

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

Кафедра соціології і публічного управління
(назва кафедри, яка забезпечує викладання дисципліни)

**КОМПЛЕКС НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ДИСЦИПЛІНИ**

Гендерні відносини в економічній діяльності
(назва навчальної дисципліни)

рівень вищої другий (магістерський)
перший (бакалаврський) / другий (магістерський)

галузь знань 05 Соціальні й поведінкові науки
(шифр і назва)

спеціальність 054 Соціологія
(шифр і назва)

освітня програма Соціологічне забезпечення економічної діяльності
(назви освітніх програм спеціальностей)

вид дисципліни / Спеціальна (фахова) підготовка; вибіркова
(загальна підготовка / професійна підготовка; обов'язкова/вибіркова)

форма навчання денна
(денна / заочна)

Харків – 2024 рік



Силабус освітнього компонента Програма навчальної дисципліни



Гендерні відносини в економічній діяльності

Шифр та назва спеціальності
054 – Соціологія

Інститут
Навчально-науковий інститут
соціально-гуманітарних технологій

Освітня програма
Соціологічне забезпечення
економічної діяльності

Кафедра
Соціології і публічного управління
(305)

Рівень освіти
Магістр

Тип дисципліни
Спеціальна (фахова), Вибіркова

Семестр
2

Мова викладання
Українська, англійська

Викладачі, розробники



Розробник: Калагін Юрій Аркадійович
yurii.kalahin@khpri.edu.ua

Доктор соціологічних наук, професор, професор кафедри соціології і публічного управління. Досвід роботи – 25 років.

Автор 77 наукових та науково-методичних праць.
Лектор з дисциплін: «Соціологія кар'єри», «Соціологія культури та гендеру», «Соціологічний супровід економічної діяльності»

Детальніше про викладача на сайті кафедри:
<https://web.kpi.kharkov.ua/sp/professors-ko-vikladats-kij-sklad/>



Викладач: Шанідзе Надія Олександрівна
nashanidze@ukr.net

Кандидат соціологічних наук, доцент кафедри соціології і публічного управління.

Авторка понад 60 наукових і навчально-методичних публікацій. Провідна лекторка з курсів «Соціологія управління», «Теоретична соціологія XXI століття», «Крос-культурні комунікації» «Соціологія мови»,

«Соціологія особистості та девіантної поведінки»,
"Методологія та методи роботи з персоналом",
"Філософія економічної діяльності"

[Детальніше про викладача на сайті кафедри
https://web.kpi.kharkov.ua/sp/](https://web.kpi.kharkov.ua/sp/)

Загальна інформація

Анотація

Навчальна дисципліна «Гендерні відносини в економічній діяльності» є складовою освітньо-професійної програми підготовки здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня вищої освіти зі спеціальності «Соціологія» та спрямована сформуванню у студентів гендерну чутливість до процесів, що відбуваються в економічній діяльності.

Мета та цілі дисципліни

Формування у студентів здатності до розуміння основних закономірностей соціологічного забезпечення гармонізації гендерних відносин в економічній діяльності.

Формат занять

Лекції, практичні заняття, самостійна робота, консультації. Підсумковий контроль – залік.

Компетентності

ЗК06. Здатність приймати обґрунтовані рішення.

ЗК 07. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

СК09. Здатність організовувати роботу з мотивації працівників в установах економічного профілю.

Результати навчання

ПР01. Аналізувати соціальні явища і процеси, використовуючи емпіричні дані та сучасні концепції і теорії соціології.

ПР10. Розробляти прикладні проекти з мотивації працівників в установах економічного профілю.

Обсяг дисципліни

Загальний обсяг дисципліни 120 год. (4 кредита ECTS): лекції – 32 год., практичні заняття – 16 год., самостійна робота – 72 год.

Передумови вивчення дисципліни (пререквізити)

Соціологічний супровід економічної діяльності.

Теоретична соціологія ХХІ століття.

Особливості дисципліни, методи та технології навчання

Лекції проводяться інтерактивно з використанням мультимедійних технологій. На практичних заняттях використовується проектний підхід до навчання, ігрові методи, акцентується увага на застосуванні інформаційних технологій в соціології.

Програма навчальної дисципліни

Теми лекційних занять

Тема 1. Гендер як соціальний феномен.

Біологічна і соціальна стаття. Історичний контекст розвитку гендерних студій. Методологія гендерних досліджень.

Тема 2 Гендерні ролі та гендерні стереотипи в економічній діяльності

Гендерне розмаїття в сучасному світі. Поняття гендерної ролі, гендерні ролі в економічних відносинах. Гендерні стереотипи щодо економічної діяльності.

Тема 3. Гендерна асиметрія в сучасному українському суспільстві

Поняття гендерна симетрія та гендерна асиметрія. Чинники, що формують гендерну асиметрію. Негативні наслідки гендерної асиметрії для економічної діяльності.

Тема 4. Рівні гендерного аналізу. Гендеровані соціальні інститути

Рівні гендерного аналізу: індивідуальний, інтеракційний, структурний. Гендерні режими - правила гендерної поведінки і взаємодії в окремих інститутах та гендерний порядок, який регулює ці відносини в масштабах суспільства.

Тема 5 Методологія гендерного аналізу економічній діяльності.

Гендерні дослідження. Жіночі дослідження. Соціальний конструктивізм. Біологічний детермінізм. Комплексний гендерний підхід (гендерний мейнстримінг).

Тема 6. Гендер і ринок праці.

Гендерний вимір економіки. Гендерна зайнятість. Ринок праці. Гендерний аналіз зайнятості в сучасній Україні. Дискримінація на ринку праці. Дискримінація на рівні переваг.

Тема 7. Гендерна сегрегація.

Гендерна сегрегація. Види гендерної сегрегації. Горизонтальна професійна сегрегація. Вертикальна професійна сегрегація. «Скляна стеля». «Скляна стіна».

Тема 8. Управлінська діяльність: гендерні особливості.

Лідерська ефективність. Гендерні теорії лідерства. Жіноче лідерство. Гендерний підхід. Токенізм. Андрогінність. Політика рівних можливостей. Гендерний стереотип в управлінні.

Тема 9. Домашнє господарство як об'єкт дослідження гендерної економіки.

Неокласичний підхід. Г. Беккер. Концепція людського капіталу. Марксистський підхід. Концепція трудового процесу. Теорія інституціоналізму. Т. Веблен. Нова економіка домогосподарств.

Тема 10. Шляхи до гендерної рівності: світовий досвід.

Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. Рівні права і можливості для жінок і чоловіків у договорах ЄС. Подвійний підхід у гендерній політиці ЄС (гендерна пріоритетизація і спеціальні заходи). Поняття гендерної нерівності, економічні чинники, що впливають на гендерну нерівність. Законодавство щодо подолання гендерної нерівності.

Тема 12. Гендерна культура та економіка. Соціально-економічні практики українців під час війни.

Культура як система. Функції культури. Гендерна культура як результат гендерного виховання. Гендерний аспект соціально-економічних практик

вимушених мігрантів. Інституціоналізація соціально-економічних практик вимушених мігрантів.

Теми практичних занять

Тема 1.,2 Гендер як соціальний феномен.

Розгляньте основні методологічні підходи в гендерних дослідженнях (фемінізм, соціокультурний, структурний). Гендерна перспектива при обранні методології в науковому дослідженні. Взаємозв'язок між методологією та етичними аспектами в гендерних дослідженнях. Переваги та недоліки різних методологічних підходів у вивченні гендерних питань.

Тема 3, 4. Гендерна асиметрія в сучасному українському суспільстві. Рівні гендерного аналізу. Гендеровані соціальні інститути

Поняття гендерна симетрія та гендерна асиметрія. Чинники, що формують гендерну асиметрію. Негативні наслідки гендерної асиметрії для економічної діяльності.

Рівні гендерного аналізу: індивідуальний, інтеракційний, структурний. Гендерні режими - правила гендерної поведінки і взаємодії в окремих інститутах та гендерний порядок, який регулює ці відносини в масштабах суспільства.

Тема 5 Методологія гендерного аналізу економічної діяльності.

Гендерні дослідження. Соціальний конструктивізм. Біологічний детермінізм. Комплексний гендерний підхід (гендерний мейнстримінг).

Тема 6, 7. Гендер і ринок праці. Гендерна сегрегація

Рекомендовані фільми для перегляду: Фільм про боротьбу жінок за трудові права, зокрема, у профспілках «Зроблено у Дагенхаймі» (2010), фільм про боротьбу жінок за умови праці та проти сексуальних домагань у США «Північна країна» (2005). Творчі завдання: як Ви ставитеся до списку заборонених професій в Україні? Опитування серед працівників різних сфер щодо гендерних аспектів ринку праці. Вивчити структуру організацій та розподіл гендерів на керівних посадах. Аналізувати різницю в оплаті праці. Аналіз ринку праці: аналіз ринку праці з огляду на гендерну сегрегацію. Спостереження за кар'єрними траєкторіями. Аналіз рекламних матеріалів. Розробка програми рівності. Гендерне освітнє відео: Створення відеоматеріалу: короткий відеоролик, який підсвічує проблему гендерної сегрегації у різних сферах суспільства та пропонує шляхи вирішення.

Тема 8. Управлінська діяльність: гендерні особливості.

Аналіз кадрової структури. Розробка гендерної стратегії рівності, розвитку лідерських якостей та створення гендерної дружби в команді. Опитування серед студентів щодо гендерної атмосфери в колективі. Гендерна політика в часи війни.

Тема 9. Домашнє господарство як об'єкт дослідження гендерної економіки.

Розподіл обов'язків в домашньому господарстві: опитування серед сімей з питань щодо розподілу обов'язків в домашньому господарстві. Оцінка вартості неоплачуваної праці: соціально-економічний аналіз вартості неоплачуваної праці в домашньому господарстві. Вплив домашньої праці на кар'єру: соціологічне дослідження, спрямоване на вивчення впливу

домашньої праці на кар'єрний розвиток. Гендерний аспект споживання: анкетування та фокус-групи серед студентів для вивчення гендерних аспектів у сфері споживання та його вплив на економіку домашнього господарства.

Тема 10, 11. Шляхи до гендерної рівності: світовий досвід. Гендерні відносини та гендерна нерівність в умовах воєнного стану

Аналіз програм та ініціатив: аналіз різноманітних світових програм та ініціатив, спрямованих на підтримку гендерної рівності. Кейси країн: дослідження їхні досвіду у досягненні гендерної рівності. Аналіз стану гендерної рівності у різних країнах світу.

Конкретні пропозиції та рекомендації для поліпшення гендерної рівності в Україні.

Гендерні диспропорції в Україні під час війни. Гендерна політика під час воєнних дій, зміна змісту гендерних ролей та гендерних стереотипів.

Тема 12. Гендерна культура та економіка. Соціально-економічні практики українців під час війни.

Аналіз рекламних кампаній. Дослідження ринку праці. Економічна активність жінок у підприємництві. Соціально-економічний вплив ролей в сім'ї. Вивчення впливу гендерної культури на споживчі вибори. Аналіз соціально-економічних практик українців під час війни.

Теми лабораторних робіт

Не передбачено

Самостійна робота

Опрацювання лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних(семінарських) занять

Самостійне вивчення тем та питань, які не викладаються на лекційних заняттях.

Виконання індивідуальних завдань, підготовка командних проектів.

Література та навчальні матеріали

Основна література:

1. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. К.: Основи, 2017. - 256 с. <https://ekmair.ukma.edu.ua/items/3403d092-6584-4358-b230-d68b3eaafbc1>
2. Гендерні медійні практики: Навчальний посібник із гендерної рівності та недискримінації для студентів вищих навчальних закладів / Колектив авторів. – Київ, 2014. – 206 с. <https://www.osce.org/files/f/documents/c/3/284966.pdf>
3. Гендер // Словник української мови : у 20 т. — К. : Наукова думка, 2010—2020.
4. Гендер для медій. Маєрчик М., Плахотнік О., Ярманова Г. (ред.) Гендер. К.: Критика, 2013. – 220 с.

Додаткова література:

1. Електронна бібліотека Української асоціації жіночої історії <http://www.womenhistory.org.ua/index.php/elektronni-resursi/16-elektronna-biblioteka>

2. Калагін, Ю., & Шанідзе, О. (2023). Гендерний аналіз соціальних практик українських біженців 2022 року. Науково-теоретичний альманах Грані, 26(3), 62-68. <https://doi.org/10.15421/172349>
2. Бірюкова М., Рущенко І., Ляшенко Н., Григор'єва С. Біженці і внутрішньо-переміщені особи російсько-української війни: соціальні характеристики й практики. Науково-теоретичний альманах Грані. 2022, 6, 143-156. <https://doi.org/10.15421/172282>
3. Біженці та внутрішньо переміщені особи України на шляхах війни: кроки незламності: монографія / (В.І. Подшивалкіна, Н. В. Коваліско та ін.) за ред. М. В. Бірюкової. 2023. 440 с.
4. Музей історії жіноцтва, жіночого і гендерного руху // <http://gender.at.ua>
5. Гендерний аналіз українського Гендер і географія в Україні : Монографія / Наталія Мезенцева, Ольга Кривець. – К. : Ніка-Центр, 2013. – 194 с. URL: <http://www.geokiyv.org/pdf/Gender&Geography.pdf> суспільства. – Київ: ПРООН, 1999.
6. Стрельник Е. А. Робочі місця, дружні та недружні до працівниць із сімейними обов'язками: за результатами соціологічного дослідження // Український соціум. — 2015. — № 4(55). — С. 75-84.
7. Марценюк Т. О. Роль чоловіків у боротьбі із гендерним насильством : (на прикладі США) [електронний ресурс] / Тамара Марценюк // Я: гендерний журнал. — 2016. — № 2. — С. 29-31
8. Марценюк Т. О. Чинники залучення батьків гомосексуальних дітей до ЛГБТ-руху в Україні / Марценюк Т. О., Колеснік В. С. // Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки. — 2016. — Т. 187. — С. 67-75.
9. Єфанова І. Гендерна нерівність на ринку праці України у сфері інформаційних технологій / І. Єфанова, Т. Марценюк // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. — 2017. — № 1 (8). — С. 10-16.
10. Марценюк Т. О. Чинники подолання «скляної стелі» в бізнесі в Україні / Марценюк Т. О., Адамська К. В. // Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки. — 2017. — Т. 196. — С. 52-65..
11. Стандарт рівності: посібник пресової практики з гендерної перспективи / Ю. Гончар, Т. Кузнєцова, О. Погорелов, С. Штурхецький; за ред. С.В. Штурхецького.— Рівне: О. Зень, 2015.— 200 с.
12. Гендерна абетка для українських медіа: посібник / Софія Котова-Олійник, Богдана Стельмах, Оксана Ярош.— Луцьк: Волинська мистецька агенція «Терен», 2013.— 50 с. 3
13. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. – К.: Інститут соціології НАНУ, 2007. – 143 с.
14. Гендерний паритет в умовах розвитку сучасного українського суспільства. – Київ, 2003. – С. 50-79.
15. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експертом аналітичних центрів / Т. Марценюк.— К., 2014.— 65 с.
16. Запобігання домашньому насильству і торгівлі жінками. – К.: Україна, 2001. – 256 с.

17. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI;
18. Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
19. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок // Наші людські права: Посібник з жіночих людських прав / Пер. з англ.. – К.: Карпати, 1996.
20. Лавриненко Н. Гендерний розподіл домашньої праці // Українське суспільство 1992 – 2008. Соціологічний моніторинг / За ред. д.е.н. В.Ворони, д.соц.н. М.Шульги. – К.: Інститут соціології НАН України, 2008. – С. 86 – 93.
21. Таран Л. Гендерні проблеми і засоби масової інформації // Гендер і культура / Упор. В.Агеева, О.Оксамитна. – К.: Факт, 2001. – С 151-160.

Система оцінювання

Критерії оцінювання успішності студента та розподіл балів	Шкала оцінювання		
	Сума балів	Національна оцінка	ECTS
Критерії оцінювання успішності студента та розподіл балів	90–100	Відмінно	A
100% підсумкової оцінки складаються з результатів оцінювання у вигляді заліку (40%) та поточного оцінювання (60%).	82–89	Добре	B
Залік: усне завдання (2 запитання з теорії) або онлайнтест. Поточне оцінювання: 2 онлайн тести (по 20%).	75–81	Добре	C
	64–74	Задовільно	D
	60–63	Задовільно	E
	35–59	Незадовільно (потрібне додаткове вивчення)	FX
	1–34	Незадовільно (потрібне повторне вивчення)	F

Норми академічної етики і політика курсу

Студент повинен дотримуватися «Кодексу етики академічних взаємовідносин та доброчесності НТУ «ХП»: виявляти дисциплінованість, вихованість, доброзичливість, чесність, відповідальність. Конфліктні ситуації повинні відкрито обговорюватися в навчальних групах з викладачем, а при неможливості вирішення конфлікту – доводитися до відома співробітників дирекції інституту.

Нормативно-правове забезпечення впровадження принципів академічної доброчесності НТУ «ХП» розміщено на сайті: <http://blogs.kpi.kharkov.ua/v2/nv/akademichna-dobrochesnist/>

Погодження

Силабус погоджено

Дата погодження, підпис

Завідувач кафедри
Володимир МОРОЗ

28.06.2024



Дата погодження, підпис

Гарант ОП

Надія ШАНІДЗЕ

27.08.2024



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ**

Навчально-методичні матеріали лекцій

з дисципліни «Гендерні відносини в економічній діяльності»

Харків 2024

Змістовний модуль № 1. Гендер та економічна діяльність.

Тема 1. Гендер як соціальний феномен.

- 1. Біологічна і соціальна стать.**
- 2. Історичний контекст розвитку гендерних студій та боротьби за гендерну рівність.**
- 3. Методологія гендерних досліджень**

1. Біологічна і соціальна стать.

Концепція гендеру стала загальноновизнаним досягненням неофеміністського руху, що розгорнувся в 60–70-х роках на Заході. Цей рух, врешті-решт, змінив уявлення про зміст демократії, змусив побачити багатобарвність соціального простору. Визнання різноманітності соціальних явищ і суперечностей дозволило розпочати новий дискурс про наявність і можливість співіснування різних форм суб'єктивності.

До дискусії про сутність чоловічого та жіночого долучилися представники всіх наук про людину – біологи, психологи, антропологи, етнографи, філософи, психологи, соціологи тощо.

У міру розвитку цих досліджень науковці почали будувати свій аналіз, керуючись порівняльними характеристиками чоловічого та жіночого. Поняття “гендер”, застосування якого передбачало перехід досліджень з біологічного рівня на соціальний та відмову від постулату про природне призначення статей, стало ключовим.

До 60-х років ХХ століття всі дослідження гуманітарних наук були андроцентричними і здійснювали їх з позицій чоловічого домінування в суспільстві. Фемінізм першої хвилі увів жінку та жіночу проблематику у предметне поле цих дисциплін. Неофеміністський рух 60–70-х років запропонував новий дискурс. Почався активний пошук моделі рівних можливостей чоловіків і жінок.

На початку 80-х років відбувається інтеграція жіночих досліджень у вищу освіту в ряді країн, а також триває процес створення так званих “гендерно збалансованих навчальних планів” за допомогою введення нового знання про жінок у традиційні соціальні та гуманітарні предмети.

Другий період розвитку жіночих досліджень був пов'язаний з переосмисленням не лише ролі жінок у житті суспільства, а й самого принципу традиційної, дисциплінарної організації знання.

Особливим спеціальним етапом розвитку жіночих досліджень став період середини 1980-х років. Він використовував принцип мультикультуралізму та був пов'язаним із продовженням реструктуризації навчальних програм у напрямку залучення досвіду меншин, більшої толерантності та сенситивності до мультикультуральних відмінностей людей.

Починаючи з цього періоду академічний фемінізм далі розвиває все більш і більш мультикультуральну перспективу, намагаючись враховувати досвід жінок усіх рас, етнічних груп, соціальних прошарків і сексуальних орієнтацій.

Показовим для жіночих досліджень цього етапу стало теоретичне досягнення свободи від расистського, етнічного або класового гноблення. Саме це пере-творюється на істинний пріоритет.

У цьому контексті виникає й стає доречним центральний термін “гендер”, що одночасно фіксує новий предмет дослідження

– варіативні стосунки статей у конкретному соціально-історичному ситуаційному контексті – і новий підхід дослідження, новий ракурс – намагання зняти ієрархічність гендерних відносин.

Процес формування мережі гендерних досліджень розпочався в 1980-х – 1990-х роках у країнах Західної Європи. Їх основними завданнями стає: забезпечити критичну перспективу дискусії з проблем жіноцтва, осмислити різнобарв'я феміністських підходів, а також важливість філософського осмислення категорії відмінності у сучасних феміністських дослідженнях.

За період 1990-х років поступово по європейських країнах відкриваються дослідницькі організації, в назвах яких є термін “гендер”. До своїх завдань такі асоціації долучають підтримку проектів у сфері гендерних досліджень, розвиток теорії етики, справедливості та демократії, розширення перспектив соціальної політики за допомогою дослідницьких програм, міжнародного співробітництва науковців, неурядових організацій, засобів масової комунікації, бізнесу та політиків. Проекти розробляються за такими напрямками: гендер та соціальна філософія; теорія етики, справедливості та репродуктивних прав; культурні конфлікти, колективні ідентичності й гендерні відносини; громадянство, мобільність, співробітництво; рівні можливості й освіта протягом усього життя; перспективи трансграничних форм демократії.

Загалом становлення гендерної теорії поступово прийшло до розмежування з жіночими дослідженнями. Такі розбіжності і їх обґрунтування були спричинені видозміною предмета дослідження.

З плином часу феміністська методологія есенціалізму пере-творилася на різні форми постмодернізму. Характер таких видозмін відбився на переході від логіки сутності (есенціалізм) до логіки різниці в гендерних дослідженнях. Єдина субстанційна категорія жінки в жіночих дослідженнях перестала існувати як домінанта.

Сучасні дослідники, як чоловіки, так і жінки, фахівці в галузі гендеру, заперечують нав'язування соціальних ролей, які начебто відповідають властивим лише жінкам або лише чоловікам рисам.

Концептуалізації гендеру сприяла й загальна методологічна атмосфера другої половини ХХ століття. Якщо класичне розуміння науки та наукової раціональності (засобів досягнення наукового результату – знання, істини) походило з переконання, що наукова неупереджена свідомість повинна й здатна адекватно охопити все поле знання (передусім – об'єктивні закони природи та суспільства, що діють динамічно або статистично), то некласичне розуміння наукової раціональності охопило, окрім аналізу предмета пізнання, ще й аналіз його засобів. У некласичному проекті наукового пізнання йдеться про реалізацію можливості певного спільного аналізу, з одного боку, об'єктивних процесів, а з іншого – зовнішнього щодо них ряду усвідомлених

дій і станів, тобто способу аналізу, який уможливило народження й існування подібних станів життя та свідомості, в яких можна описати людську історію. Отож об'єкт аналізу видається можливим пізнавати за допомогою взаємодії зі «станами життя та свідомості» суб'єкта пізнання, тобто в контексті історії.

Введення терміна «гендер» у науковий дискурс стало доволі вдалим прийомом, здатним переглянути споконвічно усталені уявлення про механізми відтворення статевої нерівності, про механізми реалізації влади, про статево-рольову структуру суспільства, головними рисами якого були патріархатність та гетеросексуальність. Розуміння гендеру в сучасних теоріях ґрунтується на концепції соціального конструювання, яка поширюється в феміністській літературі другої половини 80-х років ХХ століття в новому тлумаченні.

Розвиток теорії гендеру, який у 80-ті та 90-ті роки ХХ століття привів до ідеї множинності гендерів, мав філософською основою ідеї постструктуралізму та постмодернізму з їх зацікавленістю у всьому «неструктурному», маргінальному, методологічною переконаністю в тому, що цінним є «все, що існує» (Пол Фейєрабенд).

Підсумовуючи, слід зауважити, що розуміння гендеру в гендерних дослідженнях має певні відмінності від його тлумачення й застосування в феміністських і жіночих дослідженнях. Це:

- критика та відмова від есенціалізму в розумінні феномена статі;
- визнання та застосування для теоретичного аналізу гендеру положень, розроблених у межах соціо-конструктивістської парадигми;
- розширення предметного поля досліджень через залучення, поруч із жіночими, чоловічих досліджень, теорій сексуальності, квір-теорій;
- розширення використовуваних методологічних підходів, зокрема й тих, які відкидав ранній фемінізм другої хвилі (наприклад, використання методів аналітичної філософії).

Гендер (англ. gender — «стать», від лат. genus — «рід») — соціально-біологічна характеристика, через яку визначаються поняття «чоловік» і «жінка»[1], психосоціальні, соціокультурні ролі чоловіка і жінки як особистостей, на відміну від статі, яка позначає біологічні відмінності. На відміну від біологічної статі, гендер виступає набором соціально-рольових самоідентифікацій (самовизначень), які можуть співпадати із суто біологічними статево-рольовими стереотипами або суперечити їм. Гендерні відмінності формуються у процесі соціалізації — навчання ролі чоловіків і жінок, який відбувається від перших днів народження до статевозрілого віку, і меншою мірою — пізніше. На це впливають сімейне виховання, школа, взаємодія з іншими дітьми та ігрова активність. Розуміння відмінностей між статями формується починаючи приблизно з двохрічного віку. При співпадінні біологічних статево-рольових стереотипів із гендером статево-рольова поведінка може бути схарактеризована як нормативна; За відсутності такого співпадіння є підстави вести мову про гендерні інверсії.

До 1960-х рр. психічні або поведінкові властивості, котрі ймовірно відрізняють чоловіків від жінок, називали статевими властивостями або відмінностями. У сучасному розумінні термін гендер був уведений у науковий обіг американським психоаналітиком Робертом Столлером (Robert Stoller) наприкінці 60-х років ХХ ст. — він запропонував використовувати для позначення соціальних і культурних аспектів статі поняття гендер (англійською gender — рід), яке до того використовувалося тільки для позначення граматичного роду і тому не викликало жодних конотацій з біологією.

Відмінність понять «гендер» та «стать»

Однією із найпоширеніших помилок в розумінні поняття «гендер» стосується використання його взаємозамінно із поняттям «стать».

Оскільки соціальна стать не обов'язково збігається з біологічною статтю індивіда, з його або її статтю виховання або з його / її паспортною статтю, тому у наукових дослідженнях використовується розуміння гендера у широкому сенсі.

У психології та сексології під поняттям «гендер» розуміється сукупність стандартів і сценаріїв поведінки, котрі суспільство визначає як «жіночі» і «чоловічі», котрі виражаються у двох головних категоріях — маскуліність і феміність. Вони, у свою чергу, оприявнюються у стилі одягу, способах ходіння та говоріння, у манерах, захопленнях та інших способах поводження.

Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) використовує термін гендер для визначення «соціально обумовлених ролей, моделей поведінки, діяльності, а також атрибутів, які дане товариство вважає необхідними для чоловіків і жінок».

Оскільки саме соціальна ідеологія відповідає за визначення типово чоловічих або типово жіночих ролей та моделей поведінки, певні соціальні суб'єкти, що домінують в сфері ідеологічного виробництва можуть за допомогою ідеології придушувати природні (біологічні) самоідентифікації чоловіків та жінок або ж заохочувати їх в той чи інший спосіб.

Позиція щодо заохочення гендерної рівності шляхом придушення природних біологічних відмінностей між чоловіками і жінками є притаманною фемінізму як ідеології егалітарної спрямованості.

Відмінності між жінками та чоловіками на біологічному рівні морфологічні відмінності у будові статевих органів та здатності до відтворення;

фізіологічні — у жінок існують менструація, вони здатні народжувати дітей і виробляти молоко з молочних залоз;

різниця у метаболізмі чоловічої та жіночої печінки;

відмінності простежуються у різниці в обміні речовин у деяких частинах мозку чоловіків і жінок, що зумовлює деякі відмінності у способах когнітивної та емоційної обробки інформації, а також відмінності у частоті і наслідках ряду психічних розладів.

Проте, на ці біологічні відмінності накладаються соціальні чинники, і залежно від того, якою мірою тлумачиться роль біологічних та соціальних чинників у розділенні гендера, сформульовано два основних підходи.

Підходи до розуміння гендера

статеворольовий підхід зводить гендер до одного з його соціально-психологічних проявів — гендерних стереотипів (схем сприйняття), при цьому таке тлумачення відповідає початковому розумінню гендера як соціальної надбудови над біологічною статтю;

соціально-конструктивістський підхід розглядає відносини між чоловіком та жінкою перш за все як соціокультурно сконструйовані, акцент при цьому робиться на владних відносинах між чоловіком та жінкою, у той час як біологічні відмінності вважаються другорядними.

На думку прибічників соціально-конструктивістського підходу, гендерні відносини побудовані на домінуванні і підпорядкуванні, паритеті і нерівності, внутрішньогруповому фаворитизмі та міжгруповій дискримінації. Вони створюють нерівність соціальних можливостей чоловіків та жінок, владну асиметрію, яка підкреслюється різницею у гендерно-специфічних моделях спілкування. Визнання «об'єктивності» гендерних відмінностей чоловіків та жінок маскує дискримінацію.

Дійсно, біологічні підходи, і меншою мірою — етноцентричні та теологічні гендерні моделі досить часто використовуються для виправдання соціальних забобів і несправедливостей. Гендерні відмінності ніколи не повинні використовуватися для виправдання гендерної нерівності, проте заперечувати, що ці відмінності існують або що вони не можуть вивчатися, може мати негативні наслідки для суспільства.

Гендерні трансфігурації

В багатьох сучасних суспільствах зазнає поширення явище і процес гендерної трансфігурації. Він виступає своєрідним прологом для поширення гендерних інверсій (андрогінії, гомосексуалізму, транссексуалізму і т.п.)

Тема 2. Гендерні ролі та гендерні стереотипи в економічній діяльності

- 1. Гендерне розмаїття в сучасному світі.**
- 2. Поняття гендерної ролі, гендерні ролі в економічних відносинах.**
- 3. Гендерні стереотипи щодо економічної діяльності**

1. Гендерне розмаїття в сучасному світі.

Якщо коротко, то так гендерна різноманітність передумова, що стать єдина спектр має нескінченну кількість еквівалентних варіацій, включаючи чоловічі та жіночі. Це *включно* позначення; це означає, що кожен є частиною концепції гендерної різноманітності.

Але різноманітність також вимагає визнання того, що деякі групи привілеї і що інші групи страждають від цього. З гендерною різноманітністю привілеї виникли через те, що культурний погляд на стать не відповідає дійсності. Загалом, культурний погляд, наприклад під впливом

релігії, передбачає лише дві статі: чоловіка та жінки. Згідно з переважаючим культурним поглядом, люди, які народилися з тілом, яке не відповідає культурному погляду на чоловіків і жінок¹, часто вважаються нижчими. Суспільство намагається лікувати цих людей з медичними, психологічними та соціальними проблемами втручання адаптуватися до переважаючого культурного бачення. Примусова відповідність панівним культурним поглядам призводить до серйозних порушень прав людини, які рідко розслідуються або переслідуються.

Статеве розмаїття — це всеосяжне поняття, яке описує різноманітність і мінливість внутрішніх і зовнішніх статевих ознак у людського виду. Він виходить за рамки традиційного подвійного поділу на чоловіка та жінку та охоплює спектр варіацій; тобто існують нескінченні еквівалентні варіації,

Термін «гендерна різноманітність» означає, що є люди, які не вписуються в загальноприйняті категорії «чоловіки» чи «жінки». Ці люди можуть бути інтерсексуальними, тобто їхні фізичні характеристики не відповідають типовим визначенням чоловіка чи жінки. У інтерсекс людей можуть бути різні статі хромосоми, рівень гормонів, внутрішні та зовнішні статеві органи або їх комбінація.

Концепція гендерної різноманітності є інклюзивною, оскільки вона сприяє визнанню та прийняттю всіх форм гендерних відмінностей. Це дає людям простір розпізнавати та відзначати свою унікальну біологічну та фізичну реальність, не примушуючи їх до суворой бінарної категорії.

Дихотомія чоловік-жінка, з іншого боку, є обмеженою та винятковою системою, яка поділяє людський вид лише на дві статі на основі певних біологічних характеристик. Ця система не враховує природне біологічне різноманіття і тому може бути шкідливою для людей, які не відповідають цій суворій класифікації, наприклад, інтерсексуальних людей. Це дихотомія може призвести до стигматизації, маргіналізації та медичних втручань для адаптації тіл інтерсексуальних людей до бінарних норм.

Крім того, дихотомія чоловік-жінка чинить тиск на інтерсексуальних осіб, щоб вони відповідали соціальним і культурним очікуванням щодо статі та гендерної ідентичності, що може призвести до психологічного стресу та відсутності визнання та прийняття. Визнаючи та цінуючи гендерне розмаїття, ми можемо побудувати більш інклюзивне та розуміюче суспільство, у якому права та гідність усіх людей, незалежно від гендерних характеристик, поважаються та захищаються.

2 Гендерні ролі та гендерна рівність.

Соціальні статуси є складовими соціальної структури будь-якого суспільства. Це позиції, з яких відбувається взаємодія з іншими. Соціальні ролі визначаються як сукупність очікувань щодо поведінки індивіда, котрий займає певну позицію в процесі взаємодії. Гендерні ролі зумовлені диференціацією всіх членів суспільства на дві категорії – чоловіків і жінок – та передбачають очікувану від них ціннісно й нормативно визначену поведінку. Від народження кожна людина одержує приписаний статус

відповідно до статі, тобто статус дівчинки/жінки та хлопчика/чоловіка з відповідними очікуваннями щодо їхньої поведінки. Проте гендерні соціальні ролі не слід розуміти як поділ усіх соціальних статусів, а відповідно, й ролей, на такі, що їх можуть виконувати лише чоловіки або жінки. Біологічно зумовленими, а отже, унеможливленими до виконання представником протилежної статі є лише кілька ролей: вагітної жінки, матері, годувальниці груддю, дочки, дружини, бабусі тощо – для жінок та генетичного батька, чоловіка, сина тощо – для чоловіків. Усі інші соціальні ролі, які мають гендерне маркування, тобто очікування щодо виконання представниками однієї з двох статей, зумовлені соціально-культурними, а не біологічними чинниками. Іншими словами, доглядати й навчати дітей, прати, прибирати, куховарити, вишивати, ткати, виконувати секретарську роботу, забивати цвяхи, ремонтувати, видобувати вугілля, пілотувати літаки, здійснювати наукові відкриття, керувати, підіймати штангу може будь-хто, незалежно від біологічної статі.

Однак історично від чоловіків та жінок очікували виконання більшою чи меншою мірою різних соціальних ролей в усіх суспільствах відповідно до тих ціннісно-нормативних уявлень, які формувалися й відтворювалися в процесі соціально-історичного розвитку.

Культура кожного суспільства, як і уява соціалізованого в ній індивіда, містить узагальнені уявлення про те, якими є чоловіки й жінки та чим вони повинні займатися. Такі узагальнені усталені уявлення стосовно спільнот чоловіків і жінок загалом називають *гендерними стереотипами*.

Гендерні стереотипи, як узагальнені уявлення про чоловіків і жінок, виявляються насамперед як *гендерно-рольові стереотипи*, що стосуються прийнятності різноманітних ролей і видів діяльності для чоловіків і жінок, а також як *стереотипи гендерних рис*, тобто психологічних та поведінкових характеристик, притаманних чоловікам і жінкам.

Гендерний розподіл праці, тобто соціальних ролей, слід розуміти не просто як диференціацію тих чи тих соціальних функцій між чоловіками й жінками, а їх ієрархічне впорядкування, тобто стратифікацію різних видів діяльності та категорій людей, які їх виконують.

Здебільшого гендерні стереотипи є суттєвим перебільшенням відмінностей між чоловіками та жінками, в чому неодноразово переконувалися дослідники, опитуючи респондентів щодо оцінки притаманних особисто їм різноманітних психологічних характеристик та поширеності цих якостей серед жінок і чоловіків загалом.

У західній соціальній думці середини ХХ ст. в роботах видатного американського соціолога, представника структурно-функціонального аналізу Т.Парсонса та його колег обґрунтовується диференціація статевих ролей (на той час поняття гендеру ще не вживали в науці), зважаючи на потреби самого суспільства в успішному функціонуванні й стабільному відтворенні. Цей підхід кілька десятиліть поспіль панував у західній суспільній думці й дістав назву статево-рольового.

Саме антропологічні дослідження першої половини ХХ ст. поставили під сумнів біологічну детермінованість розподілу гендерних ролей.

дослідники довели, що немає загально- прийнятих понять фемінності та маскулінності, по суті, єдиної біологічно зумовленої моделі гендерного розподілу соціальних ролей.

Гендерні стереотипи діють як когнітивні гендерні схеми, які управляють процесами опрацювання надаваної інформації таким чином, що людина сприймає, запам'ятовує й інтерпретує її відповідно до сформованих у неї уявлень про маскулінне та фемінне.

Сучасні дослідження гендерних ролей і стереотипів переважно ґрунтуються на ідеях соціально-конструктивістської парадигми, в межах якої гендер, зокрема, розглядається як соціально сконструйовані відносини за ознакою статі, насамперед відносини нерівності. Соціально-конструктивістський підхід до аналізу гендерно-рольових стереотипів оснований на переконанні, що в соціальному розумінні жінки та чоловіки створюються самим суспільством, а не народжуються, не існує “жіночого” та “чоловічого” як природного та незмінного, гендерні ролі формуються внаслідок тривалої, постійно відтворюваної взаємодії між людьми ремонтувати, видобувати вугілля, пілотувати літаки, здійснювати наукові відкриття, керувати, підіймати штангу може будь-хто, незалежно від біологічної статі.

Гендерна рівність означає, що люди будь-якої статі можуть вільно обирати будь-яку кар'єру, спосіб життя і користуватися своїми здібностями без будь-якої дискримінації. Їхні права, можливості і доступ до суспільства не залежать від статі. Гендерна рівність не обов'язково означає, що до всіх ставляться однаково. Різні потреби й прагнення людей цінуються однаково. Через це гендерну рівність часто пов'язують одночасно з егалітаризмом – прагненням до абсолютної рівності всіх членів суспільства.

Які переваги гендерної рівності?

Досягнення гендерної рівності матимуть значний позитивний вплив на світ. Ось лише деякі з переваг:

Розвиток бізнесу

Дослідження показують, що гендерна різноманітність покращує організацію інновацій та продуктивності. Коли жінкам надають доступ до рівної освіти (і, як наслідок, рівні можливості працевлаштування) – бізнес, який вони засновують, процвітає.

Розвиток економіки

Коли жінки можуть брати участь в економіці нарівні з чоловіками, економічна ситуація покращується. Значну роль у цьому відіграє усунення гендерного розриву в оплаті праці. Дослідження показують, що якби країни ОЕСР (Організація економічного співробітництва і розвитку) зрівнялися зі Швецією за рівнем зайнятості жінок, ВВП збільшився б на 6 трильйонів доларів.

Покращення здоров'я

Через такі перешкоди, як нерівний дохід і відсутність освіти, доступ до якісного медичного обслуговування для жінок часто є важко доступним. У дослідженнях йдеться, що якщо гендерну рівність буде реалізовано у сфері охорони здоров'я – жінки отримають більш якісний догляд, що призведе до

поліпшення загального стану здоров'я суспільства. Відповідно, жінки з рівним доступом до освіти й рівним доходом зможуть краще піклуватися про своїх дітей.

Позитивні зміни в родині

На чоловіків негативно впливає гендерна нерівність. Особливо це помітно, коли йдеться про оплачувану відпустку за сімейними обставинами. Оскільки жінки вважаються основними особами, що доглядають за дітьми, чоловіки часто не можуть отримати відпустку. Це також стосується і ситуацій, коли йдеться про догляд за членами родини похилого віку. Якби і чоловіки, і жінки могли брати відпустку для сім'ї без дискримінації за ознакою статі, це зміцнило б сім'ї.

Залучення жінок до політики

Більшість політичних систем, як і раніше, орієнтовані на чоловіків. Якби гендерну рівність було реалізовано, світ побачив би набагато більше жінок, залучених до політичного процесу. Це включає політичне лідерство.

Що таке гендерна дискримінація?

Гендерна дискримінація описує ситуацію, в якій до людей звертаються по-різному просто тому, що вони чоловіки або жінки, а не на основі їхніх індивідуальних навичок або здібностей.

Питання дотримання гендерної рівності особливо актуальне в контексті децентралізації. В ході реформи громади отримали більш широкі повноваження і вже самі визначають напрямки свого економічного та соціального розвитку, надають послуги, вивчають та реагують на потреби мешканців – жінок та чоловіків різних соціальних груп.

Розуміння гендерних відмінностей і нерівності є частиною аналізу місцевого економічного розвитку. Під час проведення такого аналізу «жінок» і «чоловіків» розглядають не як одне ціле, а намагаються зрозуміти соціальні зміни: яка ситуація з молодими чоловіками, старшими жінками, молодими дівчатами з фізичними вадами, старшими чоловіками, які належать до національної меншини, тощо. Розуміння цих аспектів допомагає побудувати чіткішу та точнішу картину економічних змінних і перспектив.

Місцеві органи влади можуть використовувати інструменти гендерного аналізу, такі як: аналіз доступності послуг для жінок та чоловіків, гендерно-чутливе стратегічне планування, гендерне бюджетування, які потребують використання даних розмежованих за ознакою статі. Це дає можливість враховувати відмінність у потребах жінок та чоловіків та краще їх задовольняти за допомогою реалізації місцевих програм.

Крім того, питання дотримання принципу гендерної рівності – це мета сама собою, зважаючи на міжнародні зобов'язання щодо забезпечення прав жінок і дівчат. Громада має бути зацікавлена в тому, щоб чоловіки та жінки були рівними партнерами в будь-яких ініціативах з економічного розвитку.

3. Гендерні стереотипи щодо економічної діяльності

Якими б не були людські суспільства, – примітивними чи розвинутими, осілими чи кочовими, класовими чи докласовими, войовничими чи

миролюбними, багатими чи бідними, – усіх їх об'єднує незаперечний факт наявності в соціальній структурі двох найбільших категорій людей – чоловіків і жінок, а також те, що в культурі суспільства є сукупність ідей, ставлень, норм, моделей поведінки, традицій, які передаються від покоління до покоління, ціннісних уявлень про те, якими повинні бути чоловіки та жінки, які соціальні статуси посідати, які соціальні ролі відігравати. Соціальні статуси є складовими соціальної структури будьякого суспільства. Це позиції, з яких відбувається взаємодія з іншими. Соціальні ролі визначаються як сукупність очікувань щодо поведінки індивіда, котрий займає певну позицію в процесі взаємодії. Гендерні ролі зумовлені диференціацією всіх членів суспільства на дві категорії – чоловіків і жінок – та передбачають очікувану від них ціннісно й нормативно визначену поведінку. Від народження кожна людина одержує приписаний статус відповідно до статі, тобто статус дівчинки/жінки та хлопчика/чоловіка з відповідними очікуваннями щодо їхньої поведінки. Проте гендерні соціальні ролі не слід розуміти як поділ усіх соціальних статусів, а відповідно, й ролей, на такі, що їх можуть виконувати лише чоловіки або жінки. Біологічно зумовленими, а отже, унеможливленими до виконання представником протилежної статі є лише кілька ролей: вагітної жінки, матері, годувальниці груддю, дочки, дружини, бабусі тощо – для жінок та генетичного батька, чоловіка, сина тощо – для чоловіків. Усі інші соціальні ролі, які мають гендерне маркування, тобто очікування щодо виконання представниками однієї з двох статей, зумовлені соціально-культурними, а не біологічними чинниками. Іншими словами, доглядати й навчати дітей, прати, прибирати, куварити, вишивати, ткати, виконувати секретарську роботу, забивати цвяхи, View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk brought to you by CORE provided by National University of Kyiv-Mohyla Academy Гендерні ролі та стереотипи ремонтувати, видобувати вугілля, пілотувати літаки, здійснювати наукові відкриття, керувати, підіймати штангу може будь-хто, незалежно від біологічної статі. Однак історично від чоловіків та жінок очікували виконання більшою чи меншою мірою різних соціальних ролей в усіх суспільствах відповідно до тих ціннісно-нормативних уявлень, які формувалися й відтворювалися в процесі соціально-історичного розвитку. Завжди існував якийсь розподіл праці між статями, специфічні для чоловіків і жінок види діяльності та соціальні функції, що виходили далеко за межі суто біологічних відмінностей між ними. Виконувані чоловіками й жінками соціальні ролі, безумовно, змінювалися, і в цьому легко переконатися, порівнявши їхні заняття у мисливсько-збиральницькому, аграрному та індустріальному суспільствах. Проте основна суть гендерного розподілу праці, який прийнято називати традиційним для патріархального суспільства, більшою чи меншою мірою зберігалася завжди. Досі продовжують відтворюватися ціннісно-нормативні очікування до жінок щодо виконання ними соціальних ролей матері-виховательки, домогосподарки, доглядальниці, за новітньої доби припустимою стала й робота поза домом, бажано сумісна з внутрішньосімейними ролями, а від чоловіків – щодо виконання соціальних ролей батька-годувальника, захисника, здобувача

засобів для існування, працівника поза домом, лідера й керівника. За такими стереотипними, міцно укоріненими уявленнями чоловіків прийнято оцінювати за трудовими, професійними успіхами, а жінок – насамперед за наявністю сім'ї та дітей. Певні види хобі та занять у вільний час також набули чіткого гендерного забарвлення, як-от, наприклад, мисливство, рибальство, гра в шахи чи доміно – для чоловіків або вишивання, плетіння, квітникарство – для жінок. Культура кожного суспільства, як і уява соціалізованого в ній індивіда, містить узагальнені уявлення про те, якими є чоловіки й жінки та чим вони повинні займатися. Такі узагальнені усталені уявлення стосовно спільнот чоловіків і жінок загалом називають гендерними стереотипами. Зазвичай вони можуть бути далекими від реальності, неточними, стійкими відносно нової інформації та вельми віддаленими від реальних рис і поведінки конкретного індивіда. Це уявлення, що містять також приписи й заборони стосовно того, що чоловікам та жінкам належить відчувати, проявляти та робити. Дослідники відзначають як два безперечних факти існування сильних гендерних стереотипів та їх прийняття членами тієї групи, щодо якої вони діють. Сила цих стереотипів виявляється значно більшою, аніж расових. Гендерні стереотипи, як узагальнені уявлення про чоловіків і жінок, виявляються насамперед як гендерно-рольові стереотипи, що стосуються прийнятності різноманітних ролей і видів діяльності для чоловіків і жінок, а також як стереотипи гендерних рис, тобто психологічних та поведінкових характеристик, притаманних чоловікам і жінкам. Ці два компоненти гендерних стереотипів тісно пов'язані між собою. Переважна прийнятність якої-небудь соціальної ролі для людини певної статі обґрунтовується мірою наявності в неї певних рис і характеристик. Зокрема, індивіди зазвичай вважають соціально-професійну роль льотчика прийнятнішою для чоловіків, оскільки ті витривалі, неемоційні, здатні зосередитися, краще обізнані з тонкощами техніки, а роль соціальної працівниці – для жінок, яким більшою мірою притаманні такі риси, як чуйність, співчуття, вміння налагоджувати стосунки з оточенням. Отже, уявлення про психологічні та поведінкові відмінності статей є основою формування й відтворення гендерно-рольових стереотипів. Тож нерідко доводиться чути, що жінки занадто емоційні й не здатні мислити раціонально, щоб бути лідерами та керівниками, а чоловіки – позбавлені чуттєвості й терпіння, щоб доглядати маленьких дітей. Характерною ознакою таких стереотипних уявлень є неврахування наявних у конкретної особи психологічних і поведінкових рис. Судження будується на тому, що ця людина є чоловіком/жінкою, яким притаманні такі-то риси, які є прийнятними/неприйнятними для тієї чи тієї діяльності. З іншого боку, дослідники стверджують, що самі гендернорисові стереотипи виникають на ґрунті різних статусів і ролей, що їх чоловіки й жінки набувають і відіграють у суспільстві. Розподіл статей за різними соціальними ролями, що має Гендерні ролі та стереотипи тривалу історію й еволюцію, дістає ціннісно-нормативне обґрунтування, зокрема й у вигляді гендерних стереотипів. Усталені стереотипи набувають якості норм для чоловіків і жінок, стають моделями для гендерно-рольової соціалізації дітей. Навряд чи доцільно

говорити про єдину гендерну (статеву) чоловічу чи жіночу роль як таку. Більшість соціальних ролей у суспільстві містить гендерний складник у вигляді стереотипних уявлень та очікувань щодо статі виконавця певної ролі, яку, по суті, за набором вербальних і невербальних операцій може виконувати людина будь-якої статі. Немає й не може бути однієї раз і назавжди визначеної ролі, характерної для окремої статі, тобто “маскулінної” чи “фемінної”. Існують лише очікування, які склалися історично і що мають почасти біологічне, але значною мірою соціально-культурне, підґрунтя щодо відповідності між соціальною роллю та статтю людини. Тому, коли ми говоримо про гендерні ролі, то маємо на увазі не одну, а численні соціальні ролі, поведінку в межах сім’ї та в громадському житті, властиві переважно або тільки людині чоловічої чи жіночої біологічної статі. Навіть якщо соціальна роль вважається однаково прийнятною для людини будь-якої статі, у ній завжди міститься гендерна варіація щодо припустимих відмінностей виконання цієї ролі чоловіком чи жінкою. Такий підхід дає змогу порушити питання про причини й наслідки наявного розподілу соціальних ролей між чоловіками та жінками, про гендерні ролі, сформовані не лише за принципом взаємодоповнюваності, а й унаслідок владних відносин і домінування в суспільстві. Як зауважив відомий фахівець у галузі гендерних досліджень Роберт Коннел, стосовно статевих ролей засадна біологічна дихотомія переконала багатьох теоретиків у тому, що владних стосунків тут немає взагалі. “Чоловіча” та “жіноча” ролі мовчазно визначені рівними, хоча й різними за змістом, але взаємозалежними та взаємодоповнюваними. Проте ми не говоримо про “расові” чи “класові ролі”, оскільки прояв влади в цих сферах соціального життя є набагато очевиднішим. У разі статевої/гендерної ролі владні відносини легко вдається маскувати за біологічними відмінностями.

Тема 3. Гендерна асиметрія в сучасному українському суспільстві

1.Поняття гендерна симетрія та гендерна асиметрія.

2.Чинники, що формують гендерну асиметрію.

3.Негативні наслідки гендерної асиметрії для економічної діяльності.

1.Поняття гендерна симетрія та гендерна асиметрія.

За визначенням науковців, "гендерна асиметрія – це об’єктивна закономірність, яка проявляється у диспропорції питомої ваги чоловіків та жінок в конкретних сферах їхньої життєдіяльності (політиці, економіці, освіті і тощо) і відображає пряму або приховану нерівність чоловіків і жінок за статевою ознакою" . У цьому визначенні ми не погоджуємося з тим, що зазначене явище є "об’єктивною закономірністю", це є, на нашу думку, лише об’єктивною характеристикою, яку можна зафіксувати за допомогою статистичних показників. Автори "Словника гендерних термінів" гендерну асиметрію трактують як непропорційну представленість (репрезентацію) соціальних і культурних ролей чоловіків та жінок, (а також уявлень про них) у різних сферах життя.

Специфіка гендерних проблем України в загальних рисах відображає невідповідності у становищі жінок і чоловіків, що властиві розвиненим країнам світу. Так, відсутні помітні гендерні дисбаланси у доступності для населення базових суспільних послуг, можливостях здобуття освіти та реалізації економічної активності. Водночас жінки мають у середньому нижчі доходи, ніж чоловіки, та виконують більшу частину неоплачуваної роботи з виконання сімейних обов'язків у домогосподарствах. Разом з тим вплив гендерних стереотипів обумовлює поширення таких явищ, як професійна сегрегація зайнятості за ознакою статі, невміння розпізнавати прояви гендерно зумовленої дискримінації, низька обізнаність населення щодо форм домашнього насильства та відсутність звичної практики звернення про допомогу. Окремої уваги потребує проблема непропорційного представлення жінок у сфері прийняття рішень, на керівних посадах в установах, організаціях та підприємствах. Низька досліджень вказує, що лідерство жінок в економічному житті є важливим фактором сталого розвитку та зростання на рівні країни, громади чи окремої фірми

Проблема гендерної асиметрії як меншою мірою ідеологічно навантаженого синоніма «ген-дерної нерівності» останнім часом присутня у великій кількості як зарубіжних, так і вітчизняних досліджень. С. Волбі здійснила одну із вдалих спроб теоретичного аналізу публічних і приватних форм патріархату, який створює і відтворює гендерні нерівності, Н. Чодоров розглядає асиметричне батьківство як причину формування стереотипізованих та гендерованих стратегій поведінки чоловіків і жінок, С. Бем для характеристики гендерної нерівності послуговується концептуальною оптикою «гендерних лінз», що виступають способом інтерпретації і формування соціальної реальності.

Поняття «гендерна асиметрія» як непропорційна репрезентативність соціальних і культурних ролей обох статей є дещо пом'якшеним варіантом більш політизованого та ідеологічно навантаженого поняття «гендерної нерівності». Визначаючи передумови формування гендерної асиметрії, варто зазначити як фактори, закладені структурними обмеженнями, так і фактори, зумовлені агентністю індивідів. Для кращого розуміння сутності структурних обмежень, сформованих і закріплених такими інституціями, як політика, сім'я, культура, освіта, скористаємося ідеями, сформульованими відомою американською дослідницею Sylvia Walby в праці «Theorizing Patriarchy» («Теоретизуючи патріархат»). Авторка визначає патріархат як «систему соціальних структур і практик, за допомогою яких чоловіки домінують, пригноблюють і експлуатують жінок». Концептуалізуючи патріархат на різних рівнях абстрагування, Sylvia Walby рухається від узагальнюючого визначення патріархату як системи соціальних відносин до патріархату як форми організації і функціонування шести базових соціальних структур: спосіб виробництва, оплачувана праця, держава, чоловіче насильство, сексуальність, культурні інституції. Їхні структури можуть аналізуватися автономно, але з метою уникнення есенціалізму і редукціонізму доцільніше розглядати їх у всій сукупності взаємозв'язків і детермінант. На основі повного і всебічного аналізу прояву патріархальних тенденцій у межах

вищезазначених базових соці-альних структур авторка виділяє дві форми патріархату: приватну і публічну. Приватна форма патріархату, за умов виключення жінок із публічної сфери, була домінуючою до кінця XIX ст. З появою фемініст-ських суфражистських рухів та їх успішними здобутками на ниві рівності виборчих прав, прав на освіту, на зайнятість патріархат еволюціонував. «Фемінізм першої хвилі – це набагато важливіша історична подія, ніж прийнято вважати. Цей великий феміністичний поштовх змінив хід історії. Однак він не призвів до знищення всіх форм нерівності між чоловіками і жінками, як того прагнув. У певному сенсі ранні феміністки добилися своєї мети, і це було значним успіхом. Однак у відповідь патріархат теж змінився. Прихід жінок у сферу оплачуваної праці, збільшення числа розлучень і неповних сімей на чолі з матір'ю, посилення сексуальної свободи жінок сприяли поступовій трансформації від приватного патріархату до публічного. Висновки, яких доходить авторка праці, не є надто оптимістичними: відбулися зміни як у ступені, так і у формі патріархату і ці зміни аналітично відрізняються одна від одної. Зміни в ступені включають в себе такі аспекти гендерних відносин, як незначні скорочення розриву в оплаті праці чоловіків і жінок та ліквідація цього розриву в освітньому рівні молодих чоловіків і жінок, що помилково сприймається деякими дослідниками як ліквідація патріархату. Натомість зміни у формі призвели до певного послаблення приватного патріархату з одночасним посиленням публічного патріархату. Домогосподарство, залишаючись патріархальним, перестало бути основним місцем прояву патріархальних тенденцій. В умовах приватної форми патріархату відбувається індивідуальна експропріація результатів жіночої праці чоловіками на рівні домогосподарства, одночасно в умовах публічної форми патріархату відбувається колективне привласнення результатів жіночої праці чоловіками через наявні системи оплати і моделі зайнятості на рівні суспільства. Важливою передумовою формування структурних обмежень, що призводять до гендерної асиметрії, є гендерно-детерміноване домінування як вид символічного насильства. У праці «Мова, гендер і символічне насильство» П'єр Бурдьє для роз'яснення логіки чоловічого домінування використовує поєднання різноманітних джерел: від етнографічних матеріалів до текстів Канта і Сартра. Символічне насильство, «яке вчиняють за згодою самого соціального агента», насильство, що не ідентифікується, не визнається і не сприймається як таке через ментально-когнітивні характеристики агентів та особливості формування їх габітусів, Бурдьє виводить із фундаментальних структур чоловічого бачення світу. «Чоловічий порядок так глибоко вкорінений, що не потребує виправдання: він встановлює себе як самоочевидний, універсальний (чоловік, vir, є істотою партикулярною, яка відчуває себе універсальною, монополізуючи людину, homo). Цей порядок сприймають як даність завдяки майже ідеальному безпосередньому узгодженню між соціальними структурами, вираженими в соціальній організації простору і часу і в статевому розподілі праці, та когнітивними структурами, вписаними в тіло і розум». У контексті дослідження ролі символічного насильства в процесі формування гендерної асиметрії досить продуктивною видається теорія «гендерних лінз» («lenses of

gender»), запропонована відомою дослідницею гендерної проблематики С. Бем, чії революційні та інноваційні погляди, озвучені в 1990-х рр., не втрачають своєї актуальності і донині. Гендерні лінзи виступають уособленням дії символічної влади і символічного насильства, що детермінують і закріплюють гендерну асиметрію. Гендерні лінзи виступають своєрідною оптикою, крізь призму якої відбувається формування особистості як соціально сконструйованого продукту взаємодії культурних норм і приписів, соціальних інституцій, стереотипів та експектацій. Лінзи гендеру (андроцентризму, гендерної поляризації, біологічного есенціалізму) одночасно і задають ракурс сприйняття та осмислення соціальної реальності, і формують її. Лінза андроцентризму проявляється в домінуванні чоловічого дискурсу у всіх сферах соціуму. Те, що чоловіки досконаліші від жінок, – не просто загальне положення, що історично склалося, а й віроломно-абсурдне обґрунтування для подібного положення. Чоловічий досвід сприймається як нейтральний, стандартизований і нормативний, а жіночий – відповідно, як відхилення від норми. До чоловіка ставляться як до універсальної «людини», до жінки – як до «іншої». Лінза гендерної поляризації не тільки сприяє посиленню історично вкорінених уявлень про фундаментальні відмінності між жінками й чоловіками, а й використовує ці уявлення стосовно відмінностей як нормоутворюючий чинник соціального життя. Ці відмінності впроваджуються в суспільне життя занадто експансивно: будь-який аспект культури чи досвіду трактується крізь призму гендерної поляризації. Лінза біологічного есенціалізму логічно обґрунтовує і легітимізує дію попередніх лінз, трактуючи їх як природні і незворотні наслідки дії спадкових біологічних відмінностей. Таким чином, біологічний есенціалізм виступає як фундамент формування патріархального суспільства з його розподілом на приватну та публічну сфери, інструментальну та експресивну ролі, маскулітні та фемінітні стереотипи. Як бачимо, явище гендерної асиметрії є результатом взаємодії низки факторів: біологічних, соціально-економічних, соціально-політичних, культурно-соціальних.

2. Чинники, що формують гендерну асиметрію.

Теорія людського капіталу лауреата Нобелівської премії Г. Беккера (1992) не випадково фігурує як найважливіша в контексті теоретизування щодо професійної сегрегації за статевою ознакою та й гендерної асиметрії на ринку праці загалом і не тільки, адже за визнанням самого вченого його теорія допомагає зрозуміти багато закономірностей на ринку праці та в економіці, а поняття людського капіталу залишається дієвим науковим інструментом при вивченні різноманітних соціальних і економічних проблем. Людський капітал – це той запас знань, навиків, кваліфікацій, мотивацій, яким володіє кожний, особливість якого полягає в невід'ємності від особистості носія. Згідно з теорією людського капіталу, всі учасники ринку праці діють раціонально, наймані робітники шукають високої платні за свою роботу, а роботодавці – максимізації своїх прибутків. Наймані працівники, враховуючи свої переваги – освітній рівень, кваліфікацію та певні

індивідуальні обмеження, розраховують на певну оплату, а роботодавці, в залежності від конкуренції, – на економію витрат. Г. Беккер, аналізуючи пропозицію праці, вказував на те, що в жінок людський капітал менший, ніж у чоловіків, саме через низький рівень освіти, специфічний вибір професій і головне – заміжжя, планування або наявність дітей, виконання сімейних обов'язків, чим власне й пояснюється низька продуктивність праці жінок і відповідно – заробіток, порівняно з чоловіками. Отже, нерівність в оцінюванні людського капіталу, тобто заробітку, проявляється і з боку його пропозиції, і з боку попиту. Теорія людського капіталу передбачає, що чим вищий рівень освіти та кваліфікації індивідуума, тим успішнішим буде його/її пошук на ринку праці й, звісно, вищою буде оплата його/її "капіталу" з боку роботодавців, а отже знижуватиметься гендерна нерівність в системі зайнятості. Однак, кваліфікація жінок зростає, рівень освіти підвищується, а гендерна сегрегація зберігається, тим самим емпірично потверджуючи її стійкість та залежність від ряду інших обставин, які лежать вже поза економічною площиною. Відштовхуючись від освіти – загальної, вищої й спеціальної – як базису людського капіталу, Г. Беккер доводив, що саме освіта суттєво впливає на позицію шукача на ринку праці. Проте, чим більше жінок і чоловіків обиратимуть гендерно-означену освіту, – це і професійна спрямованість, і кваліфікаційний ступінь, і можливість кар'єрного росту, то тим більше вони підсилюватимуть існуючі жіночі та чоловічі види зайнятості. І, таким чином, гендерна сегрегація проходить повний цикл: сегрегація в освіті, сегрегація на ринку праці та сегрегований підхід в оплаті праці. Такий стан речей призводить до того, що жінки зосереджуються в якомусь обмеженому колі видів діяльності, що й слугує причиною зниження оплати праці жінок саме в цих видах трудової діяльності. Отже, пошук причин формування і збереження впродовж тривалого часу гендерної сегрегації не може обмежитися лише економічним теоретизуванням, усе більшого вагомості набуває гендерна теоретична перспектива. Це викликано тим, що економісти до неекономічних змінних ставляться як до заданих, а дослідники гендерних проблем розглядають становище жінок на ринку праці як наслідок становища жінки в сім'ї, в патріархальному суспільстві. В основі суспільства лежить гендерний порядок, а патріархальне суспільство базується на статевому поділі праці, який вже є гендерним. З запровадженням поняття гендеру, поділ праці теж суттєво змінив своє понятійне наповнення, тепер вже означаючи розподіл як продуктивної, так і домашньої праці між членами суспільства. Тож власне в дихотомії оплачувана – неоплачувана праця і лежить сутність ставлення до жіночої праці, на відміну від чоловічої. Як справедливо зазначалося Т. Журженко: "В сім'ї жінка виробляє споживчі вартості, а в капіталістичному виробництві завжди вище цінувались мінові вартості. Тому неминуче відбувається девальвація жіночої праці, а разом із тим відтворюється ставлення до сімейної економіки як до архаїки чи як до виробництва докапіталістичного типу". Гендерний порядок, за визначенням британської дослідниці С. Ашвін, – це "історично заданий взірець (патерн) владних відносин між жінками та чоловіками і як визначення жіночого та чоловічого

в даному суспільстві". На її думку, саме поняття гендерного порядку стало найбільш доцільним для пояснення відмінностей в патернах жіночої та чоловічої зайнятості різних країн і різних культур. І відповідно певний радянський гендерний порядок, де ролі жінок і чоловіків визначались у відповідності до вимог комуністичної держави, будувався та інституціоналізувався радянською державою, а головним для ідентичності всіх радянських громадян була участь у колективній праці. Тому гендерні стереотипи, виступаючи суттєвою перешкодою на шляху демократизації та соціально-економічного розвитку пострадянських країн, дещо зміщуються вже певною конкуренцією жінок і чоловіків на ринку праці, адже фактором заниження вартості робочої сили жінок з боку роботодавців є не стільки прораховані ними витрати по залученню жінок до роботи на своїх підприємствах, скільки очікування таких витрат. Тому окремі роботодавці-чоловіки часто проявляють так би мовити гендерну солідарність і навіть зацікавленість, щоб не впустити жінок у сфери, де чоловіки займають пануючі позиції. Це стосується і горизонтальної, і вертикальної професійної сегрегації.

Дослідження вказують, що причинами гендерної асиметрії в економічній активності чоловіків та жінок виступають як об'єктивні чинники (пропозиція робочих місць на ринку праці, її умови та оплата, наявність можливостей для кар'єрного росту і т.д.), так і суб'єктивні – пов'язані з освітньо-кваліфікаційними параметрами людини, очікуваннями від зайнятості, вибором пріоритету між професійною діяльністю та родинними обов'язками. Як відзначає у своїх працях І. Ксьонжик, активність чоловіків на ринку праці залежить більшою мірою від економічних чинників, а жінок – від соціально-демографічних. Зазначена ситуація є парадоксальною, оскільки, незважаючи на маскулінну перевагу щодо рівня освіти, її якість у жінок (тобто частка осіб з вищою освітою) традиційно переважала аналогічний показник серед чоловіків. В цілому, освітній потенціал сільських жінок є доволі високим – у 2015 р. на кожну тисячу економічно активних осіб припадало 957 таких, що мають середню та вищу освіту.

3.Негативні наслідки гендерної асиметрії для економічної діяльності.

Наскільки системними і комплексними є причини формування гендерної асиметрії, настільки системно і комплексно вона проявляється в українському суспільстві. «Можна виокремити низку суспільних сфер, в яких явище гендерної асиметрії проявляється найопукліше: соціально-економічна (гендерний дисбаланс ринку праці, зумовлений поділом на умовно «чоловічі» та умовно «жіночі» сфери зайнятості та професії, де чітко простежується кореляція між гендером та професійним статусом, суттєва різниця в рівні заробітної плати чоловіків та жінок, фемінізація бідності); соціально-політична (обмеженість доступу жінок до вищих щаблів як у представницьких органах, так і на різних рівнях законодавчої, виконавчої та судової гілок влади при одночасному домінуванні жінок на нижчих щаблях влади, низький рівень участі жінок у діяльності громадських організацій,

мізерна кількість публічних жінок, здатних виконувати роль лідерок думок, практична відсутність жінок у політичному експертному середовищі); соціально-культурна (домінування андроцентричних цінностей, принципів та етосів поведінки, що сприймаються як нейтрально-універсальні з одночасною систематичною девальвацією жіночого досвіду та ціннісних орієнтацій)». Як слушно зазначає Р. Дарендорф, «дискримінація, що перетворює жінок на громадян другого класу, збереглася і зберігається донині. Її форми витончені й малопомітні, але вельми помітно їх дію» [4, с. 52]. Одним із таких помітних індикаторів дії гендерної асиметрії є Індекс глобального гендерного розвитку (Global Gender Gap). У звіті за 2018 р. наведено показники 149 країн, які оцінювали за шкалою від 0 (нерівність) до 1 (рівність) в чотирьох тематичних вимірах: економічна участь і можливості жінок, освіта, охорона здоров'я, політичне життя. Інтерактивні профілі країн дають більш детальну картину відносних сильних і слабких сторін ефективності кожної країни порівняно з результатами інших країн та щодо її минулих показників. Кожен профіль містить ключові демографічні та економічні показники, а також детальну інформацію про ефективність країни як у 2018 р., так і в рік, коли він вперше був представлений у звіті, та додатково висвітлює понад 70 показників, пов'язаних із гендерною ознакою, які забезпечують більш повний контекст для визначення результативності країни. Ці показники включають інформацію про участь робочої сили, економічне лідерство, доступ до активів та технологій, політичне керівництво, сім'ю, економіку догляду, освіту та фактори, пов'язані зі здоров'ям. За сумарними показниками Global Gender Gap, Україна посідає 65-те місце зі 149 країн, а оцінка гендерного паритету становить 70,8%. Якщо аналізувати за чотирма основними критеріями, на основі яких виводиться загальне місце країни, то за показниками економічної участі і можливостей жінок Україна посідає 28 місце, освіти – 26, сфери охорони здоров'я – 56, а за рівнем гендерної рівності в політичному житті – скромне 105 місце [10]. Як бачимо, у сфері політичного життя, незважаючи на поступове і неухильне унормування і узгодження з європейськими стандартами законодавчо-правової бази, що регулює соціально-політичні відносини, гендерна асиметрія українського суспільства проявляється найповніше. Прийняття низки важливих законів та підзаконних актів, на кшталт законів «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків» 2005р., «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних силах України та інших військових формуваннях» 2018 р., «Про запобігання та протидію домашньому насильству» 2018 р., «Про місцеві вибори» 2015 р. із закріпленою 30% гендерною квотою, не стало потужним важелем протидії гендерній асиметрії. Як зазначається в матеріалах Міжнародного інституту демократії та сприяння виборам (International IDEA), реальних рівних можливостей не буде існувати тільки тому, що усуваються формальні бар'єри. Пряма дискримінація та приховані бар'єри заважають жінкам отримувати свою частку політичного впливу. Загалом квоти для жінок є переходом від однієї концепції рівності до іншої. Класичне ліберальне

поняття рівності було поняттям «рівних можливостей» або «конкурентної рівності». Усунення формальних бар'єрів, наприклад надання жінкам виборчого права, вважалося достатнім. Після сильного феміністського тиску в останні кілька десятиліть, (наприклад, Пекінська «Платформі дій» прийнята 1995 року), друга концепція рівності «рівність результату» набуває дедалі більшої актуальності та підтримки. Реальних рівних можливостей не існує тільки тому, що усуваються формальні бар'єри. Пряма дискримінація та складна структура прихованих бар'єрів перешкоджають відбору жінок як кандидаток і отриманню ними частки політичного впливу. Таким чином, квоти та інші форми позитивних заходів є засобом наближення до рівності результату. Аргументи на користь квот ґрунтуються на досвіді, що рівність як мета не може бути досягнута шляхом формальної рівності як засобу. Якщо існують бар'єри, можна стверджувати, що компенсаційні заходи повинні бути введені як засіб досягнення рівності результату. З цієї точки зору, квоти – це не дискримінація чоловіків, а компенсація структурних бар'єрів, з якими стикаються жінки у виборчому процесі.

Тема 4. Рівні гендерного аналізу. Гендеровані соціальні інститути

1.Рівні гендерного аналізу.

2.Гендеровані соціальні інститути

1.Рівні гендерного аналізу.

Гендер аналізується дослідниками на декількох рівнях: - індивідуальний (рівень особистості) – тут в центрі уваги дослідників знаходиться вивчення і вимірювання гендерних відмінностей, що проявляються в поведінці та індивідуальних характеристиках чоловіків та жінок, гендерні ідентичності та практики. - інтеракційний (рівень соціальної взаємодії) – вивчення ситуаційних характеристик взаємодії в межах якої створюються гендерні відмінності. Увага передусім до соціального контексту конкретних ситуацій, що включає інших учасників та характеристики ситуації взаємодії. Підкреслюється постійна гендерна підзвітність поведінки соціальним очікуванням. - структурний (інституційний) рівень – гендерні характеристики розглядаються з точки зору соціальних структур, які задають можливості та обмеження у виробництві гендерних відмінностей. Вказується на гендерованість соціальних інститутів – вкоріненість і відтворення гендерних відмінностей та нерівностей у різних сферах суспільного життя: економіці, правовій сфері, політиці, церковних, освітніх інститутах. К.Уест та Д.Зіммерман, аналізуючи виробництво гендеру на рівні повсякденних взаємодій, вказують, що воно відбувається в суспільстві постійно, в усіх інституційно заданих ситуаціях. Методологічно важливим вони вважають розрізнення статі, категоризації за ознакою статі і гендеру. Віднесення індивідів до тієї чи іншої категорії за ознакою статі є істотно значущим для соціально компетентної поведінки. Успішна комунікація зазвичай спирається на можливість однозначної ідентифікації статі співбесідника ці. Однак категоризація за ознакою статі далеко не завжди є однозначною і не завжди відповідає біологічній статі індивіда. Приписування статі відбувається згідно

з правилами, прийнятими в даному суспільстві, і виражається в гендерному дисплеї, тобто повсякденному прояві гендерної ідентичності. У структурно-конструктивістському підході, який розробляє австралійська соціологиня Р.Коннелл, відбувається переосмислення підходу виробництва гендеру і концептуальна інтеграція різних рівнів аналізу гендеру. Р.Коннелл робить акцент на взаємодії структур і практик, відштовхуючись від праць П.Бурдье та Е. Гіденса, що дозволяє аналізувати гендерні відносини, з одного боку, як сукупність практик, з іншого, як сукупність структурних моделей влади, поділу праці, емоційних і сексуальних відносин та їх символічних репрезентацій. У своїх працях авторка розглядає процес взаємної обумовленості дій агентів та соціальних структур, де структури складаються історично, і маскуліність та фемініність постають як постійно створювані конфігурації соціальної взаємодії. Обґрунтовується ідея активної присутності структури в практиці та активного формування структури практикою, з підкресленням того, що дослідження гендеру – це дослідження практик.

2.Гендеровані соціальні інститути

Фемініність та маскуліність визначаються як процеси виробництва практик, які можуть змінюватися під впливом соціальних структур, опис яких означає з'ясування того, що обмежує вільну гру 14 практики. Водночас практика може бути спрямована проти того, що її обмежує; тому структура може бути усвідомленим об'єктом практики. Дослідження практик, представлене в працях Коннелл, дозволяє вловити процесуальний характер конструювання гендерних відмінностей. Орієнтована передусім на опис практик, тобто дій конкретних людей, модель, запропонована Коннелл, не втрачає з поля зору рівень інститутів і соціальної структури суспільства. У її рамках виділяються гендерні режими, котрі визначають правила гендерної поведінки і взаємодії в окремих інститутах (1) та гендерний порядок, який регулює ці відносини в масштабах суспільства (2). Поняття гендерний порядок є центральним для даної версії структурного конструктивізму і визначається як історично сформована та ієрархічно організована система відносин між статями на рівні суспільства. Коннелл розглядає чотири основні структурні механізми, які обумовлюють конфігурацію гендерних практики в суспільстві: - гендерний поділ праці - влада - катексис - символічні репрезентації гендерного порядку Основним принципом гендерного поділу праці є відділення або розділення, він включає поділ на «чоловічі» та «жіночі» професії, висококваліфіковану та низькокваліфіковану працю, дискримінацію при професійній підготовці і просуванні по службі, нерівні заробітні плати чоловіків та жінок. В основі цього структурного механізму лежить поділ на оплачувану працю в системі ринкового виробництва і неоплачувану домашню роботу, що є структурним базисом сучасного західного гендерного порядку. Робота в цих сферах має різне культурне значення, а структурні відмінності проявляються як відносини нерівності. Другою підсистемою гендерного порядку є структура влади, тобто відносини панування, контролю і примусу за ознакою статі. Основним принципом цього виміру є нерівноправна інтеграція. Структура влади пов'язана з

ієрархіями в сфері держави і бізнесу, інституційним та персоналізованим насиллям. Дія владних механізмів пронизує публічну та приватну сфери, вони діють в сім'ї, відтворюючись у сфері репродуктивної поведінки і сексуальних відносин. Центральну вісь структури влади утворює «генеральний зв'язок влади з маскулінністю». Водночас авторка зауважує, що влада чоловіків не розповсюджується на все соціальне життя – оскільки влада розподілена нерівномірно серед різних груп чоловіків, а за певних обставин нею можуть володіти жінки – відбувається вибудовування владних ієрархій всередині гендерних категорій. При аналізі структури влади Р.Коннелл намагається об'єднати два підходи до розуміння влади. Вона є легітимною силою, котра діє за посередництва спеціальних інститутів, використовує насилля і виступає формою придушення одних соціальних груп іншими. Водночас вона ефективно функціонує як культурна/символічна влада, реалізуючи «можливість нав'язувати визначення ситуації, задавати умови інтерпретації подій і обговорення проблем» - тобто «можливість утверджувати гегемонію» є істотною частиною соціальної влади. Дослідниця наголошує на необхідності відрізнати глобальні, макровідносини влади, «завдяки яким жінки підпорядковані чоловікам на рівні усього суспільства», від локальних мікроситуацій в конкретних сферах, які далеко не завжди співпадають. Третій рівень гендерного порядку – структура катексису – визначається як правила та ресурси, котрі організують емоційні і сексуальні відносини в суспільстві. Акцент тут зроблений на «сексуально-соціальних відносинах тобто відносинах, утворених емоційною прив'язаністю однієї людини до іншої». Це правила, які регулюють вибір об'єктів бажання, сексуальні, дружні, шлюбні і батьківські відносини. В основі таких емоційно-сексуальних відносин лежить «соціальне формування патернів бажання», котрі являють собою «єдину систему заборон і стимулів». Відповідно цей структурний вимір пов'язаний з патернізацією вибору об'єктів сексуального бажання і сексуальної привабливості, виробництвом та відносинами між гетеро- і гомосексуальністю, такими соціально структурованими гендерними антагонізмами як мізогінія та гомофобія. Четвертий структурний вимір, виокремлений в останніх працях Р.Коннелл, обґрунтований визнанням виключної важливості символічних структур в будь-яких соціальних відносинах. Йдеться про символічні репрезентації гендерного порядку, котрі проявляються в створенні значень та виробництві ієрархій множини зразків маскулінності та фемінності, і включають в себе гендеровану мову, візуальні та символічні репрезентації гендеру в засобах масової інформації, кіно, літературі, повсякденних взаємодіях тощо. Р.Коннелл зауважує, що ця структура організована як дихотомія – чоловіки і жінки в ній протиставляються одне одному, а все багатоманіття варіантів маскулінності/фемінності зводяться до двох стереотипних протилежностей. Жодна з описаних структур не є незалежною від інших, на практиці вони постійно змішуються і взаємодіють. Також усі структури гендерного порядку зазнають історичних змін, котрі характеризуються внутрішньою конфліктністю та нерівномірністю. Якщо гендерний порядок регулює гендерні відносини в масштабах суспільства, передусім національної

держави, то на рівні окремих соціальних інститутів гендерний порядок проявляється в різних гендерних режимах.

Тема 5 Методологія гендерного аналізу економічної діяльності

- 1. Гендерні дослідження.**
- 2. Жіночі дослідження**
- 3. Соціальний конструктивізм.**
- 4. Біологічний детермінізм.**
- 5. Комплексний гендерний підхід (гендерний мейнстрімінг).**

1. Гендерні дослідження.

ГЕНДЕРНІ ДОСЛІДЖЕННЯ (від англ. gender – стать) – напрям наук. досліджень у соціології, історії, психології та ін. галузях знань, в основу яких поряд з ін. покладено принцип відмінності між чоловіком і жінкою. Термін "гендер" ввела до наук. обігу амер. дослідниця Дж.Скотт у серед. 1980-х рр. Вона розглядала поняття "гендер" як категорію істор. аналізу, що, на відміну від понять "стать" з його біологічним та "рід" з його граматичним наповненнями, наголошує саме на тих відмінностях чоловіків і жінок, які формуються під впливом особливостей сусп. діяльності представників різних статей та в кінцевому підсумку визначають своєрідність їхньої соціальної поведінки. Поява гендерних досліджень була зумовлена зміною ролі жінки в сусп-ві в останній чв. 20 ст. і стала своєрідною відповіддю на потужний рух фемінізму (т. зв. жін. революція). Осн. об'єктом сучасних гендерних досліджень є жінка та соціальні відносини між статями. Між двома крайнощами, які існують в істор. підходах до гендерних досліджень, – повного їх ігнорування як "псевдонаукових" та перетворення їх на центр. проблему істор. досліджень, зокрема створення "окремої від чоловічої", т. зв. жін., історії, – поступово формується виважене ставлення до цих студій як до ефективного інструменту соціального і культурологічного аналізу історії взаємовідносин обох статей. У сучасній Україні гендерні дослідження динамічно розвиваються і проводяться як на базі держ. наук. і освіт. установ, так і громад. жін. оргцій та рухів.

Сучасну методологічну матрицю гендерних досліджень формують теорії соціального конструювання гендеру, стратифікаційна теорія гендеру та теорія гендеру як культурної метафори. Наслідком становлення методології гендерних досліджень стала ідентифікація гендеру через набір характеристик, ролей та поведінкових відмінностей, які відрізняють жінок від чоловіків. Формування таких відмінностей відбувається не завдяки біологічним особливостям, а через соціальну та культурну взаємодію. Це означає, що на відміну від біологічної статі, гендер як соціальна стать має власні особливості, що стають продуктом соціального розвитку, домінуючих соціокультурних норм та очікувань. Еволюція гендерних досліджень доводить, що застосування гендерних ідей у науці може стати ефективною методологією аналізу, спираючись на об'єднувальну парадигму соціології, що має назву структурно-конструктивістського підходу. Такий підхід у гендерних дослідженнях передбачає поєднання двох концепцій: соціального

конструювання гендеру – розглядає динамічний вимір гендерних відносин через створення і відтворення статей у процесі соціальної взаємодії; гендерної композиції – концентрується на структурних факторах, які визначають рамки гендерних відносин, створюють інституційні можливості для їх реалізації. Поєднання цих концепцій формує методологічний інструмент, ефективний для аналізу функціонування мікро- та макрорівнів суспільства та їх взаємопроникнення. Розкриваючи згадані теоретичні концепції, важливо виокремити ключові особливості гендеру як об'єкта дослідження – його динамізм та змінність, які в умовах трансформаційних процесів у сучасному суспільстві, посилення активності жінок та визнання їх внеску в різних сферах суспільного життя приходять на зміну біологічній зумовленості та сталості.

2. Жіночі дослідження.

Жіночі студії, жіночі дослідження (англ. Women studies) — це академічна галузь в області гендерних студій, що, спираючись на феміністську теорію та міждисциплінарні методи, досліджує жіноче життя, досвід, займається вивченням соціальних та культурних конструктів гендеру, системи привілеїв та утиску, відносин між владою та гендером, їх перетин з іншими ідентифікаціями та такими соціальними ознаками, такими як раса, сексуальна орієнтація, соціально-економічний клас. Жіночі студії мають на меті дослідити взаємодію між чоловіками та жінками в аспекті домінування чоловіків над жінками. Дослідження жіночих прав покладе край патріархату, джерелом якого є гноблення жінок у своїх правах. Жіночі дослідження мають на меті змінити усталену в суспільстві парадигму наукової упередженості андроцентричних точок зору.

У Європі гендерні студії є актуальним предметом дослідження, що позначає трансформації, які необхідно поширити на світовому рівні. Навчальні курси з жіночих досліджень пропонуються в більш ніж 700 навчальних закладах Сполучених Штатів, а також у більш ніж 40 країнах світу. Концепція «жіночих студій» 35 років тому була радикально новою сферою дослідження. Впровадження терміну пов'язане з інституціоналізацією фемінізму та боротьбою за жіночі права.

Деякі жіночі студії нехтують сексуальними та емоційними відмінностями між жінками та чоловіками.

Основним питанням, яке ставиться як в гендерних студіях, так і жіночих: «Що ми маємо на увазі під словом „гендер“?». Адже гендер — ключова складова організації інституцій, а також всієї організації суспільства. Оскільки поняття «фемінізм» виникло раніше за «гендер», можна стверджувати, що друге поняття є похідним від першого. Це спричинює зміну понять в феміністській політиці на глобальний фемінізм.

Розуміння тіла є соціально сконструйованим фактом. Раніше тіло пояснювалось за допомогою біологічних відмінностей між чоловіками та жінками, пізніше виявили, що й інші фактори впливають на гендер. Найвні розбіжності у будові тіла, статевих органах, хромосомах та гормонах мають певне значення: люди які не підходили до цієї категоризації (жінка/чоловік)

були девіантами, їх називали «люди третьої статі», гермафродити, або інтерсексуали. Сучасні медичні дослідження дають можливість по-іншому подивитись на визначення статі, а саме те, що стать не є диморфною, а можуть варіюватися різні особливості. В більшості випадків поняття гендерних досліджень більш поширене, ніж жіночих. Між жіночими та гендерними студіями існують відмінності, хоча гендерні дослідження також сфокусовані на відновленні жінок в правах.

В більшості скандинавських країн, окрім Фінляндії, було здійснено переклад не «гендерні студії» а «родові дослідження»[що це?]. Це пов'язано з тим, що уряд держави на перше місце ставить рівні можливості в академічному феміністському середовищі.

3. Соціальний конструктивізм.

Тема соціального конструктивізму набула значної популярності серед гуманітарних та соціальних наук. Різноманітні об'єкти (раса, стать, сексуальна орієнтація, емоції, психічні відхилення) почали розглядатись як соціально сконструйовані. Досліджуючи природу соціальної реальності, прихильники даного підходу розглядали соціальне як продукт людської суб'єктивності: люди визначають, інтерпретують і надають значення світу через свої повсякденні дії та інтеракції. Перш за все, розглянемо, що маємо на увазі, коли говоримо про процес конструювання. Що саме конструюється? Потрібно розрізняти, з одного боку, існування об'єкта з певними характеристиками, що співвідносяться, перш за все, з набором природних законів та явищ, а з іншого – процес вбудовування даного об'єкта у систему культурних означень та соціальних закономірностей. Ми не можемо заперечувати закони природи, і, власне, логіка цих законів та логіка існування об'єктів виступають первинними щодо людської активності, опосередковуючи її та задаючи напрям діяльності.

З іншого боку, значення соціального конструктивізму набуває актуальності, коли йдеться про культуру у самому широкому розумінні та повсякденність людських рішень, які залежать від теорій, текстів, конвенцій, практик та концептуальних схем окремих осіб або соціальних груп у певному місці та часі.

Найбільш поширеними є два напрями конструктивістської роботи: один із них орієнтований на стратегії моделювання світу, способи мислення, різноманітні дискурсивні практики (динамічний аспект), інший – безпосередньо на об'єкт (форми поведінки, людські якості тощо), який розглядається як результат соціального конструювання (змістовний аспект)

Одна з таких методологій, яка на даному етапі розвитку соціологічного знання являє собою продуктивний підхід – парадигма соціального конструктивізму, яка, з одного боку, враховує сукупність та взаємодію різних сфер соціальної реальності, а з іншого – використовує нетрадиційні способи аналізу наукових фактів.

Таким чином, теорія конструктивізму на сучасному етапі розвитку соціологічного знання дає можливість так само об'єктивно пізнавати

дійсність, як це пропонують позитивістські теорії, що спираються на факти, експерименти та цифри.

Введення теорії конструктивізму в контекст соціологічного наукового пізнання означає використання суб'єктцентристської парадигми та формування парадигми синергії, коли об'єкт розглядається як сукупність органічного, неорганічного та соціального, утворюючи динамічні сукупності, чий розвиток можна зрозуміти, зважаючи на структурну єдність його компонентів. Світ постає як глобальна комунікативна система, у побудові якої бере участь окремий суб'єкт, створюючи не тільки знання про світ, але й об'єкти, що є його елементами.

Важливим аспектом соціального конструювання є тема «актора» (термін, створений та отриманий розповсюдження разом із парсонівською системою «суспільство модерна»), який, виступаючи, з одного боку, суб'єктом трансформації світу, з іншого боку, також є соціальним конструктом.

Індивідуум, таким чином, розглядається як гнучкий дискурсивний конструкт, що постійно трансформується у процесі соціальної взаємодії. Тобто формування ідентичності не опосередковується соціальними структурами та процесами, а є результатом соціальних взаємодій.

Соціальний конструктивізм, відмовляючись від розуміння соціальних проблем як статичних, пропонує розглядати їх як послідовність певних подій. Цей підхід набагато більшою мірою відповідає процесуальній природі соціальної реальності.

4. Біологічний детермінізм.

The біологічний детермінізм це теорія, яка стверджує, що поведінка людини визначається генами, тобто вона є вродженим і успадкованим фактором. Згідно з цією теорією, інтелектуальні здібності, спосіб реагування та можливості розвитку кожної людини контролюються їхньою генетичною інформацією. Детерміністи стверджують, серед іншого, що расизм, соціальна нерівність, агресивність або відмінності між статями обумовлені успадкованими факторами, як це відбувається з фізичними характеристиками. Домінуючі соціальні групи намагалися використовувати біологічний детермінізм, щоб виправдати зловживання при здійсненні своїх повноважень і увічнити утиск інших соціальних груп, які вважаються менш сприятливими. Виходячи з принципу, що як інтелектуальний потенціал, як реагувати, так і можливості розвитку кожної людини, впливають їхні гени, детерміністи встановили кілька висновків, у тому числі: По-перше, успіх різних соціальних класів і їхніх членів зумовлений вродженим, генетично контрольованим диференційним розумом. По-друге, расові соціальні відмінності обумовлені генетичними відмінностями, які в цьому випадку надають перевагу білим людям над чорношкірими. Інший висновок полягає в тому, що чоловіки генетично краще пристосовані, ніж жінки, до умов небезпеки або можливого пошкодження, оскільки їх хромосоми мають кращу здатність до синтезу, раціональності, агресивності та лідерської спроможності.

Крім того, спадкові чинники несуть відповідальність за такі соціальні недоліки, як бідність і надзвичайне насильство.

Нарешті, і з боку соціобіології, воно також встановлює, що войовничий гріх, територіальність, релігія, чоловіче панування, конформізм, серед інших, були відбиті в наших генах природним відбором.. Стівен Джей Гулд, у своїй роботі Помилка людини, аналізує історію біологічного детермінізму, спростовуючи в першу чергу антецеденти, на яких ця теорія побудувала свої основи (краніометрія, IQ і т.д.).

Цей же автор вказує на три методологічні проблеми, які в цілому впливають на роботу з детермінізму:

По-перше, захоплення вимірюванням та кількісним оцінюванням привело їх до припущення, що якщо будь-якій змінній присвоюється число, то вона є науково обгрунтованою для оцінки у всіх контекстах.. З іншого боку, переконання, що будь-яка якість є дійсною змінною, для простого факту визнання такої (тобто інтелекту).

Нарешті, апріорне припущення, що всі розглянуті змінні є спадковими.

5. Комплексний гендерний підхід (гендерний мейнстримінг).

Гендерний підхід визначає гендер як організовану модель соціальних відносин між жінками і чоловіками, яка не тільки характеризує їх спілкування і взаємодію в сім'ї, а й визначає їхні соціальні відносини в основних інституціях суспільства, насамперед у професійної діяльності. Гендер трактується як один із базових вимірів соціальної структури суспільства, який разом з іншими соціально-демографічними і культурними характеристиками (раса, клас, вік) організує соціальну систему. Гендер конструюється через певну систему соціалізації, розподілу праці й культурні норми, ролі і стереотипи, що існують у суспільстві та були створені до народження конкретного чоловіка або жінки, яка соціалізується. Вони певною мірою визначають соціальні якості, здібності, види діяльності, професії людей залежно від їхньої біологічної статі. При цьому гендерні ролі і норми не мають універсального змісту і значно розрізняються в різних суспільствах. У цьому розумінні бути чоловіком або жінкою означає, зовсім не володіння певними природними якостями, а виконання певної ролі. В сучасних соціальних і гуманітарних дослідженнях гендер використовується не як незмінна і універсальна конструкція. Поняття гендер означає не річ або предмет, не багато речей або предметів, а комплексне переплетіння стосунків і процесів. Концепція гендерного підходу стосується не тільки жінок або чоловіків, але й відносин, що складаються між ними. Гендерні відносини постійно переглядаються, а отже змінюються політичні, економічні, соціальні та культурні умови зовнішнього середовища на локальному, національному та міжнародному рівнях. На основі гендерного підходу проводимо гендерний аналіз - якісний та кількісний аналіз будь-якої інформації, що має гендерну цінність, мета якого - визначити присутність у відносинах, що вивчаються, невідповідності, нерівності та встановити межі гендерної дискримінації. Він включає збирання деталізованої гендерної інформації, яка стає основою політичного планування, встановлення міри вливу гендерних програм планів на

гендерну нерівність. Він також засвідчує як гендерні нерівні відносини можуть впливати на досягнення та цілі гендерної політики, включаючи гендерну рівність.

Тема 6. Гендер і ринок праці.

- 1. Гендерний вимір економіки**
- 2. Гендерна зайнятість**
- 3. Ринок праці.**
- 4. Гендерний аналіз зайнятості в сучасній Україні.**
- 5. Дискримінація на ринку праці.**
- 6. Дискримінація на рівні переваг.**

1. Гендерний вимір економіки.

Існує кілька міфів про доцільність інвестування в жінок.

Інвестиції в жінок і гендерну рівність не окупляться. Проте подолання гендерного розриву призведе до зростання світового ВВП. У доповіді McKinsey Global Institute доведено, що якщо жінки грають однакову роль на ринках праці з чоловіками, то зростання світового ВВП становитиме до 26 % (це 28 трлн доларів, тобто розмір сучасних американської і китайської економік).

Нерівність притаманна лише розвитковим країнам. Гендерна рівність актуальна для всіх країн, незважаючи на рівень їх економічного розвитку. У США на кожні 100 чоловіків на керівних посадах припадає лише 66 жінок, тоді як жінки виконують удвічі більше неоплачуваної роботи з догляду. У Європі ситуація гірша: тут чоловіки обіймають 89 % керівних посад.

Дохід жінок і чоловіків використовується однаково. Доходи жінки більшою мірою реінвестуються в сім'ї і громади, серед яких вони живуть, що сприяє їх економічному розвитку (зокрема освіті, харчуванню, охороні здоров'я). Дослідження, проведене в Бразилії, показало, що ймовірність виживання дитини зростає на 20 %, коли мати може керувати фінансами. Обмеження в розпорядженні фінансами і доступі жінок до них часто обґрунтовують культурними традиціями, станом здоров'я, соціальною ієрархією тощо.

Жінки воліють працювати менше. Встановлення гендерної рівності дозволить рівніший розподіл обов'язків і заробітку. Наразі жінки працюють не менше за чоловіків, на них припадає більша частка неоплачуваної праці — догляд за господарством, піклування про дітей і людей похилого віку. В окремих регіонах Південної Азії, Середнього Сходу і Північної Африки жінки виконують більше як 90 % неоплачуваної роботи

Подолання нерівності автоматично збільшить доходи жінок. Контроль за доходами — крок до подолання нерівності, а не навпаки. Дослідження показують, що можливість жінки заробляти і брати участь у розподілі сімейного бюджету сприятиме зростанню економічного добробуту родини. Програма Bolsa Familia в Бразилії, що забезпечує соціальні грошові перекази безпосередньо дружинам, зафіксувала скорочення на 25 %

нерівності і на 16 % — кількості сімей, які проживають в умовах екстремальної бідності.

2. Гендерна зайнятість.

Сьогодні проблема гендеру має надзвичайно цікаві та актуальні прояви і в економічному вимірі, залишаючись водночас і насамперед соціальною за своєю суттю. Справа, власне, не лише у тому, яку роль відіграє жінка в економічному житті суспільства. Питання стоїть значно ширше. Ще у 1808 році Ш. Фур'є, розмірковуючи над проблемами емансипації жінок у процесі розвитку людського суспільства зробив висновок про те, що «розширення привілеїв жінки є основою соціального прогресу». Наше суспільство протягом останніх 25–30 років, визначаючи місце і роль жінки, хиталося з боку в бік: спочатку була думка про те, що жінка повинна обов'язково працювати, пізніше – що обов'язково повинна виховувати дітей, сидіти вдома. Чоловіче патріархальне суспільство пробувало і пробує вирішити ці жіночі проблеми за жінок і, частенько, без їхньої участі практично до сьогодні. Власне, остання обставина визначає зміст та форми жіночої дискримінації. Номінально гендерна дискримінація (від лат. *discriminatio* – різниця) означає обмеження чи позбавлення права за статевою ознакою (гендерною ознакою) в усіх сферах життя суспільства: соціально-економічній, політичній, духовній, сімейнопобутовій, сфері праці. У більшості випадків гендерна дискримінація розглядається як така, що передбачає формування «системи сприяння чоловікам» за рахунок жінок. Соціальна дискримінація призводить до зниження соціального статусу жінки і є однією з форм насилля над її особистістю, і, отже, загрозою для її безпеки. Витоки соціальної дискримінації слід шукати в сивій давнині. Вже тоді учені і політики прикривали нерівноправне положення жінки в суспільстві дискусіями про те, чи є жінка людиною і чи має вона душу. Погляд на жінку, як на неповноцінну істоту, знайшов своє відображення у філософських і теологічних працях того часу. Почуття примітивно-грубої чоловічої зверхності щодо жінки як ніхто інший сформулював Сократ: „Три речі можна вважати щастям: що ти не дика тварина, що ти грек, а не варвар, і що ти чоловічина, а не жінка”. З часів Сократа пройшло майже дві з половиною тисячі років, однак „жіноча” проблема не втратила своєї гостроти та актуальності і сьогодні. «Гендерна нерівність ... нині притаманна всім суспільствам, незалежно від політичного устрою та рівня соціально-економічного розвитку, і виявляється в нерівномірних можливостях чоловіків і жінок . . .» – і з цим, безперечно, треба погодитися і сьогодні.

3. Ринок праці.

Ринкова система являє собою сукупність взаємозв'язаних ринків, які охоплюють різноманітні сфери людської діяльності. Ці ринки взаємодіють між собою на основі цін, що формуються на них під впливом попиту і пропозиції, конкуренції тощо. Ринкові ціни є тією інформацією, що дає змогу постачальникам і споживачам ресурсів приймати необхідні економічні рішення та погоджувати їх. Складовими ринкової системи є: ринок товарів (сировини, матеріалів, палива, готових виробів, проектних робіт, наукових

досліджень, послуг, житла), ринок капіталу (інвестицій, цінних паперів, грошей (кредитів)) і ринок праці.

Ринок праці — це передусім система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару «робоча сила». Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками.

Особливість ринку праці полягає в тому, що він охоплює не тільки сферу обігу товару «робоча сила», а й сферу виробництва, де найманий працівник працює. Відносини, що тут виникають, зачіпають важливі соціально-економічні проблеми, а тому потребують особливої уваги з боку держави. У ринковій економіці ринок праці охоплює всіх здатних працювати: як зайнятих, так і не зайнятих найманою працею. Серед незайнятих розрізняють такі групи працездатних людей:

- особи, що не працюють, але бажають працювати й шукають роботу (безробітні, які мають відповідний статус; особи, які мають вперше приступити до трудової діяльності; особи, які шукають зайняття після перерви в роботі);

- особи, котрі хоча і мають роботу, проте не задоволені нею і шукають друге місце основної або додаткової роботи;

- особи, які зайняті, проте явно ризикують утратити роботу і тому шукають друге місце роботи.

Указані категорії людей і визначають пропозицію праці на ринку праці.

Отже, ринок праці — це ринок найманої праці. Він охоплює відносини від моменту наймання працівників на роботу до їхнього звільнення.

Сучасний ринок праці виконує такі функції:

Суспільного поділу праці. Ринок праці розмежовує найманого працівника та роботодавця, розподіляє найманих працівників за професіями та кваліфікацією, галузями виробництва та регіонами.

Інформаційну. Дає учасникам процесу купівлі-продажу товару «робоча сила» інформацію щодо умов найму, рівня заробітної плати, пропозиції робочих місць, якості робочої сили тощо.

Посередницьку. Ринок праці встановлює зв'язок між роботодавцями та найманими працівниками, які виходять на ринок праці для задоволення взаємних інтересів і потреб.

Ціноутворюючу. Це основна функція ринку праці, що встановлює рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили. Лише на ринку праці відбувається загальне визнання затрат праці на відтворення товару «робоча сила» і визначається його вартість.

Стимулюючу. Завдяки механізму конкуренції ринок праці стимулює більш ефективне використання трудових ресурсів з метою підвищення прибутковості виробництва, також стимулює найманих працівників підвищувати свій професійно-кваліфікаційний рівень.

Оздоровлюючу. Завдяки конкуренції суспільне виробництво звільняються від економічно слабких, нежиттєздатних підприємств. Ринок праці дозволяє одержувати перевагу в конкурентній боротьбі працівникам з

найбільш високими якісними показниками робочої сили. Саме ринок створює таку мотивацію, яка з одного боку, примушує працівників триматися за робоче місце в умовах гострої конкуренції, а з іншого – матеріально зацікавлює, стимулює їх ініціативність, компетентність, кваліфікованість.

Регулюючи. Певною мірою ринок впливає на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи переміщенню робочої сили з одних регіонів, галузей в інші більш ефективні. Ринок праці регулює надлишки трудових ресурсів, їх оптимальне розміщення, а, отже, і ефективне використання. В Україні ринок праці ще повною мірою не виконує всіх своїх функцій, оскільки знаходиться ще на стадії розвитку.

4. Гендерний аналіз зайнятості в сучасній Україні.

Для України є характерними високі показники участі жінок у складі робочої сили з усталеною орієнтацією на повну зайнятість. З часів СРСР централізована планова економіка потребувала численної робочої сили, і держава заохочувала участь у ній жінок шляхом надання державної підтримки сім'ям, забезпечення системи пільг і послуг (оплачувані відпустки, державні дошкільні заклади), широкого залучення жінок до системи вищої освіти. Відповідно до державної політики зайнятості, жінки становили і становлять більшість у структурі робочої сили країни. Проте сучасний аналіз гендерних аспектів економічної активності населення виявляє певні диспропорції. Рівень економічної активності жінок і чоловіків, згідно з останніми статистичними даними, відповідно становив 56,1 та 69,3%. Рівень зайнятості працездатного віку жінок – 61,1%, чоловіків, 67,7%. Рівень безробіття жінок і чоловіків за методологією МОП – відповідно 7,5% та 10,8% – відображає тенденцію їх економічної активності. З огляду на зазначені показники, вже не можна категорично стверджувати про дискримінаційний характер 13 українського ринку праці стосовно жінок. Також слід зазначити, що на цей час рівень безробіття в Україні серед жінок є нижчим, ніж у середньому в країнах Євросоюзу. Високі рівні економічної активності українських жінок супроводжуються тенденцією до погіршення як кількісних, так і якісних характеристик зайнятості. В Україні жіноча зайнятість традиційно переважає у сферах діяльності з невисоким рівнем середньої заробітної плати – соціального забезпечення, освіти, охорони здоров'я, побутового обслуговування та культури, у яких жінки становлять понад 70% тих, хто працює. Водночас, «чоловічими» 14 видами діяльності залишаються високооплачувані галузі важкої промисловості, транспорт, сфера підприємництва. Результати аналізу Міжнародного кадрового порталу hh.ua (НН) показують, що попит на ринку праці України, як і в країнах ЄС, гендерно сегрегований, причому як горизонтально, так і вертикально²². Так, умовно «чоловічими» професійними сферами виявилися «безпека» (4% жінок), «інсталяція та сервіс» (5%), «автомобільний бізнес» (9%), «видобуток сировини» (9%), «робочий персонал» (15%), а також «інформаційні технології» (16%). Менше третини жінок шукають роботу й у сферах «виробництво» (21%), «топ-менеджмент» (24%), «транспорт, логістика» (24%) і «будівництво, нерухомість» (25%) (діаграма «Найбільш гендерно-

сегреговані чоловічі та жіночі професії»). Натомість жодна з професійних областей не є суто «жіночою». В усіх професійних сферах відсоток чоловіків становить не менше п'ятої частини. Найбільш традиційно «жіночі» галузі: «адміністративний персонал» (19% чоловіків), «управління персоналом, тренінги» (23%), «наука, освіта» (25%), «бухгалтерія, управлінський облік» та «фінанси підприємства» (27%). Такі дані підтверджують скоріше наявність усталених гендерних стереотипів про традиційно “жіночі” та “чоловічі” професії. А також те, що чоловіки опановують високооплачувані професії, тоді як жінки освоюють професії з меншим доходом.

5 Дискримінація на ринку праці.

Дискримінація є одним із видів порушення прав людини. Сутністю дискримінації є диференційне ставлення до людини, що прямо чи опосередковано пов'язано з її певною ознакою. Із розвитком України як правової демократичної держави питання визнання факту існування в українському суспільстві дискримінації та створення умов для її подолання є одним із найбільш важливих у напрямі гармонізації національного законодавства із міжнародними стандартами щодо прав людини, а сьогодні у зв'язку з воєнним конфліктом у суспільстві має місце загострення фактів дискримінаційних проявів. Проблема дискримінації є досить актуальною як для України, так і для більшості країн світу та являє собою особливий науковий та практичний інтерес. Особливо широко це явище подано на ринку праці, що викликає безліч суперечностей у суспільстві, бо трудові відносини це найбільш важливі відносини в житті кожної людини, так як практично кожна людина є або роботодавцем або робітником. На сьогодні в Україні, незважаючи на низку нормативних документів, є проблема трудової дискримінації, існує безліч оголошень у газетах про прийом на роботу, які містять вимоги щодо віку, статі та навіть зовнішнього вигляду бажаного працівника. Тому суттєвим буде аналіз трудової дискримінації за такими формами виявлення: дискримінація за ознакою статі; гендерна дискримінація, пов'язана із сімейним станом; дискримінація за віком; дискримінація за зовнішністю. В останні роки в засобах масових інформацій з'явилась нова форма дискримінації – дискримінація переселенців. Треба відзначити, що більшість із наведених форм дискримінації, перш за все, стосуються жінок. Дискримінація за ознакою статі або сексизм – це ідеологія й практика дискримінації людей за ознакою статі. Вона заснована на установках або переконаннях, відповідно до яких жінкам (або чоловікам) помилково приписуються (або заперечуються) певні якості. Подібно расизму, сексизм передбачає перевагу в фізичних та інтелектуальних проявах, хоча не наводиться переконливих аргументів на користь того, що чоловіки краще, ніж жінки, або навпаки. Традиційні доводи, такі як вказівку на обмеженість жінок в плані навчання, творчості, або посилення на жіночу логіку або ж психологічну нестійкість, продовжують підтримуватися в суспільній свідомості деякими ЗМІ. При цьому чоловіче домінування розглядається просто як природне, очевидне, звичне й вічне, а отже, справедливе. Безробіття майже однаковою мірою є проблемою як для жінок, так і для чоловіків. Проте практика свідчить, що жінкам важче знайти роботу, ніж

чоловікам. Це можна пояснити гендерними перевагами деяких роботодавців, які налякають на негативні моменти щодо жінки-працівниці, а саме: можливість вагітності, пологів та відпустки із догляду за дитиною; хвороби дитини і як наслідок – занадто часті лікарняні листи; неможливість частих та тривалих відряджень; неможливість працювати ненормований робочий день або затримуватися, у разі необхідності, після роботи. Рівень безробіття населення працездатного віку (за методологією МОП) у 4 рази перевищував рівень зареєстрованого безробіття, розрахованого відповідно до економічно активного населення працездатного віку (у жінок – у 2,9 разу, чоловіків – у 5,6 разу).

6. Дискримінація на рівні переваг.

Дискримінація — рішення, дії або бездіяльність, спрямовані на обмеження або привілеї стосовно особи та/або групи осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, якщо вони унеможливають визнання і реалізацію на рівних підставах прав і свобод людини та громадянина.

Не вважаються дискримінацією дії, які не обмежують права та свободи інших осіб і не створюють перешкод для їх реалізації, а також не надають необґрунтованих переваг особам та/або групам осіб за їх певними ознаками, стосовно яких застосовуються позитивні дії, а саме:

- спеціальний захист з боку держави окремих категорій осіб, які потребують такого захисту;
- здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи є необхідними;
- надання пільг та компенсацій окремим категоріям осіб у випадках, передбачених законом;
- встановлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян;
- особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб.

Форми дискримінації

• пряма дискримінація — рішення, дії або бездіяльність, що призводять до випадку, коли до особи та/або групи осіб за їх певними ознаками ставляться менш прихильно, ніж до інших осіб в аналогічній ситуації;

• непряма дискримінація — рішення, дії або бездіяльність, правові норми або критерії оцінки, умови чи практика, які формально є однаковими, але під час здійснення чи застосування яких виникають чи можуть виникнути обмеження або привілеї стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками, крім випадків, якщо такі дії або бездіяльність, правові норми або критерії оцінки, умови чи практика об'єктивно виправдані метою забезпечення рівних можливостей для окремих осіб чи груп осіб реалізовувати рівні права і свободи, надані їм Конституцією і законами України;

- підбурювання до дискримінації — вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками;
- утиск — небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

До середини 90-х рр. досить поширеним був інший вид дискримінації в сфері зайнятості, що називається “дискримінацією на рівні переваг” (коли підприємці беруть на роботу переважно чоловіків). Це було добре видно з аналізу преси, де досить часто траплялися оголошення про пошук робітників переважно чоловічої статі. І зараз трапляються оголошення, де віддається перевага тій чи іншій статі, але раніше їх кількість була значно більшою.

Дискримінація цього типу є свідомою поведінкою роботодавця, через яку він готовий нести втрати. Роботодавець, що впроваджує дискримінацію на рівні переваг, муситиме жертвувати частиною свого прибутку заради реалізації своєї схильності до цього. Це пояснюється тим, що він повинен пропонувати потенційним кандидатам вищу за ринкову заробітну плату, оскільки обирає працівників на обмеженому сегменті ринку праці, не зважаючи на ту його частину, де знаходяться дискриміновані ним працівники (жінки/чоловіки).

Тема 7. Гендерна сегрегація.

- 1. Гендерна сегрегація.**
- 2. Види гендерної сегрегації.**
- 3. Вертикальна професійна сегрегація.**
- 4. «Скляна стеля». «Скляна стена».**
- 5. Гендерна асиметрія.**

1. Гендерна сегрегація.

Сегрегація (лат. segregatio — відокремлення, від segregare — розділяти, ізолювати) — відокремлення, відсторонення, розмежування певної групи людей за окремими ознакам.

Часто пов’язана з примусом та дискримінацією. Може проявлятися у створенні штучних умов, перешкод у побуті, окремому проживанні, недоступності певного фаху тощо.

Є родовим поняттям щодо гендерної, професійної, расової, територіальної, освітньої та інших видів сегрегації.

Сегрегація є багатоаспектним явищем, що не має чітких часових і просторових меж виникнення й розвитку. Сегрегація супроводжувала людство на всіх етапах розвитку. Наприклад, соціальна сегрегація в Стародавньому Римі поділяла суспільство на плебеїв та патриціїв. Гендерна сегрегація в ісламі та християнстві визначала, що служителями культури можуть бути лише чоловіки (окрім англіканської та протестантської гілок християнства). Значний вплив на гендерну сегрегацію пов’язаний зі

здатністю жінок народжувати дітей, що в подальшому призвело до розподілу в суспільстві соціальних ролей. Типовим прикладом територіальної сегрегації слугують індіанські резервації в США, що почали формуватися в 19 ст. Расова сегрегація мала місце в США та ПАР, де за ознакою кольору шкіри було поділено всі сфери суспільного життя від навчання і проживання, до відпочинку і роботи. Освітня сегрегація стосувалася реалізації права на освіту, за якої здобувачів поділяли на групи, залежно від рівня здібностей, статі, тощо.

Національне законодавство України не містить визначення поняття сегрегації. Не розтлумачено сегрегацію в Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод у Європейській соціальній хартії.

Питання сегрегації неодноразово розглядали та визнавали порушенням прав людини в Європейському суді з прав людини (наприклад, рішення у справах «D.H. та інші проти Чеської Республіки» («D.H. and Others v. Czech Republic») від 13.11.2007, «Горват і Кіш проти Угорщини» («Horvath and Kiss v. Hungary») від 29.01.2013) та Європейському комітеті з соціальних прав [наприклад, рішення у справах «Європейський центр прав ромів проти Греції» («European Roma Rights Centre v. Greece») від 08.12.2004, «Європейський центр прав ромів проти Італії» («European Roma Rights Centre v. Italy») від 07.12.2005].

Стаття 3 Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (ратифікована Україною 21.01.1969) встановлює заборону сегрегації.

Європейська комісія проти расизму та нетерпимості у Загальнополітичній рекомендації № 7 (2002) визначає сегрегацію як дії фізичної або юридичної особи, спрямовані на об'єктивно необґрунтоване відокремлення однієї людини від інших на підставі певних характеристик.

Добровільне відокремлення від інших на підставі певних характеристик не становить сегрегації. Добровільна самосегрегація, наприклад, може проявлятися у створенні представниками національних меншин власних освітніх або інших приватних закладів з метою збереження своєї культури або мови, направленні батьками своїх дітей, які мають певну групу інвалідності до спеціалізованих навчальних закладів, створенні закритих клубів або організацій, зокрема для надання послуг, які чітко призначені для клієнтів певної статі.

Здійснення політики органами влади або місцевого самоврядування на національному, регіональному або місцевому рівні з метою забезпечення принципу недискримінації передбачає виявлення добровільності самосегрегації. Наприклад, батьки-роми або батьки дитини з інвалідністю можуть не відправляти свою дитину до звичайної, несегрегованої та інклюзивної школи або класу через побоювання того, що дитина в такій школі зазнаватиме дискримінації.

Сегрегація є порушенням права на рівне ставлення незалежно від того, чи призводить вона до менш прихильного ставлення або менш сприятливого становища. Таке розуміння сегрегації в міжнародному праві вважають класичним із середини 1950-х, коли Верховний Суд США виніс рішення у

справі «Браун проти Ради з питань освіти» («Brown v. Board of Education»). У рішенні Верховного Суду США зазначено, що сегрегація, зокрема за ознакою раси, є порушенням права на рівність навіть попри те, що інші фактори або обставини можуть бути рівними.

Сегрегація статей, розділення статей, гендерна сегрегація або статева сегрегація — це фізичний, юридичний або культурний поділ людей відповідно до їх біологічної статі. Сегрегація статей може стосуватися фізичного та просторового поділу за статтю без будь-якої конотації незаконної дискримінації. За інших обставин поділ статей може бути спірним. Залежно від обставин сегрегація статей може бути порушенням можливостей та прав людини і може спричинити економічну неефективність; з іншого боку, деякі прихильники стверджують, що такий поділ є центральним у певних релігіях, соціальних та культурних історіях та традиціях

2. Види гендерної сегрегації.

Дослідник з правових та гендерних питань Девід С. Коен пропонує наступну систематику класифікації статевої сегрегації як обов'язкової, адміністративної, дозволеної чи добровільної. Обов'язкова та адміністративна сегрегація статей вимагається та застосовується урядами у громадських умовах, тоді як дозволена та добровільна сегрегація статей — це позиції, які обирають державні чи приватні установи, але відповідно до закону

Обов'язкова сегрегація статей є законодавчо необхідною і передбачає розділення за статтю. Приклади включають розділення чоловіків і жінок у в'язницях, правоохоронних органах, військовій службі та житлі. Обов'язкова сегрегація статей також включає менш очевидні випадки поділу, коли чоловіки та жінки вимагають одностатевих працівників правоохоронних органів для обшуку тіла. Обов'язкова сегрегація статей може, таким чином, диктувати параметри для працевлаштування у стаціонарно відокремлених просторах, включаючи контекст медичної та доглядової роботи, а також може бути формою професійної сегрегації. Наприклад, уряд може доручити, щоб клініки наймали медсестер для догляду за пацієнтами.

Прикладом адміністративної сегрегації статей може бути сегрегація статей у спонсорованих урядом медичних дослідженнях, спортивних змаганнях, державних лікарнях зі спільними кімнатами, реабілітаційних програмах та деяких державних навчальних закладах. Адміністративна сегрегація статей може відбуватися в цих середовищах просто через надання громадських туалетів з роздільною статтю, незважаючи на чіткі законодавчі вимоги щодо цього.

Дозволена сегрегація статей — це сегрегація, яка чітко дозволена законом, тобто стверджується, але не обов'язково законодавчо вимагається або заохочується. Дозволена сегрегація статей звільняє певні речі від законів проти дискримінації за статтю, часто дозволяючи, серед іншого, відокремлення релігійних та військових шкіл, які традиційно приймали за

ознаками статі, клубів здоров'я, спортивних команд, соціальних братств та жіночих товариств та ін.

Статева сегрегація, яка не передбачена законом, не прийнята в адміністративній якості або прямо не дозволена законом, визнається добровільною сегрегацією статей. Добровільна сегрегація статей означає відсутність чітких правових приписів; це не обов'язково вказує на вільний вибір і може бути нав'язана соціальними та культурними нормами.

• **3 Горизонтальна професійна сегрегація.**

Професія – базовий параметр зайнятості індивіда, характеристики його робочого місця, а тому у фокусі уваги цього дослідження – саме професійна сегрегація за ознакою статі, що є одним із найбільш стійких аспектів ринку праці. Поки значна частина робочої сили виключена з ряду професій, людський талант втрачається, а ринки праці функціонують неефективно. До того ж гендерна професійна сегрегація, що може формуватися і у горизонтальній, і у вертикальній площинах, негативно відображається на становищі працюючих, їхніх доходах та віддачі від інвестицій у людський капітал.

Теоретичні підходи до поняття “професійної сегрегації” варіюються залежно до поглядів представників різних соціальних і економічних шкіл. Аналізуючи різні напрямки, можна виділити різноманітні підходи до цього питання. На думку марксистів, розподіл соціальних ролей кожної статі може бути або заданим первинно, або бути результатом примусів, нав'язаних економічною (капіталістичною) експлуатацією. Професійна сегрегація є продовженням впливу розподілу чоловічих і жіночих ролей, їх статусу в домогосподарстві, у суспільному житті, перенесеного в професійну структуру. За поглядами неокласиків, професійна сегрегація виникає внаслідок дії чинників попиту та пропозиції на ринку праці: індивідуальних конкурентних переваг чоловіків і жінок як раціональних виробників і споживачів. Думка феміністів полягала в тому, що розміщення жінок у сфері зайнятості здійснюється внаслідок чоловічого тиску в суспільній і приватній сферах. Представники Кембріджської групи науковців вважали основними причинами широкий вплив чоловічого менталітету на зайнятість жінок в економічній, соціокультурній, сімейній сферах.

Горизонтальна сегрегація описує розподіл чоловіків і жінок за професіями та видами діяльності. "Горизонтальна сегрегація - узагальнююче поняття, що охоплює кілька приватних намірів сегрегації. В рамках горизонтальної сегрегації виділяють:

- Галузеву сегрегацію (різне розподіл чоловіків і жінок між отраслями мі е законом і до і);
- Професійну сегрегацію (різне розподіл чоловіків і жінок за професіями);
- Межфирменную сегрегацію (різне розподіл чоловіків і жінок між фірмами різного розміру і статусу);
- Міжсекторного сегрегацію (різне розподіл чоловіків і жінок між приватним і державними секторами економіки) "

4 Вертикальна професійна сегрегація.

Вертикальна гендерна сегрегація праці – це нерівне розподілення чоловіків і жінок на різних рівнях у середині однієї професії. Причому вертикальна сегрегація має різні форми. Явище перешкоджання просуванню жінок на престижніші та більш оплачувані робочі місця західні дослідниці та дослідники називають «скляною стелею» та «липкою підлогою». Метафоричне словосполучення «скляна стеля» («glass ceiling») з'явилося та увійшло в публічну та наукову лексику у 1980-х роках в США. «Скляна стеля» є явищем, що узагальнює набір бар'єрів, які виникли на ґрунті індивідуальних та суспільних упереджень, та які заважають

жінкам просуватись кар'єрною драбиною у межах своєї організації і обіймати посади управлінського рівня. Приклади - за даними дослідницького центру «Catalyst», у 2013 році в США 36% великих компаній (з 422 досліджених) не мали жодної жінки на посаді виконавчого(-ї) директора/(-ки), а лише близько 8% компаній мали 40 або більше відсотків жінок на даній посаді⁴. Окрім суспільних причин скляної стелі (зокрема, стереотипів) індивідуальні охоплюють низку особистісних якостей: невпевненість в собі, які заважають жінкам досягати топ-позицій. До того ж, нестача досвіду через уповільнене просування кар'єрними щаблями, наявність сімейних обов'язків – доглядової та хатньої праці – також не дозволяють жінкам просуватись службовою ієрархією на рівні із чоловіками. Липка підлога – також бар'єри, які утримують жінок на низькооплачуваних і малопрестижних роботах (наприклад, прибиральниць, касирок, нянь тощо). Таким чином, вертикальна гендерна сегрегація ринку зайнятості (як і горизонтальна) – це ще один механізм встановлення нерівності між чоловіками і жінками, який спричиняє різницю в оплаті праці.

Високий ступінь гендерної сегрегації є значимим фактором диспропорцій у рівні оплати праці, у кар'єрних перспективах і, як наслідок, – у нерівності можливостей чоловіків та жінок у сфері зайнятості загалом. Водночас найважливішим елементом економічного розвитку є людський капітал. Тому дослідження гендерних аспектів сегрегації на ринку праці важливі не лише з точки зору соціальної справедливості, а й з позицій підвищення ефективності використання людського капіталу країни та сприяння розвитку її економіки.

5 «Скляна стеля». «Скляна стена».

Скляна стеля (англ. *glass ceiling*) — термін з теорії гендерних досліджень, введений феміністками на початку 1980-х для позначення невидимого і формально ніяк не позначеного бар'єру, який обмежує кар'єрне просування жінок, безвідносно до їх професійних якостей, певним рівнем соціальної ієрархії в організації, області чи державній системі. Пізніше був розширений і на інші соціальні групи та меншини (етнічні, сексуальні тощо). Метафора скляної стелі використовується, щоб описати невидимі бар'єри («скло»), через які жінки можуть побачити елітні позиції, але не можуть досягти їх («стеля»). Ці бар'єри перешкоджають великому числу жінок та етнічних меншин в отриманні найбільш владних, престижних і прибуткових робочих місць у трудових колективах. Крім того, ефект «скляної

стелі» ставить жінок у нерівне положення як потенційних кандидаток для просування по службі.

Стереотипи щодо жінок та їх ролей в організації, суміщення трудових ролей з доглядом за дітьми створюють додаткові обставини, що їх вимушені долати жінки, як правило, при спробах просунутись кар'єрною драбиною чи за межами своїх робочих місць. Жінки з числа меншин часто зазнають найбільших труднощів у «пробитті скляної стелі», знаходячись на перетині двох історично маргіналізованих груп населення: жінок і небілих людей. Азійські й азійсько-американські ЗМІ ввели в ужиток термін «бамбукова стега» для позначення перешкод, з якими всі азійські американки (американці) стикаються у своїй кар'єрі.

Сучасні жінки повсюдно стикаються з цією формою трудової дискримінації. Так, біля 84 % топ-менеджерських посад п'ятиста провідних компаній США займають чоловіки (а на директорських посадах — 88 %), незважаючи на те, що жінки складають значну частину всього штату на найнижчих рівнях у цих компаніях. Бар'єр «скляної стелі», за висновками гендерних дослідниць, зумовлений глибоко вкоріненими стереотипами (зокрема, гендерними) стосовно пригноблених соціальних груп та з вихованням соціалізуючими практиками знеохоченнями (наприклад, сексизмом в освіті) *страху успіху* в останніх. На думку сучасних вчених, глибокими перепонами на шляху до високих посад для жінок є система їх інституціональної дискримінації, що включає дрібніші ознаки, такі як традиційна кадрова політика фірм чи стереотипи, що приписують нездатність жінок до лідерства, відсутність сітки покровительств.

6 Гендерна асиметрія.

Гендерна асиметрія – непропорційна представленість соціальних і культурних ролей статей (а також уявлень про них) у різних сферах життя. Наприклад, у населенні більшості країн жінки становлять більше половини (від 51 % до 54 %), у той час як сфері політики національного та регіонального рівнів їх число значно менше. Джерелом гендерної асиметрії є іноді державні структури, наприклад, у фундаменталістських країнах, де жінки позбавлені права брати участь у виборах, а в деяких випадках – права на освіту, участі в суспільному житті, роботу поза домом тощо. Але найчастіше джерело гендерної асиметрії – прихована дискримінація і патріархатні установки, що панують у суспільній свідомості, які є провідниками практичних дій. Так, неоліберальна свідомість схильна пояснювати низьке представництво жінок у владі «природним призначенням» жінок або їхнім небажанням іти в політику. Гендерна асиметрія – це джерело нестабільності в державах і в світі, що доведено спеціалістами, у тому числі й експертами ООН. У наш час міжнародні агентства та організації розробляють масштабні програми з подолання гендерної асиметрії в усіх сферах життя. Гендерна асиметрія – соціальне явище, що проявляється у диспропорції питомої ваги чоловіків та жінок в конкретних сферах їхньої життєдіяльності (політиці, економіці, освіті і тощо) і відображає пряму або приховану нерівність чоловіків і жінок за статевою ознакою. Фемінізація професії

характеризується кількісним збільшенням жінок – представниць даної професії, посиленням їхньої ролі при визначенні соціального статусу, формуванні моделей реалізації професії. Поняття «кадрова фемінізація» формувалося в науковій літературі в 70-х рр. ХХ ст., хоча як соціальне явище виникла набагато раніше. Визначення поняття сприяло легітимізації процесу кадрової фемінізації.

Тема 8. Управлінська діяльність: гендерні особливості.

- 1. Лідерська ефективність**
- 2. Гендерні теорії лідерства. Жіноче лідерство.**
- 3. Гендерний підхід. Токенізм. Андроґінність.**
- 4. Політика рівних можливостей.**
- 5. Гендерний стереотип в управлінні.**

1. Лідерська ефективність.

Посада керівника підприємства, організації, установи в системі «людина – людина» перетворює спілкування із фактора, що супроводжує діяльність, на професійно значущу категорію. Керівник не просто «старший» – він наділений функцією управління, адміністративними повноваженнями. В ідеальному варіанті він стає у трудовому колективі одночасно і «лідером», і «менеджером». Зазвичай поняття «керівництво» й «управління» не розрізняють за змістом, хоч вони мають істотні відмінності. Лідерство не вичерпує і не замінює процес управління, а доповнює його в тих випадках, коли традиційні методи управління не дають високих результатів і не дозволяють ефективно досягати поставленої мети. Менеджер – це керівник, який спрямовує роботу інших і несе персональну відповідальність за її результати. Менеджер не завжди буває лідером, його завдання – вносити порядок і послідовність, координувати освітній процес. Право на керівництво є основною особливістю професійної діяльності менеджера. Воно виявляється в його взаєминах з людьми і не стосується діяльності, пов'язаної з управлінням матеріальними, фінансовими, інформаційними та іншими ресурсами організації. Об'єктом керівного впливу завжди є людина або група людей. Цим самим керівництво відрізняється від управління, об'єктами якого можуть бути як люди, так і матеріальні або фінансові елементи виробництва. Керівництво – це право особи давати офіційні доручення підлеглим і вимагати їх виконання. Керівні функції зумовлюються загальними функціями менеджменту і реалізуються в такому тісному взаємозв'язку, що іноді неможливо навіть простежити, коли одна переходить в другу. До загальних функцій менеджменту належать визначення мети, планування (завдань, засобів, дій, результатів), організація (процесів, структур, колективів, місць праці, співпраці), розроблення і ухвалення рішень, оперативне регулювання (процесів, дій), мотивація, контроль (визначення обсягів і критеріїв контролю; визначення стандартів; діагностика стану справ; висновки і коригувальні дії).

Функції керівника:

- 1) лідерство;

- 2) мотивація;
- 3) налагодження комунікацій;
- 4) ухвалення рішень;
- 5) репрезентація;
- 6) контролювання дій і вчинків людей.

Участь керівника у тому, як колектив або окремих працівників досягає окресленої мети, визначається передусім змістом і якістю виконання функцій, передбачених посадовою інструкцією або положенням про підрозділ. На сучасному етапі в практиці роботи успішних підприємств, які працюють у ринковому середовищі, при оцінюванні якостей праці керівника враховують рівень

2. Гендерні теорії лідерства. Жіноче лідерство.

Гендерні теорії лідерства, п'ять напрямків:

- 1) теорії, що розробляються в рамках традиційних теоретичних парадигм (когнитивізму, біхевіоризму, фрейдизму);
- 2) теорії, які вважають відмінності між лідерами різної статі проявом загальних гендерних відмінностей;
- 3) класичні лідерські концепції (з урахуванням гендеру);
- 4) власне гендерні теорії лідерства;
- 5) до п'ятого напрямку можна віднести ті роботи, які не мають чіткої теоретичної основи і вбачають причини гендерної диспропорції лідерства в статевій дискримінації.

Всі теорії зазначених напрямків можна згрупувати в три категорії:

- 1) перші вважають головним гендерним чинником;
- 2) другі віддають перевагу лідерській позиції;
- 3) треті розглядають обидва чинники як рівноцінні.

Тут буде доречно іноді звертатися до матеріалів глави 3, де викладені сучасні концепції лідерства: одні гендерні теорії розробляються в руслі класичних лідерських концепцій, інші є самобутніми. Знадобляться і емпіричні дані з цього розділу. Однак іноді ми наводимо нові експериментальні факти - для ілюстрації деяких теоретичних положень.

Традиційні теоретичні підходи

До таких підходів відносяться біхевіоризм, психоаналіз і когнитивізм. Саме в їх рамках і народилися відповідні лідерські теорії. Ми будемо розглядати їх не в хронологічному (іноді це дуже важко зробити - дізнатися точну дату виникнення концепції), а в довільному порядку, по можливості з огляду на рівень присутності певних теоретичних поглядів.

1. Концепція «інформаційної обробки людини» (*human information-processing*) Д. Гамільтона і пов'язана з нею «теорія схеми» (*schema theory*) С. Тейлора і Дж. Крокера (Bern SL, 1987) розробляються в рамках когнітивного підходу. Суть цих концепцій можна описати таким чином.

Людина сприймає навколишній світ і стикається з величезною кількістю інформації. Щоб якось полегшити це сприйняття і впорядкувати свої знання про світ, він вдається до спрощення - в цьому йому допомагають стереотипи, шаблони або схеми.

Коли мова йде про обробку соціальної інформації, зазвичай використовуються три типи схем:

- 1) особистісні;
- 2) ситуаційні;
- 3) рольові.

Останні можуть бути пов'язані з підлогою (гендерна роль) або з посадою, позицією в групі (наприклад, лідерська роль).

Що дає схема? Вона дозволяє швидко впізнати соціальний стимул і передбачити його поведінку. Так народжуються стереотипи в сприйнятті оточуючих:

- про те, як повинні поводитися чоловіки і жінки (гендерний стереотип);
- про те, яким повинен бути лідер, менеджер (лідерський стереотип).

Як можна було бачити в цій главі, за результатами досліджень лідери не завжди відповідали стереотипу - або гендерної, або лідерського (Powell GN, 1990).

Таке трапляється і в житті: людина бачить перед собою лідера, він очікує від нього стереотипного поведінки, але той поводиться інакше. Виникає неузгодженість між очікуваним і реальним поведінкою. Неузгодженість завжди неприємно (по крайній мере, так вважають когнітивісти). Що ж робити?

Щоб усунути це неузгодженість, індивід вдається до наступних прийомів:

- 1) каузальної атрибуції (наприклад, досягнення успіху лідером він приписує удачі, а не здібностям лідера);
- 2) ігнорування неузгодженості (його просто не помічають);
- 3) рольового вирівнюванню (поведінку індивіда підганяють до рольового стереотипу) - одні й ті ж вчинки можна інтерпретувати по-різному;
- 4) навішування девіантної ярлика (дуже поширений приклад: жінку, що робить кар'єру, називають «синім панчохою», «безплідною» («libber») - хто ж з жінок захоче бути володаркою такого прізвиська?);
- 5) витіснення з групи (жінкам-менеджерам, наприклад, дають менше інформації або занадто короткі терміни для виконання завдання).

Кетрін Бертол і Д. Мартін пояснюють суперечливість емпіричних даних, отриманих в лабораторних і польових дослідженнях, за допомогою зазначеної теорії. У лабораторних умовах проявляється гендерна схема: жінка вважається непридатною на роль лідера і сама відмовляється від цієї ролі в присутності чоловіків; в організаціях ж по відношенню до жінки-лідера діє швидше рольова (лідерська), ніж гендерна, схема і навколишні оцінюють її так само, як чоловіка (Bartol K. M., Martin D. C., 1986; Bern SL, 1987).

2. Однією з найбільш поширених зарубіжних теорій лідерства залишається бихевиористська динамічна модель обміну в діаді «лідер - послідовник» {*leader-member exchange - LMX*} Г. Фрай з співавторами, про яку говорилося в главі 3. Останнім часом вивчається вплив гендеру на *LMX* (Fairhurst G. T., 1993; Wayne SJ et al., 1994).

При цьому для пояснень результатів залучається і концепція подібності-атракції Д. Берна (Burne D. et al., 1968,1969): якщо два індивіда схожі між собою, то це збільшує їх взаємну симпатію і, отже, позитивно впливає на їх взаємодію і поведінка.

Виходячи з цього припущення взаємини високого *LMX* будуть з більшою легкістю формуватися в одностатевих дриадах (а часом жінка-менеджер працює з чоловіками-іачальниками), і тому дружин щі нам-лідерам важче формувати такі відносини, оскільки їх начальниками і раніше залишаються чоловіки (Struther NJ, 1995; Wayne SJ et al., 1994).

Хоча ряд емпіричних фактів укладаються в цю схему, але є і зворотні факти: жінки-лідери можуть формувати з чоловіками-підлеглими відносини як низького, так і високого *LMX*, наприклад, в дослідженні Г. Фейрхур-ста (Fairhurst GT, 1993).

3. Сучасний психоаналіз, намагаючись нівелювати антиженські настрою його творця (викликають гнів у феміністок), йод впливом змін, що відбулися в суспільстві, в деякій мірі намагається пом'якшити свої погляди на жіноче лідерство (Chodorow N .. 1987). Наприклад, раніше прагнення жінок до досягнень, влади і лідерства прихильники З. Фрейда традиційно називали «фалічним» прагненням. Тепер же хирляві Шехрарі (Chehrari S., 1987) пропонує використовувати терміни «інтелектуальне» або «конкурентна» прагнення.

Особистісний потенціал лідера формується, на думку прихильників психоаналізу, в ранньому дитинстві, при спілкуванні з матір'ю (Lorenzen Z., 1996), а також з батьком (Jorstad J., 1996).

Важливим вважається і фактор порядку народження дітей у родині: типовим прикладом служить дослідження Дж. Ньюмена з колегами, де було встановлено, що мерами невеликих американських міст стають жінки, народжені першими, - «старші сестри», «проходять курс навчання лідерству», командує молодшими братами (Newman J. et al., 1995).

У цьому ж ключі розглядаються і дослідження, що зв'язують здорову гендерну ідентичність лідерів з впливом чоловіків батьків (для обох статей) і чоловіків (для жінок (Jorstad J., 1996)).

З позицій психоаналізу розглядає прояв феномена нарцисизму у чоловіків і жінок лідерів норвезький психотерапевт Я. Джорстад (Jorstad J., 1996). Він розділяє явища нормального нарцисизму, що відображає універсальну потребу людини в любові та підтримки (Massoby E. E., Jacklin C. N., 1978), і патологічного. Ознаками останнього є явно виражені:

- егоцентризм;
- тривога (найменша фрустрационная ситуація викликає гнів);
- проективна тенденція (нездатність визнавати свої слабкості і помилки);
- недолік емпатії;
- наявність фантазії грандіозності (що виявляється у формі зарозумілості, домінантності і знеціненні інших людей).

За даними Я. Джорстада, багато лідерів організацій демонстрували ознаки нарцисстической тривоги.

При цьому чоловіки були більш схильні до нарцисстическої грандіозності. Причини цього автор бачить як в їх анатомії, більш «помітною» в порівнянні з жінками, так і в прагненні надмірно перебільшувати свій достіженческіх імідж, поощряемом західною культурою.

А жінки-лідери (незважаючи на те, що володіли поруч якостей, безумовно корисних для лідерства), або відмовлялися від цієї ролі (до призначення або через деякий час після нього), або намагалися «зменшити» свою жіночність, наслідуючи чоловікам-лідерам (Jorstad J., 1996).

Розуміючи під «нарцисизмом» захоплення собою, Елеонор Меккобі і Керол Жаклін стверджують, що обидві статі однаково нарцисстичні, але дівчинки захоплюються своїм зовнішнім виглядом, а хлопчики - своїми м'язами і своїм статусом. Зазвичай хлопчики з найбільш високим статусом і владою (т. Е. Лідери) цікавляться найпривабливішими дівчатками. І дівчатка витрачають багато часу на одяг і зачіску, щоб сподобатися таким хлопчикам (Massoby E. E., Jacklin C. N., 1978).

3. Гендерний підхід. Токенізм. Андрогінність.

Токенізм (англ. *tokenism*) — концепція, запропонована *Розабет Кентер*, постулює, що на групову динаміку впливає пропорція людей з різних культурних категорій в групі (зокрема, з гендерної та расової приналежності).

В асиметричній групі її учасники та учасниці, які складають більшість за якимись із зазначених ознак, були названі домінантами, а ті, хто кількісно лише символічно представлені в групі, — **токенами** (символами). Як останні, наприклад, виступають 2-3 афроамериканських дітей у школі для білих.

Токени через свою малу чисельність більш помітні, більш стереотипно сприймаються, їх характеристики перебільшуються в порівнянні з домінантами. Жінки в чоловічому діловому світі виступають в ролі токенів. Звідси різне сприйняття чоловіків і жінок в організаціях (гендерні стереотипи).

Розабет Кентер виявила 4 неформальних ролі жінок-токенів:

1. «мати» — від неї чекають емоційної підтримки, а не ділової активності;

2. «спокусниця» (*seductress*) — тут жінка виступає лише сексуальним об'єктом; лише чоловіки з високим посадовим статусом в організації викликають обурення у колег-чоловіків;

3. «іграшка, талісман» (*pet, mascot*) — мила, але не ділова жінка, що приносить удачу;

4. «залізна леді» (*iron maiden*) — цим токеном приписується нежіноча жорсткість ділових жінок, і вони особливо ізольовані від групи.

Всі ці ролі заважають жінкам зайняти положення рівних домінант в групі, знижують можливості їх службового зростання, тобто стабілізують гендерну нерівність та дискримінацію жінок, і змінити цю ситуацію може збільшення числа жінок в організаціях, гендерна політика квотування (Bartol, Martin, 1986).

У багатьох випадках відмінності між статями пояснюються поєднанням біологічних і соціальних факторів.

Андрогінність (лат. andro - чоловік та gyn – жінка) це поєднання високого розвитку фемінності та маскулінності в одній людині (незалежно від статі).

Згідно з одним із міфів, у далекому минулому люди були двостатевими, чотирирукими та чотириногими істотами. Завдяки поєднанню полярних властивостей ці андрогінні істоти виявляли таку мудрість і гнучкість поведінки, що викликали заздрість і розгнівали богів. «Як може бути, - обурювалися боги, - щоб люди були сильнішими за нас». Вони вирішили покарати людей. Зевс розділив їх навпіл, попросивши Аполлона зробити сліди втручання непомітними зовні. З тих часів він та вона як половинки цілого шукають одне одного і коли знаходять, то подвоюють життєздатність, відновлюють свою цілісність і могутність. Саме тому, мабуть, чоловіки і жінки, як і ці міфологічні істоти, мандрують по світу ущербними, маючи чимало недоліків, бо не вистачає їм якостей протилежної статі, мріють знайти таку людину, з якою знову стануть цілісною натурою. Саме через пошук неvistачаючої частини люди одружуючись приходять в сім'ю за щастям, а не зі щастям. Якщо ж особистість має в своєму характері андрогінність то вона приходить зі щастям будь куди. Андрогінність покращує взаємовідносини, а як результат формує всебічно розвинену, цілісну особистість, яка може досягти успіху у будь якій сфері життя і навпаки, нав'язані стереотипи заважають цьому.

Поняття андрогінії започаткувала С. Бем у 70-х роках 20 століття, що розкриває риси людей, котрі поєднують у собі як чоловічі, так і жіночі якості. Останні не протистоять і взаємно не виключають одні одних. Тому кожна людина може володіти одночасно і чоловічими і жіночими рисами. Більше того, авторка підкреслює, що бажано бути андрогінним, тобто увібрати в себе краще з обох статевих рольових наборів. До того ж виявлений зв'язок андрогінії зі здатністю бути людиною з високою самоповагою, мотивацією до досягнень, зразковим виконанням батьківської ролі, суб'єктивним відчуттям благополуччя.

4. Політика рівних можливостей.

Рівні можливості — це стан справедливості, при якому до людей ставляться подібно, без перешкод через штучні бар'єри, упередження чи переваги, за винятком випадків, коли окремі відмінності можуть бути чітко виправдані. Суть полягає в тому, що важливу роботу в організації повинні доручати людям, які мають найвищу кваліфікацію, особам, які найімовірніше виконують завдання — а не особам з причин довільних або несуттєвих, як-от обставини народження, виховання, релігія, стать, етнічна приналежність, каста або мимовільні особисті атрибути, такі як інвалідність, вік, гендерна ідентичність.

Програма рівних можливостей та прав жінок в Україні (ПРМПЖ) спільно фінансується Європейським Союзом та Програмою розвитку ООН і є трирічним проектом, який стартував 15 вересня 2008 року. Загальна мета

Програми ґрунтується на напрацюваннях та результатах, досягнутих у рамках Програми рівних можливостей «Україна: на шляху до рівності», реалізованою Програмою розвитку ООН в Україні за підтримки Шведського агентства з питань міжнародної співпраці та розвитку (SIDA) у 2003-2010 роках. Ця ініціатива зробила значний внесок у розвиток українського законодавства та загальної політики щодо запровадження гендерної рівності. Загальною метою Програми є підтримка Уряду України та громадянського суспільства у їх зусиллях, спрямованих на утвердження гендерної рівності в Україні, у відповідності до міжнародних, конституційних і внутрішніх правових зобов'язань України, а також в рамках діючих урядовими програм та планів дій. Програма надає Уряду України підтримку у розробці ефективних рішень щодо визначення гендерних проблем шляхом розвитку та інституціоналізації належних державних механізмів, а також посилення компетенції органів державної влади, відповідальних за запровадження та забезпечення гендерної рівності в країні. Кожен з цих трьох компонентів – впровадження гендерних підходів у державну політику та управління, просування гендерної рівності через систему освіти та попередження та протидія насильству в сім'ї – мав подвійний акцент на : - підвищенні потенціалу на рівні прийняття рішень, а також на - рівні безпосереднього виконання (регіональний та місцевий). Вибудовуючи активний діалог та співпрацю із НУО, що працюють у трьох вищезазначених сферах, і роблячи особливий акцент на роботі із молоддю, Проект активно намагався підвищити обізнаність громадянського суспільства щодо гендерної рівності, а також створити потребу до змін.

5. Гендерний стереотип в управлінні.

У спеціалістів немає єдиної думки щодо особливостей чоловічо- го та жіночого менеджменту. Відомі дві основні позиції стосовно того, чи має менеджмент статеву специфіку. Одні дослідники переконані, що існує особливий, притаманний тільки жінкам, спосіб прийняття рішень в економіці та політиці, інші — заперечують таку специфіку. Деякі дослідники зазначають, що жінка-управлінець повинна вимагати до себе такого ж серйозного ставлення, як і до чоловіка-управлінця. Тому вона має відмовитися від «в основному жіночих» прийомів у спілкуванні — терплячості, співчутливості. Більше того, значна кількість жінок-управлінців налаштована на зміну тих виявів своєї поведінки, які, на їхній погляд, надто жіночі і тому стають на заваді ефективній професійній діяльності. Вони воліють більше дистанціюватися від персоналу, звести відносини на роботі тільки до функціональних. Традиційна жіноча поведінка шкодить, як їм часто здається, справі. Такі жінки багато уваги приділяють самоосвіті, перебувають у постійному внутрішньому пошуку і з часом досягають певних особистих змін. Проте такі зміни зовсім не роблять їх «чоловікоподібними», а навпаки, дозволяють цілісніше й повніше саморозкритися, в тому числі й у власне жіночому вимірі². Прибічники існування гендерних відмінностей в управлінні характеризують жіночий стиль керівництва як більш гнучкий, орієнтований на соціальну ситуацію, що часто змінюється. Як зазначає Дж. Роузнер, жінки прокладають собі шлях у

вищий менеджмент не за допомогою стилю та навичок, що визнані успішними чоловіками, а шляхом впровадження навичок та відносин із особистого досвіду. Вони досягають успіху саме тому, що деякі характеристики прийнято вважати жіночими та не сприймаються як лідерські. Дж. Роузнер назвала такий стиль «перетворюючим» і до його головних характеристик віднесла активну взаємодію з підлеглими, залучення їх до прийняття рішень, підтримку в співробітниках самоповаги, заохочення особистих форм зв'язку.

Теорія соціальних ролей Е. Іглі пояснює багато емпіричних даних, які виявляють схожість та відмінність лідерів різної статі за ефективністю, стилем, мовною поведінкою в діловій ситуації, враховують і стереотипи в поведінці чоловіків та жінок. Також ця теорія пояснює різницю в поведінці лідерів. Гендерна роль потребує, щоб людина поводитися відповідно до гендерних стереотипів. Отже, виходячи зі стереотипів, ця роль є маскуліною, тому жінки-лідери відчуватимуть конфлікт між гендерною роллю та лідерською. Упередження проти жінок-лідерів можуть викликати в них зниження самооцінки, непевність у собі та, відповідно, погіршення ефективності роботи.

Традиційний погляд на жіночий стиль керівництва складається з того, що жінки обирають керівництво, зорієнтоване на відносини керівництва, бо вони за природою емоційніше зорієнтовані, а чоловіки обирають керівництво, зорієнтоване на завдання керівництва, бо їм притаманні наполегливість і цілеспрямованість.

Лідерські якості мають спільну природу і безпосередньо не залежать від статевих відмінностей.

Найгострішою соціально-психологічною проблемою сучасного українського суспільства є існування гендерних стереотипів. Під ними розуміють набір загальноприйнятних норм і суджень, які стосуються існуючого становища чоловіків та жінок, норм їхньої поведінки, мотивів, потреб і впливають на прагнення та самооцінку жінок і чоловіків, зумовлюють упереджену оцінку їхніх дій та здібностей.

Гендерні стереотипи впливають на прагнення та самооцінку жінок і зумовлюють упереджену оцінку їхніх дій та можливостей, тим обмежуючи реалізацію їхнього потенціалу. Така психологія є могутнім бар'єром, що перешкоджає доступові жінок до відповідальних керівних посад. Чоловіки приписують свій успіх особистим якостям, тимчасом як жінки — удачі та зусиллям. Жінки частіше приписують свій успіх впливу зовнішніх джерел.

Навіть якщо жінка домоглася високої посади, негативні стереотипи діють ще активніше, адже жінки-керівники зазвичай є об'єктом особливої суспільної уваги.

Недостатня впевненість — один з головних внутрішніх бар'єрів на шляху до кар'єри. Невпевнена поведінка обмежує жінок у вираженні та демонстрації своїх здібностей. Жінкам дуже часто бракує позитивного ставлення до себе.

Засоби масової інформації відіграють дуже важливу роль у формуванні гендерних стандартів та гендерних стереотипів і утвердженні в суспільстві гендерної культури.

Дієвим способом підвищити частку жінок у законодавчій владі є реалізація принципу запровадження добровільних гендерних квот, що відповідає європейській практиці та ефективно використовувалася в тих країнах, де рівень участі жінок був вкрай недостатнім.

Тема 10. Домашнє господарство як об'єкт дослідження гендерної економіки.

- 1. Неокласичний підхід. Г. Беккер.**
- 2. Концепція людського капіталу**
- 3. Марксистський підхід.**
- 4. Концепція трудового процесу.**
- 5. Теорія інституціоналізму. Т. Веблен.**
- 6. Нова економіка домогосподарств.**

1. Неокласичний підхід. Г. Беккер.

На рубежі XIX і XX ст. сформувалася неокласична економічна теорія, складова підставу сучасної економічної науки. Вона використовує загальний підхід, методи та інструменти маржиналістської економічної теорії XIX століття і разом з тим спирається на методологічні та теоретичні основи, закладені такими класиками, як Д. Рікардо і Дж. Мілль.

Неокласики розширили область застосування підходу *laissez-faire* ("дозвольте-робити"), включивши в розгляд не тільки свободу виробництва та накопичення, а й свободу вибору при споживанні. Модель досконалої конкуренції представила додаткові теоретичні свідчення того, що вільна конкуренція і необмежену прояв споживчих переваг максимізують економічний добробут суспільства. Неокласична теорія продовжила традиції економічного лібералізму і "чистої" економічної теорії, позбавленої ідеологічних устремлінь.

У розробці теорії вартості на відміну від класиків економісти неокласичної школи зосередили свою увагу не на внутрішній цінності, а на факторах, що визначають ринкову ціну. Вони звернулися до корисності товару, спираючись на граничний аналіз. Істотна відмінність неокласичної теорії від класичної політичної економії полягає і в тому, що вона мала мікроекономічну спрямованість; в цей період була створена мікроекономічна теорія, в її формування внесли вклад багато економістів, що представляють неокласичний напрямок.

Австрійська школа об'єднала економістів, які отримали освіту в основному у Відні. Її найбільш відомими представниками є Євген Бем-Баверк (1851-1914), Карл Менгер (1840-1921), Фрідріх фон Візер (1851-1926).

Карл Менгер, засновник австрійської економічної школи, був одним з творців теорії цінності на основі граничної корисності. Він побудував також теорію розподілу (тобто доходів факторів виробництва) на основі концепції

поставлення, сутність якої полягала в тому, що цінність і ціна засобів виробництва визначаються роллю, яку вони відіграють у виробництві споживчих благ.

Австрійський економіст і політичний діяч Фрідріх фон Візер здійснив подальшу розробку концепції граничної корисності, введеної Менгером, але головним його досягненням була подальша розробка теорії поставлення. Відповідно до поглядів австрійської школи, споживчі блага оцінюються безпосередньо по їх граничній корисності; а засоби виробництва не мають цінності доти, поки вона не буде "вменена" їм; теорія Визера являє собою аналіз такого процесу "поставлення".

Інший австрійський економіст Бем-Баверк у своїй головній праці "Капітал і відсоток" розробив всеосяжну модель економічного процесу, за що був названий сучасниками "буржуазним Марксом".

Найбільшу увагу Бем-Баверк приділяє капіталу і відсотку. Його оригінальна трактування капіталу пояснює ставку відсотка через взаємодію між тимчасовим перевагою і фізичної продуктивністю інвестицій. Перевагу справжнього щодо майбутнього він пояснює тим, що люди очікують поліпшення свого добробуту в майбутньому і недооцінюють майбутні потреби. І те, й інше знижує граничну корисність майбутніх благ. Фізичну продуктивність капіталу Бем-Баверк пояснює з точки зору переваг обхідних методів виробництва, що дозволяють покращувати технологію виробництва і підвищувати його ефективність. Наприклад, рибу можна ловити руками безпосередньо і дуже неефективно, якщо ж рибалка витратить деякий час на виготовлення вудки, він досягне більшого успіху в лову риби завдяки Окольного процесу виробництва.

Засновником кембріджської школи є британський економіст, математик за освітою, Альфред Маршалл (1842-1924), більшу частину свого наукового життя колишній професором економіки Кембриджського університету. Великий внесок у формування неокласичної теорії внесли й інші британські економісти, зокрема Артур Сесіл Пігу (1877-1959) і Френсіс Ісідро Еджуорт (1845-1926).

Будучи одним з родоначальників граничного аналізу, Маршалл ніколи повністю не заперечував свій зв'язок з англійською класичною економічною школою. На відміну від Джевонса і представників австрійської школи він засновував свою теорію цінності товару одночасно на витратах виробництва і його корисності для споживача. Розробляючи модель часткової рівноваги, Маршалл висунув ідею про те, що ринкова ціна визначається взаємодією попиту і пропозиції. Це дозволило йому навести мости між класичною і маржиналістської теоріями.

Маршалл вивів закон негативного нахилу кривої попиту, а також ввів поняття еластичності попиту для опису чутливості величини попиту на товар до змін ціни.

Геометрична інтерпретація механізму ринкової рівноваги, розроблена Маршаллом, отримала назву "Хрест Маршалла".

На рубежі XIX і XX ст. граничний аналіз набув поширення не тільки в Європі, але і в США. Американську школу неокласичного напрямку представляють Джон Бейтс Кларк (1847-1938) і Ірвінг Фішер (1867-1947).

Кларк претендував на незалежне відкриття принципу граничного аналізу; він вважається родоначальником теорії граничної продуктивності.

Він пішов далі, ніж перші маржиналісти і розповсюдив граничний аналіз на проблему розподілу доходів, стверджуючи, що розподіл відповідно до "законом" граничної продуктивності є "справедливим".

Фішер, почавши свою наукову діяльність як математик, потім переключився на економічну теорію. Він вніс значний внесок в дослідження в галузі теорії капіталу, відсотка і грошей. Фішер аналізував взаємозв'язок цих понять і пояснив вартість капіталу з точки зору поточної вартості очікуваного майбутнього доходу. Він удосконалив кількісну теорію грошей, ввівши в широкий науковий обіг відоме рівняння обміну, відоме як рівняння Фішера, $MV = PQ$, де M - грошова маса в обігу, V - швидкість обігу грошей, Q - обсяг виробництва, P - рівень цін.

В останній третині XIX в. - Першій третині XX в. ідеї маржиналізму і неокласичної теорії поступово завоювали панівні позиції в більшості країн. У цей період були розроблені аналітичні інструменти, необхідні для вирішення багатьох теоретичних проблем економічної науки, що сприяло подальшій професіоналізації цієї галузі наукового знання і відокремлення особливої професійної групи людей, що займаються економічними дослідженнями. Проте дослідження неокласиків мали вузькопрофесійний характер; за межами неокласичної теорії залишилися багато важливі соціально-економічні проблеми.

2. Концепція людського капіталу.

Поняття «людський капітал» ввійшло в науку на початку 60-х років XX століття в західній економічній літературі. Можна виділити дві основні причини виникнення інтересу до даного поняття. По-перше, це загальна закономірність розвитку сучасної науки в цілому, яка виявляється в концентрації уваги вчених на дослідженні проблем людини. По-друге, це визнання того факту, що активізація творчих потенцій людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання. Людський капітал визнаний найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж природні ресурси або накопичене багатство. Саме людський капітал, а не матеріальні засоби виробництва, є визначальним чинником конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності.

Використовуючи теорію людського капіталу, можна логічно пояснити і глибше дослідити такі кардинальні проблеми, як людський розвиток, економічне зростання, розподіл доходів, роль та значення освіти і професійної підготовки у суспільному відтворенні, вікова динаміка заробітків, мотивація тощо. Зокрема ця теорія дозволяє визначити доцільність витрат, наприклад, на навчання або на зміну місця роботи залежно від розміру майбутнього приросту доходів і тривалості їх одержання, що має не лише навчальне та виховне, а й мотиваційне значення

для економістів. Ця теорія стала ідеологією значних інвестицій в освіту та розвиток людей на всіх рівнях, оскільки вони розглядаються як ефективне джерело економічного зростання.

Теорія людського капіталу досліджує залежність доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок і природних здібностей людей. Принципові ідеї такої залежності були висловлені ще Адамом Смітом. Передвісником цієї теорії стали наукові праці видатного радянського вченого-економіста, академіка С. Г. Струмліна, який теоретично обґрунтував значення для народного господарства розвитку освіти та одним із перших спробував дати кількісну оцінку впливу освіти на ефективність праці і виробництва[1]. Бурхливого розвитку теорія людського капіталу набула в другій половині ХХ століття завдяки працям американських дослідників Гаррі С. Бекера, Якоба Мінсера, Теодора Шульца та ін. Офіційною датою народження цієї теорії традиційно вважається жовтень 1962 року, коли була опублікована серія статей, присвячених виключно проблемі людського капіталу. За недовгий час нова теорія здобула загальне наукове визнання. Підтвердженням цього стало присудження в 1992 році Нобелівської премії в галузі економіки професору Чиказького університету (США) Гаррі С. Бекеру за значний внесок у розробку та популяризацію ідей теорії людського капіталу. В наш час ця теорія посіла чільне місце у структурі економічних знань, їй присвячується багато науково-дослідницьких робіт, вона є обов'язковим предметом вивчення на економічних факультетах коледжів та університетів різних країн.

З позицій теорії людського капіталу доходи людей є закономірним підсумком раніше прийнятих рішень. Тобто людина, приймаючи те чи інше рішення, може безпосередньо впливати на розмір своїх майбутніх доходів. Можна значно збільшити майбутні доходи, вкладаючи кошти у свою освіту і професійну підготовку, здоров'я, культуру, збільшуючи тим самим власний (приватний) людський капітал.

Теорія людського капіталу виникла на основі попереднього розвитку економічної науки. Передусім вона пов'язана з розвитком концепції капіталу. Ще за часів зародження капіталістичних відносин у працях класиків політичної економії під час визначення змісту поняття «капітал» зустрічаються спроби віднести до нього саму людину або її здібності. В. Петті першим висловив ідею про те, що люди з їх виробничими здібностями являють собою багатство. На його погляд, «Вбачається розумним те, що ми звемо багатством, майном чи запасом країни і що є результатом попередньої чи минулої праці, не вважати чимось відмінним від живих діючих сил, а оцінювати однаково». А. Сміт, визначаючи суть основного капіталу суспільства, писав, що він на рівних складається не лише з машин, споруд і землі, але також «із набутих корисних здібностей усіх громадян чи членів суспільства».

Для західної економічної науки ХІХ — початку ХХ століття вже досить характерними стають спроби вчених трактувати людину або її знання і здібності до праці як капітал. У цей час виділились два основні підходи до визначення зв'язку людини, її знань і здібностей з капіталом. Прихильники

теорії трьох факторів виробництва (В. Бейджот, Ф. Ліст, А. Маршалл, Дж. Мілль, В. Рошер, Г. Сіджуїк) беззаперечно відкидають ідею включення самої людини з її природними якостями до категорії капіталу. Але при цьому вони схильні розглядати як складову частину капіталу чи багатства людські знання і здібності до праці. За словами Дж. Мілля, «Сама людська особа... не є капіталом. Людина є метою, заради якої існує багатство. Але її набуті здібності, що виступають лише як засіб і реалізуються лише через працю, на всіх підставах можна віднести до категорії капіталу». На основі такого підходу до проблеми взаємозв'язку людини, її здібностей до праці і капіталу виникли традиційні визначення поняття «людський капітал», серед яких і визначення Г. Бекера. Інший напрямок в економічній науці складають праці дослідників, які відносять саму людину з її природними якостями до капіталу (Л. Вальрас, Дж. Маккулох, Г. Маклеод, І. Фішер та ін.). Вони оцінювали людину як елемент капіталу, і як розвиток їх трактувань виникли так звані альтернативні або розширюючі теорії людського капіталу. Означення «розширюючі» доречніше в цьому випадку, оскільки у своїй більшості ці теорії не заперечують традиційних, але й не обмежуються лише ними, розширюючи тим самим зміст поняття «людський капітал».

3. Марксистський підхід.

Вчення К. Маркса. Її ключові положення історичність форм суспільного виробництва, суспільні суперечності, класова боротьба, класові інтереси, криза, класична і "вульгарна" політекономія несуть на собі відбиток основних ідей економічного вчення К. Маркса.

Сутність Марксової концепції така: "Розвиток політичної економії і породженої нею самою антитези іде в ногу з реальним розвитком властивих капіталістичному виробництву суспільних суперечностей і класової боротьби".

Характерною ознакою буржуазної політичної економії, за К. Марксом, є її позаісторизм та метафізика; розгляд підприємницького ладу, можливості розвитку якого в соціальне орієнтованому напрямі він не розрізняв, не як історично минушого ступеня розвитку, а, навпаки, як абсолютної, кінцевої форми суспільного виробництва. Безпосередньо звідси вчений робив висновок, що "вона може лишатися науковою лише до того часу, поки класова боротьба перебуває в прихованому стані або виявляється лише в одиничних проявах".

Отже, науковий аналіз економічних явищ та процесів у межах буржуазного, тобто підприємницького, кругозору ставився в нерозривний зв'язок із загостренням класової боротьби, зміною становища в системі підприємництва різних класів та соціальних груп. Конкретним моментом кризи наукової (класичної) політекономії К. Маркс вважав 1830 р., пов'язуючи його із завоюванням буржуазією у Франції і Великобританії політичної влади.

Починаючи з цього моменту, класова боротьба, практична і теоретична, набирає все більш яскраво виражених і загрозливих форм. Водночас, на думку К. Маркса, настала смертна година для наукової буржуазної політичної економії. Йшлося уже не про те, правильна чи неправильна та чи

інша теорема, а про те, корисна вона для капіталу чи шкідлива, зручна чи не зручна. Неупереджене дослідження поступається місцем перед сутічками найманих писак, безсторонні наукові дослідження замінюються упередженою, догідливою апологетикою. Отже, класичну школу замінила вульгарна буржуазна політекономія. Одночасно формується антитеза останній пролетарська політична економія.

4. Концепція трудового процесу.

Усі види виробничих процесів на підприємстві можуть здійснюватися лише внаслідок праці робітників. Праця являє собою доцільну діяльність людей, яка спрямована на видозміну і пристосування предметів природи до їх потреб.

Кожний виробничий процес можна розглядати з двох боків: як сукупність змін, що їх зазнають предмети праці, — це технологічний процес, та як сукупність дій робітників із затратами нервово-м'язової енергії, що спрямовані на доцільну зміну предмета праці, — трудовий процес. Отже, існує безпосередній зв'язок між технологічним, трудовим і виробничим процесами.

Трудовий процес — це сукупність дій, методів і засобів доцільного за технологічним процесом впливу на предмет праці за допомогою знарядь праці.

Трудові процеси розрізняються за такими основними ознаками:

За характером предмета праці та продукту праці:

- речово-енергетичні, які характерні для робітників і в яких предметом та продуктом праці є речовина (сировина, матеріали, деталі, машини) або енергія (електрична, теплова, гідравлічна тощо);
- інформаційні, що притаманні службовцям і предметом та продуктом праці яких є інформація (економічна, конструкторська, технологічна і т. д.);
- віртуальні, що пов'язані з інформаційним обслуговуванням робітників та службовців за допомогою комп'ютерних систем та мереж.

За функціями, що виконуються, трудові процеси поділяються на:

- основні, які здійснюються робітниками основних цехів (виробництв) під час випуску продукції;
- допоміжні, які спрямовані на випуск продукції (надання послуг) для забезпечення нормальної роботи основних цехів (виробництв);
- обслуговуючі, притаманні робітникам, що створюють умови нормального функціонування устаткування та робочих місць в основних та допоміжних цехах (виробництвах).

За ступенем участі людини у впливах на предмет праці трудові процеси поділяються на:

- ручні, під час яких робітники впливають на предмет праці без застосування додаткових джерел енергії або за допомогою ручного інструмента, який приводиться в рух додатковим джерелом енергії;
- машинно-ручні, за яких технологічний вплив на предмет праці здійснюється за допомогою механізмів, машин, але переміщення інструмента

відносно предмета праці здійснюється робітником;

- машинні, коли зміна форми, розмірів та інших характеристик предмета праці здійснюється машиною без фізичних зусиль робітника;
- автоматизовані процеси характеризуються тим, що технологічний вплив на предмет праці, його установлення та зняття виконується без участі робітника. Залежно від ступеня автоматизації функції робітника полягають у контролі за роботою машини, усуненні відмов, налагодженні.

Основним елементом трудового процесу є операція. У складі операції прийнято вирізняти трудові прийоми, дії та рухи.

Трудовий рух — це однократне переміщення робочого органу виконавця (руки, ноги, тулуба, очей і т. д.) у процесі праці.

Трудова дія — логічно завершена сукупність кількох цільових трудових рухів, які виконуються без перерви одним або кількома робочими органами виконавця за незмінних предметів та засобів праці.

Трудовий прийом — це сукупність трудових дій, що виконуються за незмінних предметів та засобів праці і які складають технологічно завершену частину операції. Наприклад, «установити заготовку в пристрій». Трудові прийоми можуть бути основними і допоміжними.

Зміст трудового процесу визначається технологічним процесом і включає не тільки безпосередній вплив виконавця на предмет праці (або за допомогою устаткування та інструменту), а й спостереження за роботою устаткування, управління і контроль за ходом технологічного процесу.

Процес праці реалізується в певній послідовності логічно пов'язаних раціональних прийомів, дій та рухів, які поєднуються в такі загальні етапи :

- аналіз ситуації (проблеми, плану робіт, програми, технології тощо);
- уявлення про технологію виконання роботи, можливі впливи чинників зовнішнього середовища, прогнозування результатів процесу;
- підготовка робочого місця та забезпечення його всім необхідним (матеріально-енергетичними ресурсами, робочою силою, інформацією і т. д.);
- виконання роботи — безпосередній трудовий процес;
- оформлення результатів роботи;
- здавання і впровадження (реалізація) роботи;
- стимулювання результатів належно виконаної роботи.

Під змістом праці розуміють найменування конкретних завдань та опис процесів виконання конкретних операцій. На зміст праці істотно впливають: продукція або послуги; засоби праці; технологія; організація виробництва; кваліфікація працівників.

5. Теорія інституціоналізму. Т. Веблен.

Заслуга інституціоналістів, починаючи з Т. Веблена, у тім, що вони вводять в аналіз соціальні, правові, політичні процеси і їх інститути у взаємодії з економічними. Для Веблена і його послідовників теза про «економічну людину» як суспільну одиницю неприйнятна. Як і інші, Веблен досліджує поведінку і мислення соціальних груп, обумовлених їх особистими соціальними й етичними умовами. Ці умови під впливом такого фактора, як

технологія, змінилися. За Вебленом, технологія — єдність знань, кваліфікації й технічної бази суспільства на даний період. За технологією — єдиний клас. Це всі, хто зайнятий у промисловості.

Індустріальна технологія вдосконалює промисловість. Неминуча поява великих і надвеликих підприємств, що мають можливість удосконалювати технічну базу. Завдяки їхній діяльності відбувається трансформація капіталізму ринкового, вільної ринкової конкуренції в «колективістський капіталізм», в якому формуються колективістські потреби. З'являється усвідомлення формування й розвитку соціальних потреб. Ці положення становлять одну з засад інституціонального аналізу, що є немаловажною його заслугою. До появи «соціальної ринкової економіки» залишається зробити не так уже багато кроків. Змінюється як структура потреб, так і умови їхньої реалізації. Вони можуть бути реалізовані і колективно. Наприклад, народна освіта, охорона здоров'я, створення умов повноцінного дозвілля, турбота про людей, що втратили працездатність, розвиток сфери послуг, екологія. Вони мають соціальний характер. Очевидний висновок — невтручання держави в економіку на певному історичному етапі поставлені об'єктивні межі. Держава неодмінно стає основним регулятором реалізації цих потреб.

Проблема соціальних потреб потребує й нового підходу до особливостей їх формування. Потреби диференціюються і за класовим походженням. Т. Веблен у «теорії бездіяльного класу» досліджує це. Так, він стверджує, що виникнення бездіяльного класу збігається з зародженням власності. Найбільш ранньою формою власності є власність на жінок з боку здорових чоловіків громади.

Споживання, за Вебленом, поділяється на «демонстраційне» і «імітаційне». У бездіяльного класу «демонстраційне» матеріальне споживання виступає показником грошової сили. У цьому замкнутому колі цінностей бракує понять граничної важкості праці, граничної корисності блага. Навпаки, демонстративно затверджується відмежування від теоретичних пошуків класичного і неокласичного напрямів, від австрійської концепції граничної корисності, системи цінностей як основи ціноутворення.

«Канони витрат значною мірою визначають рівень життя в будь-якому суспільстві й у будь-якому класі. Життєвий рівень має природу звички»[4]. Але звички бездіяльного класу впливають на «звички» середнього класу. І якщо середній клас становить 60—70 % населення, то концепції ціноутворення багатьох шкіл не мають під собою теоретичних засад, тому що в бездіяльних класів — ціни позамежні. Роль держави в регулюванні цих процесів — насамперед впливати на ціни на предмети розкошів.

У колективістському капіталізмі, за Вебленом, змінюються відносини власності і праці, вони набувають характеру контрактних відносин. Неокласики бачать у них новий тип соціального партнерства, урахування індивідуальності, якості послуг. Але очевидно, що відносини власності і праці пройшли історичні кроки щодо дій держави: установлення мінімальної оплати години праці, тривалості часу робочого дня, тижня, регулювання часу трудових відпусток, податкової політики, законів щодо захисту споживачів, грошово-кредитної політики, соціальних фондів.

6 Нова економіка домогосподарств.

У ринковій системі надзвичайно важливе місце посідає домашнє господарство. Воно є власником більшої частини ресурсів і відіграє помітну роль в організації всього суспільного виробництва.

Домашнє господарство (домогосподарство) — економічний суб'єкт, у складі якого виділяють одного або більшу кількість індивідів, що спільно здійснюють господарську діяльність і мають спільний бюджет.

Характерними рисами домогосподарства є:

- приватна власність на економічні ресурси (трудові, грошові й деякі види земельних ресурсів);
- здатність самостійно приймати рішення;
- прагнення максимального задоволення своїх потреб. Домашні господарства використовують доходи, отримані від продажу своїх ресурсів, для придбання товарів і послуг, вироблених підприємствами.

В економіці країни домогосподарство виконує чотири основні функції:

- 1) постачальника ресурсів;
- 2) споживача товарів і послуг;
- 3) заощадника доходів;
- 4) інвестора доходів.

Важливою функцією домогосподарств є споживання. На рівень споживання та процес прийняття рішення щодо споживчого вибору впливає поведінка споживача.

Кожен споживач прагне отримати від споживання максимальну (найбільшу) корисність. Корисність — це оцінка споживачем здатності речей та послуг задовольняти його потреби. Споживач оцінює речі та послуги суб'єктивно. У демократичному суспільстві визнають і поважають право кожної людини мати свою оцінку корисності. Наприклад, цілком природно, що одна людина віддає перевагу (тобто визнає вищу корисність) новому кінофільму, друга — заняттям у спортзалі. Так само природною є і зміна вподобань людей протягом життя. Важливо, щоб, задовольняючи власні потреби та досягаючи максимальної корисності для себе, людина не шкодила іншим, не обмежувала їхнє право на задоволення потреб.

Раціональним можна вважати лише того споживача, який здатний усвідомити власні потреби та визначити корисність речей і послуг, якими він ці потреби задовольняє; зорієнтований на досягнення найбільшої корисності від усіх споживаних речей та послуг.

Тема 10. Шляхи до гендерної рівності: світовий досвід.

- 1. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики.**
- 2. Рівні права і можливості для жінок і чоловіків у договорах ЄС.**
- 3. Подвійний підхід у гендерній політиці ЄС (гендерна пріоритетизація і спеціальні заходи).**

1. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики.

Демократичні суспільства повинні надавати чоловікам і жінкам можливість однаковою мірою брати участь у всіх сферах життя, в тому числі й у сфері політики, зокрема на найвищих рівнях прийняття суспільно-важливих рішень. Останні п'ятдесят років діяльність міжнародної спільноти спрямована на привернення уваги до питання гендерної рівності. На рівні ООН прийнято Конвенцію про політичні права жінок (1952), Декларацію про ліквідацію дискримінації щодо жінок (1967), Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979) тощо. На четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок у Пекіні в 1995 році було прийнято Пекінську декларацію і Платформу дій. У документах зазначалося, що рівна участь жінок і чоловіків у політичному житті відіграє роль механізму, без якого неможливе врахування ідеї рівності при формуванні державної політики. Рівноправна участь жінок і чоловіків у політичному житті впливає на становище жінок у соціумі. Вона вважається необхідною умовою врахування інтересів жінок, тобто гендерна рівність визнається міжнародною спільнотою як цінність, якої слід досягнути задля справедливості та суспільного розвитку.

Європейська спільнота також на рівні залучена до відповідного міжнародного процесу. Права людини, демократія та верховенство права заявлено як основні цінності для Європейського Союзу. Хоча ЄС досягнув позитивних результатів із захисту прав людини, робота в цьому напрямку продовжується. Як зазначено у інформації про права людини Представництва ЄС в Україні, у Євросоюзі постійно ведеться боротьба проти расизму, ксенофобії та інших видів дискримінації за релігійною належністю, статтю, віком, неповносправністю.

Ідея та цінність гендерної рівності втілюється, передусім, на державному рівні. Політика держави, яка спрямована на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, визначається як гендерна політика, адже втілення цінності гендерної рівності потребує регулювання. Таке регулювання називають механізмом забезпечення гендерної рівності² – впорядкованою системою міжнародних, регіональних і національних організаційних структур державного і громадського характеру, діяльність яких спрямована на утвердження цінності гендерної рівності в усіх сферах соціального життя, гарантування здійснення вироблених ним гендерних

стратегій і відповідної до них гендерної політики. Важливими у формуванні механізму забезпечення гендерної рівності є як «дія зверху» (на рівні гендерної політики), так і «дія знизу» (участь громадськості, зокрема, жіночого руху). Розглянемо детальніше гендерну політику на рівні ЄС. Зобов'язання ЄС, як і міжнародної спільноти загалом, стосовно впровадження гендерної рівності мають довготривалу історію. У даному випадку увагу зосереджено саме на питанні залучення жінок до політики. Очевидно, що держави-члени ЄС відрізняються рівнем залученості жінок до рівня прийняття рішень. Також пропонуємо різноманітні приклади кращих практик на рівні ЄС чи держав-членів ЄС стосовно забезпечення гендерної рівності, зокрема, у сфері політики.

2. Рівні права і можливості для жінок і чоловіків у договорах ЄС.

Вперше ідея рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків була зафіксована у Римських договорах (1957). Зокрема, у статті 119 йдеться про те, що «чоловіки і жінки повинні отримувати рівну оплату праці за рівноцінну роботу», «рівна оплата праці без дискримінації на основі статі»⁴. У Маастрихтському договорі (1992), у статті 2 йдеться про цінності, які характеризуються «плюралізмом, недискримінацією, терпимістю, справедливістю, солідарністю та рівністю жінок і чоловіків»⁵. У статті 3 зазначено, що ЄС «бореться із соціальною маргіналізацією і з дискримінацією, сприяє соціальній справедливості та соціальному захисту, рівності жінок і чоловіків, солідарності поколінь та охороні прав дітей». В Амстердамському договорі (1997) прописуються ідеї «рівності між чоловіками і жінками щодо можливостей на ринку праці та стосовно ставлення на роботі» (стаття 118), «рівного ставлення до чоловіків і жінок стосовно працевлаштування і зайнятості, включаючи принцип рівної оплати праці за однакову роботу», «забезпечення повної рівності між чоловіками і жінками у робочому житті» (стаття 119).

У Консолідованих версіях Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу (2010) у статті 2 знову ж таки зазначено: «Союз засновано на цінностях поваги до людської гідності, свободи, демократії, рівності, верховенства права та поваги до прав людини, зокрема осіб, що належать до меншин. Ці цінності є спільними для всіх держав-членів у суспільстві, де панує плюралізм, недискримінація, толерантність, правосуддя, солідарність та рівність жінок і чоловіків».

Стосовно гендерних питань у публічній сфері зазначено також про «рівність жінок та чоловіків щодо їхніх можливостей на ринку праці та ставлення на роботі» (стаття 153). Європейський Парламент (ЄП) та Рада, діючи згідно зі звичайною законодавчою процедурою та після проведення консультацій з Економічно-соціальним комітетом, ухвалюють заходи з метою забезпечення застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до жінок та чоловіків у питаннях працевлаштування та зайнятості, включаючи принцип рівної оплати за однакову роботу або за роботу, що має однакову вартість (стаття 157). В окремій статті 21 під назвою

«Недискримінація» зазначається: «Заборонено будь-яку дискримінацію за будь-якою ознакою, такою, як стать, раса, колір шкіри, етнічне чи соціальне походження, генетичні риси, мова, релігія або переконання, політичні або будь-які інші погляди, належність до національної меншини, власність, походження, фізична або розумова недієздатність, вік або сексуальна орієнтація». Окрім того, низка резолюцій Європейського Парламенту та директив і резолюцій Ради ЄС містять інформацію про потреби гендерних перетворень і визначають норми стосовно їх забезпечення

3. Подвійний підхід у гендерній політиці ЄС (гендерна пріоритетизація і спеціальні заходи).

У політиці забезпечення гендерної рівності Європейська Комісія застосовує так званий подвійний підхід (dual approach)¹¹: втілення політики «гендерної пріоритетизації»¹² (gender mainstreaming) та ініціювання спеціальних заходів (specific measures). «Гендерна пріоритетизація» (або гендерний мейнстрімінг), яка була записана у Пекінській Платформі дій і затверджена офіційно на Четвертій Всесвітній конференції із становища жінок у Пекіні в 1995 році – це визнана на глобальному рівні стратегія втілення політики гендерної рівності. Гендерна пріоритетизація передбачає (ре)організацію, вдосконалення, формування та оцінку політичних процесів у такий спосіб, щоб учасники та учасниці процесу прийняття політичних рішень використовували гендерний підхід в усіх галузях політики і на всіх етапах. Існуючі відмінності між чоловіками та жінками враховуються для визначення негативних наслідків, а не підтримки нерівностей чи ієрархій, які склалися у суспільстві.

У Рамковій стратегії Європейської спільноти гендерної рівності (2001-2005) уже зазначається про «пропагування рівної участі та представництва жінок»¹⁵. Зокрема, піднімається питання поліпшення гендерного балансу в процесі прийняття політичних рішень; говориться про заходи, орієнтовані на оцінку впливу виборчих систем, законодавства, квот та інших заходів щодо забезпечення гендерного балансу у виборних політичних органах; впровадження інформаційно-просвітницьких заходів для громадян про необхідність гендерного балансу у виборних політичних органах і всередині структур політичних партій. Надалі у Дорожній карті із забезпечення гендерної рівності 2006-2010¹⁶ серед шести основних пріоритетів визначено також і «забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до участі у прийнятті рішень».

Рівність у прийнятті рішень була названа у 2010 році президентом Європейської Комісії Жозе Мануелем Баррозу у «Жіночій Хартії»¹⁷ од ним з ключових принципів політики гендерної рівності на рівні ЄС. У Стратегії забезпечення рівності між жінками та чоловіками (2010-2015) зазначено, що «жінки недостатньо представлені в процесі прийняття рішень – як в парламентах, так і в національних урядах»¹⁸. Тому Європейська комісія (ЄК) пропонує цільові ініціативи для покращення ситуації, пропагує більшу участь жінок у виборах до ЄП тощо. Щороку ЄК звітує стосовно виконання цілей забезпечення рівності між чоловіками і жінками в ЄС відповідно до низки індикаторів, серед яких – і рівень залучення жінок до прийняття рішень.

Зокрема, у Звіті за 2013 рік зазначено, що жінки становлять 37% членів новообраного Європейського Парламенту, 9 із 28 нових Комісарів і 7 із 28 суддів Європейського Суду.

Тема 11. Гендерні відносини та гендерна нерівність в умовах воєнного стану

1. Гендерні диспропорції в Україні під час війни
2. Гендерна політика під час воєнних дій

1. Гендерні диспропорції в Україні під час війни

Незважаючи на наявність міжнародних і національних нормативно-правових актів, що покликані вирішувати проблеми гендерної нерівності на ринку праці, міжнародні організації і далі наголошують на актуальності гендерної проблематики в Україні. Брак послідовності, системності та злагодженості спільних зусиль державних інституцій і організацій громадянського суспільства перешкоджає досягненню значних зрушень у подоланні гендерної нерівності. Зокрема, згідно з Global Gender Gap Report, який щороку випускає World Economic Forum, гендерний розрив за 2022 р. в Україні становив 29 %. Це означає, якщо чоловік заробляє 100 грн, то за аналогічну роботу жінка такого самого рівня компетенцій та освіти отримує лише 71 грн. В індексі гендерного розриву Україна перебуває на 81-му місці зі 147 досліджуваних країн. Дослідження також свідчить, що в Україні цей показник минулого року погіршився на 0,7 %. Таким чином, для українського суспільства проблема гендерної нерівності досі актуальна. Гендерну нерівність можна також визначити як характеристику соціального устрою, за якої соціальні групи жінок і чоловіків мають стійкі соціальні відмінності й відповідні до них нерівні можливості в суспільстві. А існування гендерної рівності можливе тоді, коли жінки та чоловіки як громадяни матимуть рівні можливості, права та обов'язки. Так, гендерна нерівність у соціально-трудових відносинах за ознакою статі виявляється, здебільшого, через нерівні можливості отримання професійної освіти, підвищення кваліфікації та перепідготовки, зокрема отримання практичного досвіду; необґрунтовану різницю в оплаті праці та можливостях кар'єрного зростання між чоловіками та жінками; а також у безпідставних відмінностях в умовах праці та організації робочого часу, вимогах до найму на роботу. Однією із причин такої ситуації є нерівномірний розподіл домашніх обов'язків, який часто спонукає жінок обирати чи переходити на менш оплачувану роботу але з можливістю мати більше вільного часу. Існує гендерний стереотип щодо того, що саме жінки повинні займатися домашніми справами та вихованням дітей. У результаті цього жінки заробляють менше й витрачають на домашню роботу вдвічі більше часу, ніж чоловіки.

У воєнний час така тенденція значно погіршилась, оскільки на тлі воєнних дій і значного зростання кількості та складності побутових питань (зокрема відсутності електричної енергії, води, зв'язку, руйнації житла тощо) жінки змушені віддавати перевагу справам, що пов'язані із виживанням домогосподарств, а це часто призводить до відмови від власної кар'єри та інших способів самореалізації. Зазначене стосується передусім тих сімей, які

залишилися в Україні й в яких чоловіки мобілізовані, загинули чи отримали тяжкі травми. Що стосується оплати праці, то в Україні, згідно з даними Державної служби статистики, протягом 2022 р. середньомісячна заробітна плата зросла проти показника 2021 р. на 6,1 % – з 14 016 грн до 14 859 грн. Найбільшого рівня середньомісячна зарплата досягла за підсумками IV кварталу – 16 477 грн. У зв'язку з воєнними діями, Державна служба статистики не має можливості проводити відповідні обстеження. Між тим, у 2021 р. у жінок середньомісячна заробітна плата була на 18,4 % нижча, ніж відповідний показник у чоловіків (13802 грн – у жінок і 16912 грн – у чоловіків).

У процесі пошуку роботи попит на професії, де традиційно переважають жінки / чоловіки майже не змінився. Не змінився й гендерний стереотип, що існують професії, з якими краще справляються чоловіки, і є професії, призначені для жінок. Значний рівень безробіття серед жінок в умовах воєнного стану, швидше за все, й надалі змушуватиме їх шукати неформальну зайнятість без офіційного оформлення трудових відносин, гідної заробітної плати та за відсутності соціальної захищеності. Очікується, що бідність та залежність від соціальних виплат, особливо серед зростаючого числа домогосподарств, очолюваних жінками, збільшуватимуться. Така ситуація посилює тенденцію, що жінки шукатимуть можливості роботи та життя за кордоном. А це, своєю чергою, призведе до подальших утрат людського капіталу. Виправлення гендерних диспропорцій у сфері зайнятості потребує цілеспрямованих змін у сферах загальної та професійної освіти. Освітньому процесу також притаманна гендерна нерівність ще з моменту обрання дівчатами та юнаками фаху. Уже на цьому етапі виявляються гендерна сегрегація у виборі напрямів навчання, їх престижності та конкурентоспроможності на ринку праці.

За даними досліджень у рамках проекту «Гендерноорієнтоване бюджетування» (ГОб), юнаки значно переважають у здобутті спеціальностей у галузях промисловості, будівництва, сільського господарства та транспорту; дівчата – у швейному виробництві. Гендерний аналіз витрат на навчання зафіксував таку тенденцію: на спеціальностях, де навчаються лише дівчата, найнижча вартість навчання з розрахунку на одну особу. Проблема впровадження гендерної рівності в систему сучасної освіти, зокрема професійно-технічної, є надзвичайно гострою.

Основні виклики, притаманні освітній галузі: часткова невідповідність змісту й рівня якості професійно-технічної освіти запитам і потребам ринку праці; неадаптованість освітніх програм та строків навчання до потреб роботодавців із урахуванням потреб економіки / інфраструктури під час її відбудови / відновлення; значна втрата зв'язків закладів професійної (професійно-технічної) освіти з бізнесом через призупинення (припинення) діяльності підприємств; брак сучасних інструментів оцінювання результатів навчання в процесі присвоєння / підтвердження робітничих кваліфікацій. Тому для подолання гендерних стереотипів у виборі професій як одного з виявів гендерної нерівності необхідно забезпечувати оптимізацію мережі

зкладів професійно-технічної освіти, що задовольнятиме потреби регіонів у фахівцях та мобільність робітників на ринку праці.

Також необхідно проводити активнішу інформаційну кампанію з метою популяризації робітничо-технічних спеціальностей і заохочення роботодавців до сплати заробітних плат, гідних для життя, незалежно від статі працівників. Міжнародний досвід подолання гендерної нерівності на ринку праці доводить, що завдяки налагодженій співпраці держави, роботодавців, працівників та активній інформаційно-просвітницькій кампанії можна досягти позитивних результатів у сфері гендерної рівності на ринку праці.

Розглянемо низку стандартів ЄС у сфері захисту прав жінок. Європейська соціальна хартія. Мета Хартії – гарантувати здійснення економічних і соціальних прав без дискримінації за будь-якою ознакою, особливо за ознакою статі. Хартія містить стандарти права: на справедливі умови праці; на безпечні та здорові умови праці; на справедливую винагороду; на захист жінок, які працюють; на охорону здоров'я; на соціальне забезпечення; на соціальну та медичну допомогу; на користування соціальними службами; на соціальний та економічний захист матерів і дітей та інші. (Хартію ратифіковано Законом України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14 вересня 2006 р.) Директива про баланс професійного та особистого життя для батьків та піклувальників 2019/1158 від 20 липня 2019 р. – встановлює мінімальні вимоги, спрямовані на досягнення рівності між чоловіками та жінками щодо можливостей на ринку праці та поведження на роботі, сприяючи поєднанню роботи та сімейного життя для працівників, які є батьками або опікунами (не імплементовано Україною). Директива 2010/41/ЄС від 07 липня 2010 р. про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, які займаються самозайнятою діяльністю – встановлює стандарти для застосування в державах-членах принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, які займаються самозайнятою діяльністю, або сприяють виконанню такої діяльності, що стосується тих аспектів, які не охоплено Директивами 2006/54/ЄС та 79/7/ЕЕС (не імплементовано Україною). Директива 2006/54/ЄС від 05 липня 2006 р. про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професійної діяльності. Мета Директиви – забезпечити виконання принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо зайнятості та професії, зокрема у сферах: а) доступу до роботи (зокрема просування по службі) і до професійного навчання; б) умов праці, включно з оплатою праці; в) схем професійного соціального забезпечення (не імплементовано Україною). Директива Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальної системи рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності – передбачає встановлення загальних рамок для боротьби з дискримінацією за ознаками релігії або віросповідання, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації у сфері зайнятості та професійної діяльності з метою впровадження в державах-членах принципу однакового ставлення. Директива містить стандарти щодо: а) умов доступу до зайнятості,

самозайнятості або професійної діяльності, зокрема критерії відбору та умов набору персоналу незалежно від сфери діяльності та на всіх рівнях професійної ієрархії, у тому числі підвищення; б) умов доступу до всіх типів та всіх рівнів професійної орієнтації, професійно-технічного навчання, поглибленого професійно-технічного навчання і перепідготовки, зокрема й практичного досвіду роботи; в) умов зайнятості та умов праці, у тому числі звільнення й оплати; г) членства та залучення до організації працівників або роботодавців, до будь-якої організації, члени якої є представниками певної професії, у тому числі пільги, які надаються такою організацією (Міністерством соціальної політики України розроблено План імплементації).

Як свідчить міжнародний досвід, подолання гендерної нерівності можливе. Питання гендерної нерівності (особливо на ринку праці) набуває особливої уваги в контексті європейської інтеграції України. Отже, вкрай важливо, щоб гендерна складова стала частиною Плану відновлення після перемоги України. В умовах повномасштабної війни українські органи влади спільно з громадськими організаціями та міжнародними партнерами активізували роботу щодо розбудови системи реагування та протидії будь-якому виду насильства, допомоги постраждалим унаслідок війни та забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків, зокрема: набули чинності закони щодо протидії дискримінації за ознакою статі в рекламі, а також щодо рівних можливостей матері й батька, які є військовослужбовцями, на догляд за дитиною в особливий період; ухвалено Державну стратегію забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків до 2030 року та операційний план з її реалізації до 2024 року;

на виконання Державної стратегії забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків до 2030 року ухвалено Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та операційний план її реалізації до 2024 року; розпочато проєкт групових занять з психологічної підтримки жінок та дівчат «Тримайся, сестер», що реалізується ГО «Жіночий ветеранський рух» у межах проєкту ООН Жінки «Трансформаційні підходи для досягнення гендерної рівності в Україні»; запущено проєкт «Women for Ukraine» для допомоги українкам, які втратили роботу і/або дохід внаслідок війни, знайти нові можливості для працевлаштування та професійного розвитку. Через прямі воєнні втрати переважно серед працездатних чоловіків в Україні варто очікувати збільшення ваги жіночої праці. Повномасштабна війна створює запит на пришвидшення встановлення гендерної рівності у сфері зайнятості. Тому досить важливим є створення державних програм, які б забезпечували жінкам можливість отримувати новий досвід та знання, а також моральну підтримку в процесі оволодіння новою професією або перекваліфікації. Завдяки такій підтримці й правильному професійному спрямуванню, жінки набуватимуть можливості отримувати гідну заробітну плату. Подальшому удосконаленню нормативно-правової бази з питань забезпечення гендерної рівності сприятимуть ухвалення Закону України «Про рівне винагородження за рівноцінну працю», проєкт якого розроблено Міністерством економіки

України, а також активне проведення інформаційно-комунікаційних заходів, зокрема серед молоді, спрямованої на подолання гендерних стереотипів щодо «жіночих» та «чоловічих» професій та подолання професійної сегрегації; створення умов для поєднання сімейних та професійних обов'язків працівниками з дітьми. Гендерна рівність на ринку праці сприятиме швидшому відновленню економічного зростання, підвищенню стабільності економіки, активізації повоєнного відновлення, поліпшенню умов та якості життя громадян України.

2. Гендерна політика під час воєнних дій

У ретроспективному аспекті слід відзначити, що світова історія насичена значною кількістю прикладів участі жінок у воєнних діях. У недалекому минулому значною була участь жінок України та інших сусідніх країн у воєнних конфліктах за років Першої та Другої світових війн. З метою підняття морального духу на фронт відправляли жіночі бойові загони, завданням яких було активізувати армію і зменшити кількість солдатів-дезертирів прикладом свого героїзму. Ставлення воїнів-чоловіків до жінок на фронті було досить суперечливим: з одного боку – скептицизм, з іншого – опіка і заступництво. Однак таке явище, як несення служби жінок в армії як під час проведення воєнних дій, так і в мирний час, переважно характеризувалося приватністю та винятковістю. Почуття соціальної захищеності, постійний заробіток, речове, медичне забезпечення, гарантована оплачувальна відпустка – все це сприяє залученню жінок до лав Збройних Сил. Неабияку роль у прагненні жінок вступити на військову службу відіграє й такий фактор, як можливість влаштувати особисте життя, знайти друзів, продовжити родинні традиції. Для країни надто важлива якість війська, тому Збройні Сили України на сьогоднішній день не зважають на стать, а в першу чергу важливою ознакою є професіоналізм. Міністерство оборони почало просуватися в цьому напрямі доволі активно і стало чи не єдиним відомством, яке повністю взяло на себе виконання цілей партнерства із НАТО саме в гендерних аспектах військової служби. Вважається, що першим світовим досвідом служби жінок в армії нарівні з чоловіками, без будь-яких професійних обмежень, став приклад Канади у 1895 р., коли жінок почали приймати на військову службу в мирний час як солдатів бойових частин. У 1917–1919 рр. у складі британських збройних сил були сформовані Жіночі королівські військово-повітряні сили, Королівський допоміжний корпус Військово-морських сил і Жіночий легіон секції автотранспорту. Загалом чисельність жінок у британському війську в цей період перевищувала 100 тисяч осіб. Існує й низка інших прикладів несення служби жінок в арміях у мирний час у різні історичні періоди. На сучасному етапі для багатьох демократичних країн властивим є систематичне збільшення кількості осіб жіночої статі у збройних силах. Так, кількість військовослужбовців жінок в арміях Німеччини становить 9% від усього особового складу, Північної Кореї – понад 10%, Литви – 12%, Франції – 13%, Естонії, Італії, Канади, Латвії, США – по 15%. Лідером у відсоткових показниках кількості жінок у національній армії нині є війська Ізраїлю – близько 35%. Із часу ухвалення Резолюції РБ ООН та з моменту прийняття

Національного плану дій України на виконання цієї Резолюції органи сектору безпеки та оборони України докладають зусиль для покращення гендерного балансу у військових силах; врахування гендерних аспектів під час розробки, планування, проведення та оцінки здійснення реформи; ліквідації зловживань та переслідування у збройних силах і для запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом та іншим порушенням прав людини. Незважаючи на те, що певні досягнення є очевидними, більшість із них відбулися шляхом поетапних та іноді ситуативних заходів, які ще мають змінити військові структури та менталітет. Стереотипи представляють нам чоловіка зі зброєю в руках та жінку, яка, у кращому разі, виконує на фронті обслуговуючу щодо військовика роль, наприклад, медичної працівниці, а у гіршому – чекає на чоловіка вдома, доки він її захищає. Зазначається, що роль жінок у військових конфліктах може бути миротворчою, а позиція – пацифістською. Гендерна рівність в арміях країн-членів НАТО означає рівні права та рівні обов'язки військовослужбовців незалежно від статі. Для жінок і чоловіків мають бути створені рівні умови проходження військової служби та до них мають бути поставлені рівні вимоги – жінки й чоловіки мають нести рівну відповідальність за власні дії або бездіяльність та їхні наслідки. У результаті такого підходу жінки в країнах Альянсу на рівні із чоловіками проходять військову службу та обіймають керівні посади. Деякі феміністки стверджують, що залучення жінок до військової служби є важливою частиною рівних прав і, зрештою, призводить до набуття останніми повноцінного громадянства у своїх країнах. Це загалом поширена позиція так званого ліберального фемінізму. Інші дослідниці вважають, що мілітаризм навряд чи може принести більше фемінізму та рівності до суспільства загалом, натомість обстоюючи принципово пацифістські та антимілітаристські погляди. Зокрема, армія із позиції радикального фемінізму повинна перестати бути армією, так і військові повинні відмовитися від статусу інструментів і керівників насилля. Проблематика впровадження принципу гендерної рівності в політику НАТО в Альянсі піднімається з 1961 р., коли в Копенгагені відбулася перша конференція жінок – старших офіцерів Альянсу з делегатками від Данії, Нідерландів, Норвегії, Великої Британії та США. Делегатки завершили Копенгагенську конференцію, ухваливши резолюцію, і домовилися проводити майбутні конференції через регулярні проміжки часу. Відтоді вищі офіцерки НАТО організують спеціальні конференції для обговорення стану, організації умов працевлаштування та кар'єрних домагань жінок у збройних силах Альянсу. Нині у Збройних Силах України впроваджене значне коло реформ, спрямованих на професіоналізацію, демократизацію українського війська та наближення його спроможностей до вимог стандартів НАТО. Урахування принципу гендерної рівності є однією з вимог відповідності українського війська етичним засадам і цінностям, закладеним у політику Альянсу.

Тема 12. Гендерна культура суспільства. Соціально-економічні практики українців під час війни.

1. **Культура як система.**
2. **Функції культури.**
3. **Гендерна культура як результат гендерного виховання.**
4. **Гендерна грамотність**
5. **Гендерна компетентність.**
6. **Соціально-економічні практики українців під час війни.**

1. **Культура як система.**

Культура — сукупність матеріальних та духовних цінностей, створених людством протягом його історії; історично набутий набір правил всередині соціуму для його збереження та гармонізації. Культура в різних її проявах є об'єктом і предметом вивчення безлічі конкретних наук. Це археологія, етнографія, історія та соціологія. Людина почала відокремлювати себе від оточуючого середовища вже на початку свого існування. Першими свідченнями цього процесу є примітивні малюнки на стінах печер.

Походження:

- Трудова теорія походження культури Передбачається, що походження соціального й культурного безпосередньо пов'язане зі становленням людської праці, яка й зробила мавпу людиною, гурт - суспільством, а природу – культурним середовищем. Людина – творець культури, розумна, уміла й суспільна істота.

- Символічна концепція походження культури Ця версія походження культури належить австрійському філософу Ернсту Кассінеру (1874-1945)¹. Він виводив концепцію культури з факту недосконалості біологічної природи людини. На думку філософа, людське буття протікає в символічних формах. Е. Кассінер відзначав, що кожен біологічний вид живе у своєму особливому світі, недоступному для інших видів. Людина також є біологічним організмом, але в неї є одна особливість, якої немає в інших живих організмів, - соціально-культурно спрямована діяльність. Соціальність, культурні стандарти диктують людині інші, ніж біологічна програма, образи поведінки. Інстинкти в людини ослаблені, витіснені суто людськими потребами; іншими словами, - "окультурені". Завжди вважалося, що саме культура послабила інстинкти людини.

- Екзистенціальна теорія Екзистенціальна теорія походження культури розроблена К. Ясперсом у праці "Зміст і призначення історії". Він вважав, що, культуру можна датувати осьовим часом. Вона у формі мистецтва, філософії, релігії стала для людини способом подолання трагізму буття, який відкрився для неї вперше. Духовний зміст культури виникає й існує тільки в діалозі між особистостями як нескінченний рух до трансцендентного. Культура діалогічна.

- Психоаналітична теорія походження культури На думку розробника психоаналітичної теорії походження культури Зігмунда Фрейда, культура - це вся сукупність досягнень і інститутів, покликаних захищати людей від ворожого навколишнього середовища й регулювати відношення один з одним. Культура - одночасно і продукт приборкання потягів, і

джерело подібного приборкання. Усі її інститути й установлення, норми та заповіді, ідеї та теорії спрямовані на примус людей до громадсько-корисної діяльності. Культура використовує різні засоби примусу: і пряме насильство, і різні принади (мистецтво, релігія), що примирюють індивідів з неминучими обмеженнями їх життєдіяльності.

2. Функції культури.

Функції: Культура – це багатофункціональна система. Головна функція культури – людинотворча, або виховна, оскільки за допомогою культури відбувається формування людини. Усі інші функції так чи інакше пов'язані з нею й навіть базуються на ній.

- Інформативна функція передбачає передачу соціальної спадщини, пізнавальну діяльність людини, освоєння культур інших народів.

- Комунікативна функція – розвиток певної культури зумовлений її взаємозв'язками з іншими культурами.

- Культура виконує також нормативну функцію: вона реалізує норми, сформовані в її межах, а також поширює їхній вплив на всі сфери життєдіяльності людини.

- Регулятивна функція: культура обслуговує систему соціальних відносин, готує до зміни, а також створює соціальні механізми, що забезпечують регуляцію поведінки людини. Регулятивна функція культури ґрунтується на таких нормативних системах, як мораль і право.

- Семіотична, або знакова, функція передбачає знання, опанування певної знакової системи культури. Без вивчення відповідних знакових систем неможливо опанувати досягнення культури. Найважливішим засобом тут є мова.

- Аксиологічна функція відображає найважливіший якісний стан культури. Культура як система цінностей формує в людини цілком визначені ціннісні потреби й орієнтації. За їхнім рівнем і якістю люди найчастіше оцінюють ступінь культурності тієї чи іншої людини. Критерієм стає моральний та інтелектуальний зміст.

- Адаптаційна функція: культура забезпечує адаптацію суспільства до змін і взаємодію з іншими цивілізаціями.

- Основні функції культури повинні у своїй основі залишатися незмінними, інакше суспільство б загинуло.

3. Гендерна культура як результат гендерного виховання.

Гендерне виховання конструюється на основі аналізу моделей гендерних взаємовідносин, що розвиваються та трансформуються в суспільстві. Гендерне виховання виходить з того, що людина – не абстрактна нейтральна цілісність, а жінка та чоловік, у їхній рівноправності, самовираженості й самостверженості, що є найважливішим із соціальних орієнтирів у всіх сферах життя демократичного суспільства. Гендерне виховання особистості здійснюється під впливом родини, освіти, засобів масової інформації, релігії, мистецтва, мови, правової та державної політики. Застосування гендерного підходу у формуванні гармонійно розвиненої особистості пропонує новий спосіб пізнання дійсності, в якому відсутня

нерівність та ієрархія «чоловічого» й «жіночого». На сучасному етапі розвитку освіти стає нагальним формування гендерної культури особистості як невід'ємної частини гендерної соціалізації школярів. Реалізація цього завдання потребує великих зусиль, оскільки школа та вчителі залишаються глобальними носіями традиційних патріархальних уявлень про роль і місце чоловіків і жінок у суспільстві. Школа через підручники, педагогічне спілкування та традиційну систему виховання відтворює та породжує гендерні стереотипи, що не відповідають сучасним об'єктивним реаліям світу і стають перешкодою для ефективного розвитку суспільства. Упровадження гендерних підходів у процес підготовки майбутніх учителів – основа для вдосконалення їхнього професіоналізму та всебічного особистісного розвитку як активних суб'єктів соціального життя. Застосування форм і методів гендерної освіти та виховання сприяє формуванню в юнаків і дівчат поведінкових норм, що включають уміння аналізувати, ставити запитання, давати відповіді, критично та всебічно розглядати проблему, робити висновки, адаптуватись до нових соціальних умов, захищати свої інтереси, поважати інтереси та права інших. Цінностями гендерної культури (знання, уміння, навички вихованців) є:

- гендерна грамотність як система отримання необхідних знань у сфері гендерних досліджень;
- сформована мотивація до рівноправної участі чоловіків і жінок у суспільному житті та реалізації своїх гендерних прав і свобод;
- гендерна самоосвіта як набуття власного досвіду з гендерної збалансованості;
- гендерна чуйність, як здатність особистості усвідомлювати та моделювати вплив соціального середовища;
- повага до особливостей та індивідуальних проявів особистості незалежно від її статі.

4. Гендерна грамотність.

Заходи з гендерної грамотності проводяться в рамках проголошеного Європейським парламентом і Радою Європи Року рівних можливостей для всіх та Року гендерної рівності в Україні.

Заходи гендерної грамотності спрямовані на подальшу демократизацію навчально-виховного процесу, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у демократичному українському суспільстві.

Гендерна грамотність як система отримання необхідних знань у сфері гендерних досліджень.

Теми з проблем гендерної грамотності: «Абетка рівності», «Ми – різні, ми – рівні », «Толерантність врятує світ», «Я – хлопчик, я – дівчинка», «Права та обов'язки кожного з нас», «Небезпечні гендерні стереотипи», «Я захищаю себе від гендерної дискримінації», «Гендерна роль у засобах масової інформації», «Дерево рівності», «Права людини і дискримінація», «Я вибираю своє право на...», «Я відстоюю свою позицію», «Що нас об'єднує і в чому ми – індивідуальності», «У колі гендерних ролей», «Жінка і чоловік – дві половинки людства», «Я + Ти + Ми», «Школа рівних можливостей», «Він і Вона», «Гендер і влада».

- Гендерна педагогіка – це педагогічна система, яка враховує волевиявлення двох соціальних статей – жінок і чоловіків – у громадянському суспільстві як рівних у можливостях і правах з урахуванням їх гендерних інтересів і потреб (Л. Смоляр);

- Гендерна педагогіка – це сукупність підходів, спрямованих на те, щоб допомогти дітям почувати себе у школі комфортно і впоратися із проблемами соціалізації, важливою складовою яких є самоідентифікація дитини як хлопчика чи дівчинки.

Мета гендерної педагогіки – корекція впливу гендерних стереотипів на користь прояву та розвитку особистих схильностей індивіда. Розробка теорії гендерної освіти та виховання має такі напрямки:

- дослідження педагогічних аспектів процесу гендерної соціалізації дівчат і хлопчиків як суб'єктів шкільного виховання, визначення впливу батьків, однолітків, педагогів, навчальної літератури на формування гендерної ідентичності індивідів обох статей;

- виявлення закономірностей педагогічного впливу вчителів на гендерну ідентичність учнів для створення відповідного середовища щодо самореалізації індивідуальних можливостей учнів.

5. Гендерна компетентність.

Гендерну компетентність можна визначити як характеристику, яка дозволяє особистості не бути суб'єктом і об'єктом ситуацій гендерної нерівності. Іншими словами, гендерна компетентність - це здатність чоловіків і жінок помічати ситуації гендерної нерівності у навколишньому їхньому житті; протистояти сексистським, дискримінаційним діям і впливам; самим не створювати ситуації гендерної нерівності.

Окрім цього гендерну компетентність можна розуміти, як динамічне утворення особистості студента, яке включає в себе уявлення про призначення чоловіка і жінки у суспільстві, особливостях особистої жіночої чи чоловічої індивідуальності, образі «Я-концепції», знань про гендерні особливості суб'єктів суспільної взаємодії; цінностях відносин до уявлень обох статей, їх взаємовідносинах.

Аналіз сучасної психологічної літератури гендерної спрямованості дозволяє зробити висновок, що гендерно-компетентним можна вважати таку людину, якій притаманні егалітарний гендерні подання; у якого не виражені гендерні стереотипи; у якого відсутні гендерні упередження (забобони); для якого характерна партнерська модель відносин в поведінці і взаємодії з людьми свого та іншого статі. Компетентність демонструє реальний рівень

досягнень особистості, її привласнений досвід, який постійно змінюється з розвитком особистості. Н.П. Павлик, аналізуючи структуру компетентності, зазначає, що її складають знання, уміння, навички, ставлення, емоції, цінності, мотиви, потреби, цілі, поведінка. І.С. Мунтян розглядає гендерну компетентність як новий, але найважливіший аспект гностичної складової професіоналізму діяльності й особистості сучасного студента та студентки, покликаною сприяти досягненню гендерної рівності й демократії членів суспільства шляхом формування їх гендерної культури.

Можна сказати про те, що у процесі навчально-виховного процесу в ЗВО формування гендерної компетентності має два аспекти: перший - у контексті підготовки до професійної діяльності, де тісно переплітаються професійна і гендерна компетентності; другий - підготовлені кадри формуватимуть у вихованців також гендерну компетентність, яку радше необхідно розглядати крізь призму життєвої компетентності.

Гендерної компетентності, як і кожна наука несе по собі певну структуру необхідних компонентів, формування яких і складатиме цілісну картину розуміння понять «гендера» і «гендерної рівності».

«Невід'ємною складовою гендерної компетентності є сукупність:

1. Знать: законодавчих актів, які регулюють питання гендерної рівності, положень та сутності гендерного підходу, сучасних тенденцій та проблем гендерного розвитку суспільства, знання форм і методів гендерного виховання, особливостей гендерної соціалізації, механізмів дії гендерних стереотипів.

2. Умій: розпізнавати гендерні аспекти, проблеми, здійснювати гендерний аналіз (збір якісної інформації у сфері гендерних відносин, що ґрунтується на розумінні гендерних тенденцій у суспільстві й використанні цих знань для розкриття наявних та потенційних соціальних проблем і пошуку рішень їх оптимального розв'язання, поширювати гендерні знання шляхом використання адекватних методів, засобів тощо.

3. Навичок: здійснення гендерного аналізу, організації заходів на гендерну тематику тощо. Надзвичайно важливий структурний компонент – поведінка, діяльність, спрямована на утвердження ідеї гендерної рівності. За умови, коли людина буде суб'єктом активної дії, вона матиме змогу самореалізуватися, бути вільною від стереотипних поглядів, здатною до самостійного прийняття рішень».

Як інтегральна характеристика, гендерна компетентність визначається єдністю її структурних компонентів, що включає в себе мотиваційно-ціннісний, когнітивний і операційно-технологічний компоненти.

1. Мотиваційно-ціннісний компонент включає особистісне, змістотворне ставлення до гендерної знання, до таких понять, як гендерна роль, гендерна ідентичність, гендерні стереотипи самого соціального педагога як носія всіх атрибутів. Мотиваційно-ціннісна складова передбачає успішність у виконанні гендерних ролей; засіб саморозвитку; реалізацію здібностей.

2. Когнітивний компонент включає гендерне знання, володіння процедурами його добування і проведення з ним інтелектуальних операцій.

3. Когнітивна складова припускає, що у студентів будуть сформовані наукові уявлення про гендер. В науковий опис поняття гендер введено для того, щоб провести межу між поняттям біологічна стать і соціальними і культурними імплікації, що вкладаються в концепти чоловіче - жіноче: поділ ролей, культурні традиції, відносини влади у зв'язку зі статтю людей.

4. Операційно-технологічний компонент включає здатність застосовувати компетенції у професійній діяльності при вирішенні проблем, що можуть виникнути у процесі взаємодії жінок та чоловіків і призводитимуть до конфліктних ситуацій.

5. Формування всіх цих якостей, знань і умінь у студентів є важливим напрямом для процесу побудови нових сучасних поглядів та взаємодії усіх її членів суспільства, яке вже розвинуто у багатьох країнах Європи, на які рівняється наша держава. Але побудова правильного і цілісного навчально-виховного процесу для розвитку цих компонентів гендерної компетентності не можлива в цілому до поки викладачі і педагог також не сформує та не розвинує у собі необхідні складові нових поглядів на статус жінки і чоловіка у суспільстві.

6. Розуміння гендерної компетентності педагога несе в собі наступний зміст: гендерна компетенція передбачає сформованість у педагога - викладача, вчителя, вихователя – розуміння призначення чоловіків і жінок в суспільстві, їх статусу, функцій і взаємин. Важливою для педагога є здатність критичного аналізу своєї професійної діяльності як представника певного гендера.

7. Під гендерної компетентністю в літературі розуміється інформованість педагога щодо того, що поняття «гендер» охоплює коло психосоціальних і соціокультурних характеристик, що асоціюються з чоловічим або жіночим підлогою в рамках певної культури. Як підкреслює Г. А. Ольховик, гендерно-орієнтований педагог повинен усвідомлювати власну гендерну ідентичність, вплив своїх гендерних установок на формування гендерних уявлень і цінностей у вихованців, бачити можливості гендерної педагогіки для поліпшення якості освітнього процесу.

8. Гендерна компетентність педагога включає оволодіння ним організаційними, психолого-педагогічними і дидактичними аспектами керівництва навчальною і виховною діяльністю з урахуванням гендерних особливостей. В літературі в якості основних представлені змістовним, рефлексивним та організаційним компоненти гендерної компетентності педагога.

9. Змістовний компонент включає знання різних питань гендерної педагогіки і психології (знання про гендерні особливості суб'єктів освітнього процесу, подання про становище чоловіків і жінок в суспільстві; технологій гендерного аналізу підручників).

10. Рефлексивний компонент передбачає особистісне ставлення до різних гендерних проблем, наявність власної позиції з цих питань, прагнення до постійного самовдосконалення.

11. Організаційний компонент представлений вміннями управляти

процесом гендерної соціалізації, не тільки усвідомлювати різні гендерні аспекти освіти, а й впливати на них, створювати відповідні організаційно-педагогічні умови. Організаційний компонент включає також уміння організовувати навчальний процес на основі ідей гендерної рівності, використовувати гендерний підхід у викладанні різних предметів.

6 Соціально-економічні практики українців під час війни.

Соціологічні дослідження соціальних практик завжди носили актуальний характер для отримання об'єктивної інформації щодо сфери управління соціальними процесами, з метою проведення якісних суспільних перетворень.

Теоретико-методологічні основи дослідження соціальних практик були закладені у роботах: Є. Дюркгейм, Г. Хайдегер, М. Фуко, М. Мосс, Н. Єліас, П. Бурдьо, Ж. Делеза, Г. Гарфінкель, А. Шюць, І. Гофман, Б. Латура та інших.

Дослідження соціальних практик в українській соціології проводили: В. Тарасенко (дослідження практики споживання), О. Ручка (дослідження соціокультурної динаміки практик), О. Личковська (дослідження комунікативних практик), Л. Скокова (дослідження культурних практик), Н. Коваліско (дослідження практики як маркеру стилю споживання), М. Наумова (дослідження соціального механізму практик). Особливе місце щодо типології соціальних практик, аналізу наявних типологій і їх основних критеріїв займають роботи К. Настоящої (Настояща, 2017).

З початком повномасштабного вторгнення в Україну спостерігається нова хвиля досліджень проблем українських біженців та переселенців.

Доктор соціологічних наук Ігор Руценко був одним з перших, хто звернувся до проблем біженців та переселенців 2022 року. Соціологічний аналіз дозволив йому визначити явище швидкого вимушеного переселення українців як Великий Вихід Українського Народу, що зірвав з місць постійного перебування близько 14 млн. осіб (Руценко, 2022).

Активно досліджують проблеми біженців та внутрішньо переміщених осіб соціологи кафедри соціології і публічного управління Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Так, у 2022 році, після чергового дослідження, була надрукована стаття яка присвячена аналітичному опису соціальних характеристик й практик, що здійснювали біженці й внутрішньо переміщені особи російсько-української війни 2022 року (Бірюкова, Руценко, Ляшенко & Григор'єва, 2022).

Одними з найбільш уразливих і найменш захищених у війні є жінки. Сьогодні саме вони несуть важкий тягар, намагаючись упоратись з втратами, біллю, борючись за виживання, тому особливо актуальною проблемою є гендерний аналіз проблеми біженців та внутрішньо переміщених осіб.

Аналіз результатів дослідження дозволив нам описати соціальний портрет жінок, які були вимушені залишити власну домівку з початку активних бойових дій.

За результатами дослідження третина тих жінок, що виїхали за кордон (32%), не мали дітей. Серед біженок на момент червня-липня 2022 року 4% були багатодітні матусі, ще 14% мали двох дітей й 37% шукали тимчасового прихистку від війни за кордоном з однією дитиною (рис. 1). Вимушені переселенці, також евакуювалися з дітьми, причому багатодітних було близько 4 %.



Рисунок 1 – Розподіл жінок, учасниць дослідження, за місцем прихистку на момент опитування та кількістю дітей

Саме таким жінкам, поза межами рідного дому необхідно вирішувати безліч проблем, шукати ресурси для існування на новому місці життя, а потім поєднувати роботу та догляд дітьми або утриманнями. Вони вимушені одночасно вирішувати житлову проблему, налагоджувати побут, шукати освітній заклад для дітей тощо та подолати особистісні внутрішні переживання. Не слід забувати те, що під час війни збільшується вразливість жінок до насильства. Гендерно зумовлене насильство посилюється під час війни завдяки послабленню захисту з боку державних інституцій, місцевих громад та родини, появі значних обмежень в можливості постраждалих звернутись по допомогу чи повідомити про випадок насильства.

Як показали результати емпіричного дослідження українкам під час евакуації допомагали передусім знайомі, друзі, які запропонували підтримку, та близькі родичі, які запропонували притулок (рис. 2). В особистісних коментарях біженки й ВПО вказують, що часто допомагали незнайомі люди, які зустрічалися під час евакуації, колеги по роботі, одновірці. Були випадки коли жінки могли розраховувати тільки на себе.

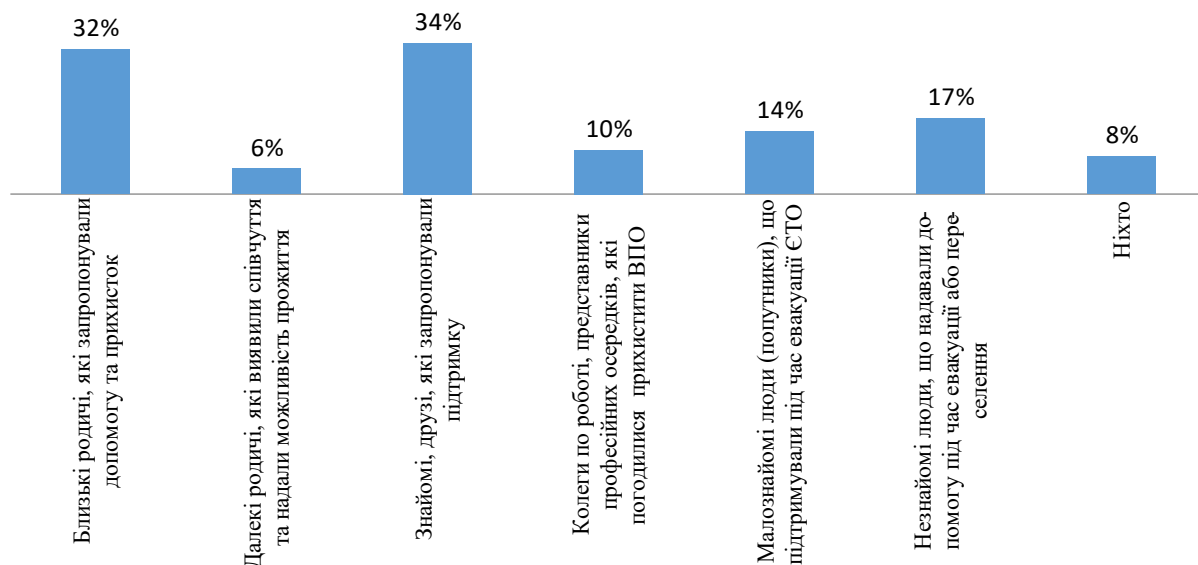


Рисунок 2 – Особи – люди, які надали допомогу українським жінкам на шляху їх евакуації

Між тим за результатами дослідження жінки (біженки й ВПО) чекають й потребують від органів державної влади, в першу чергу, матеріальної допомоги (грошові виплати), медичної допомоги, допомоги у пошуках житла, безкоштовне житло, безкоштовне отримання ліків (рис. 3). В особистих коментарях у відповідях на питання стосовно запитів на додаткову допомогу від держави, жінки зі статусом біженця акцентують велику вдячність державним установам західних країн-партнерів, особливо Німеччини, за надану матеріальну й гуманітарну допомогу.

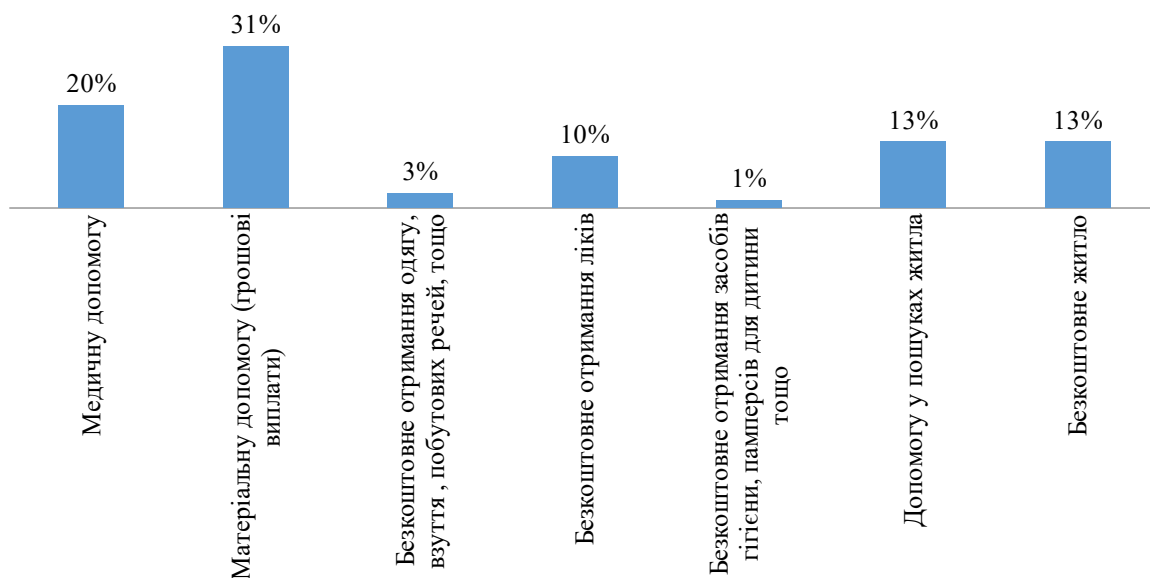


Рисунок 3 – Відомості про необхідну допомогу, яку б хотіли отримували українки (біженки й ВПО) від органів державної влади в першу чергу

Соціальні практики виникають як спосіб взаємодії людини з соціальним оточенням. Люди обирають соціальні практики під впливом різних факторів (демографічних, соціальних, психологічних тощо), які

впливають на мотивацію. Для повного дослідження соціальних практик окремих індивідів і груп необхідно здійснити умовний розподіл соціальних практик за обраним критерієм, тобто провести класифікацію. У нашому дослідженні, доцільно обрати критерії, що вказують яким чином кожний респондент включається в даний момент і в даному контексті у нове соціальне середовище, зважаючи на безперервні зміни в економічній, технологічній, культурній та політичній сферах в умовах війни.

По-перше. У нашому дослідженні беруть участь українці, які віддають перевагу активному характеру соціальних практик – усі вони прийняли складне рішення про обрання стратегії активної поведінки, наявність якої свідчить про реальну зміну всього способу життя особистості в умовах ризику й невизначеності. Вони прийняли рішення, коли швидко змінюються умови існування, немає можливості отримання повної інформації про перебіг подій, коли існує велика ймовірність виникнення збитків, втрат, коли існує реальна загроза, яка забирає людські життя.

По-друге. Кожний громадянин має потребу та право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає харчування, одяг, житло, що обов'язкове передбачає наявність джерел існування. В ситуації в якій опинилися респонденти нашого дослідження, їм необхідно вирішувати питання пошуку передбачених законодавством доходів, як джерела існування. Вони можуть обрати один з можливих способів отримання законних джерел для існування: заробітна плата, прибуток від підприємницької діяльності або отримувати пенсію, стипендію, аліменти, інші соціальні виплати, розраховувати на власні фінансові заощадження або фінансову допомогу від членів сім'ї.

Відповідно до обраних критеріїв, соціальні практики вимушених переселенців можуть поділятися на наступні групи:

1 група: інноваційна активність – соціальні практики вимушених переселенців, які залишили місце постійного проживання внаслідок початку активних бойових дій та обрали спосіб отримання законних джерел для існування шляхом відкриття власного бізнесу.

2 група: традиційна активність – соціальні практики вимушених переселенців, які залишили місце постійного проживання внаслідок початку активних бойових дій та обрали спосіб отримання законних джерел для існування шляхом найму за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі, організації незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання або у фізичної особи.

3 група: патерналістська активність – соціальні практики вимушених переселенців, які залишили місце постійного проживання внаслідок початку активних бойових дій та мають законним джерелом існування державну соціальну допомогу, власні заощадження або іншу фінансову підтримку.

Аналіз результатів дослідження надав можливість визначити кількість респондентів кожної групи.

Результати нашого дослідження повністю підтверджують тезу про руйнування усталених міфів про соціальні практики біженців під час війни.

За результатами аналізу, абсолютна більшість жінок обрали соціальні практики, що належать до 1 групи (інноваційна активність) та 2 групи (традиційна активність). Вони обрали спосіб отримання законних джерел для існування шляхом відкриття власного бізнесу або шляхом найму за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі, організації незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання або у фізичної особи (рис. 4).

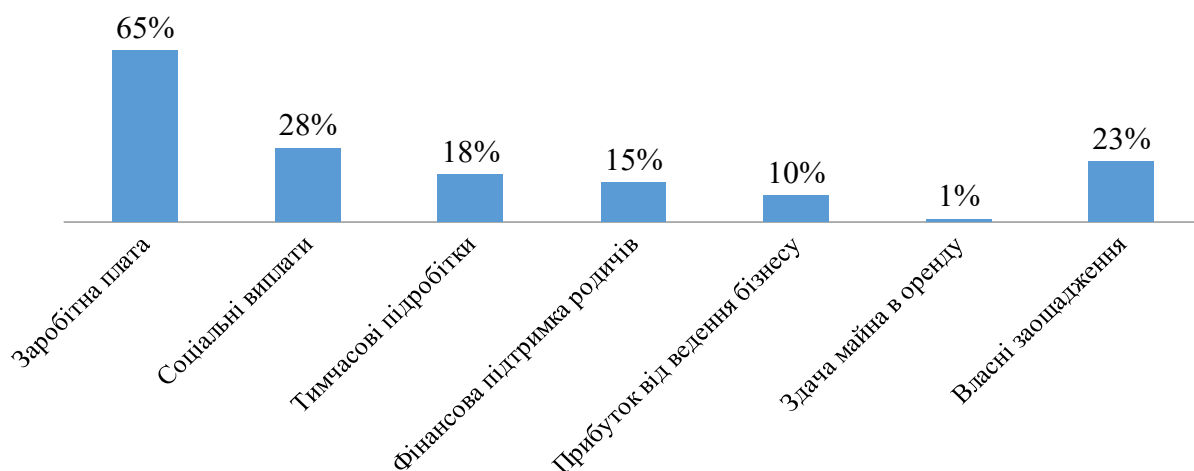


Рисунок 4 – Основне джерело доходу жінок-респондентів дослідження (обиралися всі актуальні варіанти)

Швидка адаптація українців вже приносить певну вигоду європейському ринку праці. Статистика це підтверджує. За різними даними, в Нідерландах з 55 тисяч біженців працездатного віку вже працевлаштовані 83% (статистика UWV), 40% українців працевлаштувались у Великій Британії (Бюро національної статистики країни), у Польщі працевлаштовані вже майже 400 тисяч («Голос Америки»). За деякими джерелами, українці у Польщі сплатили податків на 2 млрд євро – це утричі більше ніж країна витрачає на біженців. Досвід 10 місяців війни показав, що економіка ЄС залишається «у вигазі», навіть враховуючи виплати на допомогу українцям, оскільки мігранти долучилися до ринку праці, закривають дефіцитні вакансії, сплачують податки, привносять нові ідеї та моделі роботи у європейський бізнес. Також у багатьох країнах застосовується практика грошової компенсації особам (хостам), які розміщують у себе вдома біженців.

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

Кафедра _____ соціології і публічного управління _____
(назва)

**ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ З НАВЧАЛЬНОЇ
ДИСЦИПЛІНИ**

Гендерні відносини в економічній діяльності
_____ (назва навчальної дисципліни)

рівень вищої освіти _____ другий (магістерський) _____
перший (бакалаврський) / другий (магістерський)

галузь знань _____ 05 Соціальні та поведінкові науки _____
(шифр і назва)

спеціальність _____ 054 Соціологія _____
(шифр і назва)

освітня програма _____ Соціологічне забезпечення економічної діяльності _____
(назви освітніх програм спеціальностей)

вид дисципліни _____ професійна підготовка (вибіркова) _____
(загальна підготовка (обов'язкова/вибіркова) / професійна підготовка
(обов'язкова/вибіркова))

форма навчання _____ денна _____

Харків – 2024 рік

Тема 1. Гендер як соціальний феномен.

1. Методологія гендерних досліджень.
2. Сучасна критика та виклики існуючих методів гендерних досліджень.
3. Етичні аспекти гендерних досліджень та їх вплив на результати.
4. Новітні підходи та тенденції у гендерних дослідженнях.
5. Гендерна методологія у міждисциплінарному контексті.
6. Актуальні питання та виклики, які стоять перед гендерною методологією сьогодні.

Література: 1-4, 5-8, 13-17

Тема 2 Гендерні ролі та гендерні стереотипи в економічній діяльності

1. Гендерне розмаїття в сучасному світі.
2. Поняття гендерної ролі, гендерні ролі в економічних відносинах.
3. Гендерні стереотипи щодо економічної діяльності.

Література: 1-4, 5-8, 13-17.

Тема 3. Гендерна асиметрія в сучасному українському суспільстві

1. Поняття гендерна симетрія та гендерна асиметрія.
2. Чинники, що формують гендерну асиметрію.
3. Негативні наслідки гендерної асиметрії для економічної діяльності.

Література: 1, 3, 5, 7, 11, 13-17.

Тема 4. Рівні гендерного аналізу. Гендеровані соціальні інститути

1. Рівні аналізу гендерних відносин.
2. Соціально-конструктивістська перспективи в дослідженні гендеру.
3. Створення гендеру в повсякденних взаємодіях: співвідношення понять біологічна стать, категоризація за ознакою статі, гендер.
4. Гендерна теорія практик Р.Коннелл: Поняття «гендерний порядок» та «гендерний режим». Структурні рівні гендерного порядку.

Література: 1, 3, 5, 7, 11, 13-17.

Тема 5. Методологія гендерного аналізу економічній діяльності.

1. Women studies.
2. Міждисциплінарні методи.
3. Вивченням соціальних та культурних конструктів гендеру.
4. Домінування чоловіків над жінками.
5. Парадигма наукової упередженості.

Література: 1-4, 8-13

Тема 6. Гендер і ринок праці.

1. Рекомендовані фільми для перегляду: Фільм про боротьбу жінок за трудові права, зокрема, у профспілках [«Зроблено у Дагенхаймі» \(2010\)](#).

фільм про боротьбу жінок за умови праці та проти сексуальних домагань у США «Північна країна» (2005)

2. Творчі завдання: як Ви ставитеся до списку заборонених професій в Україні? На Ваш погляд, які роботи дійсно можуть виконувати лише чоловіки або лише жінки?

3. Провести опитування серед працівників різних сфер щодо гендерних аспектів ринку праці.

4. Вивчити структуру організацій та розподіл гендерів на керівних посадах.

5. Аналізувати різницю в оплаті праці між чоловіками та жінками у конкретній галузі.

Література: 1-4, 13-17

Тема 7. Гендерна сегрегація.

1. Аналіз ринку праці:

Проведіть аналіз ринку праці з огляду на гендерну сегрегацію. Зіберіть дані про розподіл чоловіків і жінок у різних сферах та рівнях зайнятості.

2. Спостереження за кар'єрними траєкторіями

Проведіть інтерв'ю з представниками різних професій та рівнів управління для дослідження гендерної сегрегації у кар'єрних траєкторіях.

3. Аналіз рекламних матеріалів

Вивчіть рекламні матеріали різних компаній з погляду гендерної репрезентації та сегрегації. Розгляньте, як реклама впливає на уявлення про ролі чоловіків та жінок у суспільстві.

4. Розробка програми рівності

Розробіть програму рівності для певної організації, враховуючи аспекти гендерної сегрегації. Запропонуйте конкретні заходи для зменшення гендерних нерівностей.

5. Гендерне освітнє відео:

Створення відеоматеріалу: Розробіть короткий відеоролик, який підсвічує проблему гендерної сегрегації у різних сферах суспільства та пропонує шляхи вирішення.

Література: 1-4, 11-17

Тема 8. Управлінська діяльність: гендерні особливості.

Написати есе за темою:

1. Жіноче лідерство.

2. Гендерний підхід.

3. Токенізм.

4. Андроґінність.

5. Інґраціяція.

6. Політика рівних можливостей.

7. Політика розмаїття.

8. Методи підтримання різноманіття.

Література: 1-4, 17-25

Тема 9. Домашнє господарство як об'єкт дослідження гендерної економіки.

Напишіть есе за темою:

1. Економіка родини.
2. Неоплачувана робота.
3. Форми «неринкової» праці.
4. Хатня робота.
5. Вплив війни на розподіл обов'язків у домашньому господарстві та економічну самостійність гендерів.
6. Домашнє господарство в умовах війни: виклики та можливості.
7. Література: 1-4, 19-24

Тема10: Шляхи до гендерної рівності: світовий досвід.

Напишіть есе за темою: Приклади кращих міжнародних практик поєднання публічної та приватної сфер життя: Бельгія. Данія. Ірландія. Нідерланди. США. Франція. Швеції.

Література: 1-4, 26-29

Тема 11. Гендерні відносини та гендерна нерівність в умовах воєнного стану

Гендерні диспропорції в Україні під час війни. Гендерна політика під час воєнних дій, зміна змісту гендерних ролей та гендерних стереотипів.

Література: 1-4, 26-29

Тема 12. Гендерна культура та економіка. Соціально-економічні практики українців під час війни.

1. Дослідження гендерного поділу праці: Проведіть анкетування серед різних груп населення щодо розподілу домашніх обов'язків та виглядів на ролі чоловіків і жінок у сім'ї. Аналізуйте отримані дані.

2. Гендерні аспекти підприємництва: Дослідить сферу підприємництва, оцінюючи рівень участі жінок, їхні можливості для отримання фінансування та розвитку бізнесу. Порівняйте ці дані з чоловіками.

3. Економічні аспекти сімейних відносин: Дослідить взаємозв'язок розподілу фінансових обов'язків у сім'ї з економічною незалежністю і статусом чоловіків та жінок.

Соціально-економічні практики українців

Література: 1-4, 27-30

Базова література

1.	Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. К.: Основи, 2017. - 256 с. https://ekmair.ukma.edu.ua/items/3403d092-6584-4358-b230-d68b3eaafbc1
2.	Гендерні медійні практики: Навчальний посібник із гендерної рівності

	та недискримінації для студентів вищих навчальних закладів / Колектив авторів. – Київ, 2014. – 206 с. https://www.osce.org/files/f/documents/c/3/284966.pdf
3.	Гендер // Словник української мови : у 20 т. — К. : Наукова думка , 2010 —2020.
4.	Гендер для медій. Маєрчик М., Плахотнік О., Ярманова Г. (ред.) Гендер. К.: Критика, 2013. – 220 с.

Допоміжна література

5.	Електронна бібліотека Української асоціації жіночої історії http://www.womenhistory.org.ua/index.php/elektronni-resursi/16-elektronna-biblioteka
6.	Калагін, Ю., & Шанідзе, О. (2023). Гендерний аналіз соціальних практик українських біженців 2022 року. Науково-теоретичний альманах Грани, 26(3), 62-68. https://doi.org/10.15421/172349
7.	Гендерний аналіз українського суспільства. – Київ: ПРООН, 1999.
8.	Від гендерних ідеологій до дискусій про сучасну сім'ю. Монографія. [Текст] / Наук. ред. Пшінька О.М., Власової Т.І. – Дн-ськ: Видавництво ПФ «Стандарт-Сервіс», 2015. –160 с.
9.	Гендер і географія в Україні : Монографія / Наталія Мезенцева, Ольга Кривець. – К. : Ніка-Центр, 2013. – 194 с. URL: http://www.geokyiv.org/pdf/Gender&Geography.pdf
10.	Стрельник Е. А. Робочі місця, дружні та недружні до працівниць із сімейними обов'язками: за результатами соціологічного дослідження // Український соціум. — 2015. — № 4(55). — С. 75-84.
11.	Стрельник О. «Турбота як робота: материнство у фокусі соціології» / О.Стрельник К.:«Критика», 2017 р. – 288 с.
12.	Марценюк Т. О. Роль чоловіків у боротьбі із гендерним насильством : (на прикладі США) [електронний ресурс] / Тамара Марценюк // Я: гендерний журнал. — 2016. — № 2. — С. 29-31
13.	Марценюк Т. О. Чинники залучення батьків гомосексуальних дітей до ЛГБТ-руху в Україні / Марценюк Т. О., Колеснік В. С. // Наукові записки

	НаУКМА. Соціологічні науки. — 2016. — Т. 187. — С. 67-75.
14.	Єфанова І. Гендерна нерівність на ринку праці України у сфері інформаційних технологій / І. Єфанова, Т. Марценюк // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. — 2017. — № 1 (8). — С. 10-16.
15.	Марценюк Т. О. Чинники подолання «скляної стелі» в бізнесі в Україні / Марценюк Т. О., Адамська К. В. // Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки. — 2017. — Т. 196. — С. 52-65..
16.	Стандарт рівності: посібник пресової практики з гендерної перспективи / Ю. Гончар, Т. Кузнецова, О. Погорелов, С. Штурхецький; за ред. С.В. Штурхецького.— Рівне: О. Зень, 2015.— 200 с.
17.	Гендерна абетка для українських медіа: посібник / Софія Котова-Олійник, Богдана Стельмах, Оксана Ярош.— Луцьк: Волинська мистецька агенція «Терен», 2013.— 50 с. 3
18.	Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. — К.: Інститут соціології НАНУ, 2007. — 143 с.
19.	Гендерний паритет в умовах розвитку сучасного українського суспільства. — Київ, 2003. — С. 50-79.
20.	Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експертом аналітичних центрів / Т. Марценюк.— К., 2014.— 65 с.
21.	Дюркгейм Э.О разделенииобщественного труда. Метод в социологии. — М.: Наука, 191 с.
22.	Запобігання домашньому насильству і торгівлі жінками. — К.: Україна, 2001. — 256 с.
23.	Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI;
24.	Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
25.	Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок // Наші людські права: Посібник з жіночих людських прав / Пер. з англ.. — К.: Карпати, 1996.
26.	Лавриненко Н. Гендерний розподіл домашньої праці // Українське суспільство 1992 – 2008. Соціологічний моніторинг / За ред.. д.е.н.

	В.Ворони, д.соц.н. М.Шульги. – К.: Інститут соціології НАН України, 2008. – С. 86 – 93.
27.	Павличко С. Фемінізм. – К., 2002.
28.	Марценюк Т. О. Українські жінки на війні: від Жіночої Сотні до "Невидимого батальйону": [доповідь у рамках VI Міжнародного Конгресу дослідників Білорусі у Каунасі...]: [електронний ресурс] / Тамара Марценюк // Гендерний маршрут. - 2016.
29.	Таран Л. Гендерні проблеми і засоби масової інформації // Гендер і культура / Упор. В.Агеєва, О.Оксамитна. – К.: Факт, 2001. – С 151-160.
30.	Христова Г.О. Основи гендерно-правового аналізу законодавства України. – Харків: Райдер, 2008. – 108 с.

ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ В ІНТЕРНЕТІ

1. Електронна бібліотека Української асоціації жіночої історії <http://www.womenhistory.org.ua/index.php/elektronni-resursi/16-elektronna-biblioteka>
2. Инициативная группа «За феминизм» <http://www.zafeminizm.ru>
3. Музей історіїжіноцтва, жіночого і гендерного руху // <http://gender.at.ua>
4. Бібліотека Гендерного центру «Крона» // <http://www.krona.org.ua/nash.html>
5. Бібліотека ГО “Крона” // <http://www.krona.org.ua/uk/library>
6. Видання Фонду Г. Бьойля // <http://www.ua.boell.org/web/35.html>
7. Гендерный маршрут - интерактивное путешествие // <http://gender-route.org>
8. Жінки у політиці: вибори 2012 <http://vybory2012.wcu-network.org.ua/>
9. ГендернамапаУкраїни <http://gendermap.org.ua>
- 10.Повага: сайт кампаніїпроти сексизму у політиці та ЗМІ: <http://povaha.org.ua/>
- 11.Публікації проекту «Рівністьжінок і чоловіків у світіпраці» http://gender.ilo.org.ua/Pages/publications_ukr_new.aspx
- 12.Публікації Міжнародного благодійного фонду «Український жіночий фонд» <http://www.uwf.kiev.ua/publications>

13. World Bank Database of Gender Statistics <http://genderstats.worldbank.org>

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

Кафедра _____ соціології і публічного управління _____
(назва)

ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Гендерні відносини в економічній діяльності

_____ (назва навчальної дисципліни)

рівень вищої освіти _____ другий (магістерський) _____
перший (бакалаврський) / другий (магістерський)

галузь знань _____ 05 Соціальні та поведінкові науки _____
(шифр і назва)

спеціальність _____ 054 Соціологія _____
(шифр і назва)

освітня програма _____ Соціологічне забезпечення економічної діяльності _____
(назви освітніх програм спеціальностей)

вид дисципліни _____ професійна підготовка (вибіркова) _____
(загальна підготовка (обов'язкова/вибіркова) / професійна підготовка
(обов'язкова/вибіркова))

форма навчання _____ денна _____

Харків – 2024 рік

Тема 1, 2. Гендер як соціальний феномен.

1. Розгляньте основні методологічні підходи в гендерних дослідженнях (фемінізм, соціокультурний, структурний).

2. Проаналізуйте, як вибір методології впливає на стратегію в гендерному дослідженні.

3. Розкрийте, чому важливо враховувати гендерну перспективу при обранні методології в науковому дослідженні.

4. Проаналізуйте взаємозв'язок між методологією та етичними аспектами в гендерних дослідженнях.

5. Порівняйте та проаналізуйте переваги та недоліки різних методологічних підходів у вивченні гендерних питань.

Література: 1-4,5-8,13-17

Тема 3, 4. Гендерна асиметрія в сучасному українському суспільстві. Рівні гендерного аналізу. Гендеровані соціальні інститути

1. Поняття гендерна симетрія та гендерна асиметрія.

2. Чинники, що формують гендерну асиметрію.

3. Негативні наслідки гендерної асиметрії для економічної діяльності.

4. Рівні гендерного аналізу: індивідуальний, інтеракційний, структурний.

5. Гендерні режими

6. Гендерний порядок, який регулює ці відносини в масштабах суспільства.

Література: 1-4,5-8,13-17

Тема 5 Методологія гендерного аналізу економічної діяльності.

1. Гендерні дослідження.

2. Соціальний конструктивізм.

3. Біологічний детермінізм.

Комплексний гендерний підхід (гендерний мейнстримінг).

Література: 1-4,8-13

Тема 6, 7. Гендер і ринок праці. Гендерна сегрегація.

Рекомендовані фільми для перегляду: Фільм про боротьбу жінок за трудові права, зокрема, у профспілках [«Зроблено у Дагенхаймі» \(2010\)](#), фільм про боротьбу жінок за умови праці та проти сексуальних домагань у США [«Північна країна» \(2005\)](#)

Творчі завдання: як Ви ставитеся до списку заборонених професій в Україні?

На Ваш погляд, які роботи дійсно можуть виконувати лише чоловіки або лише жінки?

Провести опитування серед працівників різних сфер щодо гендерних аспектів ринку праці.

Вивчити структуру організацій та розподіл гендерів на керівних посадах. Аналізувати різницю в оплаті праці між чоловіками та жінками у конкретній галузі.

1. Аналіз ринку праці:

Проведіть аналіз ринку праці з огляду на гендерну сегрегацію. Зіберіть дані про розподіл чоловіків і жінок у різних сферах та рівнях зайнятості.

2. Спостереження за кар'єрними траєкторіями

Проведіть інтерв'ю з представниками різних професій та рівнів управління для дослідження гендерної сегрегації у кар'єрних траєкторіях.

3. Аналіз рекламних матеріалів

Вивчіть рекламні матеріали різних компаній з погляду гендерної репрезентації та сегрегації. Розгляньте, як реклама впливає на уявлення про ролі чоловіків та жінок у суспільстві.

4. Розробка програми рівності

Розробіть програму рівності для певної організації, враховуючи аспекти гендерної сегрегації. Запропонуйте конкретні заходи для зменшення гендерних нерівностей.

5. Гендерне освітнє відео:

Створення відеоматеріалу: Розробіть короткий відеоролик, який підсвічує проблему гендерної сегрегації у різних сферах суспільства та пропонує шляхи вирішення.

Література: 1-4,11-17

Тема 8. Управлінська діяльність: гендерні особливості.

1. Аналіз кадрової структури: Огляньте кадрову структуру обраної компанії та проаналізуйте гендерний розподіл на різних рівнях управління. Визначте, чи існують гендерні нерівності у представництві.

2. Розробка гендерної стратегії: Розробіть гендерну стратегію для управління організацією. Врахуйте питання гендерної рівності, розвитку лідерських якостей та створення гендерної дружби в команді.

3. Гендерна атмосфера: Провести опитування серед студентів щодо гендерної атмосфери в колективі.

Гендерна політика в часи війни: Проаналізуйте законодавство та політику, що стосується гендерної рівності в армії. Визначте, наскільки вони відповідають принципам рівності та справедливості.

Література: 1-4,17-25

Тема 9. Домашнє господарство як об'єкт дослідження гендерної економіки.

1. Розподіл обов'язків в домашньому господарстві:

Проведіть опитування серед сімей з питань щодо розподілу обов'язків в домашньому господарстві. Проаналізуйте результати та визначте гендерні відмінності в цьому розподілі.

2. Оцінка вартості неоплачуваної праці

Здійсніть соціально-економічний аналіз вартості неоплачуваної праці в

домашньому господарстві. Розгляньте внесок кожного гендеру у цій сфері та його економічну цінність.

3. Вплив домашньої праці на кар'єру:

Здійсніть соціологічне дослідження, спрямоване на вивчення впливу домашньої праці на кар'єрний розвиток. Дослідіть, які виклики та можливості виникають для чоловіків та жінок.

4. Гендерний аспект споживання: Проведіть анкетування та фокус-групи серед студентів для вивчення гендерних аспектів у сфері споживання та його вплив на економіку домашнього господарства.

Література: 1-4,19-24,

Тема 10, 11. Шляхи до гендерної рівності: світовий досвід. Гендерні відносини та гендерна нерівність в умовах воєнного стану

1. Аналіз програм та ініціатив: Дослідіть та порівняйте різноманітні світові програми та ініціативи, спрямовані на підтримку гендерної рівності. Оцініть їхні досягнення та визначте основні тенденції.

2. Кейси країн: Оберіть кілька країн і дослідіть їхні досвіди у досягненні гендерної рівності. Визначте ключові етапи, виклики та успіхи, а також роль громадянського суспільства та уряду у цьому процесі.

3. Статистичний аналіз: Використовуючи статистичні дані, проаналізуйте стан гендерної рівності у різних країнах світу. Зосередьтеся на економічних, соціальних та політичних показниках.

Пропозиції для України: на основі вивченого світового досвіду розробіть конкретні пропозиції та рекомендації для поліпшення гендерної рівності в Україні.

Гендерні диспропорції в Україні під час війни. Гендерна політика під час воєнних дій, зміна змісту гендерних ролей та гендерних стереотипів.

Література: 1-4,26-29

Тема 12. Гендерна культура та економіка. Соціально-економічні практики українців під час війни.

1. Аналіз рекламних кампаній: Оберіть кілька рекламних кампаній і проаналізуйте, як вони відтворюють гендерні стереотипи та впливають на споживчу поведінку.

2. Дослідження ринку праці: Проведіть аналіз ринку праці, звертаючи увагу на статевий розподіл професій, рівень зарплат і можливості кар'єрного росту для чоловіків і жінок.

3. Економічна активність жінок у підприємстві: Вивчіть умови для жінок у сфері підприємництва, аналізуючи їхню участь, можливості та виклики.

4. Соціально-економічний вплив ролей в сім'ї: Розгляньте, як розподіл фінансових обов'язків в сім'ї може впливати на економічну незалежність та рівність статей.

5. Вивчення впливу гендерної культури на споживчі вибори: Проаналізуйте споживчі тенденції, зокрема у виборі продуктів та послуг, та визначте, як гендерні стереотипи впливають на ці вибори.

6. Проаналізуйте соціально-економічні практики українців під час війни.

Література: 1-4,27-30

Базова література

1.	Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. К.: Основи, 2017. - 256 с. https://ekmair.ukma.edu.ua/items/3403d092-6584-4358-b230-d68b3eaafbc1
2.	Гендерні медійні практики: Навчальний посібник із гендерної рівності та недискримінації для студентів вищих навчальних закладів / Колектив авторів. – Київ, 2014. – 206 с. https://www.osce.org/files/f/documents/c/3/284966.pdf
3.	<u>Гендер // Словник української мови</u> : у 20 т. — К. : <u>Наукова думка</u> , 2010—2020
4.	Гендер для медій. Маєрчик М., Плахотнік О., Ярманова Г. (ред.) Гендер. К.: Критика, 2013. – 220 с.

Допоміжна література

5.	Електронна бібліотека Української асоціації жіночої історії http://www.womenhistory.org.ua/index.php/elektronni-resursi/16-elektronna-biblioteka
6.	Калагін, Ю., & Шанідзе, О. (2023). Гендерний аналіз соціальних практик українських біженців 2022 року. Науково-теоретичний альманах Грани, 26(3), 62-68. https://doi.org/10.15421/172349
7.	Гендерний аналіз українського суспільства. – Київ: ПРООН, 1999.
8.	Від гендерних ідеологій до дискусій про сучасну сім'ю. Монографія. [Текст] / Наук. ред. Пшінька О.М., Власової Т.І. – Днеськ: Видавництво ПФ «Стандарт-Сервіс», 2015. –160 с.
9.	Гендер і географія в Україні : Монографія / Наталія Мезенцева, Ольга Кривець. – К. : Ніка-Центр, 2013. – 194 с. URL: http://www.geokyiv.org/pdf/Gender&Geography.pdf
10.	Стрельник Е. А. Робочі місця, дружні та недружні до працівниць із сімейними обов'язками: за результатами соціологічного

	дослідження // Український соціум. — 2015. — № 4(55). — С. 75-84.
11.	Стрельник О. «Турбота як робота: материнство у фокусі соціології» / О.Стрельник К.:«Критика», 2017 р. – 288 с.
12.	Марценюк Т. О. Роль чоловіків у боротьбі із гендерним насильством : (на прикладі США) [електронний ресурс] / Тамара Марценюк // Я: гендерний журнал. — 2016. — № 2. — С. 29-31
13.	Марценюк Т. О. Чинники залучення батьків гомосексуальних дітей до ЛГБТ-руху в Україні / Марценюк Т. О., Колеснік В. С. // Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки. — 2016. — Т. 187. — С. 67-75.
14.	Єфанова І. Гендерна нерівність на ринку праці України у сфері інформаційних технологій / І. Єфанова, Т. Марценюк // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. — 2017. — № 1 (8). — С. 10-16.
15.	Марценюк Т. О. Чинники подолання «скляної стелі» в бізнесі в Україні / Марценюк Т. О., Адамська К. В. // Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки. — 2017. — Т. 196. — С. 52-65..
16.	Стандарт рівності: посібник пресової практики з гендерної перспективи / Ю. Гончар, Т. Кузнецова, О. Погорелов, С. Штурхецький; за ред. С.В. Штурхецького.— Рівне: О. Зень, 2015. — 200 с.
17.	Гендерна абетка для українських медіа: посібник / Софія Котова-Олійник, Богдана Стельмах, Оксана Ярош.— Луцьк: Волинська мистецька агенція «Терен», 2013.— 50 с. 3
18.	Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. – К.: Інститут соціології НАНУ, 2007. – 143 с.
19.	Гендерний паритет в умовах розвитку сучасного українського суспільства. – Київ, 2003. – С. 50-79.
20.	Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експертом аналітичних центрів / Т. Марценюк.— К., 2014.— 65 с.
21.	Дюркгейм Э.О разделенииобщественного труда. Метод в

	соціології. – М.: Наука, 191 с.
22.	Запобігання домашньому насильству і торгівлі жінками. – К.: Україна, 2001. – 256 с.
23.	Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI;
24.	Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
25.	Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок // Наші людські права: Посібник з жіночих людських прав / Пер. з англ.. – К.: Карпати, 1996.
26.	Лавриненко Н. Гендерний розподіл домашньої праці // Українське суспільство 1992 – 2008. Соціологічний моніторинг / За ред. д.е.н. В.Ворони, д.соц.н. М.Шульги. – К.: Інститут соціології НАН України, 2008. – С. 86 – 93.
27.	Павличко С. Фемінізм. – К., 2002.
28.	Марценюк Т. О. Українські жінки на війні: від Жіночої Сотні до "Невидимого батальйону": [доповідь у рамках VI Міжнародного Конгресу дослідників Білорусі у Каунасі...]: [електронний ресурс] / Тамара Марценюк // Гендерний маршрут. - 2016.
29.	Таран Л. Гендерні проблеми і засоби масової інформації // Гендер і культура / Упор. В.Агеєва, О.Оксамитна. – К.: Факт, 2001. – С 151-160.
30.	Христова Г.О. Основи гендерно-правового аналізу законодавства України. – Харків: Райдер, 2008. – 108 с.

ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ В ІНТЕРНЕТІ

1. Електронна бібліотека Української асоціації жіночої історії <http://www.womenhistory.org.ua/index.php/elektronni-resursi/16-elektronna-biblioteka>

2. Инициативная группа «За феминизм» <http://www.zafeminizm.ru>
3. Музей історії жіноцтва, жіночого і гендерного руху // <http://gender.at.ua>
4. Бібліотека Гендерного центру
«Крона» // <http://www.krona.org.ua/nash.html>
5. Бібліотека ГО «Крона» // <http://www.krona.org.ua/uk/library>
6. Видання Фонду Г. Бьойля // <http://www.ua.boell.org/web/35.html>
7. Гендерный маршрут - интерактивное путешествие // <http://gender-route.org>
8. Жінки у політиці: вибори 2012 <http://vybory2012.wcu-network.org.ua/>
9. Гендерна мапа України <http://gendermap.org.ua>
10. Повага: сайт кампанії проти сексизму у політиці та ЗМІ: <http://povaha.org.ua/>
11. Публікації проекту «Рівність жінок і чоловіків у світі праці» http://gender.ilo.org.ua/Pages/publications_ukr_new.aspx
12. Публікації Міжнародного благодійного фонду «Український жіночий фонд» <http://www.uwf.kiev.ua/publications>
13. World Bank Database of Gender Statistics <http://genderstats.worldbank.org>
- 14.

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

Кафедра _____ соціології і публічного управління _____
(назва)

**ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ
З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

Гендерні відносини в економічній діяльності
_____ (назва навчальної дисципліни)

рівень вищої освіти _____ другий (магістерський)
_____ перший (бакалаврський) / другий (магістерський)

галузь знань _____ 05 Соціальні та поведінкові науки _____
(шифр і назва)

спеціальність _____ 054 Соціологія _____
(шифр і назва)

освітня програма _____ Соціологічне забезпечення економічної діяльності _____
(назви освітніх програм спеціальностей)

вид дисципліни _____ професійна підготовка (вибіркова) _____
(загальна підготовка (обов'язкова/вибіркова) / професійна підготовка
(обов'язкова/вибіркова))

форма навчання _____ денна _____

Харків – 2024 рік

№ з/п	Назва індивідуального завдання та (або) його розділів	Терміни виконання (на якому тижні)
1	Підготувати командний проект на тему: • « Гендерна соціалізація ».	1-2
2	Підготувати командний проект на тему: • « Глобальний фемінізм».	3-4
3	Підготувати командний проект за темою: • « Механізми гендерної нерівності на ринку праці»	5-6
4	Підготувати командний проект на тему: • « Сегрегація статей яка мотивована релігійними або культурними уявленнями про чоловіків і жінок».	7-8
5	Підготувати командний проект на тему: « Жіноче лідерство в часи війни на військовій службі».	9-10
6	Підготувати командний проект на тему: • « Традиційні функції жінок».	11-12
	« Гендерна культура як результат гендерного виховання».	

Базова література

1.	Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. К.: Основи, 2017. - 256 с. https://ekmair.ukma.edu.ua/items/3403d092-6584-4358-b230-d68b3eaafbc1
2.	Гендерні медійні практики: Навчальний посібник із гендерної рівності та недискримінації для студентів вищих навчальних закладів / Колектив авторів. – Київ, 2014. – 206 с. https://www.osce.org/files/f/documents/c/3/284966.pdf

3.	Гендер // Словник української мови : у 20 т. — К. : Наукова думка , 2010 —2020.
4.	Гендер для медій. Маєрчик М., Плахотнік О., Ярманова Г. (ред.) Гендер. К.: Критика, 2013. – 220 с.

Допоміжна література

5.	Електронна бібліотека Української асоціації жіночої історії http://www.womenhistory.org.ua/index.php/elektronni-resursi/16- elektronna-biblioteka
6.	Калагін, Ю., & Шанідзе, О. (2023). Гендерний аналіз соціальних практик українських біженців 2022 року. Науково-теоретичний альманах Грані, 26(3), 62-68. https://doi.org/10.15421/172349
7.	Гендерний аналіз українського суспільства. – Київ: ПРООН, 1999.
8.	Від гендерних ідеологій до дискусій про сучасну сім'ю. Монографія. [Текст] / Наук. ред. Пшінька О.М., Власової Т.І. – Дн-ськ: Видавництво ПФ «Стандарт-Сервіс», 2015. –160 с.
9.	Гендер і географія в Україні : Монографія / Наталія Мезенцева, Ольга Кривець. – К. : Ніка-Центр, 2013. – 194 с. URL: http://www.geokyiv.org/pdf/Gender&Geography.pdf
10.	Стрельник Е. А. Робочі місця, дружні та недружні до працівниць із сімейними обов'язками: за результатами соціологічного дослідження // Український соціум. — 2015. — № 4(55). — С. 75-84.
11.	Стрельник О. «Турбота як робота: материнство у фокусі соціології» / О.Стрельник К.:«Критика», 2017 р. – 288 с.
12.	Марценюк Т. О. Роль чоловіків у боротьбі із гендерним насильством : (на прикладі США) [електронний ресурс] / Тамара Марценюк // Я: гендерний журнал. — 2016. — № 2. — С. 29-31
13.	Марценюк Т. О. Чинники залучення батьків гомосексуальних дітей до ЛГБТ-руху в Україні / Марценюк Т. О., Колеснік В. С. // Наукові

	записки НаУКМА. Соціологічні науки. — 2016. — Т. 187. — С. 67-75.
14.	Єфанова І. Гендерна нерівність на ринку праці України у сфері інформаційних технологій / І. Єфанова, Т. Марценюк // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. — 2017. — № 1 (8). — С. 10-16.
15.	Марценюк Т. О. Чинники подолання «скляної стелі» в бізнесі в Україні / Марценюк Т. О., Адамська К. В. // Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки. — 2017. — Т. 196. — С. 52-65..
16.	Стандарт рівності: посібник пресової практики з гендерної перспективи / Ю. Гончар, Т. Кузнецова, О. Погорелов, С. Штурхецький; за ред. С.В. Штурхецького.— Рівне: О. Зень, 2015.— 200 с.
17.	Гендерна абетка для українських медіа: посібник / Софія Котова-Олійник, Богдана Стельмах, Оксана Ярош.— Луцьк: Волинська мистецька агенція «Терен», 2013.— 50 с. 3
18.	Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. — К.: Інститут соціології НАНУ, 2007. — 143 с.
19.	Гендерний паритет в умовах розвитку сучасного українського суспільства. — Київ, 2003. — С. 50-79.
20.	Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експертом аналітичних центрів / Т. Марценюк.— К., 2014.— 65 с.
21.	Дюркгейм Э.О разделениобщественного труда. Метод в социологии. — М.: Наука, 191 с.
22.	Запобігання домашньому насильству і торгівлі жінками. — К.: Україна, 2001. — 256 с.
23.	Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI;
24.	Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
25.	Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок //

	Наші людські права: Посібник з жіночих людських прав / Пер. з англ.. – К.: Карпати, 1996.
26.	Лавриненко Н. Гендерний розподіл домашньої праці // Українське суспільство 1992 – 2008. Соціологічний моніторинг / За ред. д.е.н. В.Ворони, д.соц.н. М.Шульги. – К.: Інститут соціології НАН України, 2008. – С. 86 – 93.
27.	Павличко С. Фемінізм. – К., 2002.
28.	Марценюк Т. О. Українські жінки на війні: від Жіночої Сотні до "Невидимого батальйону": [доповідь у рамках VI Міжнародного Конгресу дослідників Білорусі у Каунасі...]: [електронний ресурс] / Тамара Марценюк // Гендерний маршрут. - 2016.
29.	Таран Л. Гендерні проблеми і засоби масової інформації // Гендер і культура / Упор. В.Агеєва, О.Оксамитна. – К.: Факт, 2001. – С 151-160.
30.	Христова Г.О. Основи гендерно-правового аналізу законодавства України. – Харків: Райдер, 2008. – 108 с.

ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ В ІНТЕРНЕТІ

1. Електронна бібліотека Української асоціації жіночої історії <http://www.womenhistory.org.ua/index.php/elektronni-resursi/16-elektronna-biblioteka>
2. Инициативная группа «За феминизм» <http://www.zafeminizm.ru>
3. Музей історіїжіноцтва, жіночого і гендерного руху // <http://gender.at.ua>
4. Бібліотека Гендерного центру «Крона» // <http://www.krona.org.ua/nash.html>
5. Бібліотека ГО “Крона” // <http://www.krona.org.ua/uk/library>
6. Видання Фонду Г. Бьойля // <http://www.ua.boell.org/web/35.html>
7. Гендерный маршрут - интерактивное путешествие // <http://gender-route.org>

8. Жінки у політиці: вибори 2012 <http://vybory2012.wcu-network.org.ua/>
9. Гендерна мапа України <http://gendermap.org.ua>
10. Повага: сайт кампанії проти сексизму у політиці та ЗМІ: <http://povaha.org.ua/>
14. Публікації проекту «Рівність жінок і чоловіків у світі праці» http://gender.ilo.org.ua/Pages/publications_ukr_new.aspx
15. Публікації Міжнародного благодійного фонду «Український жіночий фонд» <http://www.uwf.kiev.ua/publications>
16. World Bank Database of Gender Statistics <http://genderstats.worldbank.org>

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

Кафедра _____ соціології і публічного управління _____
(назва)

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ПОТОЧНОГО,
ПРОМІЖНОГО Й ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ.**

З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Гендерні відносини в економічній діяльності
_____ (назва навчальної дисципліни)

рівень вищої освіти _____ другий (магістерський)
_____ перший (бакалаврський) / другий (магістерський)

галузь знань _____ 05 Соціальні та поведінкові науки
_____ (шифр і назва)

спеціальність _____ 054 Соціологія
_____ (шифр і назва)

освітня програма _____ Соціологічне забезпечення економічної діяльності
_____ (назви освітніх програм спеціальностей)

вид дисципліни _____ професійна підготовка (вибіркова)
_____ (загальна підготовка (обов'язкова/вибіркова) / професійна підготовка
(обов'язкова/вибіркова))

форма навчання _____ денна _____

Харків – 2024 рік

КОНТРОЛЬНА РОБОТА

1. Біологічна і соціальна стать:

- Проаналізуйте відмінності між біологічною та соціальною статтю та їх вплив на формування гендерних ролей.

2. Гендерні ролі та гендерна рівність:

- Розгляньте поняття гендерних ролей та важливість гендерної рівності у сучасному суспільстві.

3. Історичний контекст розвитку гендерних студій:

- Опишіть історичний шлях розвитку гендерних студій та зазначте ключові моменти боротьби за гендерну рівність.

4. Методологія гендерних досліджень:

- Розгляньте основні методологічні підходи у гендерних дослідженнях та їх вплив на розуміння соціальних явищ.

5. Гендерні дослідження та гендерний мейнстрімінг:

- Проаналізуйте сучасні підходи до гендерних досліджень та важливість гендерного мейнстрімінгу в аналізі економічної діяльності.

6. Гендерний вимір економіки:

- Розгляньте, як гендерний вимір економіки впливає на оцінку економічних показників та гендерну зайнятість.

7. Гендерний аналіз зайнятості в сучасній Україні:

- Проаналізуйте гендерну структуру зайнятості в Україні та виявіть можливі проблеми дискримінації на ринку праці.

8. Гендерна сегрегація:

- Розгляньте види гендерної сегрегації та їх вплив на розподіл праці в суспільстві.

9. Лідерська ефективність та гендерні теорії лідерства:

- Проаналізуйте взаємозв'язок між гендерними теоріями лідерства та лідерською ефективністю.

10. Гендерна культура як результат гендерного виховання:

- Розгляньте вплив гендерної культури на формування гендерних ролей та їх розподіл у суспільстві.

11. Гендерна політика Європейського Союзу:

- Проаналізуйте основні принципи та найкращі практики гендерної

політики Європейського Союзу.

12. Гендерна культура та економіка в умовах війни:

- Розгляньте взаємозв'язок між гендерною культурою та економічними практиками вимушених мігрантів під час війни.

Контрольні питання з курсу до заліку.

1. Гендер: сутність і прояви.
2. Біологічна стать. Соматичні, психофізіологічні та психологічні особливості чоловічої та жіночої статі.
3. Індивідуальний рівень гендеру.
4. Соціетальний рівень гендеру.
5. Фемінність, маскулінність та андрогінність.
6. Гендерні стереотипи: поняття, типи, вплив на соціальні відносини.
7. Гендерні ролі: поняття, типи, еволюція
8. Теорія соціального конструювання гендеру.
9. Функціоналістська та конфліктна теорія гендеру.
10. Фемінізм: жіночий рух і теоретична система.
11. Генеза феміністської ідеї, три хвилі фемінізму.
12. Ліберальний фемінізм: сутність і джерела.
13. Радикальний фемінізм.
14. Марксистський і соціалістичний фемінізм (К Маркс, Ф. Енгельс, А. Бабель).
15. Психоаналітичний фемінізм.
16. Друга стать у концептуалізації Симони де Бовуар.
17. Криза маскулінності і чоловічий рух.
18. Сутність і парадигми маскулінності.
19. Константи і глобальні зсуви маскулінності.
20. Сутність і механізми гендерної соціалізації.
21. Агенти гендерної соціалізації.
22. Теорії гендерної соціалізації.
23. Гендерні дисгармонії.
24. Теоретичні підходи до гендеру і взаємодій.
25. Принципи Політики рівних можливостей та про неприпустимість дискримінації на робочому місці.
26. Забезпечення позитивного робочого середовища, гідності на робочому місці.
27. Особливості комунікативної поведінки чоловіків і жінок.
28. Розподіл гендерних ролей у індустріальному суспільстві.
29. Розподіл гендерних ролей у постіндустріальному суспільстві.
30. Гендерна сегрегація праці: поняття і види.
31. Гендерні розбіжності в оплаті праці.
32. Пояснення існування гендерних розбіжностей в оплаті праці.
33. Поняття, основні характеристики та види безробіття.
34. Гендерні особливості безробіття.

35. Гендерні стратегії безробітних.
36. Особливості безробіття у світі і в Україні.
37. Фактори та проблеми жіночої зайнятості.
38. Гендерні особливості розвитку підприємництва в Україні.
39. Ф. Енгельс “Виникнення сім’ї, приватної власності і держави”.
40. «Скляна стеля», «скляні стіни»: феномен, джерела і пояснення.
41. «Ліпка підлога» та перешкоди в кар’єрному просуванні жінок.
42. Економіка родини.
43. Фемінна і маскулінна моделі керівництва.
44. Жінка-керівник у приватному житті.
45. Класифікація статевої сегрегації: обов’язкова, адміністративна, дозволена чи добровільна.
46. Теоретичні підходи для аналізу причин та наслідків сегрегації статей.
47. Гендерні особливості споживчої поведінки
48. Гендерна дискримінація: поняття, форми,
49. Сфери прояву гендерної дискримінації
50. Вимірювання гендерної нерівності у глобальному масштабі.
51. Декларація тисячоліття ООН про гендерну рівність.
52. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
53. Зсуви в громадській думці стосовно гендерних ролей в останні 100 років.
54. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики.
55. Рівні права і можливості для жінок і чоловіків у договорах ЄС.
56. Гендерна компетентність особистості.
57. Патріархальна гендерна культура.
58. Теорії єдиних гендерних відмінностей.
59. Політика рівних можливостей.
60. Політика розмаїття.