

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»

Кафедра соціології і публічного управління

КОНТЕНТ ЛЕКЦІЙ
з навчальної дисципліни
«Соціологія гендеру»

Харків – 2023

Тема № 1.
«ГЕНДЕР ЯК СОЦІАЛЬНИЙ ФЕНОМЕН»

План

- 1. Біологічна і соціальна стать.**
- 2. Еволюція соціологічних поглядів на природу гендеру.**
- 3. Сутність гендерного підходу.**

1. Біологічна і соціальна стать.

Біологічна стать людини складається з чотирьох основних компонентів:

- 1) генетичний (набір хромосом – жіночий 46XX, чоловічий 46XY)
- 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)

Гендер – 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 гендерний (гендерні ролі, гендерна нерівність, гендерна соціалізація, тощо).

У гендерній теорії існує декілька поглядів на співвідношення понять «стать» і «гендер»:

1. Парадигма відповідності розглядає гендер як вираження біологічної статі індивіда, що соціально детермінується.
2. Парадигма аналогій заперечує прямий зв'язок між статтю і гендером, акцент ставиться на символічній природі гендеру.
3. Парадигма неоднорідності вважає стать і гендер явищами різної природи і всіляко заперечує ідею про те, що стать виступає фундаментом, на якому зводиться гендер.

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

1. Соціетальному;
2. Індивідуальному.

На соціетальному рівні гендер включає наступні елементи:

1. Гендерні статуси.
2. Гендерний розподіл праці
3. Гендерні ідеали Найбільш поширеними гендерними ідеалами є ідеали фемінності і маскулінності.
4. Гендерно приписана родинність – права і обов'язки кожного гендерного статусу в структурі родинних стосунків.
5. Гендерні біологічні сценарії поведінки
6. Гендерний соціальний контроль.

7. Гендерна ідеологія

8. Гендерні образи.

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

1. Біологічна стать.

2. Гендерна ідентичність

3. Гендерна особистість.

4. Гендерний шлюбний і репродуктивний статус

5. Гендерні сексуальні орієнтації.

6. Процеси з виробництва гендеру.

7. «Створення гендеру» як гендерного статусу у взаєминах з гендерно забарвленими іншими.

8. Гендерна презентація

Гендер існує в рамках трьох І:

- Ідентичності (гендер виявляється як базова складова людської особистості).

- Інтерації (гендер проявляється і відтворюється у взаємодії індивідів);

- Інститути (гендер виявляється вбудованим в різні соціальні інститути і структури).

Гендер:

- будучи продуктом розвитку культури і суспільства, інституалізований і ритуалізований;

- має відносний, а не абсолютний характер, будучи конвенціональним, нестабільним і мінливим в часі конструктором;

- 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 гендеру забезпечується:

- біологічною детермінацією статі;

- стереотипізацією як побічним продуктом нормального процесу мислення індивіда;

- гендерною соціалізацією;

- інституціалізацією гендеру, традиціями культури ;

- груповою солідарністю.

2. 2. Еволюція соціологічних поглядів на природу гендеру.

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 Дюркгейм 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 гендерні стосунки, тобто стосунки між статями, це один їх аспектів виробничих стосунків, які мисляться як стосунки експлуатації.

Толкотт Парсонс (статеворольовий підхід) – жінка виконує експресивну роль в соціальній системі, чоловік – інструментальну.

Теорія соціального конструювання гендеру 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 гендерні стосунки розглядаються як соціально організовані стосунки влади і нерівності.

3. Сутність гендерного підходу.

Термін «гендерний підхід» виникає в соціології в 1970ті роки. Він формується як опозиція дослідженням стосунків між статями. Під гендерним підходом в соціології ми розуміємо аналіз стосунків влади, організованих на підставі культурно-символічного визначення статі. Культурно-символічне визначення статі (те, що називається гендером) - це комплексна характеристика статусу, яка виникає на пересіченні безлічі ознак індивіда і групи. Таким чином, гендерний 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. Гендер 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 (*liberalfeminism*) – 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 (socialistfeminism), 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 пригнобленого 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 (radicalfeminism), 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 (конститує) чоловіче / маскуліне 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 витокom радикального фемінізму, на наш погляд, громом серед ясного неба стає публікація в 1949 році книги французької письменниці і філософа Симони де Бовуар «Друга стаття». 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 (psychoanalyticalfeminism), представницями якого є Дж. Мітчелл, Н. Ходоров, До. Хорні, направлений на феміністську реінтерпретаціюфрейдівського психоаналізу. В основі міркувань теоретиків цього напрямку лежить концепція страху, який нібито несвідомо відчують 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 напрямку 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 фалологоцентричної системи.

Постмодерністський фемінізм приймає бінарність чоловіче / жіноче як головну силу, що категоризує 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 у край сприйнятливий до різноманітності. Множинні правди, множинні ролі, множинні реальності знаходяться в його фокусі. Тут присутнє заперечення есенціалістської природи жінок і єдиного способу бути жінкою.

Тема № 3

«КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРУ 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 гендерний 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 віковичним «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» (TheMen'sLiberation) 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» (TheNationalOrganizationforMenAgainstSexism — 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» (TheMen'sRightsMovement) УорренФаррел, ХербГолдберг 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 гендерні 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.
2. 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.
3. 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 гендерних ідентичностей*

3. Константи і зсуви маскулінності

Константи маскулінності:

1. Загальна модель чоловічої поведінки і мотивації як і раніше передбачає проєкцію назовні, бажання стати чимось, потреба в досягненні і інструментальний, в протилежність експресивному, стиль життя.
2. Зберігається одвічна чоловіча потреба відрізнятись 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 гендерні 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 гендерного розподілу праці, послаблення дихотомізації і поляризації чоловічих і жіночих соціально-виробничих функцій, ролей, занять і сфер діяльності, що прискорюється.
2. У політичній сфері, хоча з деяким відставанням, міняються гендерні стосунки влади.
3. еволюціонують шлюбно-родинні стосунки.
4. У 20 ст. істотно змінився характер соціалізації хлопчиків.
5. Зміни в структурі гендерних 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 **«ГЕНДЕРНА СОЦІАЛІЗАЦІЯ»**

План

1. Гендерна ідентичність.
2. Гендерна соціалізація індивіда, агенти гендерної соціалізації.
3. Теорії гендерної соціалізації.
4. Гендерні дисгармонії.

1. Гендерна ідентичність.

Ідентичність – одна з найбільш істотних характеристик людини, без якої вона не може існувати як свідомо 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 «гендерна ідентичність». Якщо статева ідентичність – це усвідомлення своєї приналежності до тієї або іншої статі, то гендерна ідентичність полягає в переживанні своєї відповідності гендерним 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 гендерної 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 гендерною ідентичністю і гендерними ролями. Нерівномірність фізичного, гормонального і психосоціального розвитку спонукає підлітка заново осмислювати і оцінювати свою гендерну ідентичність у всіх її соматичних, психологічних і

поведінкових проявах. У підлітковому віці конкретизуються і закріплюються уявлення про зміст і виконання гендерних ролей.

2. Гендерна соціалізація.

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

Гендерна соціалізація відбувається завдяки двом основним механізмам: диференціальному підсилению і диференціальному наслідуванню.

Гендерна 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 гендерна роль похідна від особливостей самої особи, її усвідомлених або неусвідомлених установок, стереотипів, життєвого досвіду.

Агенти гендерної соціалізації

- Сім'я.
- Однолітки.
- Школа
- ЗМІ, книги, підручники

3. Теорії гендерної соціалізації

Класичними теоріями гендерної 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 гендерної 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 навчання, позитивне і негативне підкріплення, моделі батьківської поведінки.

З позицій сформульованої Колбергом (Kohlberg, 1966) теорії когнітивного розвитку (cognitive-developmentaltheory), вся інформація, що стосується гендерної поведінки, відбивається у нас в свідомості у вигляді гендерних схем (genderschemas). У них міститься все, що дана людина знає про гендер. Акцентуючи нашу увагу на окремих речах, гендерні 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. Гендерні дисгармонії

Проблеми і протиріччя гендерного розвитку і гендерної соціалізації є причиною багатьох гендерних дисгармоній, до яких відносять гендерно-рольовий конфлікт, гендерно-рольовий інфантилізм і гендерно-рольову недостатність.

Тема № 5

«ГЕНДЕР І ВЗАЄМОДІЯ»

План

1. Теоретичні підходи до гендеру і взаємодій.
2. Особливості комунікативної поведінки.
3. Гендерованість близьких стосунків.

1. Теоретичні підходи до гендеру 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 чоловік і жінка засвоюють різні культурні норми вступу до взаємодії і інтерпретації своєї поведінки і поведінки інших.

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

Інституціоналізовані 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.

Гендер, на відміну від біологічної статі, є управлінням поведінкою відповідно до нормативних уявлень про відповідну стать поведінці і установках. Таким чином, гендер, з даної точки зору, швидше прислівник, ніж іменник, то, як людина поводиться, а не те, чим вона «є». Гендер – 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 гендерна вистава.

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

Теорія стану очікувань. Більшість впливів гендеру на взаємодію відбуваються в результаті приписування вищого статусу чоловікам (чоловічому) в західній культурі. Гендерні стереотипи не лише прив'язують чоловіків і жінок до певних навиків, але і додають велику статусну цінність і загальну компетентність чоловікам, внаслідок чого гендер 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 гендерною ідентичністю, поняття маскулінності і фемінності ґрунтуються на культурних значеннях, пов'язаних з буттям чоловіків і жінок у суспільстві. Гендерна ідентичність розглядається як провідна ідентичність, що виявляється у всіх ситуаціях.

3. 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. Гендерованість близьких стосунків.

- Моделі дружби
- Любовні стосунки
- Сексуальність

Тема № 6

«ГЕНДЕР В ПОЛІТИЧНІЙ СФЕРІ»

План

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

1. Участь жінок і чоловіків у політичних і державних структурах в Україні і за кордоном

На початку 80-х років ХХ 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 гендерних відмінностей і спроможності взаємодоповнювати один одну при рівних соціальних можливостях.

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.

Останню сходинку в списку дільять 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 жінок 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 слідує 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.

Аналізуючи *досвід країн з великою часткою жінок-парламентаріїв*, можна виділити два основні чинники, що сприяють гендерній рівності:

- 1) наявність жіночого руху, яке здатне ефективно лобювати залучення жінок в політику;

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

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.

В цілому за 5 років кількість жінок в місцевих радах зростає на 10%, до 31% в 2020 році. Зростання кількості жінок є істотним, тому можна твердити, що в цілому квоти спрацювали і сприяли підвищенню рівня жіночої участі.

Причини слабого 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 гендерної рівності.

Гендерні 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 гендерних 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 гендерних квот - коректувати представництво обох статей. В цьому випадку система квот відстоює і інтереси чоловіків, особливо в тих областях, де зайнята більшість жінок.

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

- забезпечити подолання гендерного 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 (БуркінаФасо, 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 загрозувати їм витісненням із займаних позицій;
- протидія ухваленню рішень, в яких відбиваються гендерні проблеми;
- загостренням протиріч в політичних партіях між прибічниками і противниками гендерної рівності.
- існує ризик створити жіночий анклав в політиці і вселити електорату, що зарезервовані місця - це все, що відведене жінкам.

3. Гендерна політика в Україні

Гендерна 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 гендерної рівності в українському суспільстві на 2006-2010 роки” (від 05.07.06 № 384-р).

Гендерна політика – визначення міжнародними органами, державами і політичними партіями основних гендерних 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 гендерної демократії і формування гендерної культури в суспільстві.

Гендерний вимір в політиці – це використання кількісних і якісних оцінок діяльності чоловіків і жінок в політиці, характеристик їх маскулітності 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 гендерний підхід. Під егідою ООН розроблено Практичне керівництво по впровадженню гендерного підходу, яке визначає 12 аспектів впровадження гендерного компонента при ухваленні політичних рішень, що передбачає:

- гендерний підхід до складу учасників, що приймають рішення на політичному рівні;

- гендерний підхід до програми, в якій розкривається суть питання;
- гендерний підхід до досягнення рівноправ'я, що вказує на поставлену мету;
- віддзеркалення реальної гендерної ситуації, розкриття наявної інформації з питання;
- знання питання: дослідження і аналіз;
- розробка стратегій і визначення заходів в рамках певного проекту з врахуванням гендерного інтересу;
- аргументи на підтримку гендерного підходу;
- реалізація проекту і звітність з позицій гендерного підходу;
- постійний контроль за ходом подій з позицій гендерного підходу;
- оцінювання досягнень у сфері гендера;
- конкретизація і уточнення гендерної програми;
- взаємодія в інтересах зміцнення позицій гендерного підходу.

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

Державна політика відносно жінок — складова частина соціальної політики, направленої на подолання гендерної 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 «ГЕНДЕР І СІМ'Я» План

1. Гендерний розподіл влади і ролей в сім'ї.
2. Гендерні контракти.
3. Прояви гендерної нерівності в сім'ї.

1. Гендерний 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 ХейдіХартман. На її думку, сім'я є місцем перетину і боротьби різних економічних інтересів її членів.

Дж. Бернад 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 гендерних 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. Гендерні контракти

Гендерні контракти, що існували за радянських часів:

- "Працююча мати"
- "Повсякденний контракт"
- "Нелегітимний контракт"

Типи гендерних контрактів у сучасній Україні:

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

3. Прояви гендерної нерівності в сім'ї.

Гендерна 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 гендерної 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 гендерних ролей
3. Участь жінок у сфері оплачуваної зайнятості у 20 – на початку 21 ст.

1. 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.

2. Економічний розвиток і зміна гендерних ролей

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

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

Таблиця 1. Зміна гендерних ролей

<i>Тип суспільства</i>	<i>Ролі чоловіків</i>	<i>Ролі жінок</i>	<i>Співвідношення статусів</i>
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. Постіндустріальне суспільство	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%. Серед жінок працездатного віку працює офіційно 63,2%, серед 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. 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, є тимчасовим заходом.

- Не дозволяється залучати жінок до підймання 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 жінок, які мають дітей віком до 14 років 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 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 вищевведених 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 наведено 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 об'єдбатьків 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

«ГЕНДЕРНА СЕГРЕГАЦІЯ ПРАЦІ І ВІДМІННОСТІ В ОПЛАТІ ПРАЦІ»

План

1. **Поняття і види гендерної сегрегації праці. Професійна та галузева, горизонтальна та вертикальна сегрегація.**
2. **Сучасні тенденції професійної сегрегації праці.**
3. **Гендерні відмінності в оплаті праці.**
4. **Пояснення існування гендерних відмінностей в оплаті праці.**

1. Поняття гендерної 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 гендерною 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:

$$ID = \frac{1}{2} \sum |F_i/F - M_i/M| = F_f/F - M_f/M,$$

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

F - кількість жінок у складі зайнятих;

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

M_i - кількість чоловіків у галузі (професії) i ;

M - кількість чоловіків у складі зайнятих.

M_f - 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 доли жінок і мінімальної доли 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» (glassceiling).

«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 гендерна 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 малопrestiжні 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 гендерної сегрегації:

- ✓ перешкоди в кар'єрному просуванні жінок,
- ✓ відмінності в побудові кар'єри у жінок та чоловіків,
- ✓ дискримінація жінок при прийнятті на роботу.

2. 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.

3. Гендерні 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. Гендерна 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 гендерний 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 гендерних 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.

2. 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.

- Гендерна дискримінація з боку працедавців
- Гендерна дискримінація з боку співробітників
- Гендерна дискримінація з боку клієнтів

Статистична дискримінація - утиск прав того або іншого гендеру, яке настає в результаті функціонування в суспільній свідомості вірувань про здібності, уміння і ін. представників гендеру. 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

«ГЕНДЕРНИЙ ЗРІЗ БЕЗРОБІТТЯ»

План

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

1. Поняття і види безробіття.

За визначенням Міжнародної організації праці (МОП), безробітними є особи у віці 15-70 років (zareєстровані і незareєстровані 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, zareєстровані в державній службі зайнятості, шукають роботу, готові і здатні приступити до відповідної роботи. До безробітних також відносять і осіб, які по напряму служби зайнятості вчать 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):

$$Уб = Чб / Неа \cdot 100\%$$

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 zareєстроване
- Безробіття маргінальне
- Безробіття циклічне
- Безробіття сезонне
- Безробіття структурне
- Безробіття технологічне
- Безробіття інституційне
- Безробіття фрикційне

2. 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](#). 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 проблема ринку праці торкнулася 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.

Рівень безробіття в Україні залишається одним з найвищих в Європі

додаткові можливості, які може отримати жінка у сфері праці, пов'язані з доглядом за дітьми:

• **Можливість працювати неповний робочий день для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину з інвалідністю** (стаття 51 КзПП), для вагітних жінок, у період перебування у відпустці по догляду за дитиною, а також для догляду за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку (стаття 56 КзПП);

• **Гарантії зайнятості при прийнятті на роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років.** Таким жінкам не дозволяється знижувати зарплату чи звільняти їх з ініціативи власника (уповноваженого ним органу). Їм гарантується обов'язкове працевлаштування у випадках ліквідації підприємства чи закінчення строку дії договору із збереженням середньої заробітної плати на строк до 3 місяців (стаття 184 КзПП).

• **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 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 вищевказаних відпусток батьком дитини чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною.

- **Додаткові перерви.** Надають для годування дитини, якій не виповнилося 1,5 року. Тривають не менше 30 хвилин раз на 3 години, які включають у робочий час та оплачують за середнім заробітком; якщо жінка має більше однієї грудної дитини, то тривалість перерви збільшується до 60 хвилин
- **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).

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, покращення харчування, зменшення кількості дітей у групі тощо);
- частково компенсувати вартість відвідування приватних дитячих садочків;
- гарантувати дітям, у яких об'єдбатьків 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.

3. Гендерні стратегії безробітних.

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

- "Стабільні".
- "Комерсанти мимоволі"
- "Професіонали".
- "Годувальники".
- "Літуни".
- "Випускники".
- "Гедоністи".
- "Універсали".
- "Меркантильні".

1. **Гендерні особливості безробіття пов'язані з реєстрацією в службі зайнятості; з участю в тонеvій 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.

Тема № 11

«ГЕНДЕРНІ 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 істеблшменту 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 фемінний стилі управління

Маскулінний стиль	Фемінний стиль
1. Інструментальний стиль	1. Соціально-експресивний
2. Агресія	2. Асертивність
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)

Гендерний 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 певній 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.

2. Жінка-керівник у приватному житті

Основним джерелом стресу для ділових жінок, як впливає з робіт американських дослідників, є “неякісне” виконання ролей хазяйки і 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 гендерного розриву (GlobalGenderGap)
2. Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй (MillenniumGoals).
3. Гендерний розрив в Україні
4. Регулювання гендерних відносин в Україні.

1. Індекс глобального гендерного розриву (GlobalGenderGap)

- Не дивлячись на активність жінок в справі встановлення гендерної рівності, до цього дня на планеті є дуже мало країн, де воно реально існує. Для виміру міри гендерної (не) рівності неодноразово робилися спроби створення інтегрованого показника. Одна з останніх спроб закінчилася розробкою Індексу глобального гендерного розриву.
- TheGlobalGenderGapIndex був введений в обіг Світовим Економічним Форумом в 2006 році. Це інструмент для виміру величини і масштабів гендерної нерівності і відстежування прогресу.
- Індекс дає уявлення про національні гендерні розриви, надає рейтинг країн, дозволяє порівнювати країни, регіони і зміни усередині них з часом. Рейтинг створений для підвищення усвідомлення погроз, які несе в собі гендерний розрив і можливостей, що виникають із зниженням цього розриву.

Особливості виміру розриву:

1. Індекс фокусується на вимірі розриву в доступі до ресурсів і можливостей в окремих країнах, а не на існуючих рівнях ресурсів і можливостей. Іншими словами, індекс сконструйований так, щоб проранжувати країни за розривом, а не за рівнем їх розвитку. Багаті країни пропонують більше можливостей у сфері освіти і охорони здоров'я для всіх членів суспільства і вимір рівня лише підтвердив б цей всім відомий факт. Вищий індекс мають ті країни, в яких цей розрив менший, незалежно від рівня ресурсів. Наприклад, враховується розмір розриву між залученістю чоловіків і жінок в освіту, а не загальний рівень, що існує в країні.
2. Вимірюються розриви в результуючих змінних, а не розриви у вихідних змінних. Наприклад, індекс включає змінну, що включає розриви між кількістю чоловіків і жінок у висококваліфікованих професіях, таких як юристи, державні службовці високого рангу (підсумкова змінна), але не включає дані за тривалістю відпустки по народженню дитяти (вихідна змінна).
3. Країни ранжуються відповідно до гендерної рівності, а не обсягу влади у жінок. Наша мета – сфокусуватися на тому, чи скорочується розрив за вибраною змінною чи ні, а не чи виграють жінки у війні статей. Іншими словами, індекс винагороджує країни, в яких показники для жінок рівні показникам чоловіків, але не винагороджується і не штрафується ситуація, коли жінки краще виглядають по даній змінній.

Індекс складається з 4-х категорій і 14 індикаторів.

1. **Економічна участь і можливості.**
 - Розриви в участі.
 - Розриви у винагороді.
 - Розриви в просуванні виражається в двох показниках: співвідношенні чисельності жінок і чоловіків серед законодавців, чиновників вищого рівня і менеджерів, а також співвідношення чисельності жінок і чоловіків серед технічного персоналу і робітників.
2. **Досягнення у сфері освіти.**
 - Співвідношення жінок і чоловіків в початковій, середній і вищій освіті.
 - Співвідношення рівнів письменності жінок і чоловіків.
3. **Політичний вплив.**
 - Співвідношення кількості жінок і чоловіків на міністерських постах.
 - Співвідношення кількості жінок і чоловіків в парламенті.
 - Співвідношення кількості років, протягом яких жінки очолювали державу, і кількості чоловічих впродовж останніх 50 років
4. **Здоров'я.**
 - Розриви між очікуваною тривалістю життя жінок і чоловіків.
 - Співвідношення кількості дівчаток і хлопчик при народженні.

. Всі субіндекси вимірюються від 0 до 1, де 0 означає вищу міру нерівності, а 1 - рівність.

Згідно з результатами звіту, у 2022 році глобальний гендерний розрив досяг 68,1%. Це означає, що за збереження таких тенденцій, світ досягне повної рівності лише через 132 роки.

Найменше нерівності між статями спостерігається у сфері здоров'я та освіти, найбільше – в економічних можливостях та політичній участі жінок і чоловіків.

Стійким є зв'язок між гендерною рівністю і рівнем розвитку економіки у країні – економічно спроможні країни є більш гендерно рівними. Вже традиційно Ісландія та країни Скандинавії є лідерами у досягненні рівності, в той час як серед континентів на першому місці – Північна Америка.

Найбільшою гендерною проблемою року стала ситуація на ринку праці, яку оцінили як кризу, що лише розгортається.

Порівнюючи щорічні результати з минулорічними, можна твердити, що загальний показник гендерного паритету зріс із 67,9% до 68,1%. Субіндекс економічної участі та можливостей також збільшився з 58,7% до 60,3%, як і субіндекс здоров'я та виживання з 95,7% до 95,8%. Субіндекс рівня освіти знизився з 95,2% до 94,4%, тоді як індекс політичної участі залишився на тому ж рівні – 22%.

За даними Всесвітнього економічного форуму, **для досягнення гендерного паритету в політиці потрібно ще 145,5 років.**

- У минулорічному звіті прогнозували 95 років.
- **Індекс гендерного розриву за показником «економічна участь» у 2021 становив 58%. Для його подолання прогнозують ще 267,6 років (2020 року прогноз був 257 років).**
- Повільний поступ у напрямку подолання розриву за показником економічної участі є результатом двох протилежних тенденцій. З одного боку, продовжує зростати частка жінок серед кваліфікованих спеціалістів і зменшується розрив в оплаті праці. З іншого боку, кількість жінок на керівних посадах досі низька – лише 27%.
- За прогнозами Всесвітнього економічного форуму, **від початку пандемії збільшився гендерний розрив за показником участі жінок на ринку праці.** Важливо зазначити, що у звіті поки що вплив пандемії врахований лише частково. Тож у світовому масштабі економічний гендерний розрив може бути на 1%-4% більшим, ніж зазначено у звіті.

Гендерний розрив за показником «рівень освіти» (3) майже закритий (95%). Для досягнення гендерної рівності за цим показником знадобляться

ще 14,2 років. У 37 країнах вже досягли паритету за цим показником, одна з цих країн – Україна.

За показником «доступ до системи охорони здоров'я та тривалість життя» (4) гендерний розрив усунуто на 96%.

Водночас у звіті йдеться про те, що існує ймовірність регресу за останніми двома показниками (3) і (4) саме через вплив пандемії.

Географія глобального гендерного розриву наразі така: у першій десятці (найкраща ситуація) чотири північні країни (Ісландія, Норвегія, Фінляндія, Швеція), одна країна Латинської Америки (Нікарагуа), одна країна зі Східної Азії й Тихоокеанського регіону (Нова Зеландія), три інші країни Західної Європи (Ірландія, Іспанія, Німеччина) та одна країна Африки на південь від Сахари (Руанда).

Якщо подивитися на лідерів і аутсайдерів цих перегонів на відрітку часу 2006–2020, то стане зрозуміло, що найбільш постійні в них аутсайдери. Незважаючи на певні зміни в методології обрахунку і збільшення чисельності 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.

Україна 2022 року посіла 81 місцесеред 146 країн з втратою 7 позицій в порівнянні з рейтингом минулогороку(2021 - 74 місце з-поміж 156 країн) .

- **НайвищупозиціюУкраїназайняла в категорії «Здоров'я та виживання» – 37 місце, а найнижчу в категорії «Розширенняполітичних прав та можливостей» – 100 місце.**
- **Суттєвознизилисьекономічна участь та можливості для жінок.** Жінкивимушеновідійшливідучастіна ринкупраці, маютьменшийдохід, меншепредставлені на законодавчомурівні та лідерськихпозиціях, більше – середтехнічнихпрацівників.

За субпоказниками 2021 року:

- 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.

Станом на березень 2021 року, гендерний розрив в економічних можливостях жінок і чоловіків на ринку праці складав 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 складала 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) складав приблизно 37%, а розрив у доходах все ще залишався близьким до 51%.

Серед країн з розвинутою 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 у доходах 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,*
- *з факторами дискримінації за ознакою статі та упередженим ставленням роботодавців під час працевлаштування жінок, визначення розміру заробітної плати, кар'єрного зростання.*

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, Використання деякими країнами гендерних квот поліпшило шанси жінки бути обраною». 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 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 всіх 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, освіти, економічних можливостей 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 витратитимуться їхні власні доходи.

2. 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 гендерній 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 рости 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 блага 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**

3. 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 напрямками 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 процесі 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 гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування позитивних дій;
- запобігання та протидія 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 гендерної 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 і зотриманням 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 (містобласного 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 більшої 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, Основне законодавство 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 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 протидію 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.

Окрім цього, на основі Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» та Постанови Кабінету Міністрів України від 12 квітня 2006 року було запроваджено гендерно-правову експертизу законодавства