

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА  
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ**

## **Гендерні дослідження в економічній сфері**

### **НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ КОМПЛЕКС**

**для студентства спеціальності 054 «Соціологія»  
освітнього ступеня бакалавр  
освітньої програми Соціальні технології**

**КИЇВ-2022**

Укладачка: **ЧЕРВІНСЬКА Тетяна** – кандидатка соціологічних наук, доцентка, доцентка кафедри теорії та історії соціології

Рецензентки:

**ВІЛКОВА Олена** – кандидатка соціологічних наук, доцентка кафедри галузевої соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка

**КУЗЯКІВ Оксана** – виконавча директорка Інституту економічних досліджень та політичних консультацій, керівниця Центру досліджень сучасного суспільства

Навчально-методичний комплекс дисципліни “Гендерні дослідження в економічній сфері” затверджено рішенням Вченої ради факультету соціології

Протокол №3 від «26» жовтня 2022 року.

Гендерні дослідження в економічній сфері: навчально-методичний комплекс для студентів спеціальності 054 «Соціологія» освітнього ступеня бакалавр освітньої програми Соціальні технології / ЧЕРВІНСЬКА Тетяна. – К.: 2022 – 62 с.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛІНИ.....	5
ЗМІСТ ДИСЦИПЛІНИ.....	6
ТЕМА 1. СУТНІСТЬ, СПЕЦИФІКА ТА ІСТОРІЯ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ЯК НАУКОВОГО НАПРЯМКУ.....	6
ТЕМА 2. ІСТОРИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ЗВЕРНЕННЯ ДО ГЕНДЕРНОЇ ТЕМАТИКИ: ФЕМІНІЗМ ЯК СОЦІАЛЬНА ТЕОРІЯ ТА СУСПІЛЬНИЙ РУХ	8
ТЕМА 3. РІВНІ ГЕНДЕРНОГО АНАЛІЗУ. ГЕНДЕРОВАНІ СОЦІАЛЬНІ ІНСТИТУТИ.....	13
ТЕМА 4. ГЕНДЕРНА ПРОБЛЕМАТИКА В ЕКОНОМІЧНІЙ ТЕОРІЇ.....	16
ТЕМА 5. ГЕНДЕРНА СТАТИСТИКА.....	20
ТЕМА 6. ГЕНДЕРНІ ВІДМІННОСТІ ТА НЕРІВНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ...	26
ТЕМА 7. ГЕНДЕРНІ ВІДМІННОСТІ ТА СОЦІОЛОГІЯ ТУРБОТИ.....	35
ТЕМА 8. РАДЯНСЬКИЙ ТА ПОСТРАДЯНСЬКИЙ ГЕНДЕРНИЙ ПОРЯДОК КРІЗЬ ПРИЗМУ КОНЦЕПЦІЇ ГЕНДЕРНИХ КОНТРАКТІВ.....	41
ТЕМА 9. ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ.....	46
ТЕМА 10. ГЕНДЕРНО-ОРІЄНТОВАНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ.....	47
ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДО ІСПИТУ.....	55
РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА.....	57

## ВСТУП

### **Місце навчальної дисципліни в освітній програмі підготовки фахівця.**

Навчальна дисципліна «Гендерні дослідження в економічній сфері» є складовою освітньої програми «Соціальні технології» підготовки фахівців освітнього ступеня «бакалавр», й відноситься до дисциплін вільного вибору студента блоку "Соціальні технології економічної сфери: менеджмент та маркетинг".

В межах дисципліни передбачено 2 змістовні частини:

1. Теоретичні засади гендерних досліджень в економічній сфері
2. Гендерний вимір економічної сфери

Загальний **обсяг вивчення дисципліни** становить – 120 годин.

Обсяг аудиторних занять – 50 год., а саме:

лекцій – 20 год.

практичних занять – 30 год.

Самостійна робота студентів – 70 год.

**Форма підсумкового контролю** - іспит.

**Анотація навчальної дисципліни** Дисципліна «Гендерні дослідження в економічній сфері» спрямована на формування у студентства знання про гендерні дослідження як особливий тип міждисциплінарного гуманітарного знання та застосування гендерної методології у дослідженнях економічної сфери.

**Метою** дисципліни є формування поглибленого, практичноорієнтованого уявлення про гендерний підхід до аналізу суспільства; розвиток і закріплення навичок гендерного аналізу передусім економічної сфери.

**Завдання дисципліни:**

- оволодіння понятійно-категоріальним апаратом, підходами та напрямками гендерної та економічної теорії
- володіння навичками критичного аналізу процесів соціального конструювання гендеру
- формування навичок гендерного аналізу соціальних явищ і процесів, зокрема, в економічній сфері

Це спрямовано на формування **компетентностей:**

- Здатність використовувати соціальні технології з метою моніторингу стану соціального середовища та вирішення нагальних соціальних проблем (СК10)
- Здатність застосовувати соціальні технології для регулювання соціальних відносин та вирішення конфліктів (СК11)
- Вміння визначати соціально-професійну структуру колективу та галузі, тенденції її розвитку (СК16)
- Вміння використовувати соціальні технології для аналізу соціально-економічних потреб різних цільових груп (СК17)

Програмні результати навчання:

- Запроваджувати соціальні технології для регулювання соціальних відносин та вирішення конфліктів (РН15)
- Визначати та запроваджувати соціальні технології оцінювання потенціалу організації та управління соціально-економічними відносинами (РН19)

## НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛІНИ

№	Назва теми	Кількість годин		
		лекції	практичні	самостійна робота
<b>1. Теоретичні засади гендерних досліджень в економічній сфері</b>				
1.	Сутність, специфіка та історія формування гендерних досліджень як наукового напрямку	2	2	6
2.	Історичні передумови звернення до гендерної тематики: фемінізм як соціальна теорія та суспільний рух	2	4	6
3.	Рівні гендерного аналізу. Гендеровані соціальні інститути	2	4	8
4.	Гендерна проблематика в економічній теорії	2	2	6
<b>2. Гендерний вимір економічної сфери</b>				
5.	Гендерна статистика	2	2	6
6.	Гендерні відмінності та нерівності на ринку праці	4	4	8
7.	Гендерні відмінності та соціологія турботи	2	4	8
8.	Радянський та пострадянський гендерний порядок крізь призму концепції гендерних контрактів	2	2	6
9.	Виклики та можливості подолання гендерної нерівності в Україні	-	2	8
10.	Гендерно-орієнтоване бюджетування	2	4	8
<b>Всього</b>		<b>20</b>	<b>30</b>	<b>70</b>

# ЗМІСТ ДИСЦИПЛІНИ

## I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ГЕНДЕРНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ В ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ

### ТЕМА 1. СУТНІСТЬ, СПЕЦИФІКА ТА ІСТОРІЯ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ЯК НАУКОВОГО НАПРЯМКУ

#### **Лекція 1. Сутність, специфіка та історія формування гендерних досліджень як наукового напрямку (2 год.)**

*Гендер* – система соціальної класифікації, завдяки якій біологічні чоловіки та жінки піддаються відбору, поділу та соціалізації. Він включає в себе соціальні ролі, характеристики та очікування суспільства щодо поведінки, зовнішності та характеру чоловіків і жінок.

У феміністичній теорії гендер вважається не просто системою класифікації, яка сортує, поділяє і соціалізує біологічні особини чоловічої і жіночої статі за їх соціальними ролями. Гендер також виражає універсальну нерівність між чоловіками і жінками. Коли ми говоримо про гендер, ми говоримо також про ієрархію, владу і нерівність. М.Кіммел стверджує, що гендерні відмінності є результатом гендерної нерівності, а не їх причиною. Гендерна нерівність продукує відмінності, які використовуються для того, щоб виправдати гендерну нерівність.

В своєму розвитку гендерна теорія пройшла декілька етапів.

*Догендерний етап*, коли стать і поведінка людей різних статей розглядалася як нероздільне ціле. До 1970-х років поняття гендер було суто філологічним терміном для позначення граматичного роду, а соціологію, психологію та інші дисципліни, що вивчають людину, цілком задовольняло поняття «стать», бо саме анатомічна стать вважалася визначальним чинником соціальної поведінки людей. Така позиція називається біодетермінізмом – поясненням соціальної організації через природні, біологічні чинники, що є різновидом есенціалізму й до сьогодні переважає у масовій свідомості.

*Есенціалізм* – приписування певній сутності вічного і незмінного набору якостей та властивостей. Він постулює базову біологічну дихотомію між чоловіком і жінкою, вказуючи на вродженість та незмінність біологічних характеристик різних статей, які обумовлюють їх соціальні характеристики. Відповідно, есенціалістські пояснення обґрунтовують і виправдовують гендерну нерівність у різних сферах життєдіяльності суспільства, апелюючи до природних відмінностей різних статей. Маркерами есенціалізму є натуралізація, універсалізація та апеляція до «справжньої сутності». Використання біологічних пояснень соціального унеможливають соціальну критику існуючої гендерної нерівності, виключаючи з аналізу політичний аспект – адже якщо природу змінити неможливо, то наявний стан речей залишиться незмінним.

Можна виокремити декілька чинників, котрі уможливили виникнення *гендерних досліджень*. Йдеться передусім про антропологічні розвідки, дослідження трансгендерності та жіночий визвольний рух і феміністичну теорію загалом.

Антропологи та етнографи підкреслюють відносність уявлень про «типово чоловіче» та «типово жіноче»: при вивченні різних культур вони виявили, що визначення мужності і жіночності є набагато мінливішими, ніж вважають біологи. В результаті дослідження культур південної частини Тихого океану антропологиня М.Мід, зробила висновок про те, що статеві відмінності – це не щось «глибоко біологічне», а радше результат навчання. В праці «Стать і темперамент у трьох примітивних суспільствах», де досліджувалися три дуже різні культури Нової Гвінеї, дослідниця продемонструвала величезні культурні варіації у визначеннях мужності та жіночності.

Джерелом і теоретичною базою для виникнення власне гендерних досліджень стали жіночі дослідження, завданнями яких були:

- зробити жінок «видимими», «озвученими» в соціальному дискурсі (жіноча література, жіноча історія);

- показати особливості жіночого досвіду, відмінності та специфіку жіночого загалом;
- осмислити способи чоловічого панування і жіночого підпорядкування в суспільстві.

З'явившись як новий етап у розвитку жіночих досліджень, гендерні дослідження проголосили перехід від вивчення специфічно жіночого досвіду до аналізу гендерної ситуації в певній країні, гендерних відносин, що охоплюють обидві статі.

Введення терміну «гендер» в науковий обіг пов'язане також з ім'ям американського психоаналітика Роберта Столера, який при дослідженні так званих «розладів статевої ідентичності» (трансгендерності) запропонував використовувати його для підкреслення двоїстої природи статі людини: з одного боку, як біологічного, а з іншого – як соціокультурного феномену. Поняття «гендер» почало застосовуватися для позначення соціального виміру статі – підкреслюючи в такий спосіб, що стать індивіда й індивідуальне та суспільне усвідомлення статі, її формування та нормування (гендер) є різними, хоча й пов'язаними між собою феноменами.

З появою поняття гендер з'являються дві основні методологічні площини, в яких розвивалась гендерна теорія: статево-рольовий та соціально-конструктивістський підходи.

У *статево-рольовому* підході стать розглядається як біологічна, немінуча різниця між самкою і самцем людини, що визначається геніталіями, репродуктивною системою, хромосомами тощо. Гендер же вважається варіативним і змінним, соціально сконструйованим фактом культури. Статево-рольовий підхід ґрунтується на біофундаменталізмі – уявленні про незмінну стать як основу для сконструйованого гендеру.

Натомість *соціальні конструктивісти* вважають, що стать і пов'язані з нею явища – гендер, тілесність, сексуальність – є продуктами історії та культури, різні суспільства і культури конструюють їх по-різному.

М.Кімел виокремлює такі складові елементи соціально-конструктивістської перспективи в дослідженні гендеру:

- визначення маскулінності та фемінності (гендерних норм) змінюються від культури до культури.
- гендерні норми змінюються мірою історичного розвитку культури
- різні стандарти маскулінності та фемінності співіснують в одній і тій самій культурі в один і той самий час:

Відповідно характеристиками гендеру є множинність, відносність та ситуативність.

В межах теорії соціального конструювання гендеру вважається, що він не є «даним», а «виробляється» чоловіками та жінками – це включає в себе комплекс соціально контрольованих дій, метою яких є вираження маскулінності та фемінності. «Виробництво» гендеру – постійна діяльність, яка є невід'ємною частиною повсякденної взаємодії. Гендер є системою соціальних практик, які створюють і підтримують гендерну відмінність і гендерну нерівність.

## **Перелік завдань до практичного заняття 1. Понятійно-категоріальний апарат гендерної теорії (2 год.)**

1. Історія формування та розвитку теорій статі і гендеру.
2. Сутність та співвідношення понять «стать» та «гендер». (Не)видимість гендеру, гендерні відмінності та нерівності.
3. Методологічні підходи до аналізу гендерної проблематики:
  - Біологічний детермінізм/есенціалізм – сутність та критика
  - Соціальний конструктивізм: соціологічні витоки, сутність та основні положення
4. «Лінзи» гендеру за С.Бем.

## **Контрольні запитання до теми 1.**

1. Співвідношення понять стать та гендер.
2. (Не)видимість гендеру, гендерні відмінності та нерівності
3. Передумови виникнення гендерних досліджень.
4. Етапи розвитку гендерних досліджень.

5. Сутність есенціалістського розуміння гендеру та його критика.
6. Лінзи гендеру: андроцентризм, гендерна поляризація, біологічний есенціалізм.

## **Література до теми 1.**

### **Основна**

1. Бем С. Лінзи гендера: Трансформація взглядов на проблему неравенства полов / Пер. с англ. – М.: РОССПЭН, 2004. – С. 33-36, С. 77-81.
2. Гендер для медій: Підручник з гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / За ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. Видання третє, виправлене і доповнене. – Київ: Критика 2017. URL: [https://ua.boell.org/sites/default/files/gender\\_dlya\\_medii\\_2017.pdf](https://ua.boell.org/sites/default/files/gender_dlya_medii_2017.pdf) (Розділ 3: Розвиток теорій гендеру і статі)
3. Кімелл М. Гендероване суспільство. Переклад з англ. – Київ: Сфера, 2003. – С. 133-165.

### **Додаткова:**

1. Возникновение и развитие гендерных исследований в США и Западной Европе// Введение в гендерные исследования. Ч. I: Учебное пособие / Под. ред. И.А.Жеребкиной – Харьков: ХЦГИ, 2001; СПб.: Алетея, 2001. – С.17-48.
2. Гендер для медій: Підручник з гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / За ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. Видання третє, виправлене і доповнене. – Київ: Критика 2017. URL: [https://ua.boell.org/sites/default/files/gender\\_dlya\\_medii\\_2017.pdf](https://ua.boell.org/sites/default/files/gender_dlya_medii_2017.pdf) (Розділ 1. Гендер і статі: від бінарності до багатоманіття)
3. Уривок з книги «Невидимі жінки» Керолайн Гріадо Перес URL: <https://genderindetail.org.ua/library/mova-i-literatura/nevydymi-zhinky-uryvok.html?fbclid=IwAR2BR3BZVlZrIVBta284Qf4GrMwr04seiEKROIY8JoErggMAMDILsyURT1c>

## **ТЕМА 2. ІСТОРИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ЗВЕРНЕННЯ ДО ГЕНДЕРНОЇ ТЕМАТИКИ: ФЕМІНІЗМ ЯК СОЦІАЛЬНА ТЕОРІЯ ТА СУСПІЛЬНИЙ РУХ**

### **Лекція 2. Фемінізм як соціальна теорія та суспільний рух (2 год.)**

Фемінізм – це явище, яке розглядають у трьох аспектах:

- політичному – як соціальний рух за визволення жінок, організована діяльність на захист жіночих прав та інтересів;
- ідеологічному – як стратегія суспільних змін задля визволення жінок;
- методологічному – як теорія звільнення жінок, інтелектуальний напрямок у соціальній науці.

Термін «фемінізм» виникає на початку 19 ст. Вперше його було вжито у 1830-х рр. французьким теоретиком соціалізму Шарлем Фур'є, який констатував пригнобленість жінок в економічному та соціальному аспектах, і писав про «феміністку», «нову жінку», яка змінить суспільне життя і сама зміниться у рівноправному суспільстві. Вчений був переконаний, що розширення прав жінок є головним джерелом соціального прогресу.

Використання терміну «фемінізм» для опису ідеології рівноправ'я жінок починається з 1894 р. Хоча фемінізм як ідеологічна та політична сила виникає у 19 ст., феміністські ідеї і трактати про необхідність розширення соціальних прав жінок можна спостерігати раніше. Зокрема, «Книга про жіноче місто» (1504) Христини де Пізан вже містила ідею захисту прав жінок на освіту та політичний вплив. Одним з перших документів фемінізму стала праця Олімпії де Гуж «Декларація прав жінки і громадянки» (1791), в якій стверджувалося, що права на свободу та рівне громадянство не можуть належати лише чоловікам, і містилася вимога надати жінкам усі громадянські права. В Англії ідеї рівності статей розповсюджувалися



письменницею Мері Волстонкрафт, праця якої «На захист прав жінок» (1792) вважається одним з ранніх текстів феміністської філософії:

До кінця 19 ст. в контексті суфражистського руху з'являється слово «феміністка», яким називають активісток жіночого руху. Останні 100 років феміністки – це жінки, які борються за свої права. В «Енциклопедії фемінізму» (1986) говориться про існування більш ніж 300 визначень поняття «фемінізм». Авторка «Енциклопедії» Ліза Таттл відзначає, що «зараз є лише багато індивідуальних визначень фемінізму, а його фундаментальне визначення знаходиться на стадії обговорення».

### **Історичний підхід до класифікації фемінізму**

*Перша хвиля фемінізму* (кінець 18 ст. – перша третина 20 ст.) – це боротьба жінок передусім за політичне рівноправ'я й за можливість обирати\_ся на виборах. Перші феміністки апелювали до ліберальних лозунгів: люди володіють рівними правами незалежно від статі. Першою державою у світі, що надала жінкам рівні з чоловіками виборчі права, стала Нова Зеландія (1893), потім Австралія (1902) і Фінляндія (1906), Норвегія (1913). До початку Другої світової війни рівні виборчі права отримали жінки ще в 25 країнах світу. Міжнародна активність жінок привела до появи у 1919 році нової статті в Уставі Ліги Націй: про відкритість усіх посад в Лізі Націй та її організаціях в рівній мірі для чоловіків і жінок. Після цього багатьом здалося, що фемінізм закінчився, тому що жінки досягнули своєї основної мети.

*Друга хвиля фемінізму* (кін. 1960-х рр.) є більш складним явищем, саме в цей період починається формування феміністичної теорії: починають виникати кафедри жіночих досліджень, а феміністський підхід здобуває академічне визнання й поширюється як нова наукова парадигма. Стає очевидним, що лише законодавча фіксація рівних прав та обов'язків не гарантує рівного доступу до ресурсів і можливостей, а політична рівність не виключає пригнічення в сім'ї й на робочому місці. Характерною рисою цього періоду є увага до дискримінації, якої зазнають жінки, не лише у публічній, але й у приватній сферах – материнства, сім'ї, сексуальності, домашнього насильства.

*Третя хвиля фемінізму* (1990-ті рр. і до сьогодні) – увага до «невидимих» раніше жінок, врахування розмаїття жіночого досвіду. Інтерсекційність – врахування категорій раси, класу, статі, сексуальності, етнічності, наголошення на відмінностях та нерівностях всередині групи жінок. Серед цілей третьої хвилі фемінізму – подолання пригнічення жінок за різними ознаками; декоронація білого фемінізму середнього класу; оприявлення владних розподілів всередині жіночих груп; просування гендерних політик і законів з урахуванням інтерсекційності.

### **Тематичний підхід до класифікації фемінізмів**

*Ліберальний фемінізм* (М.Волстонкрафт, Дж.С.Міль, В.Вульф, Б.Фрідан) заснований на ідеях лібералізму та демократії. Головна ідея – закони повинні передбачати для жінок такі ж права та можливості, як і для чоловіків. Як казала американка Абігайл Адамс, жінки не повинні підкорюватись законам, у прийнятті яких вони не брали участі та які не враховують їхніх інтересів.

Ліберальний фемінізм є мейнстрімом, на який орієнтовані великі політичні партії у західному світі. Він представлений централізованими формальними структурами з чітко встановленими правилами та програмою дій і залишається найбільш впливовим в законодавчій та виконавчій структурах влади. Завдяки діяльності ліберальних феміністок у США були прийняті спеціальні закони, що забезпечують однаковий доступ жінок до професійних та економічних ресурсів: отримання банківських кредитів, дозвіл на будівництво і оренду житла, доступ до престижних факультетів та шкіл, рівна оплата праці жінок і чоловіків, рівні можливості у кредитуванні, рівність пенсійного забезпечення тощо.

Ліберальний фемінізм критикують за:

- обмеженість реформуванням лише політико-правового простору – зосередження на реформах права у публічній сфері й ігнорування владних режимів приватного простору;
- андроцентризм, вкорінений в ідеології «політики подібності», де жінки повинні вілповідати чоловічим стандартам;

- нечутливість до класових/расових/ін. відмінностей всередині групи жінок.

*Радикальний фемінізм* (А.Дворкін, С.Файєрстоун, К.Міллет, А.Річ та ін.). обґрунтовує теорію патріархату, який визначається як система панування чоловіків над жінками. Патріархат є всепроникним, він існує та підтримується на всіх рівнях – влада чоловіка над жінкою реалізується не лише в економічній та політичній сферах, але й поширюється на усі види стосунків – як публічні, так і приватні.

Радикальний фемінізм відкидає класичну ліберальну дихотомію публічного та приватного життя. Він вважає, що «особисте є політичним»: будь-яке особисте пригнічення жінки розглядається як справа політична, оскільки є наслідком дії усієї патріархатної системи влади. На відміну від ліберальних, які основну свою діяльність зосереджують у сфері законодавства, радикальні феміністки вважають, що ключовими завданнями емансипації жінок є зміна їх способу думок і дій, переоцінка жіночої сутності. Для їх реалізації створювалися групи «пробудження свідомості»; «жіноча» інфраструктура (феміністські видання, книжкові магазини, кафе, дитячі садки, жіночі клініки та центри жіночого здоров'я, кризові центри для жінок, які зазнали сексуального і домашнього насилля). Така діяльність низових децентралізованих неієрархічних неформальних груп жіночої взаємодопомоги сприяли формуванню колективної ідентичності та нової солідарної активності. Радикальний фемінізм критикують за: есенціалізм, нечутливість до відмінностей та пригнічень всередині групи жінок; колоніальні установки по відношенню до небілих та незахідних жінок.

У *марксистському фемінізмі* пригноблення жінок розглядається в категоріях марксистської класової теорії, привертаючи увагу до проблематики передусім економічного становища жінок. Питання пригнічення жінок пов'язується з інститутами приватної власності та капіталізмом, тобто розглядається як окремий випадок капіталістичного і класового пригнічення. В якості своєї центральної теми марксистський фемінізм вводить проблему неоплачуваної, непомітної, безкоштовної хатньої роботи, без якої неможлива ані експлуатація робітників капіталістами, ані відтворення населення. Є вчені-марксистки, які стверджують, що основа світової економіки – це праця домогосподарок, яка ніяк не оцінюється, але при цьому вносить ключовий вклад в наше благополуччя. В межах марксистського фемінізму вважається, що подолання класового пригноблення призведе до подолання гендерної нерівності. Марксистський фемінізм критикують за нечутливість до інших форм пригнічення, окрім класового.

*Соціалістичний фемінізм* до марксистського класового аналізу додає аналіз патріархату, вказуючи на подвійну експлуатацію жінок. Експлуатація жінки тут пов'язується не тільки з капіталізмом, а й зі статтю, расою тощо. Відповідно влада і пригнічення розглядаються як наслідок матеріальних та ідеологічних умов патріархату, расизму та капіталізму. Один з варіантів розв'язання проблеми гендерної нерівності, який пропонує соціалістичний фемінізм – залучення чоловіків до репродуктивної сфери

Отже, фемінізм лівого спектру працює з тематиками трудової експлуатації (не лише жінок з боку чоловіків, але й бідних жінок багатими). Феміністична критика праці, яку виконують жінки, приділяє увагу не лише оплачуваній (продуктивній) праці, але й неоплачуваній (репродуктивній), яка виконується в домашньому господарстві та вважається закріпленою саме за жінками.

*Психоаналітичний фемінізм* цікавиться психологічними причинами пригноблення жінок. Центральна сфера уваги – жіноча сексуальність і жіноча репродуктивна здатність. Він виник одночасно як критика і продовження міркувань З.Фрейда про формування сексуальності та психіки чоловіків та жінок.

*Постколоніальний фемінізм* – напрямок феміністської думки, вироблений представницями країн так званого «третього світу». Виник як критика західного фемінізму, котрий ігнорує унікальний досвід жінок з колоніальних країн (зокрема расове, класове, етнічне гноблення). Зосереджений на питаннях раси, етнічності, а також політичних, економічних та культурних наслідках колоніалізму, котрі впливають на небілих і незахідних жінок. Постколоніальний фемінізм працює над виробленням власних інтелектуальних схем для

аналізу становища жінок замість запозичення створених на Заході ідей, які не враховують місцевої специфіки.

У фокусі *постфемінізму*, до якого відносять постмодерний, квір-, трансгендерний, постструктуралістський фемінізм, критика та деконструкція групових категорій (жінки, чорні, третій світ) як есенціалістських; переосмислення основних концептів феміністичних теорій другої хвилі; конструкціоністське розуміння статі, гендеру, сексуальності, раси, тілесності; критика нормативності і бінарних категорій. Постфемінізм критикують за фокусування на мікрополітиках, й недостатню увагу до інституційного рівня стратифікації.

Центральним питанням *екофемінізму* є взаємозв'язок між жінками та природою, експлуатація жінок і природи. Екофеміністки проводять паралелі між тим, як чоловіки експлуатують жінок та привласнюють їхні ресурси собі на користь, та тим, як очолювані чоловіками корпорації заради прибутків експлуатують природу та привласнюють її ресурси, руйнуючи довкілля. На думку екофеміністок, у ключових протиставленнях західної цивілізації „чоловік-жінка” і „культура-природа” жінка і природа опиняються в подібному становищі – знецінені й позбавлені права на самоврядування, вони зазнають гноблення та експлуатації.

*Сепаратистський фемінізм* фокусується на цінності жіночого досвіду та знань, важливості жіночої мови, необхідності використання ресурсів жінок в інтересах та на користь жінок. Методом досягнення цього сепаратистський фемінізм проголошує усунення жінок з патріархатного устрою суспільства – тобто повну відмову обслуговувати чоловіків сексуально, побутово та емоційно, а відтак створення будь-яких значущих стосунків лише з жінками. В центрі уваги перебувають питання захисту ресурсів жінок від чоловічої експлуатації.

У *чоловічому фемінізмі* центральним є питанням про те, що чоловіки можуть зробити аби суспільство стало справедливим і безпечнішим для жінок.

Так виглядає сучасний спектр феміністських поглядів. Всіх їх, як у теоріях, так і у практиках, об'єднує увага до жіночого досвіду і повага до інтересів жінок як найбільшої пригнобленої групи.

## **Перелік завдань до практичного заняття 2. Сутність та еволюція феміністичного руху (2 год.)**

1. Перша хвиля фемінізму: особливості, завдання, шляхи реалізації
2. Друга хвиля фемінізму. Ліберальний та радикальний фемінізм: особливості, завдання, шляхи реалізації. Феміністична теорія.
3. Особливості третьої хвилі фемінізму.
4. Феміністичний рух в Україні.

## **Література до практичного заняття 2.**

### ***Основна***

1. Гендерные политики в социальных движениях: теория и практика современного феминизма// Введение в гендерные исследования. Ч. I: Учебное пособие / Под. ред. И.А.Жеребкиной – Харьков: ХЦГИ, 2001; СПб.: Алетейя, 2001. С.635-695.
2. Мілет К. Сексуальна політика. Пер.з англ. – Київ: Основи, 1998. (текст надається викладачкою)
3. Плахотнік О. Неймовірні пригоди гендерної теорії в Україні URL: <https://genderindetail.org.ua/library/akademichni-teorii/neymovirmi-prigodi-gendernoi-teorii-v-ukraini-1341289.html>
4. Фридан Б. Загадка женственности. Пер.с англ. – Москва: Группа "Прогресс" "Литера" , 1994. (текст надається викладачкою)

### ***Додаткова***

1. Брайсон В. Политическая история феминизма. Введение. Пер. с англ. – Москва: Идея-Пресс, 2001.
2. Марценюк Т. Чому не варто боятися фемінізму. – К.: Комора, 2018.

3. Плахотнік О., Маєрчик М. Між колоніальністю і націоналізмом: генеалогії феміністичного активізму в Україні. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/gender-after-euromaidan/mizh-kolonialnistyu-i-natsionalizmom-genealogii-feministichnogo-aktivizmu-v-ukraini-1341124.html>

#### **Додаткові онлайн-ресурси:**

1. «Коротка історія першої хвилі фемінізму». URL: <https://www.youtube.com/watch?v=AXgK2WHxtjo>
2. Коротка історія другої хвилі фемінізму URL: <https://www.youtube.com/watch?v=-afR2TtfUYA>
3. Коротка історія третьої хвилі фемінізму. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=hqsrpXbqyI>
4. Лекторій. Фемінізм. Історія боротьби жінок за права/ Хвилі фемінізму/ Радикальний та ліберальний фемінізми. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=biQjt32zv1E&t=2336s>
5. Фемінізм в Україні URL: <https://www.youtube.com/watch?v=w802IZSF9yM>
6. Янголи з залізними зубами (фільм про першу хвилю фемінізму в США). URL: <http://baskino.me/films/dramy/11840-angely-s-zheleznymi-zubami.html>
7. Вона прекрасна, коли злиться (документальний фільм про другу хвилю фемінізму ). URL: <https://www.youtube.com/watch?v=lgj9Qd2yua0>

#### **Перелік завдань до практичного заняття 3. Феміністична критика гендерної нерівності на ринку праці (2 год.)**

1. Фемінізм, марксизм і трудова експлуатація жінок.
2. Соціалістичний фемінізм як академічний та політичний емансипативний проект.

#### **Література до практичного заняття 3.**

##### **Основна**

1. Дутчак О. Капіталізм, репродуктивна праця і феміністична економіка. URL: [https://genderindetail.org.ua/season-topic/feminist\\_utopia/kapitalizm-reproduktivna-pratsya-i-feministichna-ekonomika-1341155.html](https://genderindetail.org.ua/season-topic/feminist_utopia/kapitalizm-reproduktivna-pratsya-i-feministichna-ekonomika-1341155.html)
2. Фрезер Н. Фемінізм, капіталізм і підступність історії. URL: <https://commons.com.ua/uk/feminizm-kapitalizm-i-pidstupnist-i/>
3. Хартман Х. Несчастливый брак марксизма с феминизмом: путь к более прогрессивному союзу. URL: <https://fmbooks.files.wordpress.com/2016/10/hartmann-fin-fin.pdf>

##### **Додаткова**

1. Брайсон В. Политическая теория феминизма. Пер. с англ.-М.: Идея-Пресс, 2001. - С. 240-267.
2. Дубей І. Що можна назвати соціалістичним фемінізмом? URL: <https://commons.com.ua/ru/shho-mozhna-nazvati-sotsialistichnim-femi/>
3. Рубин Г. Обмен женщинами: заметки о «политической экономии» пола// Хрестоматия феминистских текстов. Переводы. – СПб., 2000. С. 89-139.
4. Сміт Ш. Енгельс і походження пригноблення жінок. URL: <https://commons.com.ua/uk/engels-i-pohodzhennya-prignoblennya-zhinok/>
5. Марценюк Т. Чому не варто боятися фемінізму. – К.: Комора, 2018. – С.113-153.
6. Фрейзер Н. Після сімейного заробітку: гендерна рівність і соціальна держава// Образ, тіло, порядок. Гендерні дослідження в міждисциплінарному спектрі. – К.: Медуза, 2014. – С.205-225. URL: <https://ua.boell.org/sites/default/files/antologiya-dlya-bollya.pdf>

##### **Додаткові ресурси:**

1. Лекторій: Капіталізм та (НЕ)ліберальний фемінізм: в пошуках альтернатив – Оксана Дутчак. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=neFK-W2TuyM&t=2275s>

## Контрольні запитання до теми 2.

1. Витоки виникнення фемінізму.
2. Фемінізм як ідеологія, теорія та суспільний рух.
3. Історичний підхід до класифікації фемінізму
4. Перша хвиля фемінізму: особливості, завдання, шляхи реалізації
5. Друга хвиля фемінізму: особисте як політичне. Феміністична теорія.
6. Специфіка та завдання третьої хвилі фемінізму. Інтерсекційність.
7. Тематичний підхід до класифікації фемінізмів.
8. Ліберальний та радикальний фемінізм: особливості, завдання, шляхи реалізації.
9. Феміністична критика жіночої праці у марксизмі.
10. Соціалістичний фемінізм та емансипація жінок.
11. Феміністичний рух в Україні.

## ТЕМА 3. РІВНІ ГЕНДЕРНОГО АНАЛІЗУ. ГЕНДЕРОВАНІ СОЦІАЛЬНІ ІНСТИТУТИ

### Лекція 3. Рівні гендерного аналізу. (2 год.)

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.Бурдьє 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 фемінність 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. Фемінність та маскуліність визначаються як процеси виробництва практик, які можуть змінюватися під впливом соціальних структур, опис яких означає з'ясування того, що обмежує вільну гру

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 відрізнити 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.

#### **Перелік завдань до практичного заняття 4. Соціально-конструктивістський підхід до аналізу гендеру (2 год.)**

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.

#### **Література до практичного заняття 4.**

##### **Основна:**

4. Уэст К., Зиммерман Д. Создание гендера // Хрестоматия феминистских текстов. Переводы. Под ред. Е.Здравомысловой, А. Темкиной. СПб.: издательство «Дмитрий Буланин», 2000. – С. 193-220.
5. Гендер для медій: Підручник з гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / За ред. М. Масрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. Видання третє, виправлене і доповнене. – Київ: Критика 2017. URL: [https://ua.boell.org/sites/default/files/gender\\_dlya\\_medii\\_2017.pdf](https://ua.boell.org/sites/default/files/gender_dlya_medii_2017.pdf) (Розділ 3: Розвиток теорій гендеру і статі)

##### **Додаткова:**

1. Гофман И. Гендерный дисплей. Введение в гендерные исследования. Ч. II: Хрестоматия / Под. Ред. С.В.Жеребкина – Харьков: ХЦГИ, 2001; СПб.: Алетея, 2001. – С.306-335.
2. Гарфинкель Г. Переход и управляемое достижение полового статуса индивидом с «межполовой» принадлежностью// Гарфинкель Г. Исследования по этнометодологии. – СПб: Питер, 2007. – С.126-192.
3. Социальное конструирование гендера: феминистская теория// Введение в гендерные исследования. Ч. I: Учебное пособие / Под. ред. И.А.Жеребкиной – Харьков: ХЦГИ, 2001; СПб.: Алетея, 2001. С.147-173.

#### **Перелік завдань до практичного заняття 5. Гендер як структура та практика: теорія Р.Коннелл (2 год.)**

1. Гендерна теорія практик Р.Коннелл:
  - ✓ Поняття «гендерний порядок» та «гендерний режим».
  - ✓ Структурні рівні гендерного порядку.
2. Використовуючи концептуальний апарат Р.Коннелл проаналізуйте гендерний порядок радянського суспільства, репрезентований у фільмі «Москва сльозам не вірить» (1979) 1 серія <https://www.youtube.com/watch?v=X7GuhjGZ-xs>



2 серія <https://www.youtube.com/watch?v=uUVd9j543s8>

3. Гендеровані соціальні інститути

### **Література до практичного заняття 5.**

#### **Основна:**

1. Коннелл Р. Гендер и власть: Общество, личность и гендерна политика.– М.: Новое литературное обозрение, 2015. (Гл.5. Основные структуры: труд, власть, катексис. Гл.6. Гендерные режимы и гендерный порядок.).
2. Кімел М. Гендероване суспільство / переклад з англ. – Київ: Сфера, 2003. – С.133-165

#### **Додаткова:**

1. Connell R. W. 2002. Gender. Oxford: Basil Blackwell, 2002. – P. 65-68.

### **Контрольні запитання до теми 3.**

1. Рівні аналізу гендерних відносин: індивідуальний, рівень соціальної взаємодії, інституційний (структурний) рівень.
2. Соціально-конструктивістська перспективи в дослідженні гендеру.
3. Механізми та особливості «виробництва гендеру» за К.Уест та Д.Зіммерман.
4. Розрізнення та співвідношення понять біологічна стать, категоризація за ознакою статі, гендер.
5. Структурно-конструктивістський підхід до аналізу гендеру
6. Теорія практик Р.Коннелл.
7. Поняття гендерного порядку та гендерного режиму.
8. Структурні виміри гендерного порядку: поділ праці, влада, катексис, символічні репрезентації.
9. Гендеровані соціальні інститути.

## **ТЕМА 4. ГЕНДЕРНА ПРОБЛЕМАТИКА В ЕКОНОМІЧНІЙ ТЕОРІЇ**

### **Лекція 4. Гендерна проблематика в економічній теорії (2 год.)**

Процес масового виходу жінок на ринок праці, що охопив західні країни у 1960-тих роках, привів до трансформації усталених гендерних стереотипів про соціальні ролі жінок та чоловіків, і супроводжувався цілим рядом економічних проблем гендерного характеру, які вимагали осмислення та рішення, й привернули аналітичну та політичну увагу. Вони поставили на політичний порядок денний питання:

- гендерної асиметрії на ринку праці, що виражалася в професійній гендерній сегрегації
- більш низькій оцінці жіночої праці
- складності поєднання жінками професійних та сімейних обов'язків
- дискримінації в сфері зайнятості за ознакою статі
- виходу на ринок праці й економічної незалежності жінок як чинників, що сприяли зростанню кількості розлучень

В результаті, в розвинених країнах Заходу формування моделей держави загального добробуту відбувалося з урахуванням принципово нових теоретичних підходів до аналізу стану домогосподарств, гендерного поділу праці, оплати праці чоловіків та жінок тощо. Обговорення гендерної економічної проблематики було підхоплене економістами різних напрямів економічної думки.

В *неокласичному напрямку* основна увага приділялася процесам, які відбуваються всередині домогосподарств та дослідженню становища жінок на ринку праці. Основним суб'єктом економічного аналізу та моделювання економічної поведінки в *неокласичному підході* стає так звана «економічна людина» (homo oeconomicus), абстрактна модель людини, що характеризується: слідуванням власним інтересам; наявністю суб'єктивних переваг, що є



несуперечливим та незмінними; раціональністю; обмеженістю ресурсів для задоволення своїх потреб; необхідністю оптимального розподілу обмежених ресурсів між набором конкуруючих цілей. Завдяки новаторським підходам, запропонованим головним ідеологом «економічного імперіалізму» Г.Беккером, методи економічного аналізу сприяли розширенню предмету економічної науки, до якого увійшли такі нетрадиційні для неї раніше сюжети як шлюбна поведінка, злочинність, електоральна поведінка, освіта, дискримінація та багато інших соціальних проблем. Феміністична критика неокласичного підходу зосереджується навколо андроцентричності поведінкових характеристик, закладених в модель «економічної людини». Водночас перенесення уваги на сфери, які раніше не входили до предмету вивчення економічної науки, вважається значною заслугою цього напрямку.

*Марксистський напрямок* фокусується на дослідженні гендерної проблематики з точки зору джерел і механізмів гендерної нерівності, причин та форм експлуатації жінок всередині сім'ї і поза нею. Основоположники марксизму були переконані, що звільнення жінки і забезпечення її рівності з чоловіком неможливе, доки жінка відсторонена від продуктивної праці й обмежується лише приватною домашньою працею. Перехід від відносин капіталістичної приватної власності до відносин суспільної власності повинен був забезпечити вирішення антагоністичного протиріччя між класами, в тому числі, ліквідувати залежне становище жінок й визнати домашню працю частиною суспільної праці.

*Нова інституційна економіка* робить акцент на вивченні шлюбних відносин, аналізі внутрішньої структури сім'ї, ролі держави у регулюванні гендерних відносин. Її представники вважають, що економічна наука не повинна вивчати лише ринкові економічні відносини, тому що це призведе до обмеженості в поясненні взаємопов'язаних явищ господарського життя. В концепції людини, яка обґрунтовується інституціоналістами, основними поведінковими характеристиками людини вважається обмежена раціональність та опортунізм. Поряд з визнанням важливості ринкових механізмів, особливе значення тут надається різним системам соціальних інститутів і, особливо, системі державного управління. На протигагу неокласикам, представники інституціоналізму вважають державне втручання в економіку не лише можливим, але й бажаним, оскільки ринок не є нейтральним та універсальним механізмом розподілу ресурсів. Інституціоналісти відстоюють необхідність вивчення не функціонування ринку як такого, а закликають приділяти більше уваги вдосконаленню системи економічного та політичного розвитку. Вони виступають за соціальні державні програми, за скорочення рівня структурного безробіття, які безпосередньо пов'язані з відсутністю збалансованості економічного розвитку. Особлива роль в цьому процесі відводиться економічним інститутам, тобто стійкій системі зв'язків і відносин, закріплених в соціальних нормах, традиціях та культурі суспільства. Вся система економічних інститутів, і ринок як його складова частина, так само беруть участь у розвитку суспільства. Відповідно, гендерна економічна нерівність розглядається не як результат саморегульованого розвитку ринкової системи, а як результат соціальних відносин, що склалися в суспільстві. Звідси виникає необхідність державного втручання в економіку на рівні різних інститутів і вплив на процес забезпечення рівності статей.

На стикові цих підходів і формується *гендерна економіка*, предметом вивчення якої є джерела, масштаби і механізми прояву економічних відмінностей між чоловіками та жінками.

Представники *неокласичного напрямку* сформулювали концепцію «нової економіки домогосподарства» і висунули ідею продуктивної функції домашнього господарства, всередині якого відбуваються процеси, що охоплюють гендерний поділ праці, шлюбну і репродуктивну поведінку. Раніше сім'я була присутньою в економічному аналізі переважно як суб'єкт споживання, беккерівський же аналіз домогосподарства спирається на уявлення про сім'ю як виробничу одиницю. Поряд з переміщенням економічного аналізу на рівень домогосподарства та сім'ї, неокласики, ввели нову категорію – людський капітал, що визначається як «втільений в людині запас здібностей, знань, навичок і мотивацій». Людський капітал включає не лише професійні, але й навички, котрі формуються в позаринковому середовищі.

Г.Беккер пропонує розглядати сім'ю не як пасивного споживача товарів, а як самостійну виробничу структуру, котра виробляє певні споживчі блага, використовуючи певні ресурси:

ринкові товари і час членів сім'ї. В рамках даного підходу підкреслюється, що сім'я має попит не на самі по собі ринкові товари, а на ті корисні ефекти, які можуть бути отримані при їх використанні. Виробництво одних і тих же самих благ, необхідних для існування сім'ї, може відбуватися в різний спосіб. Вибір способу отримання благ залежить від доходів сім'ї, ринкової вартості відповідних факторів виробництва й, головне, від часу, яким розпоряджаються члени сім'ї. Цінність часу можна визначити за тією ціною, яку потрібно буде заплатити, якщо домашня праця буде виконуватися найманими робітниками. Відповідно, рішення кожного члена сім'ї на що йому витратити час – на роботу в домашньому господарстві чи на роботу в ринковому секторі – буде залежати від співвідношення заробітків на ринку й витрат на виробництво благ у домашньому господарстві. Оскільки жінки зазвичай поступаються чоловікам в обсягові накопиченого «ринкового» людського капіталу, для сім'ї загалом найбільш вигідною є ситуація, коли чоловік працює поза домом, а дружина займається домашнім господарством. Такі висновки неокласичного аналізу фактично обґрунтовують традиційний поділ праці співвідношенням накопиченого людського капіталу. Разом з тим Беккер показує, що ситуація не залишається незмінною. Чим вищими є освіта та кваліфікація зайнятих в домашньому господарстві, і чим вищий їх рівень зайнятості на ринку, тим «дорожчою» є їхня домашня праця. Говорячи економічною мовою, це означає, що домашня праця жінки з дипломом про вищу освіту коштує дорожче, ніж аналогічна домашня праця жінки, яка не має подібного диплому. Відповідно, ті, чия кваліфікація нижча, і чия праця оцінюється на ринку дешевше, й беруть на себе виконання домашньої роботи.

З поняттям людського капіталу тісно пов'язана й поведінка партнерів на шлюбних ринках. При аналізі шлюбної поведінки Беккер спирається на уявлення про шлюбний ринок як механізм узгодження попиту і пропозиції партнерів. Шлюб розглядається як процес «сортування» чоловіків і жінок для створення малих партнерств, що здійснюється шлюбним ринком, який оцінює усіх його учасників, присвоюючи їм своєрідну «ціну». Ця ціна відображає очікування учасників ринку відносно здатності того чи іншого індивіда виробляти певні сімейні блага, до яких автор відносить дітей, престиж, повагу і заздрість з боку оточуючих, здоров'я, альтруїзм і чуттєві задоволення. На вибір партнерів на шлюбному ринку зазвичай впливають два принципи:

- вибір за принципом відмінності пов'язаний з фактором компенсації якостей, яких не вистачає. Пояснюється необхідністю існування у партнерів взаємозамінних якостей. Послугуючись даними щодо ставок заробітної плати чоловіків та жінок, Г.Беккер обґрунтовує оптимальність вибору за відмінністю в ситуації, коли високооплачувані чоловіки обирають в якості дружин низькооплачуваних жінок, і навпаки. В цьому випадку вигоди від поділу праці між партнерами будуть використані найефективніше, оскільки дешевий час одного з партнерів використовуватиметься для створення неринкових благ, тоді як інший максимізуватиме прибуток у ринковій сфері.

- вибір за принципом схожості використовується у випадку, коли йдеться не про взаємозамінні, а про взаємодоповнюючі якості партнерів. Класичним прикладом подібної ситуації є рівень освіти: відомо, що шлюб частіше укладають люди, які мають близький рівень освіти. У таких шлюбах спостерігається більш високий рівень гендерної рівності і відсутній жорсткий поділ гендерних ролей, на відміну від шлюбів, які укладаються за ознакою відмінності. Це дозволяє партнерам високо оцінювати час одне одного й часткового переадресовувати створення домашніх благ найманим робітникам.

Динаміка розлучень також пояснюється прихильниками неокласичного підходу з точки зору сімейного капіталу, створюваного в шлюбі. Г.Беккер вважає, що створений за роки шлюбу сімейний капітал зберігає свою цінність лише в межах даного шлюбу, й значно знецінюється у випадку розлучення. Тому розлучення найбільш імовірні в перші роки шлюбу, коли розміри сімейного капіталу ще невеликі і стає все менш вигідним мірою збільшення тривалості шлюбу, оскільки новий шлюб не зможе компенсувати втрачений сімейний капітал. Головний висновок, до якого спонукає аналіз Г. Беккером шлюбної поведінки: відмова чоловіків і жінок від «вузької спеціалізації» в накопиченні людського капіталу, так само як і розвиток заходів сімейної

політики з боку держави, є способами зниження для представників обох статей витрат, пов'язаних з розлученням.

У *марксизмі* проблематика сім'ї і домашнього господарства зазвичай носить підпорядкований характер або тісно пов'язується з ситуацією в публічній сфері. Соціалістичний та марксистський фемінізм використовують ідеї К.Маркса для пояснення підпорядкованого становища жінок в умовах капіталізму. Вони розглядають гендерну нерівність як наслідок капіталістичної системи організації виробництва, в якій підпорядковане становище жінок виступає «побічним продуктом» підпорядкування праці капіталу. В якості своєї центральної теми марксистський фемінізм вводить проблему неоплачуваної, безкоштовної домашньої праці, аналізуючи сім'ю як результат потреби капіталу у використанні домашньої праці жінок. Сім'я розглядається як кредитуюча капітал за рахунок того, що саме вона найефективніше забезпечує щоденне обслуговування своїх членів, які працюють на ринку, відтворення нових поколінь робітників. Оскільки жінки-домогосподарки виконують хатню роботу безкоштовно, це мінімізує витрати на забезпечення нормального функціонування робочої сили. В результаті вигоду від нерівного розподілу праці всередині сім'ї отримує капітал. Є вчені-марксистки, які стверджують, що основа світової економіки – це праця домогосподарок, яка ніяк не оцінюється, але при цьому вносить ключовий вклад в наше благополуччя. На основі марксистського розуміння класової структури суспільства вибудовує власну концепцію «сімейного способу виробництва» французька дослідниця Крістін Дельфі. Вона розглядає чоловіків і дружин-домогосподарок як представників двох різних класів, взаємодія між якими будується на основі антагонізму та експлуатації. При цьому саме дружини є продуктивним класом, включеним в домашню працю, та експлуатованим класом, тоді як чоловіки – це непродуктивний клас, що привласнює результати праці своїх дружин. Тобто, основним первинним джерелом експлуатації жінок дослідниця вважає сім'ю, а все, що пов'язано з капіталістичною експлуатацією є вторинним процесом пригнічення жінок. Усі жінки утворюють єдиний експлуатований клас в межах сімейного способу виробництва, а в ролі експлуататорів виступають усі чоловіки. Марксизм критикують за своєрідний економічний «есенціалізм», вказуючи на те, що жінок не можна об'єднати в один клас, оскільки між представницями різних соціальних прошарків і класів існують значні відмінності.

В *новій інституційній економіці* основний акцент робиться на аналізі інституційної структури сім'ї, яка аналізується з точки зору виконання нею функцій адаптації своїх членів до змін зовнішнього середовища та захисту кожного з партнерів від егоїстичної експлуатації з боку іншого партнера. Шлюб в межах інституціоналізму визначається як імпліцитний контракт, що залежить від рівня довіри між сторонами, а також від юридичних правил та інститутів, які займаються їх тлумаченням. Сім'я розглядається як інститут, що сприяє зниженню ризиків та трансакційних витрат за рахунок оптимізації внутрішньосімейного споживання внаслідок об'єднання ресурсів та ефекту кооперації між членами сім'ї. Водночас ряд дослідників вказують на те, що іноді ефект проживання в сім'ї може не лише знижувати ризики, але й підвищувати їх.

## **Перелік завдань до практичного заняття 6. Гендерна проблематика в економічній теорії (2 год.)**

1. Формування дискурсивного поля економічної теорії: жіноче як маргінальне.
2. Основні постулати економічного підходу до аналізу людської поведінки (Г.Беккер): можливості/ обмеження для подолання гендерної нечутливості економічної теорії
3. Економічний підхід в дослідженні гендерних питань: проблеми та перспективи.

## **Контрольні запитання до теми 4.**

1. Формування дискурсивного поля економічної теорії. Андроцентризм економічної теорії.
2. Специфіка дослідження гендерної економічної проблематики в неокласичному, марксистському напрямку та новій інституційній економіці.
3. Гендерна економіка: специфіка та предметна сфера.
4. Основні положення неокласичного підходу (Г.Беккер)
5. Концепція нової економіки домогосподарства в неокласичному підході.
6. Основні підходи до пояснення гендерної дискримінації в неокласичному підході.

7. Марксистський фемінізм про продуктивну та репродуктивну працю.
8. Марксистські підходи до пояснення гендерної нерівності на ринку праці.

#### Література до теми 4.

##### Основна

1. Беккер Гэри С. Экономический анализ и человеческое поведение. – THESIS, 1993, вып. 1 . С.24-40.
2. Журженко Т. Гендерные рынки Украины: политическая экономия национального строительства. – Вильнюс: ЕГУ, 2008. – С. 17-37. (Дискурс рынка и проблема гендера в экономической науке (Раздел I. Рынок, нация, гендер). URL: <https://genderindetail.org.ua/library/ukraina/gendernye-rynki-ukrainy-politicheskaya-ekonomiya-natsionalnogo-stroitelstva-134868.html>

##### Додаткова

1. Вулли Ф. Феминистский вызов неоклассической экономической теории. – THESIS, 1994, вып. 6. – с.77-100. URL: <https://genderindetail.org.ua/library/authors/fransez-vulli.html>
2. Гендерная проблематика в экономической теории// Введение в гендерные исследования. Ч. I: Учебное пособие / Под. Ред. И.А.Жеребкиной – Харьков: ХЦГИ, 2001; СПб.: Алетея, 2001. С.238-276.
3. Инглэнд П. Изолированный индивид: андроцентристский уклон в постулатах неоклассической теории. Введение в гендерные исследования. Ч. II. Хрестоматия/ Под ред. С. В. Жеребкина- Харьков: ХЦГИ, СПб.:Алетея, 2001 – С.386-404.
4. Фрейзер Н. Після сімейного заробітку: гендерна рівність і соціальна держава// Образ, тіло, порядок. Гендерні дослідження в міждисциплінарному спектрі. – К.: Медуза, 2014. – С.205-225. URL: <https://ua.boell.org/sites/default/files/antologiya-dlya-bollya.pdf>

## 2. ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР ЕКОНОМІЧНОЇ СФЕРИ

### ТЕМА 5. ГЕНДЕРНА СТАТИСТИКА

#### Лекція 5. Гендерна статистика (2 год.)

Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є важливим напрямом державної політики в Україні. При цьому особлива увага приділяється питанням формування якісного інформаційного забезпечення потреб моніторингу виконання міжнародних, регіональних та національних зобов'язань України у сфері гендерної рівності та прав і можливостей жінок.

На необхідності у розвитку системи гендерної статистики, що використовується для завдань планування, моніторингу та звітування, наголошують міжнародні документи, до яких приєдналася Україна. Зокрема, Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок у Заключних зауваженнях до восьмої періодичної доповіді України про виконання КЛДЖ закликав державу розробити *систему гендерних індикаторів* та покращити збирання *дезагрегованих за статтю даних*, необхідних для адекватної оцінки впливу й ефективності політик та програм, спрямованих на забезпечення гендерної рівності і розширення можливостей жінок.

Дані з розбивкою за статтю позначають дані, які розраховуються та презентуються окремо для жінок і чоловіків, дівчат та хлопців. Ці дані є важливою категорією гендерної статистики. Зазначений тип даних зазвичай надає інформацію щодо гендерних невідповідностей і характеризує відмінності між жінками та чоловіками в конкретному контексті. Оскільки жінки та чоловіки не є гомогенними групами, існує потреба в аналізі даних, дезагрегованих не лише за статтю, а й з урахуванням віку, рівня освіти, типу місцевості проживання, сімейного стану, рівня доходів, етнічної і релігійної належності, стану здоров'я тощо.

У Пекінській Платформі дій національним, регіональним та міжнародним статистичним службам рекомендовано забезпечувати, щоб статистичні дані, пов'язані з окремими людьми, збиралися, упорядковувалися, аналізувалися та презентувалися з розбивкою за статтю та віком,

відображали проблеми й питання, пов'язані з жінками та чоловіками в суспільстві. Україна, як і інші держави-учасниці, має кожні п'ять років звітувати щодо моніторингу прогресу у сфері реалізації Пекінської Платформи дій. Дані з розбивкою за статтю необхідні для моніторингу прогресу в критично важливих сферах, пов'язаних із захистом прав і розширенням можливостей жінок, серед яких:

- бідність
- освіта та професійна підготовка
- здоров'я
- насильство щодо жінок
- економічні можливості
- влада та прийняття рішень
- засоби масової інформації
- навколишнє середовище
- права людини
- подолання наслідків збройних конфліктів
- становище дівчат.

Отже, *гендерна статистика* – це статистика, яка належним чином відображає відмінності та нерівності у становищі жінок і чоловіків у всіх сферах життя. Гендерна статистика використовується як інструмент збирання інформації для визначення гендерних проблем, які мають вирішуватися в країні. Згідно з положеннями Керівництва ООН, гендерна статистика має відповідати сукупності таких характеристик:

- дані збираються та презентуються з розбивкою за статтю як первинною та узагальнюючою класифікаційною ознакою;
- дані відображають гендерну проблематику (гендерні проблеми та відмінності);
- дані базуються на концепціях та визначеннях, які належним чином враховують різноманіття жінок і чоловіків та фіксують усі аспекти їх життя;
- дані досліджуються та інтерпретуються з належною увагою до перетину проблематики таких факторів, як вік, етнічна належність, статус інвалідності, соціально-економічний статус, місце проживання тощо;
- методи збирання даних враховують стереотипи та соціальні й культурні фактори, які можуть спричинити гендерно зумовлені викривлення в даних.

Хто виробляє гендерну статистику? Основними джерелами даних для гендерної статистики є результати державних статистичних спостережень, що проводить Державна служба статистики України (ДССУ) як самостійно, так і з використанням адміністративних даних міністерств і відомств. *Державні статистичні спостереження*, які реалізує ДССУ, *переписи населення та вибіркові обстеження населення* (домогосподарств) є одними з найважливіших джерел даних, які стосуються більшості питань, пов'язаних із гендерною (не)рівністю в країні.

Крім цього, інші державні установи, що збирають та управляють *адміністративними даними*, виступають надавачами та/або виробниками інформації, що доповнює дані переписів чи обстежень населення. Державна служба статистики співпрацює із понад 30 міністерствами та відомствами й отримує від них інформацію приблизно за 200 формами звітності, з яких – 48 (24% від загальної кількості) містять показники із розподілом за статтю та віком. Основні постачальники: МОН, МОЗ, Мінсоцполітики, Мінмолодьспорт, Офіс Генерального прокуратура та інші. Система адміністративних даних, що зберігаються в центральних органах виконавчої влади з питань освіти, охорони здоров'я та соціальної політики, містить записи про зарахування дівчат і хлопців до освітніх закладів різного рівня, доступ населення до медичних послуг або системи соціального захисту. Ці дані можуть забезпечувати надійну інформацію щодо різних гендерних проблем та надавати численні показники з розбивкою за статтю.

Ще одним джерелом даних для гендерної статистики є *одноразові вибіркові обстеження з актуальних соціально-демографічних питань*, які проводить ДССУ (зокрема, Медико-

демографічне обстеження домашніх господарств; Мультиіндикаторне кластерне обстеження домогосподарств).

Хто користується гендерною статистикою?

*Розробники ці політики та фахівці чині, які залучені до планування програм у різних національних та міжнародних організаціях, є первинними користувачами гендерної статистики. Вони потребують цих даних, аби розробляти цільові політики та програми.*

*Аналітики ні та дослідники ці, які працюють в урядових установах, академічних інститутах та приватному секторі, також використовують гендерну статистику у власній роботі.*

*Жіночі та правозахисні організації і засоби масової інформації, також потребують гендерної статистики для висвітлювання проблем, що залишаються малопомітними для суспільства, та для адвокатування необхідних реформ. Наприклад, розбудова системи належного реагування на випадки домашнього насильства потребує надійної та детальної гендерної статистики. Через високу латентність таких злочинів, офіційні дані не завжди відображають справжні масштаби проблеми в суспільстві, через що розробники політики та особи, які приймають рішення, можуть повільно реагувати на відповідні виклики.*

При здійсненні гендерного аналізу важливо враховувати, що лише однієї статистичної інформації, поданої у розбивці за статтю, недостатньо аби продемонструвати суть проблеми. Важливо надати аналітичне пояснення і розшифровку цифр. Такі пояснення не повинні базуватися на стереотипних судженнях. Наприклад, варто не лише зауважити, а й пояснити, чому певними послугами користуються переважно жінки, або, навпаки, чоловіки. Для цього доведеться взяти фаховий коментар або провести експертне інтерв'ю.

Варто використовувати збалансовану інформацію і брати експертні коментарі не лише у чоловіків, а й у жінок. Натомість, якщо йдеться про сімейну сферу, догляд, обслуговування, тобто стереотипно «жіночі» сфери, доцільно залучати до коментування й чоловіків.

Для кращого розуміння специфіки гендерної тематики доцільно більше співпрацювати з відповідними політичними структурами і громадськими об'єднаннями. Наприклад, при міжфракційному депутатському об'єднанні «Рівні можливості» створена громадська рада, яка працює за різноманітними напрямками і до якої можуть доєднатися представники і представниці аналітичних центрів.

Окрім того, фахові бази даних представниць можна знайти на таких ресурсах як:

- Повага. Кампанія проти сексизму в медіа та політиці <https://povaha.org.ua/> (база експертів «спитай жінку»)
- Гендер в деталях <https://genderindetail.org.ua/> де міститься чимало аналітичної інформації з різних аспектів гендерної проблематики.

На сайті Державної служби статистики <https://www.ukrstat.gov.ua/> можна знайти дані з розбивкою за статтю за такими напрямками:

1. *Чисельність та склад населення* – дані щодо чисельності наявного й постійного населення і розподілу населення за статтю та віком у період між переписами населення для розрахунків показників, що характеризують демографічні процеси.
2. *Природний рух населення* – статистичні дані щодо обсягів природного руху населення, кількості та демографічних характеристик народжених, померлих, осіб, які уклали та розірвали шлюб, причин смерті.
3. *Основні показники, що характеризують демографічні процеси* – дані щодо народжуваності, смертності, шлюбності, відтворення населення, а також середньої очікуваної тривалості життя.
4. *Обстеження робочої сили* – дані про склад і структуру робочої сили, оцінювання рівнів зайнятості, економічної активності та безробіття, які враховують загальний обсяг пропозиції робочої сили та є важливими показниками поточного стану економіки країни.
5. *Обстеження підприємств з питань статистики праці* – збирання інформації щодо кількості найманих працівників, руху кадрів, відпрацьованого часу, фонду оплати праці та його структури, розподілу працівників за розмірами заробітної плати, укладання колективних договорів, витрат на утримання робочої сили та інших виплат.

6. *Умови праці на підприємствах* – дані про умови праці, пільги та компенсації за роботу в шкідливих умовах праці.
7. *Травматизм на виробництві* – дані щодо кількості нещасних випадків на виробництві та потерпілих від нещасних випадків, пов'язаних із виробництвом, за основними видами подій, що призвели до нещасного випадку, та причинами настання нещасного випадку, а також витрат підприємств, зумовлених нещасними випадками.
8. *Обстеження підприємств щодо рівня заробітної плати* працівників за статтю, віком, освітою та професійними групами – дані щодо оплати праці професійних груп працівників та відпрацьованого ними робочого часу, а також визначення їх погодинної оплати в Україні. Отримана інформація дає можливість спостерігати за структурою та рівнем заробітної плати залежно від віку, статі, рівня освіти, стажу роботи, розміру підприємства, виду діяльності та професійних груп.
9. *Обстеження умов життя домогосподарств* – дані щодо соціально-демографічних характеристик, умов життя, структури витрат, доходів, ресурсів домогосподарств та щодо інших різноманітних показників рівня життя. Є основною інформаційною базою для дослідження питань бідності та депривацій в Україні.
10. *Мережа та діяльність закладів дошкільної освіти.*
11. *Мережа та діяльність закладів вищої освіти.*
12. *Діяльність аспірантури та докторантури.* – дані щодо підготовки наукових кадрів у рамках програм аспірантури та докторантури
13. *Здійснення наукових досліджень і розробок* – дані щодо витрат на здійснення наукових досліджень і розробок та кількості виконавців, які їх здійснюють
14. *Обстеження сільськогосподарської діяльності населення в сільській місцевості*

Важливим ресурсом, який створений з метою оптимізації доступу зацікавлених сторін до стратегічної інформації у сфері гендерної рівності, став *Портал стратегічної інформації з питань гендерної рівності* <https://genderdata.pactukraine.org.ua/uk>. Його метою є вільний доступ до стратегічних даних, які могли б бути використані для прийняття рішень на національному та регіональному рівнях в Україні. Дані, зібрані на порталі, будуть корисними при підготовці адвокаційних кампаній, для моніторингу змін у різних сферах життя, проведення досліджень тощо. Портал налічує 14 розділів (рис.1), що містять статистичні, адміністративні та дослідницькі дані на національному та регіональному рівнях. Це зручний для користування ресурс, що розміщує базовий пакет показників з питань гендерної рівності в Україні. Він містить актуальну інформацію про гендерну ситуацію як загалом, так і за конкретними секторами.

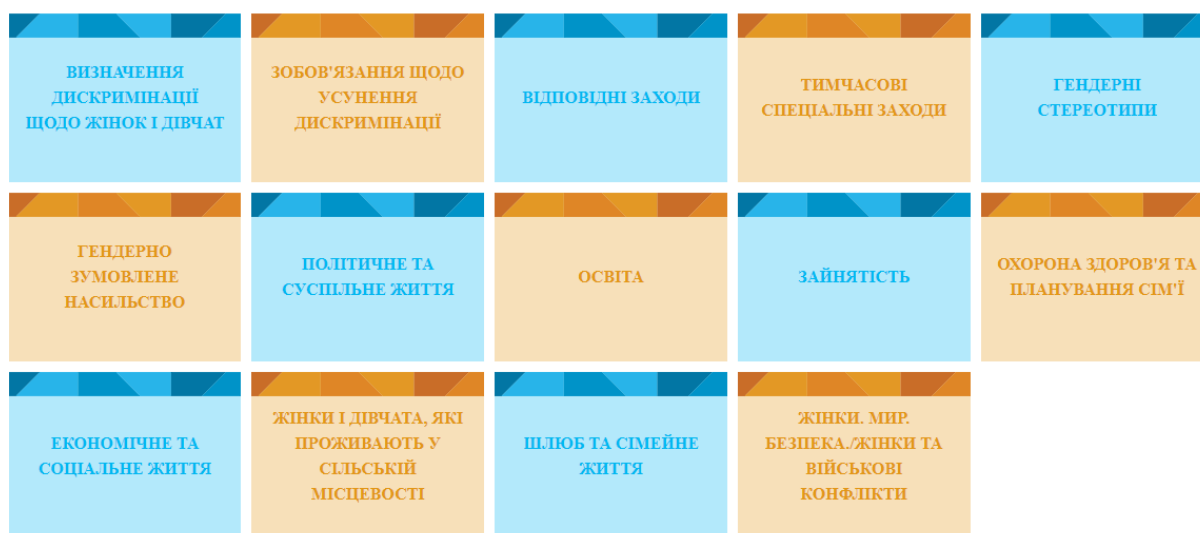


Рисунок 1. Розділи Порталу стратегічної інформації з питань гендерної рівності



*Гендерний паспорт* є ще одним інструментом, в якому акумулюються статистичні дані з розбивкою за статтю, та їх аналіз задля виявлення нерівності. Спираючись на гендерний паспорт, органи місцевого самоврядування мають можливість ідентифікувати сфери, де для розробки відповідних гендерно чутливих програм треба проводити додаткові дослідження та фокус цих досліджень, а також визначити відповідні гендерно чутливі індикатори, які можуть застосовуватися для моніторингу й оцінки місцевих політик.

Концепція гендерного паспорта, запропонована громадам, передбачає збір та аналіз даних, що характеризують:

- демографічну ситуацію
- охорону здоров'я
- фізичну культуру та спорт
- шлюб та сім'ю
- зайнятість населення
- освіту та науку
- залучення чоловіків та жінок до сфери прийняття рішень
- протидію гендерно зумовленому насильству.

Головними *прогалинами* в спроможності ДССУ щодо збирання, аналізу та звітування з питань гендерної статистики фахівчині\_ці називають:

- недостатню обізнаність щодо міжнародних та національних зобов'язань України у сфері гендерної рівності
- розпливчатість використання понять «гендерна статистика» та «гендерно чутливі дані»
- потреба в розвитку нових методологій та інструментів для збирання та виробництва кращої гендерної статистики;
- необхідність розширення можливостей використання наявних адміністративних даних для моніторингу зобов'язань у сфері гендерної рівності;
- потребу в розвитку спроможності розраховувати нові гендерно чутливі дані/показники та застосовувати інтерсекційний підхід до виявлення нерівності залежно від етнічної належності,

До основних *напрямків розвитку* гендерної статистики відносять:

- Визначення переліку показників, потрібних для прийняття рішень з гендерних питань.
- Вимірювання нових статистичних показників гендерного характеру за результатами чинних ДССУ. Наприклад, детальні характеристики молоді, яка не працює і не навчається, невідповідності освітньо-кваліфікаційних характеристик робочої сили за освітою та зайнятістю за статево-віковими групами.

- Організацію нових статистичних спостережень з метою охоплення офіційною статистикою більшої кількості показників щодо гендерної проблематики. Зокрема, проведення мультиіндикаторних кластерних обстежень домогосподарств з питань становища жінок (репродуктивне здоров'я, харчування, санітарні умови, захворюваність на ВІЛ/СНІД, статева поведінка тощо), обстеження використання часу (бюджету часу).

- Удосконалення процесів збору, обробки та поширення даних для вимірювання наявних показників гендерного характеру з метою деталізації даних, що публікуються, та підвищення їхньої якості. Удосконалення форм збору даних діючих ДССУ в аспекті повноти збору статистичних даних з розподілом за статтю, удосконалення методологічного і методичного забезпечення з метою підвищення ступеня їхньої орієнтації на збір та обробку інформації з урахуванням гендерної проблематики, забезпечення можливості деталізації даних гендерного характеру, що публікуються за результатами чинних ДССУ, на основі застосування ускладнених методів обробки даних.

- Використання чинних реєстрів та баз даних (реєстр населення, внутрішньо переміщених осіб, освіти, судових рішень, злочинів щодо торгівлі людьми, випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі тощо).

- Посилення двостороннього зв'язку між виробниками та користувачами статистичної інформації з метою виявлення та забезпечення їхніх потреб.



- Удосконалення методів поширення даних, зокрема шляхом створення бази даних з гендерної статистики.

Гендерна статистика є підґрунтям для побудови системи гендерних індикаторів і корисним інструментом для моніторингу прогресу у досягненні цілей гендерної рівності. Для задоволення конкретних потреб, що впливають із національних, регіональних і міжнародних пріоритетів та вимог у галузі забезпечення гендерної рівності, наступною метою має бути адаптація та підтримка національної бази гендерних індикаторів та регулярне оприлюднення цих даних.

### **Перелік завдань до практичного заняття 7. Гендерна статистика (2 год.)**

1. Сутність, цілі і завдання гендерної статистики.
2. Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні

*Для практичного заняття група з 3-4 осіб повинна підготувати перелік джерел гендерної статистики з описом статистичних даних, необхідних для початкового етапу проведення дослідження за однією з обраних тем:*

1. Участь жінок у політичному житті та прийнятті рішень
2. Гендерний вимір бідності в м.Полтава
3. Професійна підготовка жінок та чоловіків у м.Київ.
4. Можливості працевлаштування жінок у сільській місцевості
5. Розподіл неоплачуваної роботи між чоловіками та жінками в Україні.
6. Гендерний вимір доглядової праці у м.Львів.
7. Гендерний розподіл ролей у домогосподарствах Львівської області
8. Гендерний вимір професійної зайнятості.
9. Гендерна специфіка поєднання професійного та сімейного життя в Україні
10. Економічне становище домогосподарств, що складаються з самотніх непрацюючих жінок похилого віку, серед усіх домогосподарств України
11. Доступ до соціальних послуг жінок у м.Львів та Львівській області
12. Неповна зайнятість чоловіків та жінок в Україні.

### **Контрольні запитання до теми 5.**

1. Сутність, цілі і завдання гендерної статистики.
2. Характеристики гендерної статистики.
3. Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні
4. Поняття даних з розбивкою за статтю.
5. Джерела даних для гендерної статистики.
6. Споживачі гендерної статистики.
7. Напрямки розвитку гендерної статистики.
8. Основні напрямки вдосконалення гендерної статистики, рекомендовані в контексті України.

### **Література до теми 5.**

#### **Основна**

1. Гендерний паспорт Київ. URL: [https://kyivcity.gov.ua/kyiv\\_ta\\_miska\\_vlada/genderna\\_politika\\_438817/genderniy\\_pasport\\_kiyeva/](https://kyivcity.gov.ua/kyiv_ta_miska_vlada/genderna_politika_438817/genderniy_pasport_kiyeva/)
2. Гендерний паспорт міста Полтави. URL: [http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/9798/1/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%BF%D0%B0%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%82%20%D0%BC%D1%96%D1%81%D1%82%D0%B0%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%B8\\_13\\_11\\_2020.pdf](http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/9798/1/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%BF%D0%B0%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%82%20%D0%BC%D1%96%D1%81%D1%82%D0%B0%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%B8_13_11_2020.pdf)
3. Головне управління статистики у Львівській області. Гендерна статистика. URL: <http://www.lv.ukrstat.gov.ua/ukr/help/gender/bd.htm>
4. Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>

5. Жінки та чоловіки в Україні. Статистичний збірник. – Київ, 2021. [https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2021/zb/10/zb\\_gch2020\\_ukr.pdf](https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/10/zb_gch2020_ukr.pdf)
6. Портал стратегічної інформації з питань гендерної рівності. URL: <https://genderdata.pactukraine.org.ua/uk>
7. Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні / ООН Жінки. - К., 2021 URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2021/2021\\_Indukator-Monitor.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/2021_Indukator-Monitor.pdf)

#### **Додаткова**

1. Гендерна статистика України: сучасний стан, проблеми, напрямки вдосконалення. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. URL: [https://gender.org.ua/images/lib/gender\\_statistics\\_2011.pdf](https://gender.org.ua/images/lib/gender_statistics_2011.pdf)
2. Гендерно чутливі дані: збирання, аналіз, моніторинг і поширення в Україні. Посібник для розробників статистики. – К., 2021. – С.18-23. URL: [https://ucsr.kiev.ua/publications/gender%20statistics%20toolkit\\_ukr.pdf](https://ucsr.kiev.ua/publications/gender%20statistics%20toolkit_ukr.pdf)
3. Посібник для державних службовців щодо інструментів впровадження гендерного підходу. – К., 2021. – С.14-18. URL: [https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/genderma-rivnist-fin-web.pdf?fbclid=IwAR3fPjHUSHhDKpobviumA3gLOitBPYZPg2u\\_x\\_iVnLKmpvd24iuI81dcot8](https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/genderma-rivnist-fin-web.pdf?fbclid=IwAR3fPjHUSHhDKpobviumA3gLOitBPYZPg2u_x_iVnLKmpvd24iuI81dcot8)

## **ТЕМА 6. ГЕНДЕРНІ ВІДМІННОСТІ ТА НЕРІВНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ**

### **Лекція 6. Гендерна сегрегація на ринку на ринку праці України (2 год.)**

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 та послуг, широкого залучення жінок до системи вищої освіти.

*Індикатори економічної активності та зайнятості жінок працездатного віку в Україні нижчі, ніж у відповідній віковій групі чоловіків. Протягом останніх 10 років різниця між рівнями економічної активності жінок та чоловіків в Україні складає близько 10-12%, а самі рівні коливаються в межах 60% для жінок та 70% - для чоловіків (рис.2). Рівень зайнятості для жінок коливається в межах 50%, і в межах 60% для чоловіків.*

<b>Рік</b>	<b>Жінки</b>	<b>Чоловіки</b>
2000	58,4	68,5
2010	58,4	69,6
2015	56,2	69,2
2016	55,9	69,1
2017	55,7	69,0
2018	56,8	69,0
2019	57,5	69,9
2020	56,6	68,7

Рисунок 2. Рівень економічної активності чоловіків та жінок 15-70 років в Україні, 2000-2020 рр., %

Рівень економічної активності жінок та чоловіків в Україні залишається суттєво нижчим, ніж в країнах Європейського Союзу – різниця між Україною та ЄС складає близько 10-12%. Проте навіть більш важливою видається чітка тенденція у країнах ЄС до систематичного збільшення рівня зайнятості як жінок, так і чоловіків протягом останніх 10 років (рис.3). Хоча ситуації з зайнятістю можуть різнитися в різних країнах, але загалом результати політики збільшення зайнятості населення країн ЄС видаються досить успішними.

Рік	Жінки	Чоловіки
2010	62,1	75,1
2015	64,3	75,9
2016	65,3	76,9
2017	66,5	78,0
2018	67,4	79,0
2019	68,2	79,6

Рисунок 3. Рівень економічної активності чоловіків та жінок 15-64 років у Європейському Союзі, 2010-2019 рр., %

Чи свідчать ці показники про однаковий доступ до ринку праці жінок та чоловіків в Україні? За статистикою в Україні жінки, в середньому, отримують на 20% менше, ніж чоловіки. Розрив в оплаті праці жінок і чоловіків – одна з найбільш поширених форм дискримінації на ринку праці, яка показує, що, в середньому, чоловіки отримують на 10-40% більше, ніж жінки (залежно від країни).

Гендерна нерівність у заробітній платі між чоловіками та жінками, або гендерні розриви є однією з найпопулярніших тем соціально-економічних досліджень. Головними причинами такої популярності є необхідність знайти пояснення відмінностей у рівнях середньої заробітної плати між чоловіками та жінками, що спостерігається упродовж тривалого часу.

В економічній літературі, що присвячена аналізу гендерних відмінностей в оплаті праці, наразі існують такі основні пояснення гендерного розриву у кваліфікації та заробітній платі.

- *відмінності у людському капіталі між чоловіками та жінками.* Як відомо, у більшості країн жінки традиційно частіше, ніж чоловіки, займаються домашнім господарством (у т.ч. доглядом за дітьми та особами похилого віку), тому вони мають менше можливостей, ніж чоловіки, акумулювати знання та навички, що користуються попитом на ринку праці. При цьому, чим більшим є домашнє навантаження жінок, тим більшою мірою вони втрачають професійні навички. Слід також сказати, що жінки мають значно менше стимулів інвестувати у підвищення кваліфікації, оскільки очікується, що кар'єра у жінки буде коротшою, ніж у чоловіка, а в її роботі будуть перерви.

- *гендерна сегрегація,* концентрація зайнятих чоловіків і жінок у різних галузях економіки, в різних професіях і на різних посадах. Структура зайнятості в багатьох країнах свідчить про те, що жінки концентруються в певних галузях економіки або певних професіях та типах посад. У цьому випадку пояснення різниці в середніх рівнях оплати праці між чоловіками та жінками зводиться до двох моментів: поясненню міжгалузевих та міжпрофесійних відмінностей в оплаті праці і поясненню нерівномірного розподілу чоловіків та жінок за різними типами робочих місць. Гендерна сегрегація, зокрема зосередження жінок у сфері обслуговування з традиційно низьким рівнем кваліфікації, стає основною причиною різної оплати праці жінок і чоловіків.

- *дискримінація жінок на ринку праці.*

Англійський соціолог Р. Кромптон пояснює гендерний розрив у кваліфікації та оплаті праці пануванням ідеології домашнього призначення жінки, яка передбачає, що основні обов'язки за повсякденну домашню турботу про членів сім'ї лежать на жінці. Сучасний економічний порядок ще більше інтенсифікує вимоги на робочих місцях і робить їх більш важковиконуваними для людей з домашніми обов'язками. Бар'єри гендерної рівності в сфері зайнятості безпосередньо пов'язані з ідеологічним конструктом – нормативним уявленням про ідеального працівника, який цілковито присвячує себе роботі.

Один з механізмів, через який формується розрив в оплаті праці жінок та чоловіків, є *горизонтальна гендерна сегрегація,* тобто концентрація людей однієї статі в різних сферах зайнятості; поділ ринку праці на традиційно “жіночі” та “чоловічі” професії або спеціалізації, які оплачуються по-різному. Статистика свідчить, що жінки та чоловіки зосереджені здебільшого в різних сферах і галузях. Найчастіше жінки в Україні працюють у сферах освіти,

охорони здоров'я, обслуговування, зв'язку та торгівлі. Українські чоловіки найчастіше працюють будівельниками, водіями різних транспортних засобів, інженерами, програмістами, організують середній і великий бізнес, займаються політикою, охороняють державу та правопорядок.

Аналіз розміщених на порталі HeadHunter резюме 48% жінок та 52% чоловіків засвідчує, що чоловіки у 5 разів частіше, ніж жінки, шукали роботу у сфері інформаційних технологій (84% резюме від чоловіків та 16% резюме від жінок), що ілюструє сегрегацію у сфері STEM. Також чоловіки в 10 разів частіше, ніж жінки, шукали роботу в сферах автомобільного бізнесу та видобутку сировини (співвідношення резюме від чоловіків та від жінок 91% та 9%, відповідно) і подали в 4 рази більше резюме, ніж жінки, у сферах транспорту, логістики та будівництва (75% резюме від чоловіків і 25% від жінок). Крім того, вартим уваги є той факт, що жінки і чоловіки з однаковим рівнем освіти, зазначеним в резюме, мали різні зарплатні очікування – чоловіки в середньому зазначали заробітну плату в 1,7 рази вищу, ніж та, яку зазначали жінки. Одною з причин цього є різний за тривалістю досвід роботи, однак не можна виключати й стереотипні уявлення про заробітну плату чоловіка як таку, що має бути на «гідному рівні» через його роль «годувальника» та є більш важливою, ніж заробітна плата жінки. Такі сфери як видобування, будівництво, транспорт сприймаються як «традиційно чоловічі» в Україні, адже передбачають важкі умови праці і донедавна були включені в «Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок». Водночас, оплата праці у «небезпечних сферах», у яких спостерігаємо більшу частку працездатних чоловіків, є вищою, ніж у сферах «традиційно» жіночих як-то доглядова праця, пов'язана з дошкільною і шкільною освітою, соціальною роботою, охороною здоров'я. Найменш гендерно диференційованими є такі професійні сфери, як страхування, банківська сфера та юриспруденція. Частки жінок та чоловіків, бажаючих працювати в цих сферах, принаймні, за кількістю розміщених резюме є приблизно рівними. Щодо «жіночих» професійних сфер, то лідерство тут тримають такі напрями, як адміністративний персонал (78%), управління персоналом (75%), наука та освіта (75%), бухгалтерія та фінанси підприємства (75%). Проте, навіть у найбільш «жіночих» професійних сферах частка чоловіків становить не менше чверті. 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. Попри законодавчу заборону, на порталі HeadHunter стаття бажаних працівників вказувалася у 7% вакансій. Винятково чоловіків роботодавці прагнули знайти у 4,4% вакансій – в 1,7 разів частіше, ніж жінок. Так, їх хочуть бачити у таких сферах зайнятості як безпека, інсталяція та сервіс, автомобільний бізнес, будівництво та виробництво. У топ-10 «чоловічих» пропозицій із вказаною статтю претендента увійшла одна з найбільш престижних – менеджмент найвищої управлінської ланки. Тут чоловіки виявилися в шість разів бажанішими, ніж жінки. Відзначається, що винятково жінкам пропонували лише кожну сорокову вакансію (2,6%). Як правило, їх добирають на позиції, за якими закріплена турбота, догляд та обслуговування. До найбільш гендерно сегрегованих «жіночих» сфер належать бухгалтерія, адміністративний персонал, спортивні клуби, фітнес, салони краси.

Ще одним чинником, що впливає на гендерний розрив в оплаті праці, є *вертикальна гендерна сегрегація* – ситуація, коли жінки і чоловіки нерівномірно розподілені за посадами та статусами всередині певної галузі чи установи. В Україні вертикальна сегрегація праці проявляється в тому, що жінок набагато менше на керівних посадах. Загальне співвідношення чоловіків та жінок серед керівників організацій – 60% проти 40%. Жінки не досягають частки 30% власників у будь-якому сегменті бізнесу – мікро-, малому, середньому та великому. Після останніх парламентських виборів 21 липня 2019 року кількість жінок у Верховній Раді України збільшилася і складала 20,5%. Однак, серед керівників обласних державних адміністрацій жінок немає. За даними Центральної виборчої комісії, 46,56% членів усіх місцевих рад – жінки. Найбільша кількість жінок у складі сільських рад – 53,7%, тоді як в обласних радах – лише 15,4%, а в районних – 24,4% депутаток. Дані Держкомстату України про жінок та чоловіків на

керівних посадах державних службовців засвідчують зростання частки чоловіків і відповідно зменшення частки жінок з підвищенням категорії. Тобто загальноукраїнською тенденцією є те, що жінки не присутні на вищих рівнях прийняття рішень.

Дослідниці вказують на існування у сфері зайнятості невидимих механізмів, які слугують бар'єрами на шляху просування по кар'єрній драбині осіб певної статі, чи, навпаки, сприяють їх просуванню.

Йдеться, зокрема, про «скляну стелю» – невидимі перешкоди для професійного просування окремих груп в умовах відсутності відкритої дискримінації. В аспекті гендерного виміру йдеться про ситуацію, коли жінки мають менший доступ до професій та видів діяльності, які забезпечують швидке кар'єрне зростання. Термін «скляна стеля» був вперше вжитий в 1986 р. у Wall Street Journal у статті, в якій описувалися невидимі бар'єри, з якими стикалися жінки і представники певних рас мірою наближення до керівних посад. У 1991 році у США навіть була створена комісія міністерства праці з питань «скляної стелі», метою якої було усунення штучних бар'єрів, які ґрунтуються на особистих та корпоративних упередженнях й діють при прийомі на роботу, просуванні по службі та звільненні кадрів.

Іншою перешкодою для жіночої кар'єри є «материнська стіна», тобто бар'єри, пов'язані з материнством чи іншими сімейними обов'язками. Матерів вважають менш компетентними й менш залученими до роботи. Наприклад, в США, заробітна плата працюючої матері зменшується на 5% з кожною дитиною порівняно з бездітними жінками. Дослідження засвідчують, що ставлення до жінок, які мають дітей, впливають на оцінку їх навичок, компетенції, при прийомі на роботу та розмір початкової заробітної плати.

До механізмів, які перешкоджають просуванню жінок по професійно-посадовій ієрархії, відносять «феномен Сальєрі» - невидимий саботаж кар'єрного росту і визнання жінок. Дослідники показують як стратегії протекціонізму стосовно жінок з сімейними обов'язками перешкоджають їх успіху та визнанню. Протекціонізм впливає на уявлення про рівень компетенції жінок як недостатньої і понижує їх самооцінку. Ізоляція жінок від конструктивної критики, професійного просування, прийняття рішень про те, які робочі завдання вона може вирішити, а які їй не під силу, – усі ці аспекти патерналістської турботи загалом перешкоджають професійному зростанню жінок.

Метафора «ефекту Матвія» вперше була використана Р. Мертоном і позначала потенційну перевагу, яку мають вже відомі професіонали порівняно з менш відомими. Цей ефект захищає інтереси людей, які вже просунулися в різних ієрархіях. Якщо загалом жінки займають менш престижні позиції, то на них менше посилаються, їх думка рідше звучить і менше враховується і, таким чином, відтворюється їх більш низький статус.

Для позначення сексистських упереджень щодо визнання досягнень дослідниць, чиїм працям часто приписують авторство їхніх колег-чоловіків, використовується термін «ефект Матильди».

Дослідження гендерних відмінностей у сфері зайнятості привертають увагу до особливостей просування чоловіків у «жіночих» професіях. Іноді чоловіки залишають «жіночі» професії, оскільки вони відчують у них загрозу своїй маскулінності. В інших випадках вони швидко просуваються на більш високі й престижні позиції. Їхньому просуванню сприяє «скляний ескалатор», який непомітно підштовхує до руху вгору кар'єрними сходами, оскільки чоловіки загалом вважаються більш підходящими для лідерства та заняття вищих позицій у професії.

Ще один механізм отримав назву «липка підлога», він позначає бар'єри, які утримують жінок на низькооплачуваних і малопrestiжних роботах.

Поняття «скляний підвал» характеризує важкі, небезпечні для здоров'я і життя, однак добре фінансовані професії, до яких (офіційно чи неофіційно) жінок не допускають. Таким чином, «скляний підвал» створює підґрунтя, що забезпечує чоловікам високу зарплатню за малопrestiжну і небезпечну роботу. Водночас ці професії героїзовані, вони вважаються професіями «справжніх чоловіків». Цікаво, що в певні історичні періоди деякі професії виходили зі «скляного підвалу» і ставали доступними жінкам. Це одразу позначалось на оплаті

праці: коли у воєнні та повоєнні роки на шахтах працювали переважно жінки, то зарплатня за цю роботу була мізерною. Водночас практика передоручання шкідливих та небезпечних видів праці чоловікам призводить до того, що в середньому стан здоров'я працівників, задіяних у «скляному підвалі», є гіршим, а рівень травматизму на роботі – вищим.

Восени 2017 року Міністерство охорони здоров'я України скасувало Перелік професій, заборонених для жінок, який суперечив національному законодавству, вимогам законодавства ЄС, міжнародним зобов'язанням України з питань гендерної політики. Наступним кроком для зменшення горизонтальної гендерної сегрегації на ринку праці в Україні може бути просвітницька кампанія на державному рівні з фокусом на подоланні стереотипів щодо «жіночих» і «чоловічих» професій. З успішних ініціатив такого спрямування в Україні треба відзначити менторську програму «ДівчатаSTEM», запроваджену Центром розвитку корпоративної соціальної відповідальності.

### **Лекція 7. Гендерна дискримінація на ринку праці (2 год.)**

І неокласики, і марксистки по суті намагаються пояснити одні й ті ж самі емпіричні закономірності: причини та механізми гендерної професійної сегрегації, нерівність у зарплатах жінок та чоловіків, джерела підпорядкованого становища жінок на ринку праці. Однак незважаючи на схожість проблем, які розглядаються, їх інтерпретація у вказаних теоріях значно відрізняється.

В *неокласичному підході* причини гендерної нерівності в сфері зайнятості пояснюються головним чином виходячи з теорій людського капіталу, дискримінації та сегрегації на ринку праці. Їх основними аргументами є такі:

- рішення про вихід на ринок праці приймається індивідом/сім'єю раціонально, виходячи зі специфіки «гендерних режимів» інвестицій в людський капітал та внутрішньосімейного поділу праці.

- гендерна специфіка вкладень в людський капітал полягає в тому, що відповідні інвестиції чоловіків пов'язані з підвищенням продуктивності на ринку праці, а основні інвестиції жінок – з «неринковою» частиною людського капіталу, котра підвищує продуктивність праці в домашньому господарстві.

- спеціалізація кожної статі на тому чи іншому типі капіталу пов'язана як з біологічними, так і з соціальними факторами.

- подібна спеціалізація є оптимальним рішенням для сім'ї загалом, оскільки кожна стать спеціалізується в тому виді діяльності, де вона володіє порівняною перевагою, що забезпечує більш високу продуктивність у відповідній сфері діяльності. Тому економічно раціональною стратегією сім'ї буде варіант, коли чоловік працює в ринковому секторі, а дружина в домашньому господарстві.

- вихід жінок на ринок праці означає для них вступ до сфери, де вони поступаються іншим учасникам ринку в масштабах накопиченого людського капіталу. Ця обставина знаходить свій вираз у більш низьких ставках оплати праці жінок.

- основними причинами відмінностей в оплаті праці жінок є більш низька величина «ринкового» людського капіталу, дискримінація та компенсаційні відмінності в заробітках.

Серед основних критичних аргументів у бік неокласиків найчастіше лунають такі:

- серед «жіночих» професій можна виявити значну кількість таких, що вимагають високої кваліфікації, однак вони мають низький соціальний статус і тому оплачуються нижче за співставні за кваліфікацією «чоловічі» професії.

- викликає сумніви теза про економічну ефективність гендерного поділу праці всередині сім'ї й, відповідно, на ринку праці. Вона стає більш сумнівною мірою того як скорочується кількість дітей в сім'ї і розвиваються часозберігаючі технології домашньої праці.

- висновок про раціональність та оптимальність гендерного поділу праці в сім'ї не є безсумнівним, оскільки в цьому випадку підвищується ризик для сім'ї загалом у випадку втрати роботи чоловіком.

Дискримінація в зайнятості за ознакою статі розглядається неокласиками як один з найважливіших соціальних факторів, що пояснює існування гендерної сегрегації на ринку праці. В межах неокласичного підходу запропоновано 3 основних підходи для пояснення дискримінації.

*Дискримінація як наслідок переваг* включає в себе:

- *дискримінацію з боку працедавця*, коли частина працедавців мають схильність до упередження проти найму на роботу тих чи інших демографічних/етнічних груп працівників. Працедавець готовий платити за свої «переконавання» підвищену заробітну плату тим групам працівників, які йому симпатичні.

- *дискримінацію з боку споживача*, котра зазвичай виникає в тих сферах зайнятості, що характеризується високою частотою та інтенсивністю контактів зі споживачем, який надає перевагу в обслуговуванні певними гендерними чи етнічними групами. Якщо жінки намагаються знайти роботу за тими професіями або посадами, де вони є об'єктом дискримінації з боку споживача, то їм доводиться погоджуватися на більш низьку заробітну плату, оскільки за рівних умов фірми будуть винайматися чоловічу робочу силу

- *дискримінацію з боку працівників*, що виникає в ситуаціях, коли певні групи робітників не бажають вступати у трудові відносини з представниками тієї чи іншої статі. Якщо фірма зацікавлена у рекрутуванні працівників-чоловіків, які мають гендерні упередження, вона змушена буде вводити диференційовані за статтю ставки оплати праці.

*Статистична дискримінація* виникає тоді, коли при наймі на роботу, працедавець намагається відгадати ймовірну продуктивність кандидатів на посаду за деякими непрямими ознаками (освіта, досвід, вік, стать тощо). Якщо працедавець вважає, що жінки гірші працівниці, ніж чоловіки, то він буде систематично віддавати перевагу чоловікам незалежно від індивідуальних професійних та сімейних характеристик конкретного кандидата. Альтернативна гіпотеза про причини, які лежать в основі статистичної дискримінації, має назву *дискримінації, пов'язаної з невірними оцінками*. Вона була запропонована П.Інгленд, яка припустила, що люди можуть хибно перебільшувати різницю між середніми здібностями чоловіків та жінок і, таким чином, оцінювати роботу останніх недостатньо високо. Хоча ця точка зору й не є загальноприйнятою серед економісток-феміністок, існує ряд емпіричних свідчень того, що вона заслуговує більш уважного розгляду. Так, при моделюванні ситуації найму працедавці частіше роблять вибір на користь кандидатів-чоловіків, ніж кандидаток-жінок, навіть якщо вони мають рівні формальні характеристики.

Третій вид – *дискримінація, викликана монопольною структурою ринку праці* – ґрунтується на уявленні про те, що ринок праці не є конкурентним, на ньому діють монопольні сили, а стать та раса виступають критеріями для поділу робочої сили на неконкуруючі між собою групи. Однією з найбільш відомих концепцій в межах цього підходу є концепція подвійного ринку праці, згідно з якою на ринку праці існують два принципово різних сектори зайнятості: первинний та вторинний. У первинному секторі сконцентровані «хороші» робочі місця – з високою заробітною платою, стабільною зайнятістю, хорошими умовами праці і наявністю перспектив професійного просування. Вторинний сектор, навпаки, об'єднує робочі місця з низьким рівнем оплати праці, нестабільною зайнятістю, відсутністю перспектив службового зростання. У первинному секторі зосереджені в основному білі чоловіки, тоді як у вторинному зайняті переважно жінки і представники національних та расових меншин. Як свідчать емпіричні дані, інвестиції в людський капітал дають адекватну віддачу лише в первинному секторі: тут прослідковується стійка кореляція між освітою та кваліфікацією з одного боку, і заробітною платою, з іншого. У вторинному секторі інвестиції в людський капітал виявляються нерентабельними: тут оплата праці не залежить від освіти та кваліфікації. Згідно з теорією подвійного ринку праці, трудова мобільність між секторами обмежена, внаслідок чого відмінності між ними не вирівнюються. Існування двохсекторної економіки пояснюється представниками неокласичного підходу відмінностями у величині інвестицій контролю у різні категорії робітників. Іншими словами, фірми використовують такі стимули як висока оплата праці та посадове зростання лише тоді, коли вони розраховують на довготривалі

відносини з робітниками. Оскільки жінки мають іншу модель зайнятості, ніж чоловіки, то працедавці не розглядають їх як надійних робітниць.

Серед *марксистських* пояснень гендерної нерівності на ринку праці виокремлюють концепції:

- трудового процесу
- резервної армії праці
- сегментованого ринку праці

В *концепції трудового процесу*, сформульованій О.Браверманом, стверджується, що внаслідок прагнення капіталістів збільшити прибутки за рахунок найманих робітників, відбувається постійне зниження кваліфікаційних вимог на більшості робочих місць (т.зв. «деградація праці»). Це сприяє зниженню обсягу домашньої праці і часу на його виконання, оскільки сім'я купує на ринку багато товарів, які вона раніше виробляла сама. Наслідком цих двох паралельних процесів є зростання рівня зайнятості жінок, які займають низькокваліфіковані робочі місця, й одночасно зниження рівня зайнятості чоловіків, які витісняються з кваліфікованих робіт. Хоча багаторічна статистика бюджетів часу не підтверджує висновок про зниження часу, який витрачають жінки в домашньому господарстві, на користь аргументів О.Бравермана свідчать факти про зниження частки жінок-домогосподарок, а також більш низькі витрати часу на домашню роботу серед працюючих жінок у порівнянні з домогосподарками.

*Концепція резервної армії праці* спирається на положення К.Маркса про існування резервної армії праці в умовах капіталізму, функція якої полягає у перешкоджанні успішному торгу між робітниками та працедавцями щодо умов зайнятості й оплати праці. Держава використовує жінок як «резервну армію праці»: інтегруючи до ринку праці або усуваючи з нього. Відповідно жінки стають гнучким резервом робочої сили, який може увійти в оплачувану зайнятість у випадку економічного підйому і зростання попиту на працю. У періоди ж економічного спаду жінки залишають сферу оплачуваної зайнятості й знову повертаються до ролі домогосподарок. Класичним прикладом подібної динаміки є залучення жінок у сферу зайнятості в періоди воєнного часу. Водночас емпіричні дані не завжди підтверджують такі висновки.

В теорії *сегментованого ринку праці* стверджується, що сегментація ринку праці може бути інтерпретованою як результат боротьби між працею та капіталом. Працедавці здійснюють політику сегментації робітничого класу з метою реалізації стратегії «поділяй і владарюй», що перешкоджає об'єднанню пролетаріату та його ефективній колективній боротьбі проти наступу капіталу. Як основа поділу робітників на групи працедавцями використовуються такі «природні» ознаки як етнічна приналежність або стать. Водночас без відповіді залишається питання появи вказаних «природних» відмінностей. Й оскільки гендерна сегрегація у сфері зайнятості передує капіталізму, його аж ніяк не можна визнати її першопричиною.

Усі марксистські концепції переоцінюють роль капіталістичних трудових відносин і недооцінюють значущість гендерних відносин, не вважаючи їх самостійним джерелом нерівності.

Сучасні процеси економічного розвитку значно урізноманітнили трудові відносини, тому спроби пояснити існування гендерної дискримінації в зайнятості на основі існуючих концепцій породжують більше запитань, ніж відповідей. У зв'язку з цим теоретичне осмислення гендерних проблем публічної сфери, вивчення поведінки економічних агентів, взаємодія яких породжує вказані процеси, потребують великої кількості додаткових досліджень та висновків. Дослідження в цьому напрямку мають відбуватися з урахуванням гендерного підходу, оскільки гендерні відносини є самостійним джерелом нерівності.

Гендерна економіка на макрорівні охоплює питання про роль гендеру в економічних процесах загалом, і в економічній політиці, зокрема. Включення гендеру в макроекономічний аналіз дозволяє визначити, наскільки державні послуги досягають певних груп населення, включаючи жінок, бідних, жителів певних регіонів. Одним з напрямків макроекономічного гендерного аналізу є вивчення впливу державних бюджетів (на національному рівні) на різні



групи чоловіків та жінок. При вивченні державних бюджетів розглядається вплив основних витрат по всіх галузях економіки та видах послуг окремо на становище чоловіків і жінок. Аналізуються стратегії асигнування, спрямовані на досягнення рівності можливостей в сфері державних послуг і, відповідно, робляться спроби складання гендерних бюджетів, або гендерночутливих бюджетів. Зараз прийняття гендерночутливих бюджетів відбувається у тих країнах, уряди яких широко обізнані про необхідність досягнення більшої гендерної рівності в процесі людського розвитку.

### **Перелік запитань до практичного заняття 8. Гендерні нерівності на ринку праці (2 год.)**

1. Основні підходи до пояснення гендерних нерівностей на ринку праці.
2. Вертикальна та горизонтальна гендерна сегрегація: визначення, причини виникнення та методи вимірювання. *За матеріалами публікації «Жінки та чоловіки в Україні. Статистичний збірник» (2021) наведіть приклади горизонтальної та вертикальної гендерної сегрегації в Україні.*
3. Феномени «скляної стелі», «липкої підлоги», «скляного підвалу» та «скляного ескалатора». *Поміркуйте над прикладами ілюстрації вказаних понять.*

### **Література до практичного заняття 8.**

#### **Основна**

1. Анкер Р. Теории профессиональной сегрегации по признаку пола: аналитический обзор// Гендерный журнал Я. Гендер і професії. – 2010. №3. С. 4-5.
2. Гендер для медій: Підручник з гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / За ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. Видання третє, виправлене і доповнене. – Київ: Критика 2017. – С.77-92.
3. Жінки та чоловіки в Україні. Статистичний збірник. – Київ, 2021. – Сс.61, 75-78. [https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2021/zb/10/zb\\_gch2020\\_ukr.pdf](https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/10/zb_gch2020_ukr.pdf)
4. Марценюк Т. Гендерна сегрегація ринку праці: яку роботу шукають жінки і чоловіки (на прикладі бази резюме і вакансій на hh.ua) // Журнал соціальної критики «Спільне», випуск «Гендер і праця». - № 6. – 2013. – С. 89-95. URL: [http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/3790/Martseniuk\\_Henderna\\_sehrehatsiia\\_rynku\\_pratsi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/3790/Martseniuk_Henderna_sehrehatsiia_rynku_pratsi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

#### **Додаткова**

1. Гендерні відмінності у сфері зайнятості, освіти та навчання в Україні в контексті Угоди про асоціацію. URL: [https://ucep.org.ua/wp-content/uploads/2021/02/Doslid\\_01\\_2021\\_WEB\\_NEW\\_2.pdf](https://ucep.org.ua/wp-content/uploads/2021/02/Doslid_01_2021_WEB_NEW_2.pdf)
2. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. - К.: Центр Разумкова, 2016. – С.44-96.
3. Костюченко Т. Гендерованість ринку праці: порівняння кейсів України і Литви. – 2019, ГО «Український центр європейської політики».
4. Оксамитна С. Жінки і кар'єра: власна чи чоловікова?// Інша оптика: гендерні виклики сучасності: зб.наук.пр. – Київ: Смолоскип, 2019. – С.101-116.
5. Перес Кріадо К. Невидимі жінки. Як вижити у світі, де навіть цифри брешуть на користь чоловіків. Пер.з англ. 2-ге вид. – Х.: Віват, 2021. – С. 95-191. (Ч.2. Робота).
6. Ткаліч О. Якою має бути ідеальна «жіноча» робота. URL: [https://genderindetail.org.ua/season-topic/feminist\\_utopia/yakoyu-mae-buti-idealna-zhinocha-robota-1341092.html](https://genderindetail.org.ua/season-topic/feminist_utopia/yakoyu-mae-buti-idealna-zhinocha-robota-1341092.html)
7. Шестаковський О. Гендерна нерівність на ринку праці України: структурні передумови і тривкі стереотипи. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія Соціологія. – №4 (2013). – С.49-53. URL: <http://visnyk.soc.univ.kiev.ua/index.php/soc/article/view/36>

#### **Додаткові ресурси:**

- 5 хвилин фемінізму: жінки в науці. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=cHqRX7LfocE>

## **Перелік запитань до практичного заняття 9. Гендерна дискримінація на ринку праці України (2 год.)**

1. Гендерна дискримінація на ринку праці: поняття, види, причини.
2. Дискримінаційні практики на ринку праці України
  - Сексуальні домагання як вид дискримінації на ринку праці.
  - Дискримінація матерів (батьків) на ринку праці України.
3. Вплив війни в Україні на гендерну нерівність.

## **Література до практичного заняття 9.**

### **Основна**

1. Гендер для медій: Підручник з гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей/ За ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. Видання третє, виправлене і доповнене. – Київ: Критика 2017. – С.93-96.
2. Марценюк Т. О. Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні (на прикладі сексуальних домагань). URL: [http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/6117/Martsenyuk\\_Henderna\\_dyskryminatsiya\\_na\\_ryнку\\_pratsi.PDF?sequence=1&isAllowed=y](http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/6117/Martsenyuk_Henderna_dyskryminatsiya_na_ryнку_pratsi.PDF?sequence=1&isAllowed=y)
3. Ткаліч О. Декрет» і праця: як проявляється трудова дискримінація в Україні. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/mater-batki/dekret-i-pratsya-yak-proyavlyaetsya-trudova-diskriminatsiya-v-ukraini-134526.html>
4. Фемінізація бідності. У довготривалій перспективі через війну очікують поглиблення гендерного розриву в оплаті праці — соціологиня Олена Стрельник. URL: <https://w2u.world/eksperty/feminizaciya-bidnosti-u-dovgotrivalij-perspektivi-cherez-vijnu-ochikuyu-pogliblennya-gendernogo-rozrivu-v-oplati-praci/?fbclid=IwAR3wqkbbV9fqGl6CEYHaJSzWC84kfanQq8hCz71ztuGY4gZcVurv4nDFBc>

### **Додаткова**

1. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. - К.: Центр Разумкова, 2016. – С.36-43.
2. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. - Київ, 2014. – С.34-40. (2.3. Гендерна дискримінація та інституційні механізми її подолання в Україні).
3. Марценюк, Т. О. Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні: соціологічний аналіз// Праця і закон. - 2008. - № 2. - С. 16-19. URL: <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/317>
4. Рачок Д., Черногорська А. Тілесність в офісах: використання жіночої сексуальності у традиційно «жіночих» професіях. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://genderindetail.org.ua/library/suspilstvo/zhurnal-spilne-6-gender-i-pratsya-134770.html>
5. Becher G. The Economics of Discrimination. 2d ed. Chicago, University of Chicago Press, 1971. – P.39-83.
6. Bulow J., Summers L. A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy. Discrimination and Keynesian Unemployment, Journal of Labor Economics, Vol. 4, No. 3, Part 1 (Jul., 1986), pp. 376-414.

### **Додаткові ресурси:**

Науковицям міняють імена на чоловічі та "забувають" номінувати на премію. Ефект Матильди. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=kdqYAahBwJo&t=645s>

### **Контрольні запитання/ завдання до теми 6.**

1. Показники економічної активності жінок та чоловіків в Україні та Європі.
2. Розрив в оплаті праці жінок та чоловіків як одна з форм дискримінації на ринку праці.
3. Основні пояснення гендерного розриву у кваліфікації та заробітній платі.
4. Визначення та причини виникнення гендерної сегрегації на ринку праці.

5. Гендерні стереотипи на ринку праці.
6. Вплив гендерних стереотипів на професійну сегрегацію.
7. Горизонтальна гендерна сегрегація: поняття та методи вимірювання.
8. Вертикальна гендерна сегрегація: поняття та методи вимірювання.
9. Феномени «скляної стелі», «материнської стіни», «скляного ескалатора», «липкої підлоги», «скляного підвалу» в контексті гендерної нерівності та дискримінації.
10. «Феномен Сальєрі», «ефект Матвія» та «ефект Матильди» як механізми гендерної нерівності на ринку праці.
11. Державний захист жінок на ринку праці України.
12. Гендерна дискримінація на ринку праці: поняття, причини, прояви.
13. Гендерні обмеження і заборони на ринку праці та їх наслідки.

## **ТЕМА 7. ГЕНДЕРНІ ВІДМІННОСТІ ТА СОЦІОЛОГІЯ ТУРБОТИ**

### **Лекція 7. Гендерні відмінності та соціологія турботи (2 год.)**

Питання розподілу домашньої праці між членами подружжя посідають важливе місце в системі гендерних досліджень, оскільки загальноновизнано, що засади гендерної нерівності в суспільстві в значній мірі обумовлюються непропорційно великим залученням жінок до виконання домашньої роботи. Наукові підходи, в яких пояснюється ця ситуація, умовно можна розділити на три групи:

- економічні теорії, що зосереджують увагу на цінності фінансового забезпечення родини («теорія обміну» та теорія відносних ресурсів), в яких обґрунтовується, що член подружжя, котрий має вищий рівень доходів, виконує меншу частину домашньої роботи або ж взагалі її уникає. А особа, чий фінансовий внесок у сімейний бюджет є меншим, компенсує низькі доходи більшим обсягом повсякденної роботи по домогосподарству. Відповідно внутрішньосімейний розподіл обов'язків сприймається як справедливий та обґрунтований.

- теорії, що ґрунтуються на гендерній ідеології (модель «гендерного відображення» або теорія соціалізації гендерних ролей), в яких вказується, що обсяги домашньої праці визначаються нормами та цінностями, котрі зазвичай асоціюються із гендерно-детермінованими соціальними ролями. Зокрема, економічна залежність та виконання буденної роботи сприймаються здебільшого як характеристики жіночності, тоді як економічна самостійність та уникання домашньої праці пов'язуються із мужністю.

- підходи, що акцентують увагу на цінності часу («теорії часової доступності»), в яких звертається увага на те, що партнер, який витрачає більше часу на оплачувану зайнятість менше займається домашніми справами, порівняно з тим, хто витрачає менше часу на оплачувану роботу. Крім того, гендерна ідеологія впливає на сприйняття характеру поділу праці – більш егалітарно налаштовані жінки є більш чутливими до відсутності справедливості у розподілі праці порівняно із жінками традиційних поглядів.

Фактично в усіх суспільствах у практиках повсякденної турботи і догляду в різних інституційних контекстах непропорційно більше зайняті жінки. І в сім'ї, й у сфері оплачуваної праці стійко відтворюється гендерний дисбаланс, спостерігається феномен фемінізації практик турботи. Гендерний дисбаланс у практиках домашньої турботи зберігається і при масовому залученні жінок до сфери оплачуваної праці. Він відтворюється навіть у тих суспільствах, де політика гендерної рівності та підтримка соціальної держави має стійкі традиції та досягнення.

На початку XXI ст. проблематика турботи, що спочатку перебувала на периферії академічної уваги, опиняється в центрі інтересу гендерних та соціологічних досліджень. Академічні пріоритети формуються під впливом макросоціальних трендів. Наслідками масової залученості жінок до сфери оплачуваної праці, соціально-демографічних тенденцій старіння населення та нуклеаризації сім'ї, розвитку жіночого руху та руху за соціальні права стало скорочення доступності домашнього піклування, що здійснюється як неоплачувана сімейна роль жінок різних поколінь. У зв'язку з кризою організації домашнього піклування виникла

потреба концептуалізації хатньої роботи та розвитку політики забезпечення як домашньої, так і інституційної турбот.

Турбота не є природним позаісторичним процесом. Соціологиня Арлі Хохшільд зазначає, що у сучасному капіталістичному суспільстві, де домінують цінності індивідуалізму, а ринкова логіка пронизує всі сфери соціальних відносин, спостерігається подвійний дефіцит турботи: у міжособистісних відносинах та на інституційному рівні. Брак турботи описується через метафору глобального похолодання. У зв'язку з цим феміністські автор\_к\_и формулюють політичне та ідеологічне завдання – просування цінностей турботи, розвиток та виховання практик турботи, визнання турботи як умови існування людини та суспільства.

Термін «турбота» приходить у гендерні дослідження з повсякденного мовлення та соціальної політики наприкінці 1970-х років. Спочатку він використовується для позначення повсякденних практик догляду та обслуговування близьких людей у контексті домогосподарства, замінюючи такі поняття, як жіноча роль у сім'ї та домашня праця відтворення. Пізніше цей термін дедалі більше розширюється і включає позадомашні локації та інших акторів, які не пов'язані відносинами спорідненості та подружжя. При цьому увага приділяється гендерній структурі турботи, а пізніше – з розвитком концепту інтерсекційності – вивченню того, як стать, раса, етнічність та клас позначаються в організації турботи у різних контекстах.

Гендерні дослідники\_ці особливу увагу приділяють становищу постачальниць\_ків турботи – тим, хто втягнений в безпосередні практики догляду та обслуговування залежних людей на довгостроковій основі. Вони показують, що турбота про інших затратна; постійне повсякденне виконання практик турботи накладає обмеження на дії людей, які їх здійснюють. дослідники\_ці аналізують штрафні санкції, які суспільство накладає на тих, хто присвячує себе турботі, називаючи їх витратами або «пенальті» турботи. *Пенальті турботи* – це будь-які обмеження, які накладають на людину практики турботи: обмеження в заробітку, нестача вільного часу й особистої автономії, бар'єри професійного зростання та самореалізації, психологічні ефекти вигорання. Пенальті турботи набувають двох основних форм. Перша – поширюється на осіб, залучених до практик неоплачуваної неформальної турботи в приватній сфері. Друга характеризує видатки у сфері оплачуваної зайнятості, оскільки праця турботи недостатньо винагороджується та вважається малопрестижною.

В гендерних дослідженнях турбота розглядається як вид трудової діяльності, незалежно від її локалізації, адресату, виконавиць, типу відносин та міри формалізації. Ця робота може бути оплачуваною чи ні, здійснюватися у просторі будинку чи в офіційній установі, членами сім'ї, представниками громади, найманими працівниками чи держслужбовцями. Аналізуючи повсякденну турботу у категоріях праці, дослідниці\_ки звертають увагу на такі її ключові особливості.

- практики довготермінової турботи передбачають емоційну роботу, патерни якої задані гендерно-специфічною емоційною культурою. Така робота передбачає формування особистісно орієнтованих відносин, емоційну залученість сторін та взаємність. Емоційна робота, описується як поєднання почуття прихильності та відповідальності, які проявляються у взаємодіях віч на віч при задоволенні потреб інших.

- практики турботи – це робота з особливим змістом та умовами праці. Ця праця включає безпосередній догляд за тілом та забезпечення матеріальних, фізичних, інтелектуальних та емоційних потреб інших, передусім залежних людей. Ці потреби мінливі, їх важко визначити поза конкретним контекстом. Така робота витратна за часом, може бути довгостроковою і вимагає великих фізичних та емоційних зусиль від виконавця. Описати обсяг й уявити стандарт такого виду роботи не уявляється можливим. Її завдання фрагментовані, їх кількість та конкретний зміст можуть бути визначені лише приблизно, а виконання має циклічний і комплексний характер. У зв'язку зі своїми особливостями – повторюваністю, фрагментованістю, багатоплановістю, рутинністю, емоційною залученістю – практики турботи складно підвести під ринковий стандарт роботи й вони оплачуються як низькокваліфікована праця.

- праця турботи визначається специфічною динамікою владних відносин. Хоча часто постачальник ця турботи розглядається з позиції домінування, тобто здійснення контролю та моніторингу стану та життя залежної людини, а отримувач\_ка турботи – як пасивний реципієнт зусиль та послуг, дослідниці\_ки наголошують, що таке трактування не відповідає дійсності. Положення піклувальника\_ці, що здійснює турботу, також досить вразливе. Деякі авторки наголошують, що людина, залучена у довгостроковий догляд за хронічно хворою чи людиною з інвалідністю, у значній мірі позбавляється особистісної автономії. Взввши на себе відповідальність за фізичне, матеріальне та психологічне благополуччя іншої істоти, вона сама потрапляє у залежність, постійно відчуває нестачу часу, обмежує себе в самореалізації.

Незважаючи на всі зміни, що відбулися в останні десятиліття, зберігається гендерна типізація оплачуваної зайнятості – жінки домінують в видах зайнятості та професіях, пов'язаних з функціями турботи. Статистика різних країн свідчить, що ці робочі місця нижче оплачуються порівняно з тими роботами близької кваліфікації, де чисельно домінують чоловіки. Нормативні очікування спонукають жінок як і раніше нести основні навантаження у сфері домашнього господарства та у професіоналізованій турботі про дітей та літніх членів сім'ї. Водночас зміна гендерних норм, уявлення про рівність статей, тиск громадянського суспільства та підтримка соціальної політики змінює профіль турботи у бік більшого гендерного паритету.

Соціологи зазначають, що жінки спеціалізуються у функціях турботи з двох основних причин: завдяки гендерній соціалізації та завдяки соціальним механізмам, які формують інституційні гендерні кордони. До таких механізмів відносяться заходи соціальної політики, домінуючі ідеології та вплив ринку. Емпіричні та теоретичні дослідження свідчать, що патріархатні системи використовують соціальні механізми для привчання жінок до турботи: фізичний примус, правове регулювання та культурні приписи жіночності. Крім того, фемінізація турботи підтримується стигматизацією тих чоловіків, які виконують працю турботи. Гендерний дисбаланс турботи призводить до того, що проблема поєднання оплачуваної праці та домашніх турбот є переважно жіночою проблемою, і це відрізняє соціальну позицію жінок від позиції чоловіків.

А.Оуклі у своєму класичному дослідженні виокремила наступні особливості хатньої роботи як виду трудового навантаження:

- рутинність, монотонність, повторюваність основних елементів;
- практично відсутність акумуляції її результатів;
- відсутність будь-яких хронологічних обмежень – хатня робота не обмежена рамками робочого дня, їй "немає кінця";
- ізольованість – хатня робота зазвичай здійснюється в ізоляції від інших дорослих людей;
- низькостатусність;
- відносна автономність, можливість самостійно приймати рішення у сфері власної компетенції.

Феміністська дослідниця І.Хоген звертає увагу на складний та багатогранний характер домашньої роботи, яку виконують жінки в сім'ї. За змістом ця праця є рутинною та циклічною, вона передбачає здійснення безлічі різнопланових завдань – від фізичних зусиль до емоційної роботи. Набір завдань є невизначеним та постійно змінюється, виконання різних завдань підпорядковується різній логіці. У хатній роботі переплітаються речово-орієнтовані та завдання, пов'язані з особистісними відносинами. Оскільки, відповідно до стереотипних уявлень, домашня робота не виробляє споживчі вартості, виконуючи функцію відтворення – підтримки та відновлення сил, необхідних для нормального виробництва матеріальних благ – відсутня необхідність обговорювати її оплату чи матеріальну компенсацію.

Т.Метц називає сімейну турботу інтимною, оскільки вона передбачає родинні та дружні стосунки між одержувачем та виконавцем турботи. Її особливостями є прихованість інтимної турботи від зовнішніх спостерігачів, а відтак її непроблематизація – вона не стає предметом суспільних дискусій. Дійові особи включені у глибокі стійкі міжособистісні стосунки, пов'язані відносинами близькості: спорідненості, дружби, подружжя тощо. Такі відносини можуть містити напруженість, породжувати конфлікти і регулюються моральними зобов'язаннями близьких

відносин. Серед різноманітних мотивацій інтимної турботи ключову роль відіграють почуття обов'язку та прихильності, вона не передбачає відносин безпосереднього обміну послугами.

В сучасному суспільстві відбувається делегування та професіоналізація турботи, в результаті чого вона стає оплачуваною працею, що підтверджується кваліфікаціями та сертифікатами, й набуває публічного характеру, однак продовжує залишатися фемінізованою. Масова *комодифікація турботи* – це тренд, що призводить до суперечливих соціальних наслідків.

По-перше, оплачувана турбота створює класові кордони та відносини. Сім'ї, що належать до низькоресурсних соціальних груп, не в змозі сплатити належний рівень послуг і тому беруть на себе все навантаження на турботу. Представники середнього класу використовують ринкові ресурси для того, щоб успішно поєднувати оплачувану зайнятість та домашні зобов'язання. Але збереження традиційних гендерних ідеологій, що транслюють очікування виконання жінками функцій «природних» постачальниць турботи, відтворює нерівність між жінками з різних соціальних класів.

По-друге, комодифікація включає ризики зниження якості турботи, яка починає підпорядковуватися логіці максимізації прибутку, адже логіка турботи та ринкова логіка є кардинально відмінними.

По-третє, комодифікація турботи відтворює гендерні межі в суспільстві. Нішу оплачуваної домашньої праці займають як і раніше жінки, а статевий поділ праці турботи не переглядається.

Таким чином, перетворення турботи на товар розглядається дослідника\_ця\_ми як суперечливий процес. З одного боку, тягар домашньої роботи членів сім'ї полегшується, її делегують працівникам\_цям ринку хатньої праці. З іншого боку, покупець турботи не може гарантувати якість послуги, що передбачає емоційну залученість. Крім того, працівники\_ці ринку домашніх послуг часто стають об'єктами експлуатації, особливо у випадках, коли відносини найму не оформлені. Завдяки ринку домашніх послуг класова та гендерна нерівність продовжують відтворюватися і це сприяє перебуванню хатньої роботи у центрі дослідницької уваги.

Сучасні гендерні дослідження феномену турботи свідчать про те, що практики турботи – це праця, яка супроводжується множинними витратами, є гендерно маркованою, пов'язаною з конфліктами, породженими нерівністю, і недостатньо визнається в суспільстві.

Визнаючи недооцінку важливості турботи в сучасному суспільстві, феміністські дослідниці\_ки пропонують декілька стратегій подолання гендерної нерівності в практиках турботи.

Перша стратегія передбачає підрахунок економічного вкладу домашньої праці у валовий внутрішній продукт. Оцінка неоплачуваної домашньої праці у цифровому вираженні дозволяє поставити питання про оплату та компенсації для тих, хто її здійснює.

Друга стратегія спрямована на досягнення паритету в оплаті професійної турботи та інших видів праці. Її прихильники\_ці вважають, що без підвищення оплати праці престиж соціальних працівників та працівниць, доглядальниць і нянь, як й інших професій сфери турботи, залишиться низьким. Професіоналізація турботи та просування політики, яка з повагою ставиться як до постачальників\_ць турботи, так і до її отримувачів, приведе до зміни традиційного розуміння гендерних ролей та меж, а також до покращення становища залежних людей, які потребують постійного догляду.

Третя стратегія пов'язана з правовим визнанням опікунів (постачальників\_ць турботи). Наприклад на початку XXI ст., в Австралії та Великобританії були прийняті закони, які визнають особливий статус виконавців домашньої турботи, захищають та підтримують їх. В нормативні документи введений термін – постачальник турботи, або піклувальник, який має право на матеріальну, соціальну та психологічну підтримку на федеральному та муніципальному рівні. Таким чином, на правовому рівні визнається статус турботи та її суспільна цінність.

Четверта стратегія орієнтована на зміну гендерних меж в організації турботи та протидію фемінізації практик прямої турботи. Як неоплачувана, так і професійна турбота мають стати

гендерно нейтральними та перестати асоціюватися з жіночою природою і жіночим призначенням. Принцип рівної винагороди за рівну працю незалежно від статі, має бути розповсюдженим на домашню сферу. Така стратегія неминуче стикається зі спротивом традиційних ідеологій гендерного поділу праці. Для її реалізації необхідна підтримка медіа, громадянського суспільства та політичних сил.

Реалізація моделі «гендерного паритету в практиках турботи» можлива лише за допомогою проведення відповідної соціальної політики. Вона передбачає інституційну підтримку шляхом розповсюдження таких форм зайнятості як гнучкий робочий день, часткова зайнятість, надомна зайнятість, які дозволяють більш ефективно поєднувати зайнятість з сімейними обов'язками для обох статей. Досягнення рівності у практиках турботи базується також на просуванні моделі «універсального працівника», тобто рівну зайнятість членів сім'ї у сфері оплачуваної праці й делегування значної частини турботи ринку та державі. Гендерний паритет передбачає рівний внесок партнерів як в бюджет домогосподарства, так і в повсякденну турботу.

### **Перелік запитань до практичного заняття 10. (Не)оплачувана домашня праця та гендерна нерівність. (2 год).**

1. Гендерованість практик турботи. Емоційна робота та емоційна праця
2. Вплив пандемії COVID-19 на репродуктивну та піклувальну працю.
3. Вплив війни на репродуктивну та піклувальну працю.

### **Література до практичного заняття 10.**

#### **Основна**

1. Вергуленко І., Гумен К., Тимець О., Ткаліч О. Матері на ринку праці. URL: <https://commons.com.ua/en/materi-na-rinku-praci/>
2. Кісь О. Жіночі досвіди війни. Літо 2022 року. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/dosvidy-viyny/zhinochi-dosvidy-viyny-lito-2022.html>
3. Роль чоловіків у догляді та піклуванні за дітьми. Дослідницька компанія Info Sapiens, 2020.
4. Стрельник О. Виклики COVID-19 для економіки піклування: як коронакриза впливає на жінок. URL: [https://povaha.org.ua/vyklyky-covid-19-dlya-ekonomiky-pikluvannya-yak-koronakryza-vplyvaje-na-zhinok/?fbclid=IwAR3TIECKjtWLFqqcdT12KT\\_u73o1R-ZoRIDbP5EgVo3jbKqz2lnBnZ5ibtI](https://povaha.org.ua/vyklyky-covid-19-dlya-ekonomiky-pikluvannya-yak-koronakryza-vplyvaje-na-zhinok/?fbclid=IwAR3TIECKjtWLFqqcdT12KT_u73o1R-ZoRIDbP5EgVo3jbKqz2lnBnZ5ibtI)

#### **Додаткова**

1. Жінки та чоловіки на ринку праці України. Порівняльне дослідження України та ЄС. – Київ: Компанія ВАІТЕ, 2011. – С.16-18 (3.3. Поєднання роботи і сімейного життя).
2. Малес Л. Діти є, що далі? Ресурси – у чоловіків, відповідальність – у жінок. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/mater-batkiv/diti-e-scho-dali-resursi-u-cholovikiv-vidpovidalnist-u-zhinok-134709.html>
3. Оперативна гендерна оцінка становища та потреб жінок у контексті ситуації з COVID-19 в Україні. URL: [https://www.auc.org.ua/sites/default/files/report\\_rga\\_covid-19\\_ukr\\_0.pdf](https://www.auc.org.ua/sites/default/files/report_rga_covid-19_ukr_0.pdf)
4. Стрельник О. Позиція матері на ринку праці як умова структурування практик материнства // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Соціологія». –2017. №1(8) – С.24-28. URL <http://visnyk.soc.univ.kiev.ua/index.php/soc/article/view/154>
5. Стрельник О. «Суспільство турботи»: якби мами управляли світом? URL: [https://genderindetail.org.ua/season-topic/feminist\\_utoxia/suspilstvo-turboti-yakbi-mami-upravlyali-svitom-1341082.html](https://genderindetail.org.ua/season-topic/feminist_utoxia/suspilstvo-turboti-yakbi-mami-upravlyali-svitom-1341082.html)
6. Стрельник О. Як позиціонувати феміністичний рух і комунікувати тему гендерної рівності в контексті війни? URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/dosvidy-viyny/yak-pozytsionuvaty-feministychnyi-ruh-i-komunikuvaty-temu-gendernoi-rivnosti-v-konteksti-viyny.html>



7. Три місяці повномасштабної війни в Україні: думки, переживання, дії. URL: <https://cedos.org.ua/researches/try-misyaczi-povnomasshtabnoyi-vijny-v-ukrayini-dumky-perezhyvannya-diyi/>

#### **Додаткові ресурси:**

1. Влада кохання: комікс про емоційну працю. URL: [https://commons.com.ua/uk/vlada-kohannya/?fbclid=IwAR3aQMPbhSS2j9IWQgZ1AyztXu\\_WdZGa837ZwmAUC7ZwWTYgNNr4xhVGEeE](https://commons.com.ua/uk/vlada-kohannya/?fbclid=IwAR3aQMPbhSS2j9IWQgZ1AyztXu_WdZGa837ZwmAUC7ZwWTYgNNr4xhVGEeE)
2. Лекторій. Емоційна робота в стосунках та на роботі. URL: [https://www.youtube.com/watch?v=8-zwOfe\\_1MI](https://www.youtube.com/watch?v=8-zwOfe_1MI)

#### **Перелік запитань до практичного заняття 11. Гендерні відмінності та соціологія турботи. Гендерований час. (2 год).**

1. «Чоловічий» та «жіночий» час за В.Брайсон. *Наведіть результати емпіричних соціологічних досліджень, які підтверджують/спростовують тези В.Брайсон.*
2. Використання часу жінками в сучасних капіталістичних суспільствах.
3. Жіноча часова бідність.

#### **Література до практичного заняття 11.**

##### **Основна**

1. Брайсон В. Гендер и политика времени. Феминистская теория и современные дискуссии. – Пер. с англ. – К.: Центр учебной литературы, 2011. – С. 147-148, 157-167, 175-177. (Часть 3. К феминистской политике времени. Гл.8. «Женское время», Забота и женское время, Гл.9. Женщины и использование времени в современных капиталистических обществах. Женская часовая бедность).
2. Червінська Т.Г., Соболевська М.О. Часовий вимір гендерної нерівності// Актуальні проблеми філософії та соціології. – № 31/2021. С. 74-78.

##### **Додаткова**

1. Лавриненко Н. Гендерний розподіл домашньої праці // Українське суспільство 1992-2008. Соціологічний моніторинг / За ред. В.Ворони, М.Шульги. – К.: ІС НАНУ, 2008.
2. Роль жінок в українському суспільстві. Дослідження Соціологічної групи «Рейтинг». 2020. URL: [http://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg\\_files/rg\\_women\\_032020\\_press.pdf](http://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/rg_women_032020_press.pdf)
3. Стрельник О. Жінки та час: між ефективним менеджментом та турботою // Гендерний журнал «Я». — 2014. — № 1(35). — с. 14-16.
4. Дутчак О., Стрельник О., Ткаліч О. Хто (по)турбується? Дитсадки в контексті гендерної нерівності. Київ, «АДЕФ-Україна», 2020.

#### **Контрольні запитання до теми 7.**

1. Оплачувана та неоплачувана праця.
2. Визначення поняття турботи: соціологічний та феміністичний підходи.
3. Специфіка турботи як виду трудової діяльності.
4. Турбота в контексті домашнього простору: неоплачувана домашня робота.
5. Постачальники(ці) турботи. Пенальті турботи.
6. Гендерні відмінності поєднання (не)оплачуваної праці.
7. Гендерний розподіл репродуктивної праці.
8. Матері на ринку праці.
9. Фемінізація бідності.
10. Вплив COVID-19 на репродуктивну та піклувальну працю.
11. Вплив російської війни проти України на репродуктивну та піклувальну працю.
12. Часовий вимір гендерної нерівності.
13. Жіноча часова бідність.



## ТЕМА 8. РАДЯНСЬКИЙ ТА ПОСТРАДЯНСЬКИЙ ГЕНДЕРНИЙ ПОРЯДОК КРІЗЬ ПРИЗМУ КОНЦЕПЦІЇ ГЕНДЕРНИХ КОНТРАКТІВ

### Лекція 9. Радянський та пострадянський гендерний порядок крізь призму концепції гендерних контрактів (2 год.)

Соціальні дослідниці\_ки розробляють велику кількість комплексних аналітичних теорій та концептів, які дозволяють описувати домінуючі типи гендерних відносин: гендерний порядок, гендерний режим, гендерне громадянство тощо. Однією з продуктивних ідей, що сприяє розумінню тих основних напрямків, за якими формуються гендерні ідентичності та ролі, легітимні типи гендерних взаємодій та їх субординації, є концепція гендерного контракту, який позначає домінантні типи відносин між статями та їх динаміку. Особливо активно в межах даного підходу дослідження проводилися у 1990-х рр. скандинавськими феміністськими дослідницями, а пізніше аналітичний потенціал ідеї гендерного контракту був використаний при дослідженні радянського та пострадянського суспільства.

В соціологічних дослідженнях *гендерний контракт* описується як правила взаємодії, права та обов'язки, що визначають поділ праці за ознакою статі в сферах виробництва і відтворення, та взаємно відповідальні відносини між жінками та чоловіками. Дослідниці вказують, що гендерний контракт є не взаємодією рівноправних партнерів, а компромісом угод між агентами з різними владними позиціями у публічній та приватній сферах.

Сфера виробництва пов'язана з ринком, створенням товарів та прибутку. Під відтворенням розуміються дії, почуття, обов'язки та відносини, пов'язані з постійною повсякденною підтримкою життя. Сфера відтворення розглядається як соціально стратифікована, вона створює і підтримує ієрархічні відносини між соціальними верствами, статями, поколіннями.

В сучасному суспільстві гендерні контракти залежать від поділу праці в публічній та приватній сфері, на які, в свою чергу, впливають соціальна політика держави, наявність ринкових регуляторів, структура сім'ї тощо. Відповідно до гендерного контракту визначається, зокрема, хто і за рахунок яких ресурсів здійснює організацію домашнього господарства та догляд за дітьми в сім'ї та за її межами: це може бути непрацююча мати, яка фінансово забезпечується чоловіком; наймані працівники; родичі, які надають безкоштовну допомогу; держава через систему безкоштовних дитячих закладів тощо.

Поняття гендерного контракту також відсилає до культурних схем, які оформлюють чоловічу та жіночу нормативність на перетині сфер сім'ї, ринку праці та держави. Гендерний контракт підтримується соціальними інститутами, знаходить вираження у практиках та символічних репрезентаціях гендерних меж, ролей та ідентичностей у конкретних культурно-історичних контекстах. Він також регулює сексуальні стосунки та репрезентації сексуальності.

Один з типових гендерних контрактів – гетеросексуальні відносини між чоловіком-годувальником та дружиною, відповідальною за повсякденну турботу в сім'ї. Ця модель укорінена в сімейно-шлюбних відносинах й поширюється на уявлення та практики маскуліності і фемінності в суспільстві загалом. Контракт змінюється, коли жінка, частково чи повністю, залучається до сфери оплачуваної зайнятості. Держава може підтримувати батьківство/материнство через систему соціальної допомоги та пільг, перерозподіляючи турботу про дітей між різними агентами – державними або приватними дитячими закладами, нянями, родичами, батьком.

Соціальні контракти відрізняються не лише від країни до країни, але й в межах однієї держави як протягом історії, так і в залежності від рівня легітимності контракту.

Англійська дослідниця Р.Кромптон описує п'ять моделей гендерного поділу праці в континуумі від традиційних до егалітарних ролей, які розрізняються в залежності від залученості жінок у сферу оплачуваної праці і чоловіків у сферу домашньої турботи.

- 1 модель – однокар'єрна сім'я: чоловік-годувальник, дружина-домогосподарка являє собою нормативні умови жіночої субординації, характерні для традиційної гендерної культури.

- 2 модель – 2-хкар’ерна сім’я: жінка працює неповний день і неповний день обслуговує домогосподарство – описує ситуацію, коли жінка поєднує часткову зайнятість в публічній сфері з традиційною відповідальністю у приватній.

Коли жінка включається в повну зайнятість на ринку праці формується рівноправна двокар’ерна сім’я:

- 3 модель – рівноправна 2-х кар’ерна сім’я: держава бере на себе функцію турботи.
- 4 модель – двокар’ерна сім’я: турбота та обслуговування в домогосподарстві відбуваються через ринкові механізми.
- 5 модель, коли жінка та чоловік приймають рівну участь в оплачуваній та домашній роботі.

Зміни гендерних відносин у 1960-ті роки у США та Західній Європі описуються дослідниками як зміна домінуючих контрактів. Становлення держави добробуту, суспільства масового споживання, розвиток жіночого руху, контрацептивна революція та підвищення освіченості жінок на Заході проблематизували питання сексуальності, статі, віку та загалом традиційний гендерний порядок, а потім вплинули на його радикальну зміну.

Зміни гендерних контрактів відбуваються тоді, коли жінки та чоловіки активно перевизначають моделі мужності та жіночності, реагуючи на економічні зміни та зміни умов власного життя. Це також пов'язано з політичними умовами громадянства, досягненням компромісів між тими групами, які просувають гендерну рівність на ринку праці та у домогосподарстві, та тими, хто здійснює цьому опір.

Гендерний порядок радянського суспільства визначається як *етакратичний*, оскільки найважливішим агентом була держава, яка в значній мірі визначала можливості та обмеження в діях людей. Саме держава виступала інститутом, який здійснював гендерне регулювання, як гегемонний агент контролю гендерних відносин у суспільствах радянського типу, котрі характеризуються плановою економікою, відсутністю ринкових інститутів, жорстким регулюванням різних сфер соціального життя, в тому числі, приватну сферу, гендерні ролі, зразки маскулінності та фемінності, а також сексуальність. Державне управління гендерними відносинами реалізується за допомогою двох типів механізмів.

- держава здійснює нормативне примусове регулювання, проводячи політику гендерних відмінностей у законодавчих актах;

- держава створює ідеологічний апарат примусу, що контролює гендерні відносини через домінуючі офіційні дискурси, задаючи рамки репрезентацій.

Створюючи гендерний порядок, радянська держава змінювала принципи гендерної політики на різних етапах будівництва соціалізму. Виокремлюють три періоди радянської гендерної політики або домінування гендерних порядків.

*Період дефамілізації або політична мобілізація жінок* (1918 р.- початок 1930-х років) – це радикальний революційний етап радянської гендерної політики, метою якого було звільнення жінки з патріархальної сім’ї й перепідпорядкування її інтересам радянської держави. У дискурсі влади висувається програма вирішення так званого «жіночого питання» як питання політичного. Жінки визначаються як особлива категорія громадянок, котра має значущі відмінності порівняно з категорією чоловіків. Відмінності жінок у дискурсі більшовицької влади позиціонуються як репродуктивно-біологічні та соціально-політичні. З одного боку, жінка представлена як «відсталий елемент», а отже потенційна загроза комуністичному будівництву; тому жінки стають об’єктом цільової державної політики. З іншого – вони розглядаються як потенційні матері, в якості яких і мають бути мобілізовані державою. Політика нового жіночого громадянства представлена рядом нормативних актів і політичних кампаній, покликаних інтегрувати жінку до радянської публічної сфери. У сфері зайнятості праця на благо батьківщини стає державною повинністю та основою більшовицького визначення громадянства. Жінка-працівниця, зайнята на соціалістичному виробництві, стає економічно незалежною від чоловіка, який втрачає економічну позицію голови сім’ї. Конституція 1918 р. декларувала гендерну рівність – право на рівну оплату за рівну працю чоловіка і жінки. У сфері політики із 1920-х рр. встановлюється система квот для жінок

трудящих класів як окремої категорії населення. Як «відсталий елемент», жінки стали об'єктом позитивної дискримінації – політики вибіркової підтримки їхнього соціального просування. У сфері сімейно-шлюбних відносин було вжито радикальних заходів, покликаних суттєво змінити відносини між статями. Деклароване завдання розкріпачення та освіти жінки передбачало викорінення звичних практик приватного життя, зокрема материнських та подружніх. У цьому полягав головний стратегічний крок радянського державного проекту: зруйнувати кордон між приватним та публічним життям, сконструювати колективізованого радянського громадянина, який відмовився від цінностей та звичок індивідуалізму в ім'я побудови світлого комуністичного майбутнього. Приватне було політичним, ідеологічно просувався пріоритет колективного інтересу перед особистим. Отже, на першому етапі радянської гендерної політики, яка підняла й декларативно вирішила «жіноче питання», жінка була виведена з-під контролю традиційної сім'ї; їй приписувалися обов'язки працівниці та матері й запропонована пряма – не опосередкована шлюбним та сімейним статусом – підтримка радянської держави.

Другий етап (1930-ті – середина 1950-х рр.) описується дослідниця\_ка\_ми як *економічна мобілізація жінок*. Цей етап державної мобілізації гендерного громадянства призвів до стабілізації етакратичного контракту «працююча мати». Новий період гендерної політики співпадає з радянською репресивною модернізацією, політикою форсованої індустріалізації, колективізації та «окультурювання» радянських громадян. У 1936 р. через заборону абортів жінка позбавляється можливості здійснити репродуктивний вибір. Натомість багатодітним та самотнім матерям надаються пільги, розширюється мережа пологових будинків, ясел та дитячих садків, посилюється кримінальне покарання за несплату аліментів, посилюється процедура розлучення, делегітимізуються фактичні шлюби, забороняється реєстрація батьківства позашлюбних дітей. Усі ці заходи спрямовані на зміцнення офіційних шлюбів, організованих довкола примусового материнства радянських громадян. Офіційний дискурс стверджує, що громадянська доблесть жінок полягає у поєднанні материнства з суспільно-корисною працею. У період форсованої індустріалізації за низької продуктивності праці держава використовує жіночу робочу силу як трудовий ресурс. Подвійна мобілізація жінок легітимується у поняттях громадянського обов'язку та жіночого призначення в контексті підготовки до війни зі світовим імперіалізмом. Саме в цей час розвивається офіційний дискурс радянської супержінки. Формула подвійного навантаження стає частиною нормалізованого владою стереотипу жіночності, який засвоїли багато поколінь радянських громадян.

*Період політичної лібералізації та кризи етакратичного гендерного порядку* (середина 1950-х – кінець 1980-х рр.). Етакратичний характер радянського гендерного порядку зберігається в періоди хрущовської «відлиги» та брежнєвської «стагнації»: держава залишається головним агентом регулювання зайнятості, сім'ї, формування й зміни офіційних дискурсів, які інтерпретують фемінність та маскуліність. Контракт працюючої матері залишається домінуючим. У цей період відбувається обмежена лібералізація гендерної політики, часткове відновлення приватного життя й формування опонуючого офіційному дискурсу. Лібералізація гендерної політики пов'язана насамперед із декриміналізацією абортів у 1955 р. та посиленням державної підтримки материнства та балансу ролей працюючих жінок. Держава делегує медичним установам та сім'ї (насамперед жінці) функції контролю за політикою дітонародження. Однак ця політика не підкріплюється сексуальною освітою, доступністю надійних сучасних контрацептивних засобів. В результаті складається абортна контрацептивна культура, за якої медичний аборт стає масовим досвідом та основним способом контролю репродукції та планування сім'ї. Держава здійснює пронаталістську соціальну політику та проводить ідеологію, що ототожнює «правильну жіночність» із материнством. Численні, але незначні за величиною пільги вагітним та матерям у 1970-ті-1980-ті роки покликані не лише стимулювати дітонародження, але й забезпечувати можливість балансу ролей працюючої матері. Через просування ідеології материнства як природного призначення відбувається натуралізація жіночої ролі. Натомість соціальна інфраструктура (медичні, дитячі дошкільні заклади, сфера побутового обслуговування) не відповідає потребам сім'ї та жінок, змушуючи здійснювати власні стратегії щодо адаптації до структурних проблем. Обмежена

лібералізація гендерної політики підкріплюється частковою «реабілітацією особистого життя». Сім'я стає автономною одиницею; повсякденні інтимні стосунки, виховання дітей, організація побуту виходять за межі постійного контролю «підглядачів». Контроль за «правильним» виконанням маскулінності та фемінності більше, ніж раніше, делегується сім'ї та найближчому соціальному оточенню. При цьому зберігається роль трудового колективу у контролі гендерних відносин. Сім'я вступає у своєрідні «конкурентні» відносини з державою, стимулюючи проблематизацію гендерних ролей у публічному дискурсі. В офіційних дискурсах домінує інтерпретація сім'ї як «основного осередку» суспільства, для якої характерний поділ ролей за ознакою статі; на жінку покладаються основні обов'язки з виховання дітей, хатньої роботи та обслуговування членів сім'ї. Одночасно у дискурсі проблематизується поєднання ролей матері та робітниці, становище самотніх матерів. Чоловіча роль також проблематизується у зв'язку з неможливістю здійснення ролі монопольного годувальника та захисника.

Ідеологія, інститути та практики радянського гендерного порядку та основний гендерний контракт «працюючої матері» склалися у 1930-ті рр. Він включає в себе мобілізовану державою працю жінок та материнство як громадянські обов'язки. Від будь-якої жінки як радянської громадянки очікувалося виконання і ролі матері, яка дбає про дітей та сім'ю, і роль робітниці. Контракт «працюючої матері» підтримувався державною політикою, ідеологією та соціальними інститутами, які забезпечують поєднання ролей робітниці та матері. Він був заснований на державній допомозі у вихованні дітей: наданні декретних та післяпологових відпусток, відпусток з догляду за дитиною, пільг працюючим матерям, безоплатній охороні здоров'я та системі дитячих установ. Офіційний контракт не був монолітним, хоча абсолютна більшість жінок була орієнтована на материнство та зайнятість у сфері оплачуваної праці, відповідно до закону та економічної необхідності.

У межах контракту працююча мати натуралізація жіночих ролей зводилася до материнського призначення, а сексуальність і тілесність залишалися поза офіційною політикою та репрезентаціями. Ігор Кон назвав таку політику безстатевим сексизмом: чоловіки і жінки визначалися як однакові, незважаючи на явну відмінність формальних та неформальних правил, що забезпечують реалізацію жіночих і чоловічих ролей. Основні властивості гендерного порядку та домінування контракту "працююча мати" зберігалися протягом усього радянського часу. Водночас поряд з офіційним існували тіньові та нелегітимні гендерні контракти, які засвідчували розрив між офіційною ідеологією та практиками повсякдення.

*Тіньовий або повсякденний гендерний контракт* включав ті правила, практики та норми, які не підлягали прямому державному регулюванню. Він був проміжним варіантом, який доповнював офіційний та альтернативний контракти. Стабілізації тіньового контракту сприяли тенденції автономізації сім'ї на рівні повсякденності. Гендерний контракт, метою якого було забезпечення сім'ї та побуту в рамках компромісу з державою, включав мобілізацію ресурсів соціальних мереж, у тому числі "розширеного материнства", та індивідуальних ресурсів у публічній і приватній сферах. Організація домогосподарства та використання мережевих ресурсів посилювали традиційні гендерні ідентичності. Правила повсякденності передбачали також "приватизацію" жінкою професійної зайнятості й використання її як ресурсу для вирішення домашніх проблем. Вміння організувати повсякденне життя було важливим підтвердженням соціальної компетентності жінки-господині.

*Нелегітимні контракти* характеризують гендерні норми та практики, які піддавалися репресіям, були прихованими і/або кримінальними. Сексуальність, зокрема, сексуальні відхилення були центральним компонентом нелегітимного контракту. Його альтернативність проявлялася в заборонених і/або закритих спільнотах в'язнів, повій, гомосексуалів, а також в порнографії та згвалтуваннях. Саме існування цих явищ заперечувалося, вони криміналізувалися і/або медикалізувалися, їх обговорення відбувалося лише у професійних дискурсах або у вигляді критики як проблем капіталістичної системи.

Зміни пострадянського суспільства з кінця 1980-х років призвели до трансформації гендерних відносин: держава втрачає роль монопольного агента, який формує гендерний контракт, частково руйнується система соціальної підтримки материнства. Ринкові механізми та ліберальна ідеологія

сприяють диференціації гендерних норм та практик у різних соціальних верствах. Реконфігурація офіційних, повсякденних та нелегітимних правил радянського часу призводять до формування нових гендерних контрактів із різними правилами, практиками та ідеологіями.

Незважаючи на структурні зміни та виникнення нових практик, більш стійкими виявляються правила організації життя, що сягають радянських гендерних контрактів. Офіційний контракт працюючої матері став підставою для формування контрактів працюючої матері, жінки, орієнтованої на кар'єру та (матері-)домогосподарки.

Обов'язок брати участь у суспільному виробництві змінився економічною необхідністю забезпечення сім'ї, яка вимагала від жінки активізації ролі працівниці як у разі самотнього материнства, так і в разі сім'ї, що складається з двох годувальників. Послаблення державної підтримки материнства призвело до мобілізації соціальних мереж та родичів, які обслуговують домогосподарство та здійснюють догляд за дітьми в той час, коли жінка шукає різноманітні джерела заробітків з метою підтримки сім'ї.

Іншим варіантом трансформації ролі працюючої матері є контракт жінки, орієнтованої на кар'єру – тут відповідальність жінки за обслуговування сім'ї не перешкоджає її кар'єрі. Організація домогосподарства та виховання дітей стає предметом переговорів із родичами та найманими працівниками, а також включає використання платних інститутів охорони здоров'я та освіти. При цьому відповідальність за організацію домогосподарства залишається жіночим обов'язком.

Третій варіант реконфігурації контракту працюючої матері – це перетворення його на контракт домогосподарки, яка забезпечується чоловіком-годувальником. Тут обслуговування, материнство та турбота формують ядро жіночої ідентичності. Крім того, сюди включається сексуальна привабливість, яка раніше значною мірою перебувала у сферах тіньових та нелегітимних контрактів.

Колишні нелегітимні контракти стають легітимними, хоч і морально несхвалюваними. Проституція, порнографія та гомосексуальність набувають репрезентації у публічному дискурсі. Ринкові механізми перетворюють сексуальність на предмет торгівлі та обміну, що знаходить вираження у спонсорському контракті. В ньому артикулюються ідеали тіньового та альтернативного контрактів. Жінка перебуває на утриманні чоловіка, виконує лише сексуальну роль, має сексуальний образ та орієнтується на цінності споживання. Цей образ багато в чому є протилежністю радянського ідеалу: для жіночої ідентичності тут не є значущими ні робота, ні материнство.

Отже, сучасні зміни гендерних відносин не є наслідком цілеспрямованої гендерної політики держави та політичних дебатів, навпаки, це результат стихійної адаптації до економічних умов, які змінилися, та вироблення стратегій різними групами.

Описані гендерні контракти не є жорстко фіксованими або такими, що виключають один одного. Можна припустити, що контракт працюючої матері стабілізується у сім'ях із низьким доходом. У вищих класах частіше зустрічається контракт дружини-домогосподарки та чоловіка-годувальника. Успішна у професії жінка з позиції працюючої матері може перейти на позицію кар'єро-орієнтованої жінки, для якої на першому плані виявляються інтереси професійної самореалізації.

## **Перелік завдань до практичного заняття 12. Радянський та пострадянський гендерний порядок крізь призму концепції гендерних контрактів (2 год.)**

1. Гендерний контракт «працюючої матері» як основа формування гендерної ідентичності радянської жінки.
2. Неолібералізм та економічна маргіналізація жінок в пострадянський період.
3. Розрив контракту працюючої матері та формування нових моделей жіночої ідентичності в сучасній Україні.

## **Контрольні запитання до теми 8.**

1. Характеристики радянського гендерного порядку.
2. Періодизація радянської гендерної політики

3. Гендерний контракт як домінуючий тип відносин між статями.
4. Моделі гендерного поділу праці.
5. Мобілізація радянською державою праці жінок та материнства у контракті працюючої матері.
6. Альтернативні та тіньові гендерні контракти радянського гендерного порядку.
7. Гендерні аспекти ринкових реформ у пострадянський період
8. Пострадянські трансформації ринку праці: гендерний аспект
9. Трансформації контракту працюючої матері у пострадянській Україні.

### **Література до теми 8.**

#### **Основна:**

1. Журженко Т. Домохозяйка или бизнес-леди: неолиберализм и постсоветские женские идентичности// Гендерные рынки Украины: политическая экономия национального строительства. – Вильнюс: ЕГУ, 2008. – С.73-95.
2. Темкина А.А., Роткирх А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России// Социологические исследования – 2002. - № 11. – С. 4-14.

#### **Додаткова**

1. Єремєєва К. Трудівниця, жертва, споживачка: жіночі образи в радянській сатири. URL: <https://genderindetail.org.ua/library/istoriya-i-pamyat/zhinochi-obrazy-v-radyanskiy-satyri.html>
2. Temkina A., Zdravomyslova E. Gender Studies In Post-Soviet Society: Western Frames And Cultural Differences. Studies in East European Thought. Vol. 55, No. 1, Gender and Culture Theory in Russia Today (Mar., 2003), pp. 51-61.

## **ТЕМА 9. ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ В УКРАЇНІ**

### **Перелік завдань до практичного заняття 13. Виклики та можливості подолання гендерної нерівності в Україні (2 год.)**

1. Міжнародне та вітчизняне законодавство стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на ринку праці
2. Успішні моделі подолання гендерної нерівності на ринку праці.
3. Критичний огляд скандинавської моделі забезпечення гендерної рівності і трудових прав.
4. Стратегії подолання гендерної нерівності в практиках турботи.
5. Гендерна нерівність в контексті російсько-української війни.

#### **Контрольні запитання до теми 9.**

1. Міжнародне та вітчизняне законодавство стосовно забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на ринку праці
2. Успішні моделі подолання гендерної нерівності на ринку праці.
3. Критичний огляд скандинавської моделі забезпечення гендерної рівності і трудових прав.
4. Стратегії подолання гендерної нерівності в практиках турботи.
5. Гендерна нерівність в контексті російсько-української війни.

### **Література до теми 9.**

#### **Основна**

1. Бурейчак Т., Марценюк Т. Скандинавська утопія? Гендерна рівність і трудові vs. репродуктивні ресурси у Швеції. URL: <https://commons.com.ua/uk/skandinavska-utopiya-genderna-rivni/>
2. Скібіцька Ю. Жінки на війні. Проблеми бійчинь ЗСУ після повномасштабного вторгнення URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/dosvidy-viyny/zhinky-na-viyni-problemy-biychyn-zsu.html?fbclid=IwAR12Zymy895LENtsTgCE6WOWFiKl6wJx9tOdELhBb1RMVXampOxsxg5Eyt8>

3. Ткаліч О. Поєднання материнства і роботи в Австрії: який досвід варто перейняти. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/dosvidy-viyny/poednannya-materynstva-i-roboty-v-avstrii.html>
4. Martsenyuk T. To be or not to be: Attitudes of Ukrainian society about gender equality and diversity after Russia's invasion of Ukraine. URL: <https://ukrainian-studies.ca/2022/09/06/to-be-or-not-to-be-attitudes-of-ukrainian-society-about-gender-equality-and-diversity-after-russias-invasion-of-ukraine/?fbclid=IwAR1imvE-p8aK27EEJmbfJxFvyZO8FcO6O5RgjCB2IBHfLufmA12jcyrRA8w>

#### *Додаткова*

1. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. - К.: Центр Разумкова, 2016. – С.97-130, С.131-140, 147-151.
2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
3. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. - Київ, 2014. – С.34-40. (2.3. Гендерна дискримінація та інституційні механізми її подолання в Україні).
4. Марценюк Т.О. Кращі практики забезпечення гендерної рівності на роботі: міжнародний досвід і Україна// Я: гендерний журнал. - 2014. - № 2. - С. 16-21.
5. Праця жінок (Глава XII)// Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
6. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок. Наказ Міністерства охорони здоров'я №256 від 29.12.93. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text>

#### *Додаткові ресурси:*

1. Гендерна дискримінація жінок, і чи могло все бути навпаки. Думки 4-х експерток. URL: <https://life.pravda.com.ua/society/2021/09/19/245949/>

## ТЕМА 10. ГЕНДЕРНО-ОРІЄНТОВАНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ

### **Лекція 10. Гендерно-орієнтоване бюджетування (2 год.)**

Гендерно орієнтоване бюджетування (ГОБ) – це сучасна управлінська технологія, що впроваджується в багатьох країнах уже близько 40 років. Це інструмент, який дає можливість реалізовувати державну політику гарантування рівних прав та можливостей жінок та чоловіків за рахунок бюджетних коштів. ГОБ є частиною реформи публічних фінансів в Україні.

Поняття «гендерний бюджет» було запропоноване у результаті прийняття Платформи дій на Пекінській конференції (1995 р.). У ній наголошується, що уряди повинні докласти всіх зусиль для систематичного вивчення того, яким чином державний сектор витрат приносить користь жінкам, і коригувати бюджети для забезпечення рівного доступу до них. Гендерне бюджетування визначається як «застосування комплексного гендерного підходу в бюджетному процесі» або «інтегрування гендерного підходу до бюджету». При цьому суть гендерного підходу полягає в усвідомленні того, що суспільні явища по-різному впливають на чоловіків та жінок. Загальна мета гендерно-орієнтованого бюджетування – підвищення економічної ефективності та прозорості видатків бюджету з урахуванням потреб жінок та чоловіків, дівчат і хлопців у всій їх різноманітності.

Досвід впровадження гендерно орієнтованого бюджетування на рівні громад в Україні базується на принципі «ЗП» – акцентування на визначенні потреб, пріоритетів та послуг.

Рада Європи визначає три основні цілі ГОБ:

- забезпечення справедливої бюджетної політики та сприяння зменшенню нерівності між жінками та чоловіками в усіх сферах суспільного життя;

- заохочення ефективнішого використання державних витрат відповідно до задалегідь визначених цілей щодо розподілу ресурсів та послуг, орієнтованих на чоловіків та жінок;
- краще розуміння державних доходів та витрат, а відтак забезпечення більшої прозорості державної політики, яка здійснюється національними, регіональними та місцевими органами влади.

Впровадження ГОБ також вирішує наступні завдання:

- посилення як підзвітності, так і прозорості бюджетного процесу;
- забезпечення більшої адресності послуг і, відповідно, раціональне використання бюджетних коштів;
- сприяння підвищенню якості послуг для населення, через вибудовування чітких орієнтирів на конкретного споживача;
- збільшення участі громадян і, особливо, жінок у бюджетному процесі.

Гендерно-орієнтоване бюджетування – це інструмент, спрямований на інтеграцію гендерної складової у бюджетний процес. Цей метод був розроблений у 1980-ті роки, зараз же впровадження тих чи інших форм гендерно-орієнтованого бюджетування практикується у багатьох країнах усіх континентів. Розробка ГОБ дозволяє побачити як доходи та видатки бюджету впливають на соціально-економічне становище й можливості жінок та чоловіків, а також на аспекти рівності між жінками й чоловіками у країні. Як інструмент управлінської технології ГОБ дозволяє оцінити, як і якою мірою державна політика у сфері розподілу видатків бюджету впливає на чоловіків і жінок як споживачів послуг, користувачів інфраструктури та платників податків.

Існують різні підходи до впровадження ГОБ. Але завжди в центрі уваги цього методу – реальні потреби та інтереси жінок і чоловіків, які, в свою чергу, мають бути рівною мірою враховані у процесі формування державного та місцевих бюджетів. Такий підхід є важливим, оскільки і пріоритети, й стратегічні та практичні потреби жінок і чоловіків можуть різнитися. Більше того, врахування гендерних відмінностей робить бюджет дієвішим, справедливішим і прозорішим.

Гендерна рівність – це чутливий індикатор, який демонструє, наскільки розвинутою та демократичною є держава. З точки зору ГОБ ці індикатори є необхідною умовою для оцінки ситуації та планування заходів для подолання так званих «гендерних розривів» – різниці в будь-якій сфері між жінками та чоловіками щодо рівня їх участі, доступу, прав, винагород та пільг. Робота над скороченням таких розривів – є місією гендерно орієнтованого бюджетування. При цьому ключовим в роботі з ГОБ є гендерна справедливість, що передбачає рівноправність і справедливість у розподілі благ і відповідальності між жінками та чоловіками.

ГОБ не віддає перевагу одній статі, воно працює над тим, щоб створити умови для рівних можливостей жінок та чоловіків у кар'єрі, виборчому процесі, освіті, медичному супроводі та соціальному забезпеченні. Гендерні бюджети не є окремими бюджетами для жінок або чоловіків, вони також не передбачають рівний розподіл ресурсів між жінками та чоловіками — 50/50, адже він не буде враховувати диференційовані потреби жінок і чоловіків різних груп населення.

Україна є одним із міжнародних лідерів у сфері впровадження гендерно орієнтованого бюджетування. Визначальним з точки зору впровадження ГОБ є 2014 рік, коли, після ряду успішних гендерних бюджетних ініціатив, що були впроваджені за підтримки міжнародних програм і проектів, Міністерство фінансів прийняло рішення щодо запровадження ГОБ в Україні, і робота з ГОБ на державному та місцевому рівні набула системного характеру.

Потенціал гендерно-орієнтованого бюджетування досить значний, а його впровадження має чимало переваг. Досвід багатьох країн свідчить, що ГОБ сприяє підвищенню:

- ефективності державних витрат;
- якості програм та послуг для населення;
- залучення громадськості до участі в бюджетному процесі;
- темпів економічного розвитку територій.



Крім того, ГОБ є інструментом для підвищення ефективності міжнародної допомоги. До переваг, які надає впровадження цього методу відносяться:

- прискорення економічного зростання і поліпшення добробуту
- підвищення ефективності державних видатків і державної політики
- досягнення гендерної рівноправності/ рівності
- прогрес у реалізації прав людини
- моніторинг досягнення цілей політики
- забезпечення належного врядування
- посилення підзвітності та прозорості

Українська методика ГОБ включає три основні компоненти:

- проведення гендерного бюджетного аналізу;
- зміни в програмах та бюджетах;
- системна інтеграція ГОБ у процеси планування та бюджетування.

*Гендерний бюджетний аналіз* – це аналіз програм, що фінансуються з бюджету, та рівень задоволення їх заходами потреб різних статей і різних соціальних груп. Результатом гендерного бюджетного аналізу є рекомендації щодо вдосконалення програм, які фінансуються з бюджету, а також бюджетної та галузевих політик, з метою поліпшення їх відповідності реальним потребам різних статей і різних соціальних груп.

Гендерний бюджетний аналіз дозволяє отримати відповіді на два основні запитання:

- Як впливає галузева та/або бюджетна політика на гендерну рівність?
- Програмні дії та бюджетні витрати, спрямовані на їх впровадження, посилюють/послаблюють гендерну рівність?

І сприяє вдосконаленню програм та відповідних звітів і документів задля їх кращої відповідності потребам жінок та чоловіків.

*Внесення змін у програми та бюджети* за результатами гендерного бюджетного аналізу для досягнення гендерної рівності впроваджується на основі рекомендацій, розроблених у результаті гендерного аналізу конкретних галузей, сфер, програм тощо. Його мета – забезпечити реалізацію вищезгаданих рекомендацій та внести зміни у діяльність, програми чи плани, а також зміни у бюджеті. На цьому етапі основними питаннями є такі:

- Які з рекомендацій виконані?
- Якщо не виконані, то чому?
- Чи досягнуто цілей щодо гендерної рівності (та цільових показників), відповідно, чи є прогрес у цьому напрямку?

Третій компонент передбачає *системну інтеграцію ГОБ до процесів планування та бюджетування*, а саме:

- удосконалення законодавчої та нормативно-правової бази шляхом включення гендерного аспекту
- розробка основних рекомендацій щодо впровадження ГОБ у процес планування та виконання бюджету
- заходи з удосконалення статистичної звітності та інші.

Важливо підкреслити, що в гендерному бюджетному аналізі не достатньо просто розглянути становище жінок і чоловіків: важливо вивчити це питання глибше, щоб переконатися в тому, що потреби та інтереси, пріоритети та проблеми жінок і чоловіків у різних соціальних ситуаціях, з урахуванням віку, класу, етнічного походження, місця проживання тощо, у процесі формування політики належним чином враховуються та відповідно задовольняються і вирішуються. Важлива відправна точка – це розуміння становища різних груп жінок та чоловіків у різних сферах життєдіяльності.

В аналітичній роботі щодо ГОБ рекомендується виконувати послідовність кроків – основних етапів гендерного аналізу напрямів політики чи конкретних програм. Цей підхід можна застосовувати до широкого спектру напрямів або програм, тому його деталі можуть дещо відрізнятися залежно від конкретної теми аналізу. Гендерний бюджетний аналіз включає в себе п'ять кроків.

Крок 1. Визначення гендерних проблем у галузі: аналіз ситуації, головним завданням якого є з'ясування становища жінок та дівчат, чоловіків і хлопців у конкретній галузі, якої стосується програма. Аналіз ситуації спрямований на те, щоб отримати належний огляд цільової групи конкретної програми, зрозуміти можливі відмінності у становищі цієї групи, її практичних і стратегічних потребах та пріоритетах, а також з'ясувати, чи існують прояви нерівності між жінками та чоловіками (або підгрупами жінок та чоловіків), які необхідно усувати за допомогою державної чи регіональної політики.

Деякі ключові питання, які допоможуть зрозуміти основні проблеми гендерної проблематики:

- Яка ситуація щодо жінок та чоловіків (та підгруп жінок та чоловіків) в секторі відповідної програми, обраної для аналізу?
- Які їхні інтереси, потреби, пріоритети? Чи є різниця між потребами жінок та чоловіків, які варто взяти до уваги?
- Які існуючі нерівності між жінками і чоловіками (або між підгрупами жінок і чоловіків)? Особливо в таких сферах:
  - Працевлаштування
  - Рівень і розподіл неоплачуваної роботи (наприклад, наслідки програмних заходів щодо роботи з догляду і обов'язків по догляду)
  - Дохід
  - Мобільність (транспорт)
  - Участь у прийнятті рішень (в політичній, соціальній та економічній сферах життя)
  - Гендерні ролі і норми
- Які основні проблеми, що стосуються гендерної рівності в цьому секторі?

На основі аналізу інформації необхідно визначити основні гендерні питання, котрі можуть бути вирішені в рамках цієї програми або за допомогою програм, що розроблені для інших державних стратегій.

Крок 2. Базовий рівень: Збір інформації про програми, які планується проаналізувати, виконання якого передбачає отримання відповідей на такі запитання:

- Які цілі програми?
- Чи включені до програми конкретні цілі щодо посилення гендерної рівності або цілі, чітко орієнтовані на поліпшення становища жінок або чоловіків?
- Які головні напрями діяльності за програмою?
- Який бюджет виділено на програму, й на які напрями діяльності він витрачається? Яка частка фінансування надходить з державного чи місцевих бюджетів, а яка – з інших джерел (наприклад, від донорів)?
- Які статистичні дані стосовно програми наявні, особливо щодо цільової групи та бенефіціарів? Хто відповідає за розробку програми, хто відповідає за її реалізацію (чи реалізують програму декілька установ)?

На основі огляду програми та зібраної інформації про становище цільової групи й визначених гендерних проблем можна проводити третій крок – гендерний аналіз програми/заходів /послуг. Перший аспект, що підлягає оцінюванню – міра, якою програма оцінює гендерну нерівність, а також задовольняє різні потреби та пріоритети жінок та чоловіків, визначені на кроці 1. Ключовий елемент аналітичної роботи в цьому напрямку – це проведення аналізу бенефіціарів програми. Першим, хоча й недостатнім, кроком є визначення кількості жінок та чоловіків серед споживачів послуг або бенефіціарів конкретних заходів програми. Стосовно різних послуг, інвестиційних заходів, субсидій або грошових виплат при проведенні аналізу бенефіціарів можуть бути корисними такі запитання:

- Скільки жінок та чоловіків (і підгруп жінок та чоловіків) отримують зиск від програмної діяльності, наприклад, від послуг, що надаються, від побудованої інфраструктури, від здійснених грошових виплат тощо?
- Чи по-різному жінки та чоловіки користуються різними послугами? Якщо так, які можливі причини цього? Чи існують можливі перешкоди для користування послугами?

- Чи пропонуються окремі послуги жінкам та чоловікам?
- Хто не користується послугами і чому? Якщо програма не має прямих бенефіціарів важливо з'ясувати, хто є непрямими бенефіціарами.

Ще один аспект полягає в проведенні аналізу того, наскільки жінки та чоловіки задоволені якістю та кількістю пропонованих програм/ заходів/ послуг. Для цього можуть застосовуватись методи виявлення громадської думки, наприклад, анкетування, фокус-групи, опитування тощо. Можливі запитання:

- Наскільки жінки задоволені якістю надаваних послуг? А наскільки задоволені чоловіки?
- Чи достатній обсяг надаваних послуг для задоволення попиту на них?
- Чи відповідають ці послуги, можливо, різним потребам та інтересам жінок і чоловіків?
- Як різні ролі та різні обов'язки жінок та чоловіків або традиційні норми впливають на можливості жінок та чоловіків щодо користування послугами, які фінансуються за рахунок коштів бюджету?

При здійсненні аналізу процесу прийняття рішень про запровадження програм / заходів / послуг необхідно дати відповіді на запитання

- Хто має вплив на прийняття рішень щодо надання та умов послуг?
- Скільки жінок та чоловіків задіяні й на якому рівні?
- Чи надано групам, що представляють інтереси жінок і чоловіків, можливість доносити інформацію до представників органів влади, які приймають рішення?

Для проведення аналізу впливу програм/ заходів/ послуг на гендерну рівність доцільними будуть запитання:

- Як державна чи регіональна політика впливає на зайнятість жінок та чоловіків?
- Чи змінює держава існуючі гендерні ролі, норми та стереотипи, і як саме вони змінюються?
- Яким є вплив державної діяльності на обсяг неоплачуваної роботи і на її розподіл між жінками та чоловіками?
- Чи впливає держава на можливості жінок та чоловіків щодо участі у політичній, економічній та соціальній сферах життя?

На етапі кроку 4 аналіз споживачів та бенефіціарів, проведений в кроці 3, об'єднується з аналізом бюджетів. Виходячи з інформації про вартість бюджетних послуг та про кількість їх споживачів, можна провести простий гендерний аналіз вартості програм/ заходів/ послуг. Цей аналіз ґрунтується на обчисленні собівартості одиниці послуг і кількості її споживачів. Ще один метод полягає в тому, щоб оцінити, чи достатній обсяг бюджетних видатків для реалізації програми у гендерно-чутливий спосіб. Це передбачає аналіз різних потреб жінок та чоловіків і визначення того, чи задовольняє ця програма різні потреби шляхом надання конкретних послуг. Оцінка витрат на персонал передбачає проведення розбивки витрат на персонал за статтю, який може включати наступні аспекти:

- загальні витрати на заробітну плату працівників, безпосередньо залучених до програмної діяльності;
- чисельність зайнятих і середній дохід (заробітна плата) з розбивкою за статтю згідно з різними рівнями категорій персоналу.

За результатами проведеної на попередніх етапах роботи реалізується останній крок 5, який передбачає формування цілей та розробку рекомендацій з посилення гендерної рівності. Рекомендації мають бути направлені на зміни щодо цілей з метою вирішення проблеми гендерної нерівності та вказувати, які цілі гендерної рівності мають бути включені до відповідних програм. Також важливим напрямком рекомендацій є заходи, показники ефективності або бюджетні видатки. Рекомендації щодо програмних заходів можуть пропонувати рішення з наступних питань:

- Як забезпечити рівний доступ жінок і чоловіків до різних видів діяльності?
- Як цільові послуги можуть бути доступнішими для деяких груп жінок чи чоловіків?
- Які зміни необхідно внести в заходи, щоб досягти цілей гендерної рівності і краще задовольняти потреби, інтереси та пріоритети жінок і чоловіків?

- Чи є необхідність у поліпшенні процесу надання послуг?
- Чи передбачені конкретні заходи, стосовно яких рекомендується приділяти особливу увагу жінкам або чоловікам?
- Як пересвідчитись, що гендерний аспект інтегровано до програмної діяльності?
- Які можливості існують для широкої участі жінок і чоловіків, у процесі удосконалення гендерно-орієнтованого планування та реалізації програми?

На основі рекомендацій щодо досягнення цілей гендерної рівності та конкретних заходів рекомендується визначити показники для оцінки прогресу в досягненні поставлених цілей.

На етапі визначення осіб/закладів/інституцій, відповідальних за виконання рекомендацій, важливо не лише визначити необхідні зміни у програмах і бюджетах, а й вказати, хто відповідатиме за їх виконання.

На основі розроблених рекомендацій корисно розрахувати вартість заходів, які необхідні для досягнення змін. Деякі з цих рекомендацій можуть і не тягти за собою додаткових витрат, проте можуть бути й такі, що передбачають виділення/економію додаткових коштів на їх впровадження.

На завершальному етапі аналізу важливо документально оформити його результати й скласти звіт, що містить результати покрокового аналізу та відповідні висновки, а також розроблені рекомендації. Ця документація буде важливим матеріалом для перегляду проаналізованих програм і забезпечить обґрунтування для внесення коректив у ці програми та прийняття рішень щодо бюджетних видатків.

Виходячи з результатів проведеного аналізу, важливо пам'ятати, що сам аналіз – це ще не все гендерно-орієнтоване бюджетування. Необхідно йти далі та зосередитися на внесенні змін до програм та бюджетів (крок 6) та моніторингу й оцінці ходу виконання рекомендацій (крок 7).

#### **Перелік завдань до практичного заняття 14. (2 год.)**

1. Сутність, цілі і завдання гендерно орієнтованого бюджетування.
2. Як працює гендерно орієнтоване бюджетування.
3. Гендерний аналіз як основа гендерного бюджетування.
4. Які дані потрібні, щоб розпочати роботу з ГОБ.
5. Методика гендерно орієнтованого бюджетування.

#### **Література до практичного заняття 14.**

##### **Основна**

1. Гендерно-орієнтоване бюджетування в Україні: теорія і практика: Метод. посіб. - К.: ФОП Клименко, 2016. – 92 с.
2. Гендерно орієнтоване бюджетування на місцевому рівні: від інтеграції принципу гендерної рівності в бюджетний процес до гендерно чутливих політик / ред. Олена Стрельник. ООН Жінки. - К., 2020 URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/599/gender-responsive-budgeting-on-a-local-level-ukraine.pdf?fbclid=IwAR1Z2v8xurhjs7F5t2Df8Tf34v00hn5nhO9FHz5bK2oKUbiGETuuMMS-5U0>
3. Гендерно чутливі дані: збирання, аналіз, моніторинг і поширення в Україні / ООН Жінки. - К., 2021 URL: [https://ucsr.kiev.ua/publications/gender%20statistics%20toolkit\\_ukr.pdf](https://ucsr.kiev.ua/publications/gender%20statistics%20toolkit_ukr.pdf)

##### **Додаткова**

1. Босніч М. Гендерно-орієнтоване бюджетування – це справедливий бюджет для всіх і кожного URL: [www.prostir.ua/?focus=majya-bosnich-henderno-orijentovanebyudzhetyvannya-tse-spravedlyvyj-byudzhety-dlya-vsikh-i-kozhnoho](http://www.prostir.ua/?focus=majya-bosnich-henderno-orijentovanebyudzhetyvannya-tse-spravedlyvyj-byudzhety-dlya-vsikh-i-kozhnoho)
2. Гендерно-орієнтоване бюджетування: аналіз програм, які фінансуються з бюджету, з позиції гендерної рівності. Посібник для працівників органів виконавчої влади та місцевого самоврядування. URL: <https://genderindetail.org.ua/library/ukraina/genderno-orientovane-byudzhetyvannya-analiz-program-yaki-finansuyutsya-z-byudzhety-z-pozitsii-gendernoi-rivnosti-134952.html>

3. Гендерно чутливі інструменти у реформуванні місцевого самоврядування в Україні. Посібник для жіночих організацій із розробки програм та стратегій розвитку місцевих громад/ Іваніна Тетяна, Малько Юлія, Савельєва Юлія, Микитась Олена, Гончар Юлія. – Полтава, 2016. URL: [https://initiative.org.ua/wp-content/uploads/2018/08/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%A3%D0%96%D0%A4\\_19.06\\_1.pdf](https://initiative.org.ua/wp-content/uploads/2018/08/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%A3%D0%96%D0%A4_19.06_1.pdf)
4. Gender Responsive Budgeting and Women’s Reproductive Rights: A Resource Pack. - UNFPA, UNIFEM, 2006 URL: [https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/gender\\_responsive\\_eng.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/gender_responsive_eng.pdf)
5. Gender Budgeting in OECD countries, 2017 URL: <http://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECDcountries.pdf>.

### **Перелік завдань до практичного заняття 15. (2 год.)**

*На практичному занятті група з 3-4 осіб повинна представити виконане пошуково-аналітичне завдання – опис методики гендерно-орієнтованого бюджетування за однією з запропонованих тем.*

#### **Схема аналізу:**

1. Оцінка вихідної ситуації та можливостей для роботи в конкретній сфері.
2. Ідентифікація гендерно-специфічних проблем, мети та завдань гендерного бюджетування в цій сфері.
3. Формування гендерно-чутливих бюджетних пропозицій.
4. Оцінка гендерного впливу планованих бюджетних заходів.

#### **Теми:**

1. Професійна технічна освіта жінок та чоловіків у м.Черкаси.
2. Перекваліфікація жінок та чоловіків у м.Суми.
3. Доступ чоловіків та жінок до ринку праці у Житомирській області.
4. Безробіття жінок та чоловіків у м.Чернівці.
5. Адресна соціальна допомога у м.Львів.
6. Програма підтримки малого підприємництва м.Дніпра «Легкий старт».
7. Комплексна міська соціальна програма "ТУРБОТА" (м.Рівне).
8. Інша тема (узгоджена з викладачкою).

### **Література до практичного заняття 15.**

#### **Основна**

1. Гендерно-орієнтоване бюджетування в Україні: теорія і практика: Метод. посіб. - К.: ФОП Клименко, 2016. – С.41-76.

#### **Додаткова**

1. Гендерно орієнтоване бюджетування на місцевому рівні: від інтеграції принципу гендерної рівності в бюджетний процес до гендерно чутливих політик / ред. Олена Стрельник. ООН Жінки. - К., 2020 URL: [https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/599/gender-responsive\\_budgeting\\_on\\_a\\_local\\_level\\_ukraine.pdf?fbclid=IwAR1Z2v8xurhjs7F5t2Df8Tf34v00hn5nhO9FH5bK2oKUbiGETuuMMS-5U0](https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/599/gender-responsive_budgeting_on_a_local_level_ukraine.pdf?fbclid=IwAR1Z2v8xurhjs7F5t2Df8Tf34v00hn5nhO9FH5bK2oKUbiGETuuMMS-5U0) С.34-37, 87-88

#### **Додаткові ресурси:**

1. Онлайн-курс Prometheus Гендерно орієнтоване бюджетування для розвитку громад. URL: [https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:AMU+GOB101+2018\\_T3/course/](https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:AMU+GOB101+2018_T3/course/)
2. Що таке "Гендерно орієнтоване бюджетування" на практиці. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=Dh2B7ausEJo>

### **Контрольні запитання до теми 10.**

1. Що таке гендерно орієнтоване бюджетування.

2. Цілі та завдання гендерно-орієнтованого бюджетування.
3. Гендерно-орієнтоване бюджетування як ефективна стратегія досягнення рівності.
4. Гендерний аналіз як основа гендерного бюджетування.
5. Інструменти гендерно орієнтованого бюджетування.
6. Методика гендерно орієнтованого бюджетування.

## ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДО ІСПИТУ

1. Співвідношення понять стать та гендер.
2. Етапи розвитку гендерних досліджень.
3. Сутність есенціалістського розуміння гендеру та його критика.
4. Лінзи гендеру: андроцентризм, гендерна поляризація, біологічний есенціалізм.
5. Фемінізм як ідеологія, теорія та суспільний рух.
6. Історичний підхід до класифікації фемінізму
7. Тематичний підхід до класифікації фемінізмів.
8. Феміністичний рух в Україні.
9. Рівні аналізу гендерних відносин.
10. Соціально-конструктивістська перспективи в дослідженні гендеру.
11. Розрізнення та співвідношення понять біологічна стать, категоризація за ознакою статі, гендер.
12. Структурно-конструктивістський підхід до аналізу гендеру
13. Поняття гендерного порядку та гендерного режиму.
14. Структурні виміри гендерного порядку, згідно з Р.Коннелл: поділ праці, влада, катексис, символічні репрезентації.
15. Гендеровані соціальні інститути.
16. Формування дискурсивного поля економічної теорії. Андроцентризм економічної теорії.
17. Специфіка дослідження гендерної економічної проблематики в неокласичному, марксистському напрямку та новій інституційній економіці.
18. Гендерна економіка: специфіка та предметна сфера.
19. Концепція нової економіки домогосподарства в неокласичному підході.
20. Основні підходи до пояснення гендерної дискримінації в неокласичному підході.
21. Марксистські підходи до пояснення гендерної нерівності на ринку праці.
22. Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні
23. Сутність, цілі та завдання гендерної статистики.
24. Характеристики гендерної статистики.
25. Поняття даних, дезагрегованих за статтю.
26. Джерела даних для гендерної статистики.
27. Споживачі гендерної статистики.
28. Напрямки розвитку гендерної статистики.
29. Показники економічної активності жінок та чоловіків в Україні та Європі.
30. Розрив в оплаті праці жінок та чоловіків як одна з форм дискримінації на ринку праці
31. Основні підходи до пояснення гендерних нерівностей на ринку праці.
32. Визначення та причини виникнення гендерної сегрегації на ринку праці.
33. Гендерні стереотипи на ринку праці.
34. Горизонтальна гендерна сегрегація: поняття та методи вимірювання.
35. Вертикальна гендерна сегрегація: поняття та методи вимірювання.
36. Феномени «скляної стелі», «материнської стіни», «скляного ескалатора», «липкої підлоги», «скляного підвалу» в контексті гендерної нерівності та дискримінації.
37. «Феномен Сальєрі», «ефект Матвія» та «ефект Матильди» як механізми гендерної нерівності на ринку праці.
38. Державна політика щодо жінок на ринку праці України.
39. Гендерна дискримінація на ринку праці: поняття, причини, прояви.
40. Гендерні обмеження і заборони на ринку праці України та їх наслідки.
41. Визначення поняття турботи: соціологічний та феміністичний підходи.
42. Специфіка турботи як виду трудової діяльності.
43. Турбота в контексті домашнього простору: неоплачувана домашня робота.
44. Постачальники(ці) турботи. Пенальті турботи.
45. Гендерні відмінності поєднання (не)оплачуваної праці.
46. Гендерний розподіл репродуктивної праці.

47. Фемінізація бідності.
48. Вплив COVID-19 на репродуктивну та піклувальну працю.
49. Вплив російсько-української війни на репродуктивну та піклувальну працю.
50. Часовий вимір гендерної нерівності.
51. Жіноча часова бідність.
52. Гендерні моделі поєднання сім'ї та оплачуваної праці.
53. Характеристики радянського гендерного порядку.
54. Гендерний контракт як домінуючий тип відносин між статями.
55. Мобілізація радянською державою праці жінок та материнства у контракті працюючої матері.
56. Альтернативні та тіньові гендерні контракти радянського гендерного порядку.
57. Пострадянські трансформації ринку праці: гендерний аспект
58. Трансформації контракту працюючої матері у пострадянській Україні.
59. Міжнародне та вітчизняне законодавство щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на ринку праці.
60. Успішні моделі подолання гендерної нерівності на ринку праці.
61. Критичний огляд скандинавської моделі забезпечення гендерної рівності і трудових прав.
62. Стратегії подолання гендерної нерівності в практиках турботи.
63. Гендерна нерівність в контексті російсько-української війни.
64. Сутність, цілі та завдання гендерно-орієнтованого бюджетування.
65. Гендерно-орієнтоване бюджетування як ефективна стратегія досягнення рівності.
66. Гендерний аналіз як основа гендерного бюджетування.
67. Інструменти гендерно-орієнтованого бюджетування.
68. Методика гендерно-орієнтованого бюджетування.



## РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

### *Основна:*

1. Введение в гендерные исследования. Ч. I: Учебное пособие / Под. Ред. И.А.Жеребкиной – Харьков: ХЦГИ, 2001; СПб.: Алетея, 2001. – с.147-173, 238-276.
2. Гендер для медій: Підручник з гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / За ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. Видання третє, виправлене і доповнене. – Київ: Критика 2017. URL: [https://ua.boell.org/sites/default/files/gender\\_dlya\\_medii\\_2017.pdf](https://ua.boell.org/sites/default/files/gender_dlya_medii_2017.pdf)
3. Журженко Т. Гендерные рынки Украины: политическая экономия национального строительства. – Вильнюс: ЕГУ, 2008 – С.7-180.
4. Кімелл М. Гендероване суспільство / переклад з англ. – Київ: Сфера, 2003. – 133-162, 265-308.
5. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. – К.: Основи, 2017. – С.53-82.

### *Додаткова:*

1. Аксьонова С.Ю. Гендерні відмінності витрат часу на домашню роботу// Демографія та соціальна економіка, 2013, № 2 (20)– С.126-136.
2. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України – К. 2012.
3. Анкер Р. Теории профессиональной сегрегации по признаку пола: аналитический обзор// Гендерний журнал Я. Гендер і професії. – 2010. №3. С. 4-5.
4. Бардіна М.О., Марценюк Т., Гендерний розподіл праці в українському суспільстві на прикладі подвійного навантаження// Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. – 2014. – Випуск 20. – С. 231-242.
5. Беккер Гэри С. Экономический анализ и человеческое поведение. – THESIS, 1993, вып. 1 . С.24-40.
6. Бем С. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / Пер. с англ. – М.: РОССПЭН, 2004.
7. Брайсон В. Политическая теория феминизма. Пер. с англ.-М.: Идея-Пресс, 2001. - С. 240-267.
8. Брайсон В. Гендер и политика времени. Феминистская теория и современные дискуссии. – Пер. с англ. – К.: Центр учебной литературы, 2011. – С.67-122, 147-222.
9. Бурейчак Т., Марценюк Т. Скандинавська утопія? Гендерна рівність і трудові vs. репродуктивні ресурси у Швеції. URL: <https://commons.com.ua/uk/skandinavska-utopiya-genderna-rivni/>
10. Введение в гендерные исследования. Ч. II: Хрестоматия/ Под. ред. С.В.Жеребкина – Харьков: ХЦГИ, 2001; СПб.: Алетея, 2001. – С.306-335, С.386-404.
11. Вергуленко І., Гумен К., Тимець О., Ткаліч О. Матері на ринку праці. URL: <https://commons.com.ua/en/materi-na-rinku-praci/>
12. Влада кохання: комікс про емоційну працю. URL: [https://commons.com.ua/uk/vlada-kohannya/?fbclid=IwAR3aQMPbhSS2j9IWQgZ1AyztXu\\_WdZGa837ZwmAUC7ZwWTYgNNr4xhVGEeE](https://commons.com.ua/uk/vlada-kohannya/?fbclid=IwAR3aQMPbhSS2j9IWQgZ1AyztXu_WdZGa837ZwmAUC7ZwWTYgNNr4xhVGEeE)
13. Власенко Н.С., Виноградова Л.Д., Калачова І.В. Гендерна статистика для моніторингу досягнення рівності жінок і чоловіків. К.: Інститут держави і права ім В.М.Корецького НАН України, 2000. – 56 с.
14. Вулли Ф. Феминистский вызов неоклассической экономической теории. – THESIS, 1994, вып. 6. – с.77-100. URL: <https://genderindetail.org.ua/library/authors/fransez-vulli.html>
15. Гарфинкель Г. Переход и управляемое достижение полового статуса индивидом с «межполовой» принадлежностью// Гарфинкель Г. Исследования по этнометодологии. – СПб: Питер, 2007. – С.126-192.
16. Гендерна статистика України: сучасний стан, проблеми, напрямки вдосконалення. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. URL [https://gender.org.ua/images/lib/gender\\_statistics\\_2011.pdf](https://gender.org.ua/images/lib/gender_statistics_2011.pdf)

17. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. - К.: Центр Разумкова, 2016
18. Гендерні відмінності у сфері зайнятості, освіти та навчання в Україні в контексті Угоди про асоціацію. URL: [https://ucep.org.ua/wp-content/uploads/2021/02/Doslid\\_01\\_2021\\_WEB\\_NEW\\_2.pdf](https://ucep.org.ua/wp-content/uploads/2021/02/Doslid_01_2021_WEB_NEW_2.pdf)
19. Гендерно-орієнтоване бюджетування в Україні: теорія і практика: Метод. посіб. - К.: ФОП Клименко, 2016. – 92 с.
20. Гендерно орієнтоване бюджетування на місцевому рівні: від інтеграції принципу гендерної рівності в бюджетний процес до гендерно чутливих політик / ред. Олена Стрельник. ООН Жінки. - К., 2020 URL: [https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/599/gender-responsive\\_budgeting\\_on\\_a\\_local\\_level\\_ukraine.pdf?fbclid=IwAR1Z2v8xurhjs7F5t2Df8Tf34v00hn5nhO9FHZ5bK2oKUBiGETuuMMS-5U0](https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/599/gender-responsive_budgeting_on_a_local_level_ukraine.pdf?fbclid=IwAR1Z2v8xurhjs7F5t2Df8Tf34v00hn5nhO9FHZ5bK2oKUBiGETuuMMS-5U0)
21. Гендерно-орієнтоване бюджетування: аналіз програм, які фінансуються з бюджету, з позиції гендерної рівності. Посібник для працівників органів виконавчої влади та місцевого самоврядування. URL: <https://genderindetail.org.ua/library/ukraina/genderno-orientovane-byudzhetuвання-analiz-program-yaki-finansuyutsya-z-byudzhetu-z-pozitsii-genderno-rivnosti-134952.html>
22. Гендерно чутливі дані: збирання, аналіз, моніторинг і поширення в Україні / ООН Жінки. - К., 2021 URL: [https://ucsr.kiev.ua/publications/gender%20statistics%20toolkit\\_ukr.pdf](https://ucsr.kiev.ua/publications/gender%20statistics%20toolkit_ukr.pdf)
23. Гендерно чутливі інструменти у реформуванні місцевого самоврядування в Україні. Посібник для жіночих організацій із розробки програм та стратегій розвитку місцевих громад/ Іваніна Тетяна, Малько Юлія, Савельєва Юлія, Микитась Олена, Гончар Юлія. – Полтава, 2016. URL: [https://initiative.org.ua/wp-content/uploads/2018/08/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%A3%D0%96%D0%A4\\_19.06\\_1.pdf](https://initiative.org.ua/wp-content/uploads/2018/08/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%A3%D0%96%D0%A4_19.06_1.pdf)
24. Гершуни Д. Экономическая социология: либеральные рынки, социальная демократия и использование времени. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskaya-sotsiologiya-liberalnye-rynki-sotsialnaya-demokratiya-i-ispolzovanie-vremeni>
25. Дослідження ООН "Економічні наслідки насильства щодо жінок". URL: [https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Infographics\\_UKR\\_1.pdf](https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Infographics_UKR_1.pdf)
26. Дубей І. Що можна назвати соціалістичним фемінізмом? URL: <https://commons.com.ua/ru/shho-mozhna-nazvati-sotsialistichnim-femi/>
27. Дутчак О. Капіталізм, репродуктивна праця і феміністична економіка. URL: [https://genderindetail.org.ua/season-topic/feminist\\_utopia/kapitalizm-reproduktivna-pratsya-i-feministichna-ekonomika-1341155.html](https://genderindetail.org.ua/season-topic/feminist_utopia/kapitalizm-reproduktivna-pratsya-i-feministichna-ekonomika-1341155.html)
28. Дутчак О., Стрельник О., Ткаліч О.. Хто (по)турбується? Дитсадки в контексті гендерної нерівності. Київ, «АДФ-Україна», 2020. URL: <https://commons.com.ua/file/uploads/%D1%85%D1%82%D0%BE-%D0%BF%D0%BE%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B1%D1%83%D1%94%D1%82%D1%8C%D1%81%D1%8F-online.pdf>
29. Дутчак О. Жорстка економія, гендерна нерівність та фемінізм після кризи: знецінення праці жінок і відмова держави. URL: <https://genderindetail.org.ua/library/suspilstvo/zhorstka-ekonomiya-genderna-nerivnist-ta-feminizm-pislya-krizi-znetsinennya-pratsi-zhinok-i-vidmova-derzhavi-134926.html>
30. Дутчак О. Місія неможлива: досягнення гендерної рівності в умовах неоліберальної політики жорсткої економії. URL: <https://commons.com.ua/uk/genderna-rivnist-v-umovah-neoliberalnoyi-politiki/>
31. Єремєєва К. Трудівниця, жертва, споживачка: жіночі образи в радянській сатири. URL: <https://genderindetail.org.ua/library/istoriya-i-pamyat/zhinochi-obrazy-v-radyanskiy-satyri.html>
32. Жінки та чоловіки на ринку праці України. Порівняльне дослідження України та ЄС. – Київ: Компанія ВАІТЕ, 2011. – 32 с.

33. Жінки та чоловіки в Україні. Статистичний збірник. – Київ, 2021. – Сс.61, 75-78. [https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2021/zb/10/zb\\_gch2020\\_ukr.pdf](https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/10/zb_gch2020_ukr.pdf)
34. Журнал соціальної критики «Спільне», випуск «Гендер і праця». - № 6. – 2013.
35. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
36. Іваніна Т. Гендерні аспекти бюджетування на місцевому рівні. Практичний посібник. – Київ, 2012. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://gendercenter.sumdu.edu.ua/images/library/09511.pdf>
37. Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні / ООН Жінки. - К., 2021 URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2021/2021\\_Indukator-Monitor.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/2021_Indukator-Monitor.pdf)
38. Кесслер-Херрис Э. Женский труд и социальный порядок// Антология гендерной теории. Пер. с англ. – Минск: Пропилей, 200. – С.171-189.
39. Кісь О. Жіночі досвіди війни. Літо 2022 року. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/dosvidy-viyny/zhinochi-dosvidy-viyny-lito-2022.html>
40. Коломієць О. О. Політика сприяння поєднанню зайнятості і батьківства в Україні (з урахуванням досвіду країн західної Європи) // Демографія та соціальна економіка. - 2010. - № 1. - С. 139-148.
41. Коннелл Р. Гендер и власть: Общество, личность и гендерная политика – М.: Новое литературное обозрение, 2015. – С.127-194.
42. Костюченко Т. Гендерна (не)рівність за результатами опитувань громадської думки: крок до егалітарності чи закріплення стереотипів?// Інша оптика: гендерні виклики сучасності: зб.наук.пр. – Київ: Смолоскип, 2019. – С.117-128.
43. Костюченко Т. Гендерованість ринку праці: порівняння кейсів України і Литви. – 2019, ГО «Український центр європейської політики» - 24 с.
44. Курінько Р. Кращі практики на рівні підприємств щодо поваги принципів рівних можливостей зайнятості та недискримінації на робочому місці у державному та приватному секторах України. Результати дослідження. – Міжнародна організація праці, 2010
45. Купець О. Комплексний гендерний підхід на ринку праці України та роль державної служби зайнятості / Ольга Купець; Міжнародне бюро праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. – К.: МБП, 2010.
46. Лавриненко Н. Гендерний розподіл домашньої праці // Українське суспільство 1992-2008. Соціологічний моніторинг / За ред. В.Ворони, М.Шульги. – К.: ІС НАНУ, 2008.
47. Малес Л. Діти є, що далі? Ресурси – у чоловіків, відповідальність – у жінок. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/mater-batktiv/diti-e-scho-dali-resursi-u-cholovikiv-vidpovidalnist-u-zhinok-134709.html>
48. Марценюк Т. О. Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні (на прикладі сексуальних домагань). URL: [http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/6117/Martsenyuk\\_Henderna\\_dyskryminatsiya\\_na\\_rynku\\_pratsi.PDF?sequence=1&isAllowed=y](http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/6117/Martsenyuk_Henderna_dyskryminatsiya_na_rynku_pratsi.PDF?sequence=1&isAllowed=y)
49. Марценюк, Т. О. Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні: соціологічний аналіз// Праця і закон. - 2008. - № 2. - С. 16-19. URL: <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/317>
50. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. - Київ, 2014. - 65 с.
51. Марценюк Т. Гендерна сегрегація ринку праці: яку роботу шукають жінки і чоловіки (на прикладі бази резюме і вакансій на hh.ua). URL: [http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/3790/Martseniuk\\_Henderna\\_sehrehatsiia\\_rynku\\_pratsi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/3790/Martseniuk_Henderna_sehrehatsiia_rynku_pratsi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
52. Марценюк Т. Інтеграція гендерної складової в аналітичні матеріали. – К.: МФ «Відродження», 2019.
53. Марценюк Т.О. Кращі практики забезпечення гендерної рівності на роботі: міжнародний досвід і Україна // Я: гендерний журнал. - 2014. - № 2. - С. 16-21.
54. Марценюк Т. Чому не варто боятися фемінізму. – К.: Комора, 2018.

55. Мілет К. Сексуальна політика. Пер.з англ. – Київ: Основи, 1998.
56. Оксамитна С. Жінки і кар'єра: власна чи чоловікова?// Інша оптика: гендерні виклики сучасності: зб.наук.пр. – Київ: Смолоскип, 2019. – С.101-116.
57. Оперативна гендерна оцінка становища та потреб жінок у контексті ситуації з COVID-19 в Україні. URL: [https://www.auc.org.ua/sites/default/files/report\\_rga\\_covid-19\\_ukr\\_0.pdf](https://www.auc.org.ua/sites/default/files/report_rga_covid-19_ukr_0.pdf)
58. Перес Кріадо К. Невидимі жінки. Як вижити у світі, де навіть цифри брешуть на користь чоловіків. Пер.з англ. 2-ге вид. – Х.: Віват, 2021. – С. 95-191. (Ч.2. Робота).
59. Плахотнік О. Неймовірні пригоди гендерної теорії в Україні URL: <https://genderindetail.org.ua/library/akademichni-teorii/neymovirni-prigodi-gendernoi-teorii-v-ukraini-1341289.html>
60. Плахотнік О., Маєрчик М. Між колоніальністю і націоналізмом: генеалогії феміністичного активізму в Україні. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/gender-after-euromaidan/mizh-kolonialnistyu-i-natsionalizmom-genealogii-feministichnogo-aktivizmu-v-ukraini-1341124.html>
61. Посібник для державних службовців щодо інструментів впровадження гендерного підходу. – К., 2021. URL: [https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/genderna-rivnist-fin-web.pdf?fbclid=IwAR3fPJhUSHhDKpobviumA3gLOitBPYZPg2u\\_x\\_iVnLKmpvd24iul81dcot8](https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/genderna-rivnist-fin-web.pdf?fbclid=IwAR3fPJhUSHhDKpobviumA3gLOitBPYZPg2u_x_iVnLKmpvd24iul81dcot8)
62. Потарська Н. Прекарна праця і фемінізація бідності. Інтерв'ю з робітничого архіву. URL <https://commons.com.ua/uk/prekarna-pratsya-i-feminizatsiya-bidnost/>
63. Праця жінок (Глава XII)// Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
64. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок. Наказ Міністерства охорони здоров'я №256 від 29.12.93. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text>
65. Рачок Д., Черногорська А. Тілесність в офісах: використання жіночої сексуальності у традиційно «жіночих» професіях. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://genderindetail.org.ua/library/suspilstvo/zhurnal-spilne-6-gender-i-pratsya-134770.html>
66. Роль жінок в українському суспільстві. Дослідження Соціологічної групи «Рейтинг». 2020. URL: [http://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg\\_files/rg\\_women\\_032020\\_press.pdf](http://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/rg_women_032020_press.pdf)
67. Роль чоловіків у догляді та піклуванні за дітьми. Дослідницька компанія Info Sapiens, 2020.
68. Рубин Г. Обмен женщинами: заметки о «политической экономии» пола // Хрестоматия феминистских текстов. Переводы. – СПб., 2000. С. 89-139.
69. Сміт Ш. Енгельс і походження пригноблення жінок. URL: <https://commons.com.ua/uk/engels-i-pohodzhennya-prignoblennya-zhinok/>
70. Скібіцька Ю. Жінки на війні. Проблеми бійчинь ЗСУ після повномасштабного вторгнення URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/dosvidy-viyny/zhinky-na-viyni-problemy-biychny-zsu.html?fbclid=IwAR12Zymy895LENtsTgCE6WOWFiKl6wJx9tOdELhBb1RMVXampOxsxg5Eyt8>
71. Скорик М.М. Гендерна дискримінація у доступі до праці й послуг: оцінка стану впровадження Україною антидискримінаційних Директив Ради ЄС. Аналітичне дослідження. – Київ, Бюро соціальних та політичних розробок, 2017. – 78 с.
72. Стрельник О. Виклики COVID-19 для економіки піклування: як коронакриза впливає на жінок. URL: [https://povaha.org.ua/vyklyky-covid-19-dlya-ekonomiky-pikluvannya-yak-koronakryza-vplyvaje-na-zhinok/?fbclid=IwAR3T1ECKjtWLFqqcdT12KT\\_u73o1R-ZoRIDbP5EgVo3jbKqz2lnBnZ5ibtI](https://povaha.org.ua/vyklyky-covid-19-dlya-ekonomiky-pikluvannya-yak-koronakryza-vplyvaje-na-zhinok/?fbclid=IwAR3T1ECKjtWLFqqcdT12KT_u73o1R-ZoRIDbP5EgVo3jbKqz2lnBnZ5ibtI)
73. Стрельник О. Жінки та час: між ефективним менеджментом та турботою // Гендерний журнал «Я». — 2014. — № 1(35). — с. 14-16.
74. Стрельник О. Позиція матері на ринку праці як умова структурування практик материнства // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Соціологія». –2017. №1(8) – С.24-28. URL <http://visnyk.soc.univ.kiev.ua/index.php/soc/article/view/154>

75. Стрельник О. «Суспільство турботи»: якби мами управляли світом? URL: [https://genderindetail.org.ua/season-topic/feminist\\_utopia/suspilstvo-turboti-yakbi-mami-upravlyali-svitom-1341082.html](https://genderindetail.org.ua/season-topic/feminist_utopia/suspilstvo-turboti-yakbi-mami-upravlyali-svitom-1341082.html)
76. Стрельник О. Як позиціонувати феміністичний рух і комунікувати тему гендерної рівності в контексті війни? URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/dosvidy-viyny/yak-pozytsionuvaty-feministychnyi-ruh-i-komunikuvaty-temu-gendernoi-rivnosti-v-konteksti-viyny.html>
77. Ткаліч О. Материнські стартапи: чи долає атипова зайнятість трудову дискримінацію жінок? URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/mater-batki/materinski-startapi-chi-dolae-atipova-zaynyatist-trudovu-diskriminatsiyu-zhinok-134705.html>
78. Ткаліч О. Декрет» і праця: як проявляється трудова дискримінація в Україні. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/mater-batki/dekret-i-pratsya-yak-proyavlyaetsya-trudova-diskriminatsiya-v-ukraini-134526.html>
79. Ткаліч О. Поєднання материнства і роботи в Австрії: який досвід варто перейняти. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/dosvidy-viyny/poednannya-maternystva-i-roboty-v-avstrii.html>
80. Ткаліч О. Якою має бути ідеальна «жіноча» робота. URL: [https://genderindetail.org.ua/season-topic/feminist\\_utopia/yakoyu-mae-buti-idealna-zhinocha-robota-1341092.html](https://genderindetail.org.ua/season-topic/feminist_utopia/yakoyu-mae-buti-idealna-zhinocha-robota-1341092.html)
81. Три місяці повномасштабної війни в Україні: думки, переживання, дії. URL: <https://cedos.org.ua/researches/try-misyaczi-povnomasshtabnoyi-viyny-v-ukrayini-dumky-perezhyvannya-diyi/>
82. Темкина А.А., Роткирх А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России// Социологические исследования – 2002. - № 11. – С. 4-14.
83. Уэст К., Зиммерман Д. Создание гендера // Хрестоматія феміністських текстів. Переклади. Под ред. Е.Здравомысловой, А. Темкиной. СПб.: издательство «Дмитрий Буланин», 2000. С. 193-220.
84. Фемінізація бідності. У довготривалій перспективі через війну очікують поглиблення гендерного розриву в оплаті праці — соціологиня Олена Стрельник. URL: <https://w2u.world/eksperty/feminizaciya-bidnosti-u-dovgotrivalij-perspektivi-cherez-vijnu-ochikuyu-pogliblennya-gendernogo-rozrivu-v-oplati-praci/?fbclid=IwAR3wqkbbV9fqGl6CEYHaJSzWC84kfanQq8hCz71ztuGY4gZcVurv4nDFBc>
85. Фрезер Н. Фемінізм, капіталізм і підступність історії. URL: <https://commons.com.ua/uk/feminizm-kapitalizm-i-pidstupnist-i/>
86. Фрейзер Н. Після сімейного заробітку: гендерна рівність і соціальна держава// Образ, тіло, порядок. Гендерні дослідження в міждисциплінарному спектрі. – Кю: Медуза, 2014. – С.205-225. URL: <https://ua.boell.org/sites/default/files/antologiya-dlya-bollya.pdf>
87. Фридан Б. Загадка женственности. Пер.с англ. – Москва: Группа "Прогресс" "Литера" , 1994.
88. Хартман Х. Несчастливый брак марксизма с феминизмом: путь к более прогрессивному союзу. – М. СвобМарксИзд, 2016
89. Червінська Т.Г., Соболевська М.О. Часовий вимір гендерної нерівності// Актуальні проблеми філософії та соціології. – № 31/2021. – С. 74-78.
90. Шестаковський О. Гендерна нерівність на ринку праці України: структурні передумови і тривкі стереотипи. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія Соціологія. – №4 (2013). – С.49-53. URL: <http://visnyk.soc.univ.kiev.ua/index.php/soc/article/view/36>
91. Becher G. The Economics of Discrimination. 2d ed. Chicago, University of Chicago Press, 1971. – P.39-83.
92. Bulow J., Summers L. A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy. Discrimination and Keynesian Unemployment, Journal of Labor Economics, Vol. 4, No. 3, Part 1 (Jul., 1986), pp. 376-414.



93. Care work and care jobs for the future of decent work / International Labour Office – Geneva: ILO, 2018.
94. Connell R. Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics. L., 1987.
95. Connell R. 2002. Gender. Oxford: Basil Blackwell, 2002. – P. 65-68.
96. Gender Responsive Budgeting and Women’s Reproductive Rights: A Resource Pack. - UNFPA, UNIFEM, 2006 URL: [https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/gender\\_responsive\\_eng.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/gender_responsive_eng.pdf)
97. Gender Budgeting in OECD countries, 2017 URL: <http://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECDcountries.pdf>.
98. Fraser, N., 2017. “Crisis of Care? On the Social Reproductive Contradictions of Contemporary Capitalism”. In: Social Reproduction Theory (Bhattacharya, T.). London: Pluto Press.
99. Goldin C. Monitoring Costs and Occupational Segregation by Sex: A Historical Analysis. Journal of Labor Economics, Vol. 4, No. 1 (Jan., 1986), pp. 1-27.
100. Martsenyuk T. To be or not to be: Attitudes of Ukrainian society about gender equality and diversity after Russia’s invasion of Ukraine. URL: <https://ukrainian-studies.ca/2022/09/06/to-be-or-not-to-be-attitudes-of-ukrainian-society-about-gender-equality-and-diversity-after-russias-invasion-of-ukraine/?fbclid=IwAR1imvE-p8aK27EEJmbfJxFvyZO8FcO6O5RgjCB2IBHfLufmA12jcyRA8w>
101. Temkina A., Zdravomyslova E. Gender Studies In Post-Soviet Society: Western Frames And Cultural Differences. Studies in East European Thought. Vol. 55, No. 1, Gender and Culture Theory in Russia Today (Mar., 2003), pp. 51-61.

### **Корисні онлайн-ресурси**

1. Гендер в деталях: <https://genderindetail.org.ua/>
2. Державна Служба Статистики України. Розділ «Жінки та чоловіки»: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Електронна бібліотека Української асоціації жіночої історії: <http://www.womenhistory.org.ua/index.php/elektronni-resursi/16-elektronna-biblioteka>
4. Київський інститут гендерних досліджень <https://www.kgsi.org.ua/>
5. Онлайн-курс «Жінки і чоловіки: гендер для всіх», розроблений Тамарою Марценюк на платформі Prometheus [http://courses.prometheus.org.ua/courses/IRF/101/2015\\_T2/about](http://courses.prometheus.org.ua/courses/IRF/101/2015_T2/about)
6. Повага: сайт кампанії проти сексизму у політиці та ЗМІ: <http://povaha.org.ua>: <https://povaha.org.ua/>
7. Проект «Жінки — це 50 % успіху України»: <http://50vidsotkiv.org.ua>
8. Публікації проекту «Підтримка впровадження національного гендерного механізму»: <http://gender.org.ua>
9. Фонд імені Гайнріха Бьоля в Україні (рубрика «Гендерна демократія»): <https://ua.boell.org/uk/genderna-demokratiya>
10. Woman to Ukraine <https://w2u.world/pro-proekt/>

Навчальне видання

Червінська Тетяна Григорівна

Гендерні дослідження в економічній сфері

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ КОМПЛЕКС  
для студентів спеціальності 054 “Соціологія”  
освітнього ступеня бакалавр  
освітньої програми «Соціальні технології»

Редагування та комп’ютерне верстання: в авторській редакції