля» — термін, що описує невидимий та формально ніяк не визначений бар’єр, який обмежує просування жінки, службовими сходинками.

Модифікацією моделі «скляної стелі» є модель «скляної стелі та скляних стін».

«Скляні стіни» — це горизонтальна ґендерна сегрегація праці, коли жінки мають менший доступ до професій і видів діяльності, які забезпечують надалі значне вертикальне кар’єрне зростання. «Скляні стіни» сприяють концентрації жінок у тих галузях, які є менш дохідними, надають менший доступ до фінансових і економічних ресурсів, і тому забезпечують менший доступ у владні структури.

Зі «скляною стелею» тісно пов’язане явище «липкої підлоги».

 «Липка підлога» — термін, який означає, що жінки порівняно з чоловіками довше затримуються на початкових позиціях у службовій ієрархії.

"Скляний підвал" означає, що важкі та малопрестижні професії, які займають чоловіки, добре оплачуються, мають статус небезпечних та героїчних. Проте жінок на них не допускають - офіційно чи неофіційно.

Жінки очікують меншої зарплати, менше вірять у свої сили, менш впевнені у собі: зазвичай це пов’язано зі зворотнім зв’язком, мотивацією та зовнішньою підтримкою, які вони отримують значно рідше, ніж чоловіки, тож в результаті й самі знецінюють власні досягнення. Тобто це проблеми суспільного та індивідуального рівнів.

Три основні чинники формування вертикальної ґендерної сегрегації:

* перешкоди в кар’єрному просуванні жінок,
* відмінності в побудові кар’єри у жінок та чоловіків,
* дискримінація жінок при прийнятті на роботу.
1. **Сучасні тенденції професійної сегрегації праці.**
* За період з 1995 по 2015 р. Зайнятість в високопрофесійних заняттях росла швидше серед жінок, ніж серед чоловіків в країнах з ринковою економікою. Зайнятість малокваліфікованих працівників розширювалася швидше серед чоловіків, ніж серед жінок, або однаковими темпами.
1. **Ґендерні відмінності в оплаті праці.**

Гендерна диференціація оплати праці в **ЄС загалом складає 16,4%,** проте гендерні розриви суттєво різняться в країнах ЄС. Хоча упродовж останнього десятиріччя загалом в ЄС розриви в оплаті праці скоротилися 15, проте в деяких країнах спостерігається їх подальше зростання, попри зміни на ринку праці, зокрема зростання рівня зайнятості жінок, збільшення можливостей для їх працевлаштування і підвищення їх рівня освіти. Найбільший рівень гендерного розриву спостерігається в Естонії (29,9%), найменший – Словенії (3,2%)

Рівна оплата за рівну працю рівної вартості для працівників чоловічої і жіночої статі є базовим принципом ЄС. Не дивлячись на це, жінки продовжують заробляти менше чоловіків. Ґендерна різниця в заробітній платі залишається досить високою в 25 країнах ЄС.

Нерівність в оплаті праці чоловіків і жінок в Україні зберігається на рівні 20%.

* Жінкам платять менше навіть тоді, коли вони виконують ту ж саму роботу, що і чоловіки.
* Стартова зарплата жінок зазвичай менше, ніж стартова зарплата чоловіків.

**Основні тенденції:**

1. У більшості країн **ґендерний розрив в оплаті праці збільшується з віком**.

2. **Вищий рівень освіти** призводить до **більшого розриву в оплаті**.

3. **Членство в профспілках позитивно впливає на рівність в оплаті**

4. Поки що рано оцінювати вплив економічної кризи на розрив в оплаті праці, вже є факти, підтверджуючі його негативний вплив на положення жінок на ринку праці, особливо в країнах, що розвиваються.

**4. Пояснення існування ґендерних відмінностей в оплаті праці.**

Основні підходи, що пояснюють існування відмінностей в оплаті праці:

1. Теорія людського капіталу.

*Вартість людського капіталу* визначається:

А. Інвестиціями у формальну освіту.

Б. Інвестиціями в навчання під час роботи.

1. Теорія дискримінації на ринку праці.

Традиційно розрізняють дві форми дискримінації: дискримінація «де юре», або нерівність, закріплена в законах, і дискримінація «де факто», або неофіційна нерівність, укорінена в соціальних традиціях, звичаях, уявленнях. Розрізняють також дискримінацію по категорії, яка поширюється на всіх людей, що соціально зараховуються до певної категорії, і статистичну дискримінацію, засновану на вірогідності того, що приналежність до якоїсь групи веде до наявності небажаних характеристик.

Проте, судячи по їх використанню в текстах, можна сказати, що відкрита дискримінація - це дії, що порушують встановлені законом правила, або невідповідність правил, що діють, прийнятим міжнародним правовим нормам, тоді як прихована дискримінація виявляється як результат сукупності чинників, що діють в суспільстві, її можна уловити лише на статистичному рівні.

Види дискримінації.

* Ґендерна дискримінація з боку працедавців
* Ґендерна дискримінація з боку співробітників
* Ґендерна дискримінація з боку клієнтів

Статистична дискримінація - утиск прав того або іншого ґендеру, яке настає в результаті функціонування в суспільній свідомості вірувань про здібності, уміння і ін. представників ґендеру. Наприклад, всі жінки орієнтовані на сім'ю, у чоловіків погано розвинена емоційна сфера і ін. **Інституційна дискримінація** - утиск прав, який підтримується існуючими соціальними інститутами.

**Тема № 10**

«ҐЕНДЕРНИЙ ЗРІЗ БЕЗРОБІТТЯ»

**План**

1. **Поняття і види безробіття.**
2. **Безробіття в світі і Україні.**
3. **ґендерні стратегії безробітних.**
4. **Пандемія, коронавірус, карантин: жінки під ударом**
5. **Поняття і види безробіття.**

За визначенням Міжнародної організації праці (МОП), безробітними є особи у віці 15-70 років (зареєстровані і незареєстровані в державній службі зайнятості), які не мали роботи (прибуткового заняття); шукали роботу або прагнули організувати власну справу протягом останніх 4-х тижнів; були готові приступити до роботи впродовж найближчих 2-х тижнів.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», безробітними вважаються працездатні громадяни працездатного віку, які не мають заробітку або інших, передбачених законодавством доходів, зареєстровані в державній службі зайнятості, шукають роботу, готові і здатні приступити до відповідної роботи. До безробітних також відносять і осіб, які по напряму служби зайнятості вчаться або проходять професійну перепідготовку.

**Масштаби безробіття** визначаються абсолютною чисельністю безробітних.

**Рівень (норма безробіття) -** доля безробітних в чисельності економічно активного населення, визначається як відношення загальної чисельності безробітних (Чб) до чисельності економічно активного населення (Неа):

Уб = Чб/ Неа 100%

Масштаби і рівень безробіття у всьому світі мають тенденцію до зростання.

***Критерії оцінки рівня безробіття:***

До 2 % - **природний рівень безробіття**, що відображає нормальну мобільність робочої сили при відносній стабільності її ціни.

2 - 10 % - **допустимий рівень безробіття**, що характеризується зниженням ціни робочої сили.

Понад 10 % - **соціально небезпечний рівень безробіття**, що відображає характер обвальної і некерованої гіперінфляції робочої сили.

Виділяють наступні **види безробіття**:

* Безробіття вимушене і добровільне.
* Безробіття зареєстроване
* Безробіття маргінальне
* Безробіття циклічне
* Безробіття сезонне
* Безробіття структурне
* Безробіття технологічне
* Безробіття інституційне
* Безробіття фрикційне
1. **Безробіття в світі і Україні.**

Міжнародна організація праці (МОП) оцінила збитки від пандемії COVID-19. У 2020 році в усьому світі було скорочено 8,8 відсотка робочого часу, що еквівалентно 255 мільйонам повних [робочих місць](https://www.dw.com/uk/%D0%B2%D0%B6%D0%B5-36-%D0%BC%D1%96%D0%BB%D1%8C%D0%B9%D0%BE%D0%BD%D1%96%D0%B2-%D0%B0%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%BD%D1%86%D1%96%D0%B2-%D0%B2%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%BB%D0%B8-%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%83-%D0%B7-%D0%BF%D0%BE%D1%87%D0%B0%D1%82%D0%BA%D1%83-%D0%BB%D0%BE%D0%BA%D0%B4%D0%B0%D1%83%D0%BD%D1%83/a-53442092). Це вчетверо більше, ніж було втрачено під час фінансової кризи 2008-2009 років.

Такі втрати робочого часу пояснюються або скороченням робочого часу тих, хто працює за наймом, чи безпрецедентним рівнем втрати робочих місць, що охопило у світі 114 мільйонів людей. Примітно, зазначають у МОП, що 71% таких втрат зайнятості (81 мільйон людей) стався у формі бездіяльності, а не безробіття - це означає, що люди залишили ринок праці, оскільки не змогли працювати, можливо, через локдауни.

Внаслідок цього сукупні доходи працівників у світі скоротились на 8,3 відсотка

У звіті МОП зазначається, що проблеми на ринку праці торкнулися більше жінок, ніж чоловіків. У глобальному масштабі втрати зайнятості серед жінок становлять 5 відсотків у порівнянні з 3,9 відсотка серед чоловіків.

Найбільше криза вдарила по молоді. Так, втрата зайнятості серед молоді (15-24 роки) становила 8,7 відсотка порівняно з 3,7 відсотка серед дорослих. Найбільше від кризи, як випливає зі звіту, постраждали сектор послуг з розміщення та харчування, де зайнятість скоротилася в середньому більш ніж на 20 відсотків, за ним слідують роздрібна торгівля і виробництво

[Рівень безробіття в Україні залишається одним з найвищих в Європі](https://zik.ua/news/2020/01/13/riven_bezrobittia_v_ukraini_zalyshaietsia_odnym_z_naivyshchykh_v_yevropi_954423)

Кількість безробітного населення (за методологією МОП) у віці 15-70 років в середньому за І квартал 2021 року, у порівнянні з І кварталом 2020 року, зросла на 257 тис. осіб та становила 1,8 млн осіб. Про це повідомляє [Державний центр зайнятості населення](https://www.dcz.gov.ua/analitics/67).

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) зріс з 8,6% до 10,5% робочої сили.

Зростання обсягів та рівня безробіття відбулося як серед жінок, так і серед чоловіків. Кількість безробітних жінок зросла на 118 тис. осіб (до 874 тис. осіб), а рівень безробіття зріс з 8,7% до 10,6% робочої сили. Кількість безробітних чоловіків зросла на 139 тис. осіб (до 932 тис. осіб), а рівень безробіття зріс з 8,5% до 10,4%.

1. **Ґендерні стратегії безробітних.**

Типи стратегій поведінки на ринку праці, за І. Тартаковською:

* "Стабільні".
* "Комерсанти мимоволі"
* "Професіонали".
* "Годувальники".
* "Літуни".
* "Випускники".
* "Гедоністи".
* "Універсали".
* "Меркантильні".
	1. **Ґендерні особливості безробіття пов’язані з** реєстрацією в службі зайнятості; з участю в тоневій економіці; жінок частіше звільняють за економічними причинами, чоловіки – за власним бажанням; серед жінок декілька вище доля тих, хто не працевлаштувався після закінчення ЗВО; жінки характеризуються більш низькими вимогами щодо розміру зарплати; чоловіки відрізняються вищим рівнем оптимізму відносно власних перспектив на ринку праці.

В цілому, необхідно відзначити, що безробіття в сучасному суспільстві не має жіночого обличчя, крім того, відмінності в стратегіях поведінки на ринку праці поступово стираються.

1. **Пандемія, коронавірус, карантин: жінки під ударом**
2. Під час спалаху захворювань жінки швидше інфікуються та хворіють, з огляду на те, що доглядають хворих у сім’ї та працюють у медичній сфері.
3. Загалом, смертність чоловіків від усіх інфекційних хвороб є вищою.
4. Е кономічна криза, спричинена пандемією, вплине на усі галузі економіки. Вже зараз можна припустити, що постраждають передусім сфери послуг, де зайнята велика кількість жінок
5. Виклики також стосуються жінок-підприємиць. [За даними досліджень](http://www.un.org.ua/images/documents/4531/Women_and_Men_in-Leadership_Position.pdf), жінки становлять більше 60% керівників юридичних осіб-підприємців у сферах туристичних послуг, функціонування театральних та концертних залів, освіти, перукарень та салонів краси — тих сфер, які передусім втратять прибутки. Жінок також переважна більшість серед ФОПів, які займаються торгівлею одягом, взуттям, продуктами харчування, у тому числі на ринках та стихійних ринках
6. Враховуючи, що саме жінки переважно доглядають дітей в українських сім’ях, а їх доходи є меншими, то ймовірно, саме вони залишаються вдома доглядати дітей дошкільного та молодшого шкільного віку під час карантину.
7. карантин може погіршити становище передусім матерів, які самостійно виховують дитину, а особливо тих, які працюють неформально, без трудових гарантій.

**Тема № 11**

**«ҐЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ КЕРІВНИЦТВА»**

**План**

**1. Чоловіки і жінки в ієрархії управління.**

**2. Особливості чоловічого і жіночого керівництва.**

**3. Сприйняття жінок і чоловіків-менеджерів в організації.**

**4. Жінка-керівник у приватному житті.**

**1. Чоловіки і жінки в ієрархії управління.**

Навіть в разі ідентичних досягнень у сфері освіти, схожих амбіцій і націленості на кар'єру, чоловіки як і раніше просуваються швидше. Крім того, більшість жінок фахівців і менеджерів працюють не в приватному, високоприбутковому секторі, а в державному і третьому секторах - недержавні структури у сфері охорони здоров'я, соціального захисту, освіти, в бібліотеках, музеях і ін.

Невелика кількість жінок на позиціях топ-менеджерів є наслідком існування в організаціях «скляної стелі».

**«Скляна стеля»** - штучно створені бар'єри, що ґрунтуються на забобонах, які не дозволяють кваліфікованим працівникам, в першу чергу жінкам і представникам національних меншин, просуватися по службі і займати керівні посади в своїх організаціях. Кваліфіковані жінки і представники меншин часто виявляються під цією стелею і можуть лише спостерігати звідти, як інші просуваються по службових сходах.

ПОЯСНЕННЯ ЯВИЩА «СКЛЯНОЇ СТЕЛІ»

|  |  |
| --- | --- |
| **Застарілі пояснення** | Жінки вносять менший людський капітал до роботи організацій |
| Жінка не може управляти справою так само добре, як чоловік. |
| **Сучасні пояснення** | Усередині організацій можуть існувати неписані норми, згідно яким на високі посади краще призначати чоловіків |
| Жінки не набувають в ході своєї роботи в організаціях відповідного досвіду, необхідного для просування по службі. |
| Обов'язки жінок по відношенню до дому і сім'ї заважають їм просуватися по кар'єрних сходах. |
| Жінки бояться керівних посад, тому що вважають дуже великі досягнення на службі несумісними з жіночності |
| Стереотипи сприйняття жінок, що існують в суспільстві, можливо, є причиною того, що жінок вважають непридатними для ролі керівника. |

**2. Особливості чоловічого і жіночого керівництва.**

На початку третього тисячоліття сформувалося і зміцнилося розуміння того, що економіка в майбутньому повинна стати менш ієрархічною, більш гнучкою і рухливою. Згідно з останніми дослідженнями, кращий менеджер нової генерації уміє добре слухати, мотивувати і підтримувати своїх працівників. І в реалізації нового підходу величезні переваги мають жінки.

Причини незатребуваності жінки як топ-менеджера в Україні пов'язані не лише з труднощами управління підприємствами в сучасних умовах, але і з феноменом культурної інерції, завдяки якому стримується витіснення патріархальних стереотипів; це не може не впливати на загальний рівень освоєння жінками вищих позицій в менеджменті в Україні. Важливу роль грає також традиційна незацікавленість директорського і політичного істеблішменту шукати і знаходити нові стратегії у формуванні і розвитку нових напрямів менеджменту українських підприємств.

Більшість зарубіжних досліджень не виявляють відмінностей між чоловіками і жінками в ефективності керівництва, але виявляють ситуаційну специфіку його проявів - в одних ситуаціях і ролях ефективніші чоловіки, в інших – жінки.

Традиційний погляд полягає в тому, що жінки вибирають орієнтоване на стосунки керівництво, оскільки за природою емоційніші, а чоловіки демонструють орієнтацію на завдання, оскільки частіше характеризуються наполегливістю і цілеспрямованістю. Проте психологи вважають, що відповідні якості не є взаємовиключними, і приписування переважання тій або іншій орієнтації в стратегії керівництва лише одній статі неправомірно: воно обумовлюється особистими рисами або ситуаційним запитом, а зовсім не статевими характеристиками.

Маскулінний і феминний стилі управління

|  |  |
| --- | --- |
| **Маскулінний стиль** | **Фемінний стиль** |
| 1. Інструментальний стиль | 1. Соціально-експресивний |
| 2. Агресія | 2. Ассертивність |
| 3. Конкуренція | 3. Співпраця |
| 4. Індивідуалізм | 4. Взаємна підтримка |
| 5. Авторитаризм | 5. Розвинена мережа взаємодій |
| 6. Сильний контроль з боку керівника | 6. Слабкий контроль з боку керівника |
| 7. Жорстка субординація | 7. Координація дій |
| 8. Статусний лідер | 8. Харизматичний лідер |
| 9. Організаційна структура лівої півкулі мозку (домінування раціональності, логіки, аналізу) | 9. Організаційна структура правої півкулі мозку (домінування інтуїції, емоцій, синтезу) |

Ґендерний підхід полягає в тому, аби не прив'язувати маскулінний і фемінний стилі поведінки безпосереднього до біологічної статі. Наявні результати досліджень досить суперечливі і не дають можливості говорити про те, що окремі характеристики частіше зустрічаються в певної статі.

Відмічено, що чоловічий стиль ефективніший або в структурованих ситуаціях і при вирішенні простих завдань, або в ситуаціях з високою мірою невизначеності, а жіночий стиль дає найбільшу ефективність в рутинних умовах.

* 1. **Жінка-керівник у приватному житті**

Основним джерелом стресу для ділових жінок, як випливає з робіт американських дослідників, є “неякісне” виконання ролей хазяйкиі матері, не дивлячись на те, що члени сім'ї не сприймають його як незадовільне. Інтеграція ділової і родинно-побутової сфер у ділових жінок частіше відбувається за “чоловічою” моделлю - вони дозволяють роботі вторгатися в родинну сферу - тоді як у традиційно-орієнтованих працюючих жінок, навпаки, сім'я вторгається в робочу сферу.

Особливості поєднання роботи з родинно-побутовою сферою у жінок середньої управлінської ланки вивчалися при зіставленні суб'єктивної оцінки самих жінок з оцінками членів їх сімей. Було виявлено завищення жінками своїх стандартів в господарській сфері, а також перебільшене переживання відчуття провини із-за емоційної залученості в роботу, недостатності часу, що приділяється сім'ї, унаслідок наднормових робіт. Шлюбні партнери учасниць дослідження, у свою чергу відзначали, що в більшості випадків навіть не помічають обставин, що провокують ці переживання у жінок. Це дозволяє психологам, що спеціально вивчали це питання зробити сповна обґрунтоване припущення, - жіноче відчуття провини в подібній ситуації необґрунтовано, спровоковано лише завищеними стандартами, якими керуються ділові жінки як в роботі, так і в родинно-побутовій сфері.

Моделі приватного життя і поведінки, які дозволяють жінці-керівникові поєднувати робочі і родинні функції;

* модель вимушеного домінуючого лідерства в сім'ї, при незмінному підкреслюванні вимушеність вибраної позиції і усвідомленого бажання від неї відмовитися.
* стратегія зниження стандартів (найбільш поширена).
* супержінка.
* модель відсікання і модель планування.
* стратегія перемикання, або модель розділеної відповідальності

**Тема № 12**

**«**РІВНІ МОЖЛИВОСТІ: РЕАЛІЇ І ПЕРСПЕКТИВИ**»**

**План**

1. **Індекс глобального ґендерного розриву (Global Gender Gap)**
2. **Гендерний розрив в Україні**
3. **Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй (Millennium Goals).**
4. **Регулювання гендерних відносин в Україні.**
5. **Індекс глобального ґендерного розриву (Global Gender Gap)**

The Global Gender Gap Index був введений в обіг Світовим Економічним Форумом в 2006 році. Це інструмент для виміру величини і масштабів ґендерної нерівності і відстежування прогресу. Індекс дає уявлення про національні ґендерні розриви, надає рейтинг країн, дозволяє порівнювати країни, регіони і зміни усередині них з часом. Рейтинг створений для підвищення усвідомлення погроз, які несе в собі ґендерний розрив і можливостей, що виникають із зниженням цього розриву.

**Чотири категорії, по яких відбувається вимір розриву:**

1. *Економічна участь і можливості.*
2. *Досягнення у сфері освіти.*
3. *Політичний вплив.*
4. *Здоров'я.*

Процедура розрахунку індексу складається з чотирьох кроків:

1. Всі дані конвертуються в співвідношення жіноче / чоловіче. Наприклад, якщо міністерські позиції займають 20% жінок і 80% чоловіків, то співвідношення буде 20/80=0,25
2. Усікання даних згідно «мітці рівності». Всі співвідношення в ідеалі повинні дорівнювати 1, окрім двох індикаторів, пов'язаних із здоров'ям, які рівні відповідно 0,944 і 1,063. Усікання даних згідно «мітці рівності» приводить до приписування однакових балів країнам, в яких досягнута рівність і тим, де жінки перевершили чоловіків.
3. Розрахунок зважених значень підіндексів. Відбувається нормалізація даних (розрахунок стандартних відхилень, стандартне відхилення на 1 % змін, розраховується вага кожної змінної в субіндексі.) Наприклад, вага співвідношення жінок і чоловіків в початковій освіті буде вища, ніж у вищому, оскільки стандартне відхилення в першому випадку менше.
4. Розрахунок фінальних балів. Всі субіндекси вимірюються від 0 до 1, де 0 означає вищу міру нерівності, а 1 - рівність.

Якщо подивитися на лідерів і аутсайдерів цих перегонів на відрізку часу 2006–2020 (див. табл.), то стане зрозуміло, що найбільш постійні в них аутсайдери. Незважаючи на певні зміни в методології обрахунку і збільшення чисельности країн, Ємен упевнено залишається країною з найбільшою гендерною нерівністю. Серед країн, прогрес яких у подоланні розриву можна назвати мінімальним, а сам розрив найбільшим, — Чад, Ємен, Сирія і Пакистан.

У десятці лідерів, де гендерний розрив найменший, усі ці роки кращими залишалися Ісландія, Норвегія, Фінляндія і Швеція. Нова Зеландія, Філіппіни й Ірландія протягом усього часу спостереження входять до першої десятки, переміщуючись у межах 5–10 позицій рейтингу, з 2012 року до них «приєдналася» Нікарагуа, а з 2014-го — Руанда.

Така стабільність лідерів і аутсайдерів оприявнює повільність змін.

Майже дві третини безграмотного дорослого населення складають жінки. Частка залишається незмінною протягом двох десятиліть. За даними ООН, переважна більшість жінок похилого віку в Північній Африці, країнах Африки на південь від Сахари, а також у Південній Азії є неписьменними. У той час як «значний прогрес» у сфері освіти спостерігався протягом останніх 20 років, дівчатка, як і раніше, недостатньо представлені у середніх школах та університетах глобально, особливо у країнах, що розвиваються.

У всьому світі лише близько п’ятої частини місць у парламенті займають жінки, при цьому лише 19 жінок у 2014 році очолювали уряд чи державу - усього на 7 більше, аніж у 1995. Питома вага жінок у кабінеті міністрів у світі приблизно потроїлася у період з 1994 по 2014 рік, та поки залишається на низькому рівні - 17%, як свідчать дані ООН.

Використання деякими країнами гендерних квот поліпшило шанси жінки бути обраною», - зазначається у доповіді. - Тим не менш, з цих обраних небагато жінок досягають вищих посад парламентської ієрархії.

Згідно зі списком мільярдерів Forbes, з 500 найбагатших людей у світі жінок лише 55. Відповідно до [дослідження Oxfam](http://go.redirectingat.com/?id=44681X1528610&site=independent.co.uk/news&xs=1&isjs=1&url=http%3A%2F%2Fwww.oxfam.org.uk%2Fmedia-centre%2Fpress-releases%2F2016%2F01%2F62-people-own-same-as-half-world-says-oxfam-inequality-report-davos-world-economic-forum&xguid=d708bcbe9f20f799b2a42213a0b344ee&xuuid=3f2e1a5a200dc6dac282b35a1ef84cb0&xsessid=f17ea7a123de13c5e5f3ddca79c68fe5&xcreo=0&xed=0&sref=http%3A%2F%2Fwww.independent.co.uk%2Fnews%2Fworld%2Fpolitics%2Finternational-womens-day-2016-charts-that-show-life-is-still-harder-dangerous-women-sexual-violence-a6914061.html%3Futm_content%3Dbuffere7b98%26utm_medium%3Dsocial%26utm_source%3Dfacebook.com%26utm_campaign%3Dbuffer&xtz=-120) 62 людини володіють таким же багатством, як бідніша половина населення світу разом, і тільки дев’ять з них - жінки. В середньому, жінки все ще заробляють менше, ніж чоловіки у свіх сферах і професіях. Жінки, які працюють повний робочий день, заробляють суму, еквівалентну від 70% до 90% заробітній платі чоловіків, як свідчать дані ООН.

Глобальний гендерний розрив у сфері здоров’я, освіті, економічних можливостях та політиці скоротився лише на 4% за останні 10 років, у той час як розрив у економічній сфері - тільки на 3%.

Всесвітній економічний форум вважає, що мине ще 118 років до того часу, коли різниця зникне (2133 рік), стверджуючи, що останніми роками прогрес загальмувався, незважаючи на те, що все більше жінок отримують робочі місця.

Більше третини жінок у всьому світі пережили фізичне або сексуальне насильство. Найбільш поширеною формою є побутове насильство чи напади з боку нинішніх або попередніх партнерів, що найчастіше трапляється у житті жінок у період між підлітковим віком та менопаузою. До того ж, щонайменше 46 країн не мають відповідних законів, які захищають жінок від насильства в сім’ї та чимало таких, які не застосовують їх належним чином.

Близько третини жінок у країнах, що розвиваються, виключені з рішень щодо більшості покупок у їхніх домогосподарствах, у той час як з однією з 10 заміжніх жінок узагалі не радяться з приводу того, як витрачатимуться  їхні власні доходи.

**2 Гендерний розрив в Україні**

Якщо простежити динаміку змін порівняно з минулим роком, то 2019 року Україна покращила свої позиції і наразі посідає 59-те місце зі 153 країн і де-юре зміцнила свої позиції на шість пунктів, але де-факто більше, бо 2018 року країна займала 65-те місце, але серед 149 країн. Якщо говорити про показник гендерного паритету, то він збільшився із 70,8 до 72,2 %, тобто для досягнення 100 % гендерної рівности нам бракує 27,8 % (для порівняння: лідеру рейтингу, Ісландії, не вистачає 12,3 %).

 АЛЕ Україна у рейтингу «Глобального гендерного розриву-2021» посіла сумарне 74 місце- з-поміж  156 країн, що оцінювалися.

За субпоказниками:

* економічна участь та можливості Україна посіла 44 місце
* рівень освіти - 27 місце
* здоров’я та виживання - 41 місце
* За субпоказником Політичні повноваження Україна посіла 103 місце/

Для порівняння, з-поміж пострадянських країн у рейтингу глобального гендерного розриву Литва посіла сумарне 8 місце, Латвія – 20 місце, Молдова- 28 місце.

Канада – за даними «Індексу глобального гендерного розриву-2021» - на 24 місці, Великобританія -на 23 місці, США на 30 місці.

Сирія, Пакистан, Ірак, Ємен, Афганістан- на протилежному кінці шкали (152-156  місця), що свідчить про значний розрив у можливостях жінок і чоловіків.

Цього року, згідно з висновками звіту, прогрес у розширенні політичних прав і можливостей жінок у всьому світі призупинився, що призвело до збільшення розрахункового часу подолання сумарного глобального гендерного розриву до 135,6 років.

Згідно з даними звіту Всесвітнього економічного форуму «Індекс глобального гендерного розриву (березень 2021 року) , збільшився і економічний гендерний розрив - через зниження участі жінок на ринку праці.

Станом на березень 2021 року, гендерний розрив в економічних можливостях жінок і чоловіків на ринку праці складає 35%.

Крім того, обмежене представництво жінок на керівних посадах засвідчує,  що стійка «скляна стеля» все ще існує навіть у найрозвиненіших економіках.

Наприклад частка жінок на керівних і адміністративних посадах  у Сполучених Штатах Америки складає лише 42%; у Швеції - 40%; у Великобританії - 36,8%; у Франції - 34,6%; в Німеччині- 29%; в Італії та Нідерландах - 27%; в Кореї - 15,6%; а в Японії - 14,7%.

Не зважаючи на деякий прогрес у цьому році, розрив у заробітній платі (коефіцієнт заробітної плати жінок до заробітної плати чоловіків, що перебувають на аналогічних позиціях)складає приблизно 37%, а розрив у доходах все ще залишається близьким до 51%.

Серед країн з розвиненою економікою найкращі результати має Швеція, але і там розрив у доходах жінок і чоловіків складає приблизно 18%,. У Данії розрив у доходах- 38%, у Франції - 39%, Німеччині- 30%, у США - 35%.

Експерти Всесвітнього економічного форуму пов’язують цей розрив з такими факторами, як обмежений доступ жінок до фінансових ресурсів, ринку капіталу та  землі (для прикладу, у 74% країн- з тих, що оцінювалися, не всі жінки мають доступ до банківського рахунку, у 81%, країн не всі жінки мають повне право успадкування), .концентрація жінок у галузях з більш низькою заробітною платою, на низькооплачуваних посадах, подвійне навантаження жінок, що обмежує можливості професійного розвитку, змушує жінок працювати в режимі неповної зайнятості або за тимчасовими контрактами, а також з факторами дискримінації за ознакою статі та упередженим  ставленням роботодавців під час працевлаштування жінок, визначення розміру заробітної плати, кар'єрного зростання.

1. **Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй (Millennium Goals). Регулювання гендерних відносин в Україні.**

Основним документом, що встановлює пріоритети розвитку людства, є Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй, затверджена резолюцією 55/2 Генеральної Асамблеї від 8 вересня 2000 року.

Прихильність ґендерній рівності закладено в основних принципах і цінностях документа: «Ми підтверджуємо своє зобов'язання підтримувати всі зусилля, направлені на забезпечення суверенної рівності всіх держав; повагу до їх територіальної цілісності і політичної незалежності; врегулювання суперечок мирними засобами і відповідно до принципів справедливості і міжнародного права; права на самовизначення народів, що все ще знаходяться під колоніальним пануванням і іноземною окупацією: невтручання у внутрішні справи держав: повага до прав людини і основних свобод: дотримання рівних прав для всіх без відмінності раси, підлоги, мови і релігії; і міжнародної співпраці у вирішенні міжнародних проблем економічного, соціального, культурного або гуманітарного характеру».

«Ми вважаємо, що істотне важливе значення для міжнародних відносин в XXI столітті матиме ряд фундаментальних цінностей. До них відносяться:

**Свобода.** Чоловіки і жінки мають право жити і ростити своїх дітей в гідних людини умовах, вільних від голоду і страху насильства, пригноблення і несправедливості. Кращою гарантією цих прав є демократична форма правління, заснована на широкій участі і волі народу.

**Рівність.** Жодна людина і жодна країна не повинні позбавлятися можливості користуватися благами розвитку. Має бути гарантована рівність прав і можливостей чоловіків і жінок».

Як основні цінності признаються:

**- Світ, безпека і роззброєння**

**- Розвиток і викорінювання бідності**

* **Охорона нашого загального довкілля**

**- Права людини, демократія і благе управління**

вести боротьбу зі всіма формами насильства відносно жінок і здійснювати Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації відносно жінок;

**- Захист уразливих**

**- Задоволення особливих потреб Африки**

**- Зміцнення Організації Об'єднаних Націй**

1. **Регулювання гендерних відносин в Україні.**

Законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків складається з Конституції України, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та інших, в тому числі міжнародних, нормативно-правових актів.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» прийнято з метою досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Відповідно до статті 6 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» **дискримінація за ознакою статі забороняється.**

Так, дискримінація за ознакою статі – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Основою забезпечення гендерної рівності та сталого розвитку суспільства є поєднання політики гендерного інтегрування в усіх сферах життя і за всіма напрямами суспільного розвитку та поліпшення становища жінок у тих сферах, де існує нерівність (зокрема – забезпечення рівних прав для жінок і чоловіків, наданих їм Конституцією України; розширення економічних можливостей для жінок у сферах зайнятості, розвитку підприємницького потенціалу; усунення негативних гендерних стереотипів; урахування особливих потреб усіх категорій жінок і чоловіків незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак).

Упровадження гендерного аналізу в процеси формування державної політики пов’язане, зокрема, з потребою подолання підходу, за якого гендерна рівність розглядається як однакове ставлення до всіх громадян незалежно від соціальних чи інших обставин.

Рівність означає забезпечення однакових можливостей доступу до державних гарантій для всіх громадян незалежно від статі, віку, інвалідності, місця проживання, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, мовних, належності до маломобільних груп або інших ознак.

Ефективність реалізації державної політики залежить від якнайповнішого урахування особливих та відмінних фізичних, соціальних, економічних характеристик і життєвого досвіду різних соціально-демографічних груп жінок і чоловіків.

В Україні державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на:

* утвердження ґендерної рівності;
* недопущення дискримінації за ознакою статі;
* застосування позитивних дій;
* запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок;
* забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
* забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов’язків;
* підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
* виховання і пропаганду серед населення України культури ґендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
* захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.
* Органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є:
* Верховна Рада України;
* Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;
* Кабінет Міністрів України;
* спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
* органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
* громадські об’єднання.

Постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 року № 273 затверджено Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року (далі – Програма).

Метою Програми є удосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадження європейських стандартів рівності.

Програма враховує міжнародні інструменти ООН, Ради Європи, Європейського Союзу, ОБСЄ, рекомендації міжнародних моніторингових інституцій у сфері прав людини, а також положення Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої сторони.

* Виконання Програми дасть змогу:
* розширити доступ жінок і чоловіків до товарів і послуг із дотриманням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом урахування у нормативно-правових актах гендерного компонента та особливих потреб різних категорій жінок і чоловіків (за такими основними ознаками, як вік, місце проживання, інвалідність, соціально-економічний статус);
* збільшити частку жінок серед народних депутатів України, депутатів обласних і місцевих рад (міст обласного значення);
* зменшити розрив в оплаті праці жінок і чоловіків;
* внести зміни до нормативно-правових актів щодо удосконалення механізму проведення гендерно-правової експертизи;
* створити комплексну систему реагування на випадки дискримінації за ознакою статі, дискримінації більше ніж за однією ознакою і запобігти такій дискримінації;
* внести на постійній основі до програм курсів підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування та працівників державних установ питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
* розширити перелік статистичних показників за ознакою статі з розбивкою за іншими основними ознаками (вік, місце проживання, інвалідність, соціально-економічний статус тощо);
* створити ефективну систему співпраці органів державної влади, міжнародних організацій і громадських об'єднань, діяльність яких спрямована на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у суспільстві.

Відповідно до Паспорта Програми – державним замовником і координатором Програми є Міністерство соціальної політики України, як спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, надання гуманітарної допомоги.

Гендерне законодавство окрім Конституції України також складається з таких законодавчих актів, як Кодекс законів про працю України, Сімейний кодекс України, Цивільний кодекс України та Кримінальний кодекс України, закони України про освіту, пенсійне забезпечення, державну допомогу сім’ям з дітьми, охорону праці, Основи законодавства України про охорону здоров’я та інші.

У 2000 році були ратифіковані «Цілі розвитку тисячоліття ООН» (обов’язкові для виконання до 2015 року), серед яких була визначена мета «забезпечення гендерної рівності».

Україна [стала](http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/11138.pdf) першою пострадянською державою, яка в 1998 році встановила кримінальну відповідальність за торгівлю людьми (ст. 149 Кримінального кодексу України) і прийняла Закон «Про попередження насильства в сім’ї» (2001 рік). Закон «Про попередження насильства в сім’ї» визначає правові й організаційні засади запобігання насильству в сім’ї, а також органи й установи, відповідальні за здійснення заходів з попередження насильства в сім’ї. У 2008 році до закону було внесено зміни. Зараз це закон «Про запобігання та протідію домашньому насильству» (від 2017 р.). Відтепер він поширюється на відносини між особами, які перебувають у шлюбі, проживають однією сім’єю, але не перебувають у шлюбі між собою, їхніх дітей, осіб, які перебувають під опікою чи піклуванням, є родичами прямої або непрямої лінії споріднення за умови спільного проживання.

Протягом 2006–2010 років у центральних органах виконавчої влади й обласних державних адміністраціях було створено ряд інституцій, відповідальних за реалізацію гендерної політики:

1. Гендерні робочі групи та координаційні ради;
2. Міжвідомчу раду з питань сім’ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім’ї та протидії торгівлі людьми (Кабінет Міністрів);
3. У структуру Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини була введена посада Представника Уповноваженого з питань дотримання прав дитини, недискримінації та гендерної рівності, а також створено Сектор з питань гендерної рівності;
4. Експертну раду з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі — консультативно-дорадчий орган, що діє на постійній основі при Міністерстві соціальної політики України.

Окрім цього, на основі[Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» та Постанови Кабінету Міністрів України](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504-2006-%D0%BF) від 12 квітня 2006 року було запроваджено гендерно-правову експертизу законодавства