

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЛІНГВІСТИКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ
Кафедра соціальних технологій

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри

_____ Котикова О.М.

“ _____ ” _____ 2020 р.

ДИПЛОМНА РОБОТА

ЗДОБУВАЧА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ

“МАГІСТР”

**Тема: «ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ У ПРАКТИЦІ СОЦІАЛЬНОЇ
РОБОТИ»**

Виконавець: Гер'ятович Ірина Вікторівна

**Керівник: кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри соціальних
технологій Тімкін Іван Федотович**

Нормоконтролер: Новікова Наталія Євгенівна

Київ 2020

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ У ПРАКТИЦІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ.....	5
1.1. Поняття гендерної рівності.....	5
1.1. Особливості гендерної рівності.....	12
1.2. Національне законодавство щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.....	22
РОЗДІЛ II ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОЮ СФЕРОЮ ТА СОЦІАЛЬНИМ ЗАХИСТОМ.....	36
2.1 Гендерна структура зайнятості в Україні.....	36
2.2. Порівняльний аналіз гендерної рівності управління в практиці України та сусідніх країн.....	44
2.3. Роль жінки та чоловіка як гендерний стереотип в управлінні соціальної роботи.....	56
2.4. Механізми впровадження гендерної рівності в Україні.....	70
ВИСНОВКИ.....	78
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	81

ВСТУП

Актуальність дослідження. На сьогоднішній день, майже у всіх сферах діяльності суспільства відбувається перегляд гендерних ролей. Особливу увагу приділяють гендерній рівності в управлінських колах ключових напрямків господарювання. Сфера соціальної роботи та захисту не є виключенням. В розрізі соціальної роботи, існують тенденції гендерних аспектів менеджменту, що кардинально різняться від інших сфер економічної та соціальної діяльності. Наше дослідження передбачає аналіз управління соціальною сферою і України та світі на предмет гендерних особливостей.

В Україні, ці тенденції обумовлені багатьма факторами. Наприклад, менталітет регіону(СНД), вплив військового конфлікту на Сході країни, рівень економічного розвитку країни, загальний рівень добробуту населення, релігія, культурні особливості регіону, загальноприйнята ієрархія інституту сім'ї.

Наступний чинник актуалізації гендерного аспекту в соціальній роботі співвідноситься з рефлексивними діями соціальних працівників, коли знання і практика піддаються критичному аналізу. Для фахівців важливо навчитися викривати дискримінаційні смисли, які були вербалізовані та візуалізовані в навчальних матеріалах, а також робити діагностичний зріз того, як гендер визначає баланс влади у стосунках між жінками й чоловіками та між самими жінками. Такі аналітичні навички впливають на надання соціальних послуг, які стають своєрідними «гендерними відповідями» та здатні посилити або оскаржити гендерні стереотипи і зрештою призвести до соціальних змін. гендерний аспект у соціальній роботі був попередньо досліджений та представлений у роботах таких вітчизняних та зарубіжних вчених та експертів галузі, як: С. Бузько та Т. Дороніна, Н. Горішна, О. Луценко, О. Малахова, О. Плахотнік, С. Гікс, Б. МакФейл, І. Домінеллі, Д. Дрессель, Дж. Бейнс та ін.

Аналіз напрацювань вітчизняних дослідників дає підстави стверджувати, що серед причин, що уповільнюють упровадження в Україні гендерно чутливих

навчальних стратегій, можна назвати упереджене ставлення і низький рівень поінформованості щодо фемінізму, неповсюдне включення гендерних питань як категорії аналізу в навчальний процес, а також відсутність розробленого інструментарію. Наразі в українській науці недостатньо репрезентовані роботи, що висвітлюють методи та підходи, які можуть бути використані при викладанні гендерних проблем у соціальній роботі.

Мета дослідження. Проаналізувати гендерні аспекти управління у практиці соціальної роботи

Об'єктом дослідження виступає управління у практиці соціальної роботи

Предмет дослідження. Гендерні аспекти в управлінні соціальною роботою.

На основі мети виділяють основні **завдання** дипломної роботи:

- розглянути поняття гендеру та гендерної рівності;
- ознайомитись з нормативно-правовими засадами реалізації рівних прав чоловіків та жінок;
- проаналізувати роль жінки та чоловіка як гендерного стереотипу в управлінні соціальною роботою;

визначити перспективи гендерних ролей в управлінні соціальною сферою в Україні та світі.

Гіпотеза дослідження. У гендерній структурі управління соціальною сферою переважають жінки.

Методи дослідження. В ході написання роботи нами використовуюся цілий ряд методів а саме: загально-наукові методи: обробка та аналіз інформації, узагальнення, синтез метод інтегративний, історичний, філософський, культурологічний, герменевтичний метод. У роботі застосовувалися також методи порівняльного аналізу та контент-аналізу наукової літератури.

Структура роботи. Робота складається зі вступу та всіх його структурних елементів, двох розділів та підрозділів до них, загальних висновків та списку використаної літератури.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ У ПРАКТИЦІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

1.1. Поняття гендерної рівності

На сьогодні, становище чоловіків і жінок в українському суспільстві характеризується нерівністю. Проблеми, насамперед, зачіпають жінок. Це нерівність в оплаті праці, у можливості зробити кар'єру, дискримінація при звільненні та наймі на роботу, неповне використання освітнього та професійного потенціалу українок.

Усі ці фактори негативно впливають на матеріальне становище жінок, сприяють фемінізації бідності. Так, жінки складають більше половини випускників середніх загальноосвітніх шкіл – 57 %, студентів вищих навчальних закладів – 52 %, а також ледве менше половини тих, хто вчиться в аспірантурі – 46 %.[1, с.1].

Статистика показує навіть перевагу жінок серед осіб з вищою та середньою спеціальною освітою, але частка жінок із вищою освітою, що займають керівні посади всіх рівнів – менше 20 %. Це говорить про те, що дуже часто, навіть за умов наявності однакової кваліфікації, за умови, що жінка має більше досвіду та ініціатив, на роботу наймають чоловіка. Державні службовці це загалом жінки – 72,7 % (чоловіків – 27,3 %), але першу (найвищу) категорію серед керівників державних служб мають 91,7 % чоловіків і лише 8,3 % жінок.

Таким чином, економічна нерівність чоловіків і жінок підтримується системою гендерної нерівності на ринку праці, що спричинило його поділ на дві частини: для жінок (освіта, культура) і для чоловіків (будівництво, армія). Головна різниця між ними полягає у тому, що ринок праці, де більшість становлять жінки, характеризується нижчим статусом і відповідно нижчим рівнем заробітної плати [6, с. 72].

Відповідно до статистичних даних середня заробітна плата жінок останніми роками не перевищує 70 % середньої заробітної плати чоловіків. До того ж, з боку роботодавців поширена дискримінація стосовно жінок у процесі найму, що суттєво обмежує їхні можливості працевлаштування, в тому числі на високооплачувані та престижні посади. Роботодавці, як в приватному так і в державному секторах, регулярно підкреслюють бажану стать працівника в оголошеннях про вакансії та використовують інформацію про сімейні обставини, яку вони вимагають під час співбесід аби відмовити жінкам у роботі. Існують також відмінності в якісних характеристиках зайнятості і соціальному статусі жінок і чоловіків.

Жінки володіють лише 22% бізнесу і керують 6% великого бізнесу в Україні. Проблема гендерної нерівності за доходами вважається однією з ключових, оскільки обмежує можливості реалізації всіх життєвих потреб, є прямою загрозою розвитку людського потенціалу, а значить, сталому розвитку суспільства в цілому [3]. Спостерігається різниця у співвідношенні чоловіків і жінок у різних видах політичної діяльності. Жінки практично не беруть участі у виробленні державної політики, залишаючись пасивними спостерігачами й виконавцями, а також реципієнтами соціальної допомоги. У той час як реалізація громадянських прав передбачає повноцінну участь не тільки чоловіків, а й жінок на всіх рівнях функціонуючих у суспільстві соціальних інституцій, включаючи однаковий доступ до усіх позицій соціальної структури суспільства. В Україні жінки належать до групи підвищеного ризику бідності (особливо сільські).

Обмежений доступ сільських жінок до банківських кредитних ресурсів та користування ними, до нових технологій, неможливість придбати технічні засоби для ведення господарства перетворює їх на особливу групу ризику, збільшуючи частку бідного сільського населення.

Враховуючи, що в багатьох галузях бюджетної сфери України в основному зайняті жінки (70-90 %), саме вони більше зіштовхуються з ризиками бідності. Таким чином можна побачити, що найменша гендерна нерівність спостерігається у сфері освіти, а найбільша у сфері політичних можливостей. Питання гендерної нерівності стосується не тільки українського суспільства, а й всього світу, тому

забезпечення гендерної рівності є ціллю №5 серед Цілей сталого розвитку на 2016-2030 роки.

У рамках цієї мети завданнями до 2030 року є: повсюдно ліквідувати всі форми дискримінації щодо всіх жінок і дівчаток; ліквідувати всі форми насильства щодо всіх жінок і дівчаток у публічній і приватній сферах, включаючи торгівлю людьми, сексуальну та інші форми експлуатації; ліквідувати всі шкідливі види практики, такі як дитячі, ранні та примусові шлюби й операції, що калічать, на жіночих статевих органах; визнавати і цінувати неоплачувану працю з догляду й роботу з ведення домашнього господарства, надаючи комунальні послуги, інфраструктуру та системи соціального захисту і заохочуючи принцип спільної відповідальності у веденні господарства і в сім'ї, з урахуванням національних умов; забезпечити всебічну і реальну участь жінок і рівні для них можливості для лідерства на всіх рівнях прийняття рішень у політичному, економічному та суспільному житті; забезпечити загальний доступ до послуг у галузі охорони сексуального і репродуктивного здоров'я та до реалізації репродуктивних прав відповідно до Програми дій Міжнародної конференції з народонаселення і розвитку, Пекінської платформи дій та підсумкових документів конференцій з розгляду перебігу їх виконання та ін. Як бачимо, дискримінація є головною проблемою в питанні гендерної рівності. Вона може проявлятися по-різному, тому для вимірювання ступеню проявів упередженості в суспільстві використовують Шкалу Олпорта або, як її ще називають Шкалу упередженості і дискримінації.

Показники за шкалою Олпорта включають в себе 5 рівнів та, відповідно, можуть набувати значень від 1 до 5. Перший рівень – це антилокуція (представники більшості вільно жартують про представників меншості), другий – уникнення (люди з більшості активно уникають людей з меншості), третій – дискримінація (людей з меншості піддають дискримінації, не надаючи їм можливостей та послуг, таким чином, втілюючи упередженість в дії), четвертий – фізичний напад (представники більшості псують речі, що належать людям з меншості, палять їх власність і поодинці або групами нападають на них), рівень 5 – знищення (група більшості прагне фізично знищити групу меншості). В наш час, українському суспільству

найбільш притаманним є 3 рівень – дискримінація, в поєднанні з антилокуцією та уникненням. Проте, якщо не буде вжито відповідних заходів, жарти, уникнення та дискримінація можуть перерости в фізичний напад або знищення.

Сьогодні в Україні питанням гендерної політики увага приділяється на законодавчому рівні, так принцип гендерної рівності закріплений у Конституції України. Стаття 3 Конституції закріплює рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя. Окрім даної норми, гендерної рівності торкаються статті 21, 24, 51. Частина третя статті 24 Конституції України безпосередньо присвячена подоланню дискримінації стосовно жінок в Україні та наголошує на тому, що рівність прав жінок та чоловіків забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та винагороді за неї тощо. Окрім того, Україна ратифікувала Конвенцію про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок, прийняту в 1979 році, Конвенцію № 156 про працюючих з сімейними обов'язками, підсумкові документи Всесвітньої конференції з прав людини (Відень, 1993), Конвенцію про ліквідацію насильства щодо жінок, Конвенцію про громадянські та політичні права, Конвенцію про соціальні, економічні та культурні права (1976 року).

На виконання міжнародних зобов'язань парламентом України прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» від 8.09.2005. Проте незважаючи на створення потужної законодавчої бази стосовно забезпечення принципу гендерної рівності обох статей, на практиці розрив між чоловіками і жінками щодо їх можливостей залишається значним. Без досягнення гендерної рівності, що має сенс з економічної, соціальної та політичної точок зору, забезпечення сталого розвитку на сьогодні представляється неможливим.

Для того, щоб реалізувати положення законодавчих актів на практиці, необхідними є наступні дії на шляху до досягнення гендерної рівності в Україні:

– задля зниження безробіття та підвищення соціального статусу жінки потрібно сприяти розвитку жіночого підприємництва, який має бути впроваджено та заохочено з боку держави;

– усунення гендерної нерівності в оплаті праці шляхом заохочення жінок до зайнятості у високооплачуваних секторах, наприклад у високотехнологічних;

– удосконалення використання гендерної статистики, а саме: удосконалення змісту статистики, яка пов'язана з гендерними питаннями, удосконалення статистичної методології для впровадження гендерних питань у систему державної статистики України [4];

– ліквідація гендерної асиметрії в державному управлінні, що сприятиме налагодженню толерантності у спілкуванні чоловіків та жінок, підвищенню довіри між цими демографічними групами, обумовить взаємну повагу до різних поглядів і позицій та розуміння відмінностей досвіду і потреб кожної статі [2].

Слід зазначити, що попереднє підпорядкування гендерних стереотипів сприяє формуванню та розвитку гендерної культури в системі державного управління, що відзначається гендерною політикою.

Так, Т. Мельник трактує термін «державна гендерна політика» як діяльність (або бездіяльність за відсутності такої політики) державних установ, спрямовану на спільне або опосередковане забезпечення рівних прав, свобод та можливостей.

Для жінок та чоловіків - сприяння гендерній демократії та формування гендерної культури с суспільство [4, с. 218–219]

Н. Грицяк пропонує таке визначення державної гендерної політики. Державна гендерна політика - це «дії органів державної влади щодо вирішення проблеми забезпечення гендерної рівності в суспільстві, а саме:

- 1) забезпечення однієї публіки статус жінок і чоловіків;
- 2) забезпечення рівних умов для реалізації прав людини для жінок та чоловіки;
- 3) надання однієї можливості використовувати соціальні та економічні ресурси для жінок та чоловіків;
- 4) забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків, які сприяють національному, політичному, соціальному, економічному та культурному розвитку;
- 5) забезпечення рівних прав жінок і чоловіків, проте переваг їх результатів діяльності »[4, с. 223].

На наш погляд, запропоноване визначення розкриває суть гендерної політики, а не визначає її як поняття.

Енциклопедичний словник державного управління містить наступне визначення статі політика.

Гендерна політика - це «сукупність теоретичних принципів та практичних заходів, що розробляють та впроваджують державу у відносини між державними групами суспільств. з метою забезпечення певних можливостей для чоловіків та жінок використовувати економічні ідеї соціально-політичні права »[7, с. 127]. Це формулювання має як свої переваги, так і недоліки. На наш погляд, гендерна політика слід використовувати стратегію.

Стратегія - це «підхід до вирішення критичних та складних (стратегічних) проблем;

Стратегія пошуку визначає пріоритети (пріоритети для реалізації напруженості, цілі, проблеми), які дають корисне програмування діяльності для досягнення поставлених цілей [7, с. 679].

Отже, основою формування гендерної політики в Україні має стати комплексний підхід до проблеми рівності жінок і чоловіків, який передбачає запровадження гендерного підходу у всіх сферах державної політики шляхом вдосконалення та оцінки процесів прийняття рішень, законодавство, стратегічна політика та програми у всіх сферах та на всіх рівнях з метою забезпечення принципу гендерної рівності. Водночас принцип гендерної рівності поєднується з традиційним принципом підтримки жінок, який не втрачає її актуальність з огляду на той факт, що жінки все ще займають нижчі посади, ніж чоловіки інститути українського суспільства: соціальні, економічні та політичні [4, с. 223].

Як справедливо зазначає Т. Мельник, «оскільки характеризується реальне становище жінки велика віддаленість від позиції чоловіка, особливий акцент у структурі статі стратегії та їх реалізація завжди покладається на жіночу політику. Це не виключає, а навпаки, передбачає в структурі гендерної політики наявність надзвичайно важливого її напрямку - поліпшення становища чоловіків у напрямку формування вищих про гендерну якість світогляду, поведінки, громадських та

державних форм діяльності, подолання неадекватності сприйняття ними сучасних світових та національних трансформацій рівні переважно у гендерній сфері. Таким чином, компонентами державної гендерної політики є політика щодо жінок, що забезпечує їх рівний соціальний статус із чоловіками, гарантуючи можливості для їх рівного розвитку як соціально-демографічної групи, та також політика щодо чоловіків, формування у них гендерної свідомості, культура гендерної поведінки, орієнтація на паритетність відносин з жінками »[4, с. 223–224].

Виходячи з того, що слово "паритет" означає принцип рівного представництва сторін,

Гендерний паритет у державному управлінні О. Кулачек пропонує визначити „як принцип рівного представництва жінок і чоловіків у будь-яких владних структурах і органи місцевого самоврядування "[9, с. 81].

Отже, аналізуючи все вищесказане, ми пропонуємо такі визначення.

Тому, виходячи з вищесказаного. попередньо визначивши суть суто гендерної політики, потім визначити її як категорію.

Суть гендерної політики в рамках органів державної влади щодо сприяння гендерній рівності в суспільстві, забезпечуючи:

- рівні умови для самореалізації та навчання людей соціальному статусу відповідно до потреб, інтересів і талантів жінок і чоловіків;
- гарантування прав і свобод жінок і чоловіків та інших можливостей для членства ці права та свободи;
- одна можливість брати участь у розподілі соціальних та економічних ресурсів між жінками та чоловіками;
- чесне ставлення до жінок та чоловіків та оцінка результатів їх діяльності;
- рівні можливості для жінок та чоловіків роблять свою участь у національному, політичний, соціальний, економічний та культурний розвиток.
- передумови формування та розвитку гендерної культури в суспільстві.

Гендерна політика – це стратегія, що спрямована на забезпечення рівних прав, свобод і можливостей розкриття потенціалу жінок і чоловіків у контексті розвитку гендерної демократії і гендерної культури в суспільстві.

Державна гендерна політика – це стратегічна діяльність держави, що здійснюється шляхом спільних дій усіх зацікавлених суб'єктів з метою надання рівних можливостей жінкам і чоловікам у користуванні гарантованими правами і свободами. Гендерна політика в системі державного управління – це складова державної гендерної політики, що орієнтована на реалізацію гендерної паритетності як принципу рівноцінного представництва жінок і чоловіків у будь-яких владних структурах на національному, регіональному та місцевому рівнях відповідно до сучасних вимог управлінського процесу.

Вищезазначене стане підставою для формування системи суспільних відносин на засадах довіри, партнерства, солідарності, консенсусу, етичних цінностей, що лежать в основі сталого розвитку, а збільшення чисельності економічно активного населення за рахунок розширення участі жінок у всіх сферах суспільства, використання потенціалу обох статей, сприятиме економічному зростанню та сталому розвитку громад.

1.1. Особливості гендерної рівності

У 70-ті роки ХХ століття у світі (спочатку в США, а згодом — в Канаді, Великобританії, Нідерландах, скандинавських країнах, Австралії, Італії, Франції) з'являються дослідження культурної антропології та соціології, що розкривають поняття «гендер», розрізняючи поняття «sex» (стать) і «gender» (рід, стать).

На думку А.М. Фесенко, ці роботи ґрунтувалися не лише на доведенні біологічних відмінностей між чоловіками і жінками, а й на їх поділі на соціальні ролі, форми діяльності, відмінностях у поведінці, ментальних, емоційних характеристиках.

Дослідження в галузі культурної антропології переконливо довели: те, що в одному суспільстві вважається характеристикою жінок, в іншому може бути характеристикою чоловіків. Таким чином, уперше гендерна роль перестає розглядатися як вияв наперед визначеної природи, а виокремлюється як система очікувань адекватної поведінки. При цьому гендер розглядався не як природна

стать, а як соціально-культурний конструкт. Звідси випливає, що деякі характеристики жінок, наприклад, емоційність, схильність до самопожертви, орієнтованість на родину і дітей, є не природними рисами, а характеристиками, сформованими певним типом суспільства. Отже, з'ясувалося, що поняття «жіночність» та «мужність» обумовлені культурою і є полісемантичними [2, с.193].

Пізніше, на початку 80-х років, гендерна наука проникає в дослідницькі програми східноєвропейських держав. Як засвідчує зарубіжна література, в англійських джерелах для визначення поняття «стать» дослідники використовують два поняття «sex» і «gender». Термін «sex» вживається частіше і, як зазначає Д.Лорбер, означає стать як біологічну категорію (сполучення генів та геніталій або дородовий, підлітковий і дорослий гормональний набір). Разом з тим, цей термін вживається і як соціальна категорія, що фіксує призначення індивіда в суспільстві від його народження, що ґрунтується на типі геніталій. Щодо поняття «gender», то, як наголошує Д. Лорбер, воно стало науковим терміном завдяки розвитку теоретичних засад фемінізму, а дещо пізніше — гендерних досліджень [5]. На думку іноземних науковців, праця антрополога Г. Рубін «Обмін жінками» була однією з перших, де обґрунтовувалися термінологічні відмінності між поняттями «гендер» і «стать» [8].

Дослідниця ввела в науковий обіг поняття статево-гендерної системи та визначила її як сукупність домовленостей, завдяки яким суспільство перетворює біологічну сексуальність у результат активності людини. Необхідність перевизначення понять «стать» та «гендер» довела Р. Унгер. Так, біологічній статі (sex) вона протиставляє соціальну стать (gender). Крім того, науковець запропонувала вживати поняття «sex» лише для виділення біологічних статевих відмінностей, тоді як поняття «gender» радить використовувати для опису тих аспектів (психологічних, соціальних та культурних), котрі можна ототожнити з нормами, ролями, рисами, стереотипами, що притаманні тим, кого в суспільстві називають чоловіком чи жінкою [12].

У подальшому поняття «гендер», що трактується як соціокультурна стать, на відміну від біологічної, почали використовувати науковці - прихильниками

диференціації змісту термінів «стать» та «гендер» у понятійно-термінологічних апаратах педагогіки, психології, соціології, економіки, антропології та ін.

Таким чином, саме завдяки феміністським дослідженням та розвитку соціально-конструктивістського підходу до вивчення суспільних явищ (80-ті роки) відбулась остаточна диференціація понять «sex» (біологічна стать) і «gender» (соціально-культурний конструкт).

Науковці Г. Рубін, Р. Унгер, А. Річ, Ш. Ортнер запропонували використовувати категорію «sex» лише у тих випадках, коли йдеться про біологічні ознаки людини, що є заданими природою та відрізняють чоловіків від жінок, а категорію «gender» — характеризуючи людину з точки зору психологічних, соціальних та культурних особливостей, що дає можливість говорити про певні ролі, стереотипи, норми, котрі вважаються в певній культурі традиційними та обов'язковими для чоловіків та жінок.

Незважаючи на те, що у феміністській літературі було виділено кілька концепцій гендера, які були сформовані в межах традиційних напрямів фемінізму (ліберального, культурного та матеріального), через відносну «молодість» та складність гендерного підходу гендер, крім того, розуміють як складне соціокультурне утворення, що передбачає відмінності у поведінці, ролях, емоційних і ментальних ознаках між чоловічим і жіночим, що приписуються суспільством. Це свідчення того, що своїм розповсюдженням визначенням термін «гендер» завдячує теорії фемінізму, яка відкрила шлях для виникнення та розвитку власне гендерних досліджень як основи для «нових теоретичних побудов» [10, с. 33].

Узагальнюючи наукові праці зарубіжних учених стосовно визначення сутності терміна «gender», його можна розглядати як одну з головних соціально-демографічних категорій, що фіксує осіб різних статей, розділених типом геніталій. Дуже часто поняття «гендер» як основна категорія суспільствознавства є соціальною конструкцією, що використовується для дослідження основ соціальності та її форм. Таким чином, гендер, з одного боку, визначається як сукупність соціальних проявів, а з іншого — як прихований культурний зміст статі, що включає загальноприйняті соціальні та культурні уявлення стосовно його ролі та сутності.

У зв'язку з тим, що соціальна стать визначається соціальною практикою, в суспільстві фіксуються певні норми поведінки, що вимагають виконання конкретних гендерних ролей. Як наслідок — у свідомості певного суспільства виникає чітке уявлення про існування «чоловічого» і «жіночого». Внаслідок цього в сучасному соціумі дедалі важче розмежовувати біологічне означення статі та її соціальне моделювання, а отже, стать визначається як гендер, тобто соціалізована стать.

Досліджуючи філософію постмодернізму, ми дійшли висновку, що гендер, в розумінні Х. Сису, Л. Ірригаре та ін., є культурною метафорою, що виокремлює свою культурно-символічну сутність в обґрунтуванні образів фемінності та маскулінності в їх соціальній дійсності.

На думку О.В. Шабурової, наявний культурно-символічний гендерний ряд не завжди є набором конкретних ціннісних орієнтацій та установок, а також різнорівневими взаємовпливами, що мають поза статевий характер та задані наперед усім процесом становлення фемінного та маскуліного. Це зумовлено тим, що присутність чоловічого та жіночого як онтологічних начал у системах інших фундаментальних категорій видозмінює їх первинний природний (біологічний) зміст. Таким чином, стать перетворюється в культурну метафору, що виконує не лише функцію опису, а й оформлює соціальну реальність [9].

Аналогічно розуміють гендер і представники напрямку статевого символізму, ілюструючи за допомогою етнографії той факт, що статевий поділ був закріплений вже від самих початків людства за допомогою певних засобів чоловічої та жіночої символіки. Вона класифікує побудовану модель світу та відтворює владний зміст у гендерному поділі суспільства.

Таким чином, на культурному рівні весь предметний та природний світ набуває рис сексуальності, стає диференційованим за ознакою статі. В даному випадку гендер розглядається крізь призму відносин у суспільстві, які характеризуються трьома категоріями: статеворольовими стереотипами, біологічною статтю та «гендерним дисплеєм», що, за І. Гоффманом, є сукупністю

різноманітних проявів, які пов'язані із закладеними у соціумі нормами фемінної та маскулінної взаємодій [14].

У статевому символізмі, у переважній більшості культур, «чоловіче» характеризується активністю, силою, раціональністю, наповненістю, логосом, світлом, а «жіноче» — пасивністю, слабкістю, емоційністю, порожнечею, хаосом та темрявою. У європейській традиції патріархального суспільства фемінність та маскулінність розглядаються не тільки як дихотомічні, а й як ієрархічно взаємозалежні та відтворюють наявні ступені прояву владних елементів гендерного поділу суспільства [1, с.80]. Б. Фрідан, представниця феміністичного напрямку, котрий визначає гендер як ідеологічний конструкт, тобто фактор домінування чоловічого над жіночим, що проявляється в організації сексуальності через систему, в якій керівні функції належать чоловікам, характеризує гендер, вводить поняття «містика жіночності». Вона стверджує, що, на думку чоловічої половини людства, лише жінкам притаманний гендер, адже стать і сексуальність є саме їх компетенцією, що проявляється у «містиці жіночності» [10].

Поняття «гендер» визначається також як технологія в контексті теорії гендерної системи. Вона вивчає значення соціальних інститутів, що реалізують владні стосунки статей у межах політичної, економічної та соціальної сфер життя, міжстатеві та внутрішньостатеві відносини. Така технологія уможлиблює гендерний вимір приватної та публічної сфер соціуму та досліджує специфіку навчання та засвоєння гендерних норм. Так, Г. Рубін констатує, що статево-гендерна система являє собою ряд угод, завдяки яким суспільство перетворює біологічну сексуальність на продукт активності людини. Розглядаючи статі як різні, взаємодоповнюючі та нерівні, гендерна система проявляє себе як технологія формування гендера [8].

Продовжуючи думку Г. Рубін, А. Річ зауважує, що гендер — це технологія, що формує інститут статі та затверджує конкретні статеві ідентифікації. Це, у свою чергу, створює певні статеві відмінності та вносить їх у стосунки «панування — підкорення». Гендерне протистояння, змодельоване суспільством та владою, стає

добре помітним саме з позиції гендерної диференціації, що трансформує біологічні відмінності («sex») у соціальні («gender») [10].

Отже, можна констатувати, що в наукових дослідженнях не існує єдиної точки зору на те, хто вперше використав поняття «гендер». Проте є декілька науково обґрунтованих варіантів. Відповідно до першого варіанта, поняття «гендер» у 60-х роках ХХ ст. у світі було практично невідомим у сучасному трактуванні. Як зазначає Р. Хоф, воно вживалося для опису граматичної категорії роду лише у філології [11].

Згодом цей термін почали використовувати дослідники феміністичної теорії, зокрема жіночих досліджень у лінгвістиці. Вони робили акцент на особливостях вживання у мові чоловічих та жіночих граматичних форм. Л. Ніколсон, наприклад, наголошує на потребі вживання терміна «гендер» (від грецького слова «genos», що в перекладі означає матеріальний носій спадковості, походження), на відміну від традиційного — «стать» як самостійної категорії, адже відмінності між чоловічим і жіночим мають не природне, а соціальне походження.

Варто зазначити, що всі світові наукові дослідження в гуманітарній сфері до 60-х років ХХ ст. характеризувалися антропоцентричністю та проводилися в ракурсі чоловічого домінування у суспільстві. У 60-70-х роках на Заході, у зв'язку з активізацією жіночих рухів та появою жіночих теоретичних досліджень, поняття «гендер» у сучасну соціальну науку вводить Е. Оуклей [12].

Саме феміністичний рух посприяв виникненню концепції гендера. Як стверджують неофеміністки, означена концепція стала одним із головних їхніх досягнень, адже жінка відтепер почала оцінювати себе з точки зору вільної людини. Завдяки концепції гендеру неофеміністки пояснювали: в чому полягає гендерна рівність, що таке гендерна дискримінація та як її можна усунути. Як наслідок — світова спільнота прийняла ряд важливих для жінок документів, завдячуючи яким, згідно з міжнародним правом, у наш час значно піднесений соціальний статус жінки.

Разом із тим, до гендерного дискурсу поступово почали долучатися науковці природничих, гуманітарних та суспільних наук: антропологи, етнографи, історики,

фізіологи, психологи, педагоги, філософи, фізіологи та ін. Кожен із них зі своєї позиції намагався пояснити відмінності та сутність фемінного та маскулінного. Таким чином, починаючи з середини 70-х років, у західних університетах починають активно створюватися гендерні центри, що досліджували проблеми гендеру та гендерної рівності. В еволюції поняття «гендер» (від жіночих досліджень до власне гендерних) можна виділити три етапи:

1. «Алармистський» — характеризується андроцентричним відхиленням у суспільних науках, критикою розуміння соціальних теорій із маскуліної точки зору, дефектністю традиційної епістемології.

2. «Феміністської концептуалізації» — сприяв виникненню та закріпленню орієнтації у теорії та практиці фемінізму.

3. «Постфеміністський» — характеризується організацією одночасно чоловічих та жіночих студій, внаслідок чого основу гендерного підходу становлять дві статі, їх взаємовідносини, взаємозв'язок та взаємодетермінації з соціальними системами різних рівнів [7].

У свою чергу О. Вороніна підтримує теорію, за якою поняття «гендер» у 1968 р. уперше було введено в науковий обіг психологом Робертом Столлером, а не феміністками [13, с.84].

Досліджуючи психологію гермафродитів та транссексуалів у Каліфорнійському університеті, він довів, що набагато легшою є хірургічна зміна статі, аніж психологічна — зміна гендерної ідентичності [3, с. 11 – 12].

Українські дослідники О. Гомілко та М. Свідло вважають, що поняття «sex» (біологічна стать, котра визначає біологічні відмінності між чоловіком і жінкою — генетичні, гормональні та анатомічні) та «gender» (своєрідна «соціостать», соціальна конструкція, що позначає особливості соціальних стратегій) дають можливість провести так звану горизонтальну соціостатеву стратифікацію суспільства, на відміну від стратифікацій вертикальних — станової, класової та ін. На їхню думку, становлення поняття «гендер» пройшло три етапи і відображає певні зміни та відповідні їм інтерпретації щодо природи статі.

Американський антрополог Маргарет Мід майже сорок років вивчала примітивні народи басейну Тихого океану. У 1935 році вона опублікувала результати своїх досліджень, де описала способи чоловічої та жіночої поведінки, а також обґрунтувала їх залежність від принципів певної культури. М. Мід розглядає статі як природну характеристику людини, а гендер — як результат формування соціокультурної характеристики. Це була перша спроба розмежування статі та гендеру [2, с.184-185].

Другий етап становлення гендеру пов'язаний із діяльністю Симони де Бовуар. У своїй праці «Друга стаття» вона сформулювала основні підстави фемінізму. На її думку, бути жінкою — це не лише належати до певної біологічної категорії людей, а й бути причетною до конкретної соціопсихічної реальності — жіночності. Жінка сприймається чоловіком як істота, співвіднесена з ним, але «інша». І саме чоловіки винні в тому, що жінка змушена бути «другою статтю».

Для розкриття соціальної дискримінації жінки Симона де Бовуар використовує поняття «гендер». Вона, зокрема, зазначає, що патріархальний стереотип заперечує образ жінки як істоти, котра не відповідає загальнокультурному зразку [2, с.184-185].

У свою чергу, феміністською теорією, після визначення гендера, було виокремлено ряд питань: як гендерні відносини конструюються та підтримуються, як вони співвідносяться з іншими видами соціальних відносин; яка причина змін у гендерних відносинах з часом; що пов'язує гетеросексуальність, гомосексуальність та гендерні відносини; є лише два, а якщо не два, то скільки гендерів; чи пов'язані форми чоловічого домінування з тендерними відносинами; чи є гендерні відмінності соціально корисними та необхідними, а якщо так, то які наслідки цього для досягнення феміністської мети — «гендерної справедливості» [2, с.185].

Як наслідок, майже всі суспільні дисципліни аналогічно почали диференціювати поняття «стать» та «гендер». Третій етап становлення гендера пов'язаний із фокусуванням на ньому уваги гуманітаріїв та визнанням його однією з найважливіших категорій для аналізу владних структур, організації культурних та

соціальних інститутів, моделей ідеологічного контролю в сучасному соціумі [2, с.186].

Цікавою також є позиція структураліста Фуко, наукові роботи якого є дуже популярними серед закордонних дослідників гендеру. Вони несуть теоретичну альтернативу феміністичним концепціям гендеру, для нього стать є таємничістю. Як зазначає І. Мунтян, гендер як базова наукова категорія, що є однією з основних у сучасній зарубіжній соціально-культурній теорії, має чотири основних обґрунтування: - руйнує стереотип про причинну залежність між біологічною природою та певними соціальними ролями; - розкриває взаємозв'язок внутрішньо культурних контекстів та форм суспільної організації зі структурою відносин статей; - описує як факт залежність системи відмінностей статей від владних систем; - обґрунтовує нагальну потребу здійснення аналізу самого процесу диференціації статей [6].

М. Зелінський та І. Краснюк вважають, що визнання наукою того факту, що соціальні відмінності між жінками та чоловіками не є біологічно зумовленими, а виникають у процесі соціалізації та формуються відповідно до наявних гендерних вимог суспільства (гендерних стереотипів) стосовно того, якими мають бути жінки та чоловіки, сприяє появі в нашій країні нового напрямку в соціальних знаннях — гендерології [4].

Розвиток в Україні власне гендерних досліджень А. Фесенко пов'язує з генезою свідомості суспільства з кінця ХХ ст. та поступовим переходом до технологій, що базуються не на матеріальній, а інтелектуальній власності, що визначається рівнем суспільного розвитку країни. Теорія гендеру на межі ХХ та ХХІ століть в Україні почала розроблятися в контексті феміністичних та жіночих рухів, використовуючи світові наукові досягнення у даному напрямку.

Відмінністю було лише те, що вітчизняна теорія гендеру концентрувала увагу не суто на проблемах жінок у суспільстві, а на відносинах жінок та чоловіків. А. Фесенко описує декілька основних напрямків розуміння гендеру у світових дослідженнях та їх віддзеркалення в Україні. Відповідно до одного з них, гендер — це організована модель соціальних відносин між жінками та чоловіками, котра не

тільки характеризує їхні стосунки у родині, але й визначає їх соціальні відносини в суспільних інститутах. Так, керуючись у своїх діях очікуваннями, що пов'язані з гендерним статусом, відбувається констатація гендерних відмінностей та обумовлених ними домінування та влади. Інше розуміння гендеру характерне для теоретичних обґрунтувань радикального фемінізму, що спрямований на дослідження жіночого досвіду, вивчення того, які саме процеси та соціальні структури створюють умови для жіночого існування та вивчають проблеми жіночої ідентичності. В межах цього підходу гендер є ідеологічним конструктом та суб'єктивністю [2, с.194].

Беручи до уваги ментальну та соціокультурну ситуацію в Україні, І. Бондаревська звертає увагу на те, що кожен, хто працює у сфері гендерної освіти, політики чи гендерних досліджень, стикався з упередженим ставленням до даної проблематики колег та посадовців, як чоловіків, так і окремих жінок. Це є свідченням того, що у постановці «гендерного питання», як воно ставиться у нас, є певні прогалини. Тобто, тема гендеру не є очікуваною та samozрозумілою для нашого суспільства, яке має багато контраргументів щодо спроб гендерної «експансії» у наш суспільний та культурний простір. Крім того І. Бондаревська відзначає, що проблема гендеру — це проблема штучності статі. І тут виникає сенс запровадження поняття, яке дасть змогу відрізнити те, що дала людині природа від того, що вона отримала як сукупність суспільно рольових приписів та поведінкових стереотипів [2, с.277-278].

Принципи гендерної політики в системі державного управління є складними початкові положення, що мають характер імперативу, умов, вираження очікування, діапазону та є ефективною формою взаємодії суб'єкта та об'єкта, спрямованої на забезпечення гендерної рівності та сприяння гендерному паритету.

Виходячи з цього розуміння принципів гендерної політики в системі державного управління; враховуючи вищезазначені принципи державного управління, принципи прийняття управлінські рішення, принципи державного управління гендерною політикою, принципи гендерної політики; керуючись вимогами до процесу встановлення та обґрунтування принципів державного

управління, ми окреслимо принципи гендерної політики в системі державне управління.

Враховуючи аналіз принципів гендерної політики в державній системі управління Україною може включати такі принципи: інтеграція гендерної рівності; наукова обґрунтованість; законність; паритетна демократія; ініціативність; ефективне партнерство; оптимальність; послідовність моральних цінностей; гуманізм.

Таким чином, наступні принципи можуть бути застосовані до принципів гендерної політики в системі державного управління на сучасному етапі розвитку української держави,

як: інтеграція гендерних питань; наукова обґрунтованість; законність; паритетна демократія; ініціативність; ефективне партнерство; оптимальність; послідовність моральних цінностей; гуманізм

Отже, власне гендерні дослідження, що ґрунтуються на певній концепції гендеру, досить швидко почали впроваджуватися у переважній більшості сфер соціально-гуманітарного знання зарубіжними вченими. Можемо виділити два основні напрямки в їх розвитку: перший — науково-дослідна діяльність, що реалізує основні принципи гендерного підходу, та другий — специфічна наукова діяльність у сфері освіти, що пов'язана з популяризацією нових (гендерних) знань. Це призвело до зміни гендерних стереотипів, що існували у суспільній свідомості, утвердження специфічних гендерних норм та цінностей, визначення сутності нових законів щодо гендерної соціалізації та становлення гендерної ідентичності особистості.

1.2. Національне законодавство щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Забезпечення прав і свобод людини визначає сьогодні діяльність держави, а творення нових форм суспільних відносин між статями на основі світових загальнолюдських стандартів дотримання прав людини є необхідною умовою перебудови України в контексті світового співтовариства, розбудови нових форм

міжнародного спілкування. Визначення в Конституції України принципу рівноправності жінок і чоловіків свідчить про вихід Української держави й громадянського суспільства на європейський і світовий рівень розв'язання гендерних проблем.

На нашу думку, спеціальне гендерне законодавство за сучасного стану правової бази державної гендерної політики в Україні потребує внутрішньої класифікації, яка сприятиме врегулюванню гендерних відносин практично всіх сфер життєдіяльності людини, що і є завданням статті.

Наявність цих та інших наукових доробок у зазначеній сфері зумовлює необхідність дослідження правового регулювання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні, що можливо здійснити шляхом аналізу та класифікації нормативно-правових актів щодо державного забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні. У контексті такого дослідження доцільним буде також визначення шляхів удосконалення нормативно-правової бази забезпечення цього процесу.

Особливістю формування державної гендерної політики в Україні, на нашу думку, є те, що вона будується, по-перше, на основі міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих Україною, а по-друге, регулюється національними нормативно-правовими актами щодо рівноправності між жінками і чоловіками.

Таким чином, правове регулювання державної гендерної політики в Україні, на нашу думку, здійснюється нормативно-правовими актами двох рівнів: наднаціонального та національного. До нормативно-правових актів наднаціонального рівня доцільно віднести, передусім, Загальну декларацію прав людини, прийняту Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р., Конвенцію ООН “Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок”, яка була ратифікована Україною 12 березня 1980 р., та Декларацію Тисячоліття ООН, яку підписав Президент України на Саміті Тисячоліття у вересні 2000 р. У процесі реалізації в Україні положень Конвенції ООН “Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок” було виявлено певні проблеми, тому в 1995 р. відбулися парламентські слухання “Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок”, на яких прийняті

рекомендації учасників парламентських слухань щодо реалізації Конвенції в Україні. Вони були затверджені постановою Верховної Ради України “Про рекомендації учасників парламентських слухань щодо реалізації в Україні Конвенції ООН “Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок”. У цих документах Кабінету Міністрів України рекомендовано спільно з парламентськими комісіями вжити заходів щодо їх реалізації, у тому числі створити відповідну нормативно-правову базу.

Ще одним надзвичайно важливим нормативно-правовим актом наднаціонального рівня слід вважати Пекінську декларацію та Платформу дій, схвалених Четвертою Всесвітньою конференцією із становища жінок, де визначено проблемних стратегій (малозабезпеченість, освіта та навчання, здоров'я, насильство над жінками, збройні конфлікти, економіка, влада та прийняття рішень, механізми гендерної рівності, права людини, засоби масової інформації, навколишнє середовище та проблеми дівчат), які визнані пріоритетними в підсумкових документах Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН “Жінки в 2000 році: рівність між чоловіками і жінками, розвиток і мир у XXI столітті” (червень 2000 року) та є підґрунтям формування правових норм гендерної рівності в Україні.

До нормативно-правових актів національного рівня, що врегульовують відносини у сфері державної гендерної політики в Україні, належить, передусім, Конституція України. Україна згідно з вимогами вищезгаданої Конвенції ООН включила принцип рівноправності жінок і чоловіків до Конституції України, відповідні норми якої є основою подальшого розвитку гендерного законодавства. Так, рівність прав і свобод людини й громадянина незалежно від статі визначається і гарантується ст. 24 Конституції України, в якій, зокрема, закріплено: “Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у

здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям” [7, с. 28].

Принцип гендерної рівності закріплено також у ст. 51 Конституції України: “Шлюб ґрунтується на вільній згоді жінки і чоловіка. Кожен з подружжя має рівні права і обов’язки у шлюбі та сім’ї... Сім’я, дитинство, материнство і батьківство охороняється державою” [7, с. 48].

З прийняттям Основного Закону конституційно-правове регулювання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні не тільки не завершилося, а навпаки, активізується й поглиблюється завдяки конкретизації відповідних конституційних норм у кодексах, законах, постановах, указах, розпорядженнях та інших правових актах національного рівня. Для чіткішого сприйняття цього масиву документів правового характеру з метою можливого подальшого використання в рамках державно-управлінських досліджень та практичного застосування доцільно їх упорядкувати відповідно до існуючих класифікацій. Найбільш прийнятною з цієї точки зору видається концепція необхідного і достатнього складу нормативно-правових баз, автором якої є В. Бакуменко [1].

Суть цієї концепції полягає в розгляді нормативно-правових баз для будь-яких сфер діяльності як складних систем та виділенні в кожній з них трьох рівнів, найбільш суттєвих з погляду забезпечення виконання функцій такої бази, а саме - рівня функціонального ядра, рівнів необхідного та достатнього складу нормативно-правової бази [1, с. 316].

Виходячи зі змісту даної концепції основну складову (тобто, функціональне ядро) в структурі нормативно-правової бази державної гендерної політики в Україні мають становити головні, системо утворюючі правові норми, без яких така база фактично неспроможна виконувати свої регулюючі функції і взагалі не може бути визначена як самостійна. Такими системо утворюючими нормами за своєю

юридичною природою і призначенням є конституційно-правові норми, що регулюють відносини у сфері державної гендерної політики і про які йшлося вище. Саме ці конституційно-правові норми й належать до першого базового рівня, тобто рівня функціонального ядра нормативно-правової бази правового регулювання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні. Керуючись основними положеннями підсумкових документів Пекінської конференції, з метою поліпшення становища жінок, підвищення їх ролі в суспільстві та здійснення пріоритетних і першочергових заходів щодо виконання заключних документів Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН “Жінки у 2000 році: рівність між чоловіками та жінками, розвиток та мир у XXI столітті”, а також з урахуванням необхідності забезпечення рівних умов для участі жінок і чоловіків у політичному, економічному, культурному й соціальному житті, Верховна Рада України ухвалила Засади державної політики України в галузі прав людини, Декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім’ї та жінок, Концепцію державної сімейної політики, Сімейний кодекс України, які, на нашу думку, стосуються базового рівня функціонального ядра нормативно-правової бази державної гендерної політики. Другий рівень, що забезпечує правове регулювання основних процесів і проблем у даній сфері діяльності, виходячи з вищезазначеної концепції визначено як рівень необхідного складу нормативно-правової бази правового регулювання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні.

Цей рівень передбачає наявність правових норм, які, конкретизуючи й уточнюючи правові норми першого рівня, тобто конституційно правові норми в зазначеній сфері, відіграють роль конкретного правового інструментарію правового регулювання і ніби створюють організаційно-правовий механізм реалізації відповідного законодавства.

Правові норми такої юридичної природи можуть міститися у законах України. Виключно законами визначаються, як записано в ст. 92 Конституції України, права та свободи людини й громадянина, гарантії цих прав і свобод, основні обов’язки громадянина; основи соціального захисту, форми й види пенсійного забезпечення; засади регулювання праці та зайнятості, шлюбу, сім’ї, охорони дитинства,

материнства та батьківства; виховання, освіти, культури й охорони здоров'я; засади утворення і діяльності політичних партій, інших об'єднань громадян, засобів масової інформації; організація та діяльність органів виконавчої влади, основи державної служби; організація і порядок проведення виборів та референдумів.

Інтереси жінок і чоловіків захищаються національними законами та кодексами. Водночас положення законів не закріплюють відповідні процедури й механізми забезпечення рівності статей, а отже, залишаються декларативними. Те, що саме законом мають конкретизуватися конституційно закріплені права та свободи, встановлюватися відповідні гарантії користування всіма конституційними правами без дискримінації за ознакою статі, визначено і Протоколом № 12 Конвенції про захист прав людини та основних свобод. Так, відповідно до ч. 1 ст. 1 Протоколу користування будь-яким правом, яке визнане законом, має забезпечуватись без будь-якої дискримінації за ознакою статі, раси кольору шкіри, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного або соціального походження, приналежності до національних меншин, майнового стану, народження або будь-якої іншої обставини [13, с. 62].

У Пекінській платформі дій наголошувалося, що доти, поки в національному законодавстві і в національній практиці - у сімейному, цивільному, кримінальному, трудовому й торговельному кодексах та адміністративних правилах і положеннях - не будуть забезпечені повне визнання та ефективний захист, застосування, здійснення і дотримання прав жінок, передбачених у міжнародних договорах з прав людини, ці договори не будуть діяти. З правового погляду в Україні забезпечене недискримінаційне для жінок законодавство. З погляду забезпечення гендерної рівності вважаємо, що законодавство України перебуває у стані трансформації від гендерно нейтрального до гендерно чутливого.

На конституційному рівні закріплені фундаментальні права людини, а також гарантії їх захисту. Права людини і громадянина в Україні захищаються національними законами та кодексами. Водночас положення законів не закріплюють відповідні процедури забезпечення рівності статей, а отже, залишаються декларативними. Відповідно до Конституції України конституційні

права та свободи людини й громадянина є безпосередньо діючими. Вони визначають зміст законів, інших нормативно-правових актів.

Усі конституційні норми, які визначають права та свободи людини й громадянина, містять моделі поведінки громадян і держави. Зрозуміло, що ці моделі потребують законодавчого закріплення механізму реалізації положень Конституції України. Подальше завдання полягає у прийнятті таких законів та нормативно-правових актів, які забезпечать практичне втілення принципу гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності українського суспільства. Конституція України 1996 р. діє вже 9 років, але більшість гарантованих нею прав жінки не можуть реалізувати повною мірою нарівні з чоловіками, оскільки відповідного законодавства немає. Враховуючи, що норми Конституції України є нормами прямої дії, відсутність процедури реалізації права в законі не є підставою для відмови в захисті прав і свобод в аспекті гендерної рівності.

Але Україною вже зроблено перші кроки з формування гендерно чутливого законодавства. Так, з метою сприяння реалізації інтересів працюючих жінок чинне законодавство України приведено у відповідність з основними положеннями Конвенції Міжнародної організації праці № 156. Україна - одна з перших держав в Європі внесла зміни до Кримінального кодексу шляхом запровадження спеціальної статті, що передбачає кримінальну відповідальність за торгівлю людьми. Законом України “Про зайнятість населення” передбачено додаткові гарантії щодо зайнятості окремих категорій населення, які потребують соціального захисту і не здатні конкурувати на ринку праці.

У 2001 р. був прийнятий Закон України “Про попередження насильства в сім’ї”. Заслуговує на увагу концепція розроблення окремого закону, який охоплював би найбільш суттєві й найважливіші питання правового регулювання у вибраній проблемно-орієнтованій сфері діяльності, та відпрацювання досить ефективного механізму вдосконалення нормативно-правової бази через удосконалення цього закону шляхом систематичного внесення до нього змін та доповнень.

Такий механізм, на думку В. Бакуменка, має базуватися на встановленні відносно постійного технологічного ланцюга “орган влади (розробник) - зацікавлені

та забезпечувальні органи влади - урядовий апарат - парламентський апарат”, в якому є високий рівень розуміння проблем, що вирішуються, та лобіювання (у кращому розумінні цього слова) певних інтересів у даній сфері діяльності [1, с. 319, 320]. Проте пропозиції щодо вдосконалення законодавчого процесу, як бачимо, обмежуються підходом, за яким суб’єктами цього процесу пропонуються виключно органи державної влади, що в умовах формування громадянського суспільства вже є недостатнім. Тому вважаємо за доцільне вищезгаданий технологічний ланцюг дещо розширити за рахунок суб’єктів громадянського суспільства як ініціаторів тих чи інших удосконалень - громадських організацій, об’єднань, форумів тощо, у результаті чого він міг би мати такий вигляд: “представництво громадянського суспільства - орган влади (розробник) - зацікавлені та забезпечувальні органи влади - урядовий апарат - парламентський апарат”.

Позитивний досвід законодавчого забезпечення гендерної рівності існує в багатьох країнах, наприклад в Ісландії (Закон “Про рівний статус жінок і чоловіків”, 1991 р.), у Литві (Закон “Про рівні можливості”, 1998 р.), у Норвегії (Закон “Про рівноправ’я між статями”, 1978 р.). Відповідний законопроект уже прийнято в першому читанні Верховною Радою України. Його прийняття стане підтвердженням реальних намірів України виконувати міжнародні зобов’язання щодо забезпечення гендерної рівності та формування правової, демократичної, соціальної держави, де пріоритетом виступає людина незалежно від статі. На нашу думку, без прийняття Верховною Радою України цього закону не можна говорити про сформованість в Україні рівня необхідного складу нормативно-правової бази державної гендерної політики. Тому цей рівень нормативно-правової бази державної гендерної політики в Україні потребує прийняття відповідного законодавства, яке юридично забезпечить рівні можливості обом статям у всіх сферах життя, створить правові гарантії через встановлення відповідальності за порушення права на рівність прав та свобод жінки й чоловіка. У разі його дотримання і виконання можна буде говорити про реальний захист прав жінок нарівні з чоловіками.

Вирішити решту суттєвих проблем правового регулювання в даній сфері діяльності можна, застосовуючи вищезгадану концепцію, на рівні достатнього

складу нормативно-правової бази (НПБ), який передбачає такий склад нормативно-правових документів, за якого забезпечується достатність правового регулювання в даній сфері діяльності. Безумовно, досягти абсолютно достатнього складу НПБ неможливо, оскільки саме життя створює все нові проблеми, які потребують нових підходів та рішень, але завжди необхідно прагнути досягти максимально можливого рівня забезпеченості НПБ з урахуванням реальних економічних можливостей держави [1, с. 317].

Плануючи нормотворчість, особливу увагу слід приділяти питанням формування ефективних підходів та методів їх здійснення, а також виділенню пріоритетних напрямів правового регулювання в кожній сфері діяльності. Основними (системоутворюючими) нормативно-правовими актами повинні бути чітко визначені адміністративні компетенції вищих та спеціальних органів державної влади щодо вирішення спеціальних проблем у даній сфері діяльності, якщо це не впливає з чинних нормативно-правових актів [1, с. 318].

У свою чергу, адміністративні компетенції вищих та спеціальних органів державної влади визначаються, як відомо, підзаконними нормативно-правовими актами - постановами Верховної Ради України, указами Президента України, постановами й розпорядженнями Кабінету Міністрів України, рішеннями, розпорядженнями й наказами керівників центральних органів влади тощо, які можуть затверджувати (схвалювати) відповідні програми, плани, графіки, заходи та ін., що мають обов'язкову юридичну силу.

На нашу думку, до третьої групи нормативно-правових актів, які (за концепцією) мають становити достатню правову базу державної гендерної політики, можна віднести Постанову Кабінету Міністрів України № 479 від 6 травня 2001 р. "Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності в суспільстві на 2001-2005 роки", Указ Президента України від 25 квітня 2001 р. "Про підвищення соціального статусу жінок в Україні". Не менш важливою є також затверджена у 2002 р. відповідною постановою Кабінету Міністрів "Комплексна програма протидії торгівлі людьми на 2002-2005 роки". Ці документи спрямовані на вдосконалення національних

механізмів поліпшення становища жінок та підвищення їх статусу в суспільстві. Зазначимо, що важливим є не тільки створення достатнього нормативно-правового поля, а і його дотримання.

Ця проблема не втратила актуальності, оскільки мають місце факти порушення та ігнорування чинного законодавства. Позитивним кроком у здійсненні парламентського контролю за додержанням конституційних прав та свобод людини й громадянина стало створення нового конституційного органу - Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Такий крок відповідає стратегічній меті Пекінської платформи дій 1995 р., яка передбачає активізацію та заохочення розроблення програм захисту прав жінок у національних установах, що здійснюють захист прав людини й відповідні програми. Таким чином, правове регулювання державної гендерної політики в Україні, на нашу думку, здійснюється нормативно-правовими актами двох рівнів: наднаціонального та національного.

Формування та розвиток національного рівня нормативно-правової бази державної гендерної політики в Україні відповідно до концепції необхідного і достатнього складу нормативно-правових баз, тобто її здійснення за етапами: “створення функціонального ядра - розроблення необхідного складу нормативно-правових документів - розроблення достатнього складу нормативно-правових документів” дає змогу впорядкувати вже напрацьований масив правових актів різної юридичної сили.

У сучасних умовах, коли використовуються значні зручності для розуміння розвитку потенційних можливостей для чоловіків і жінок та правового забезпечення цієї рівності в постіндустріальному суспільстві, підхід до формування та реалізації державної політики є неприйнятним, спрямований розвиток та оптимальне функціонування соціальних відносин, без урахування соціокультурних особливостей обох статей. Підтверджено новий категоричний пристрій, що містить терміни з ключовим словом "секс", що дозволяє краще вивчити особливості та її особливості, інтереси, потреби.

У широкому розумінні стать визначається як змодельоване суспільство та підтримка соціальних інститутів системи цінностей, норм та характеристик поведінки чоловіків та жінок, способу життя та способу мислення, набутих ролей та установок жінок та чоловіків як особистості в процесі соціалізації, яка заздалегідь визначається соціальною, економічний, політичний та культурний контексти життя і фіксує ідею жінок і чоловіка залежно від їх стану [1, с. 11].

Досить гендер - досить складне поняття. У науковій літературі він використовується в декількох значення:

- як соціально-рольова та культурна інтерпретація рис особистості та зразків поведінки чоловіків та жінок, відмінностей від біологічних;
- як набуття соціальності особами, що народилися в біологічних категоріях жінок чи чоловіків;
- як політика рівних прав та можливостей для чоловіків та жінок, а також як діяльність з створення механізмів для його реалізації.

У державному управлінні слід мати на увазі, що стать є не лише одним із основних вимірів соціальної структури суспільства, який разом з іншими соціально-демографічними та культурні характеристики (раса, клас, вік іншого) організовує соціальну систему. Це також і колективне уявлення про те, що біологічні відмінності в державі перекладаються на мову соціальних та культурних відмінностей. Соціальне формування гендерної свідомості на рівні індивідів підтримує соціально-рольовий статус особистості, що визначає соціальні можливості в освіті, професійній діяльності, суспільному виробництві.

Інша група дослідників стверджує, що в тій мірі, в якій політична теорія пропонується бажаним соціальним замовленням і теоретично прокладає шлях до неї, вона є утопією. Це не означає, що всі та будь-які теоретичні конструкції є суттєвими утопіями, але всі вони мають потужний конструктивний утопізм, який у своєму розпорядженні не виключає здатності суспільства застосовувати на практиці принципи теоретичних мотивів такої теорії, втілення їх у житті. У зв'язку з тим, що концепцію паритетної

демократії в українському варіанті слід розробляти як теоретичну соціальну утопію, її можна перетворити на реальність за умови, що Україна може реалізувати свої так звані «скандинавські версії» розвитку [2].

Звичайно, постійне інтенсивне та продуктивне культурне оформлення у напрямку просування до паритетної демократії можуть бути лише наступні відповідні потреби та ідеальне суспільство. Найвищою соціальною цінністю, «золотою серединою» між гендерним дисбалансом та соціальним ідеалом, внаслідок чого будь-яка спільнота називається безпосередньо, є соціальна справедливість. Вона, досліджуючи всю людську історію, зрозуміла і прийняла переважну більшість громадян як головні артерії істини духовного, морального і соціально-економічний прогрес. І прогресивний або руйнівний характер суспільства розвиток визначається рівнем соціальної справедливості соціальних відносин. І в сім'ї, і в суспільство в цілому.

Кожен ідеал є синтезом найближчого, практично простого і важкого для сприйняття бажання, потреби і прагнення, і далекі, такі, що, на перший погляд, лежать зовні можливо. Це одне і те саме через наше повідомлення про передачу сутності ідеалу суспільства гендерного паритету, бажання його досягти, оскільки ми можемо робити практичні кроки до цього. реалізація, реалізація основних принципів свого існування, що воно залишається ілюзорним. Варто зазначити, що в результаті соціальних перетворень поступово змінюється розуміння ідеалу, його внутрішнього значення. Адже суспільство розвивається, постійно переглядає в русі; одна потреба замінюється іншою.

Ідеал - це модель того, до чого прагне суспільство (принаймні його прогресивна частина) бути. Безпосереднім засобом реалізації ідеалу є ідея. У міру розвитку він визначає основи напрямки соціальних трансформацій, у тому числі гендерні, шляхи їх реалізації. Ідея поєднує загальнолюдське, соціальне та індивідуальне. Життєздатність ідеї як інтегратора Соціальний фактор залежить від того, наскільки він повністю охоплює потреби та задовольняє

Проблема досягнення та досягнення ідеалу вирішення проблем у процесі соціального (громадського) вибору. Це означає, що будь-яка конкретна соціальна ситуація містить кілька об'єктивно можливих напрямки розвитку. Яка з цих можливостей буде основою цілі та як це буде реалізовано залежно від важливості та інших можливостей для соціального суб'єкта ступінь його знань та його творчі здібності, тобто не найважливіші, від форм взаємодії з іншими суб'єктами. Тобто діяльність людини не визначається лише закони матеріального світу, але також опосередковано, регулюють і контролюють саму людину як суб'єкта вибору.

Як бачимо, незважаючи на суперечності суспільного життя на цьому етапі розвитку, є вагомі підстави розглядати концепцію суспільства гендерного паритету як ідеал, а не утопію. Гендерно збалансоване суспільство - одна з умов ефективного соціального походження. Гендерна концепція соціального розвитку та соціальних перетворень передбачає суть погляд громадськості та держави на життя обох держав як рівних, баланс можливостей для їх розвитку, настання всіх форм історичної несправедливості щодо них та оцінка результати їх діяльності, що забезпечують умови для самотворення і самовираження жінок а чоловіки як рівні в правах, свободах, обороті та відповідальності

Висновки до розділу 1

Отже, власне гендерні дослідження, що ґрунтуються на певній концепції гендеру, досить швидко почали впроваджуватися у переважній більшості сфер соціально-гуманітарного знання зарубіжними вченими. Можемо виділити два основні напрямки в їх розвитку: перший — науково-дослідна діяльність, що реалізує основні принципи гендерного підходу, та другий — специфічна наукова діяльність у сфері освіти, що пов'язана з популяризацією нових (гендерних) знань. Це призвело до зміни гендерних стереотипів, що існували у суспільній свідомості, утвердження

специфічних гендерних норм та цінностей, визначення сутності нових законів щодо гендерної соціалізації та становлення гендерної ідентичності особистості.

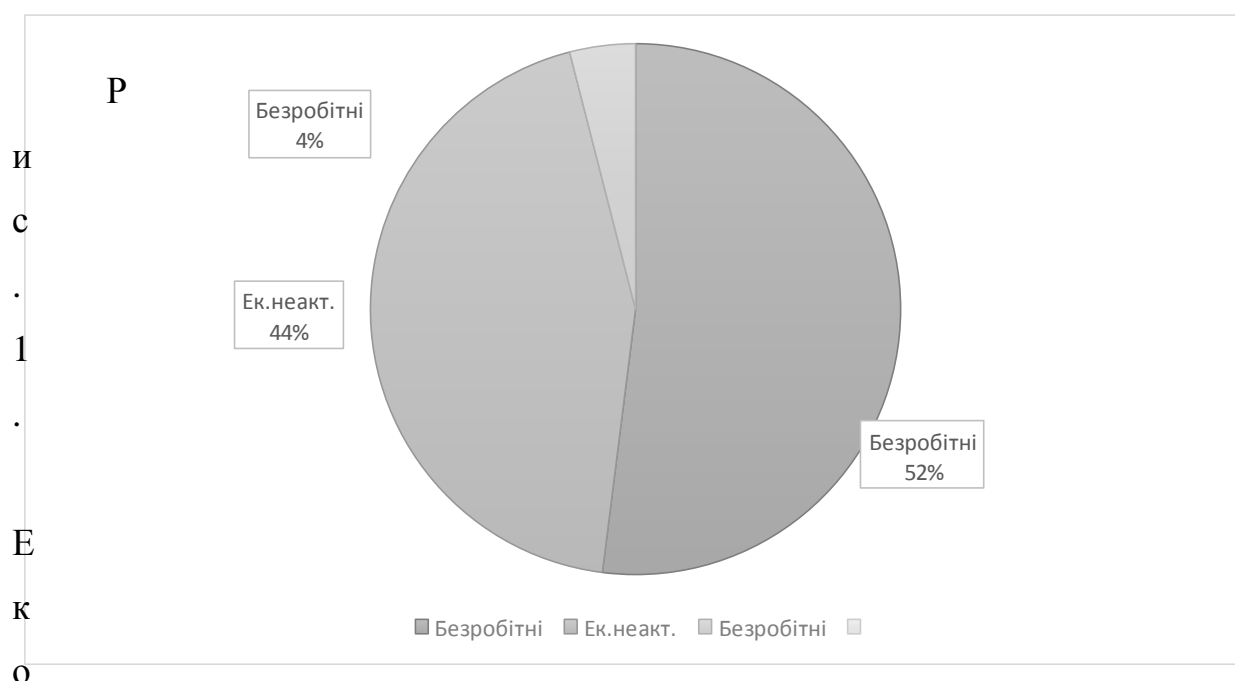
Таким чином вище викладене дає можливість визначити такі основні напрями удосконалення та розвитку національного рівня нормативно-правової бази державної гендерної політики в Україні:

- законодавче врегулювання державного забезпечення гендерної рівності в Україні через прийняття Верховною Радою України відповідного закону; □
- прийняття достатньої кількості нормативно-правових актів центральних органів державної влади щодо державного забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; □
- узгодження нормативно-правової бази державної гендерної політики з міжнародним законодавством щодо забезпечення гендерної рівності; □
- створення інформаційно-методичного ресурсу державної гендерної політики в комплексі з нормативно-правовою базою, що регламентує її формування й реалізацію;
- моніторинг стану нормативно-правової бази державної гендерної політики, зокрема проблем, що потребують правового врегулювання, а також результатів правозастосування внаслідок упровадження всіх нормативно-правових актів.

РОЗДІЛ II ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОЮ СФЕРОЮ ТА СОЦІАЛЬНИМ ЗАХИСТОМ

2.1 Гендерна структура зайнятості в Україні

Рівень зайнятості жінок в Україні в порівнянні з країнами Європи є середнім, а різниця між зайнятістю чоловіків та жінок є нижчою ніж показник країн ЄС. Рівень зайнятості серед жінок в Україні близький до показника в таких країнах, як Хорватія (57%), Іспанія (52%), Греція (47%) та є нижчим, ніж у середньому за країнами ЄС (65%), за даними Держстату. Слід зазначити що статистика України не є точною оскільки подається з різним віковим діапазоном 15-70, коли в ЄС 20-64. Віковий діапазон із періодів молодшого (15–19) та старшого (65–70) віку, коли загалом менше громадян є економічно активними. Якщо не враховувати цей фактор, рівень зайнятості був би вищим.



номічна активність жінок віком 15-70 років

За даними Державної служби статистики, серед жінок віком 15–70 років 44% є економічно неактивними (не працюють і не шукають роботу), водночас серед чоловіків таких лише 31%. Нижчий рівень зайнятості жінок спричинений їхньою нижчою економічною активністю (зокрема, у період 25–59 років).

Статистика держслужби показує що серед жінок 15-70 років 44% не працюють та не шукають роботу. Якщо дивитись статистику чоловіків, то серед них всього 31% незайнятий. Менший відсоток працюючих жінок, пояснюється меншою економічною активністю (25-59 років)

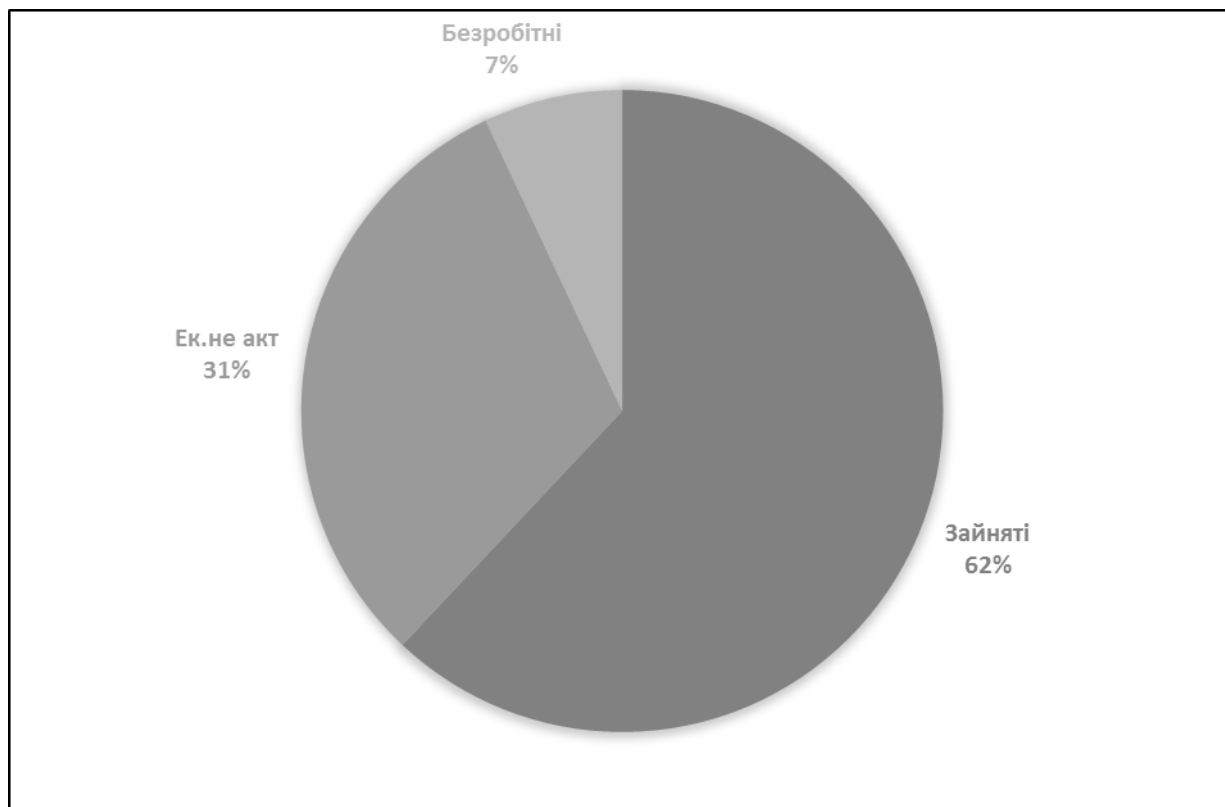
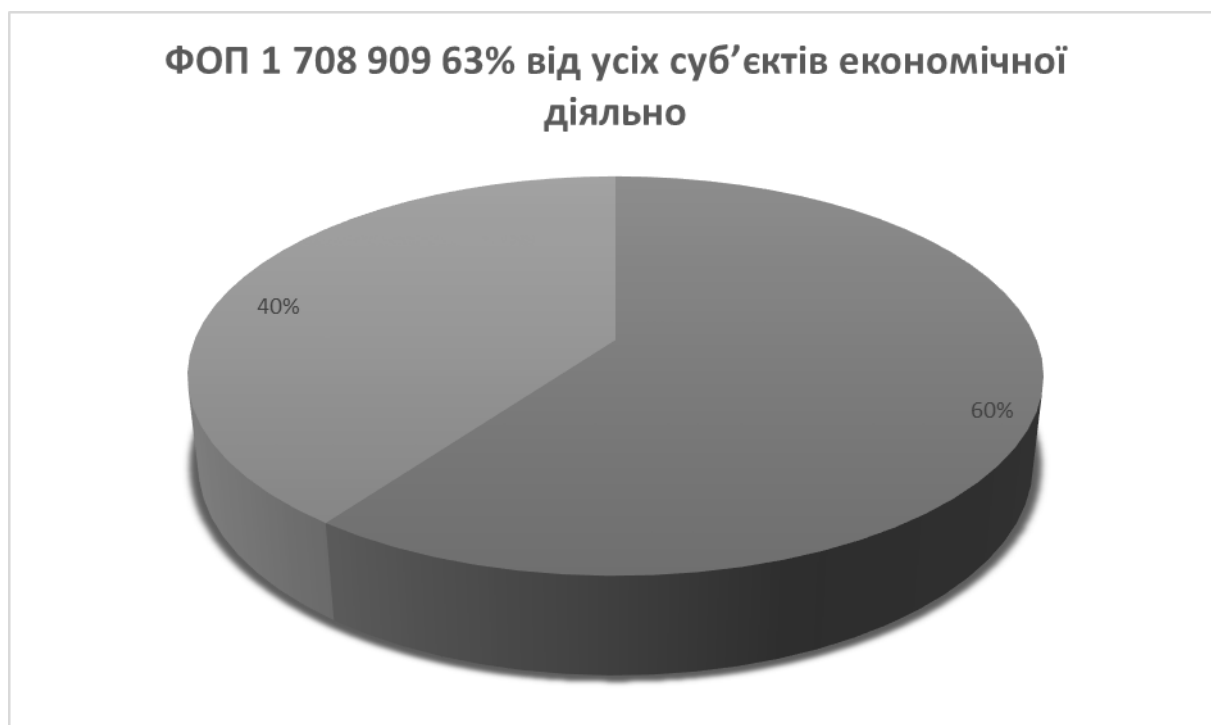


Рис. 2. Економічна активність чоловіків віком 15-70 років

Розподіл непрацюючого населення за віком, демонструє що найбільша його вікова група 15-24 (період навчання) та 60-70 (пенсійний вік). Чоловічої статі у цих групах 67%. Данні державної служби зайнятості вказують що основною причиною економічної неактивності у 2017р. був пенсійний вік 54% та навчання 29%. В той час 29% жінок є домогосподарками. Серед

жінок які працюють 87% є найманими співробітниками, а чоловіків 82%. Серед працюючих жінок менше роботодавців та самозайнятих (порівняно з чоловіками).

Серед жінок менше підприємців (12% проти 16% чоловіків. Серед зайнятого населення на жінок припадає 42%, а серед роботодавців 32% складає жіноча стать. Статистика зайнятості частково підтверджує що жінки частіше працюють як підлеглі ніж обіймають керівні посади. Данні держслужби та служби зайнятості показують гендерну проблематику праці та жіноче лідерство, але не достатньо детально.



с. 3. Частка жінок та чоловіків серед керівників юридичних осіб та фізичних осіб підприємців відповідно до записів ЄДРПОУ

Серед юридичних осіб та ФОПів освіта є єдиною галуззю, де більшість менеджерів (69%) складають жінки. Сфери з високою часткою жінок-керівників - це також "Державне управління та оборона, обов'язкове соціальне страхування" та готельно-ресторанна сфера. Однак у цих галузях частка жінок-лідерів становить 52–53%, що характеризує їх як гендерно збалансовану.

ЮРИДИЧНІ ОСОБИ 997 928 37% ВІД УСІХ СУБ'ЄКТІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТ

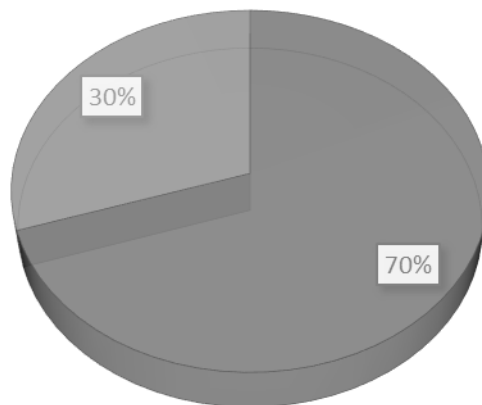


Рис. 4. Частка жінок серед активних фізичних осіб-підприємців

Серед юридичних осіб освіта є єдиною галуззю, яку очолюють переважно жінки (71% жінок-менеджерів), вона налічує 44 тис. Підприємств та організацій. Також галузі як очолюють переважно жінки, - це бухгалтерський облік та аудит, туризм, салони краси, профспілки, установи соціального забезпечення.

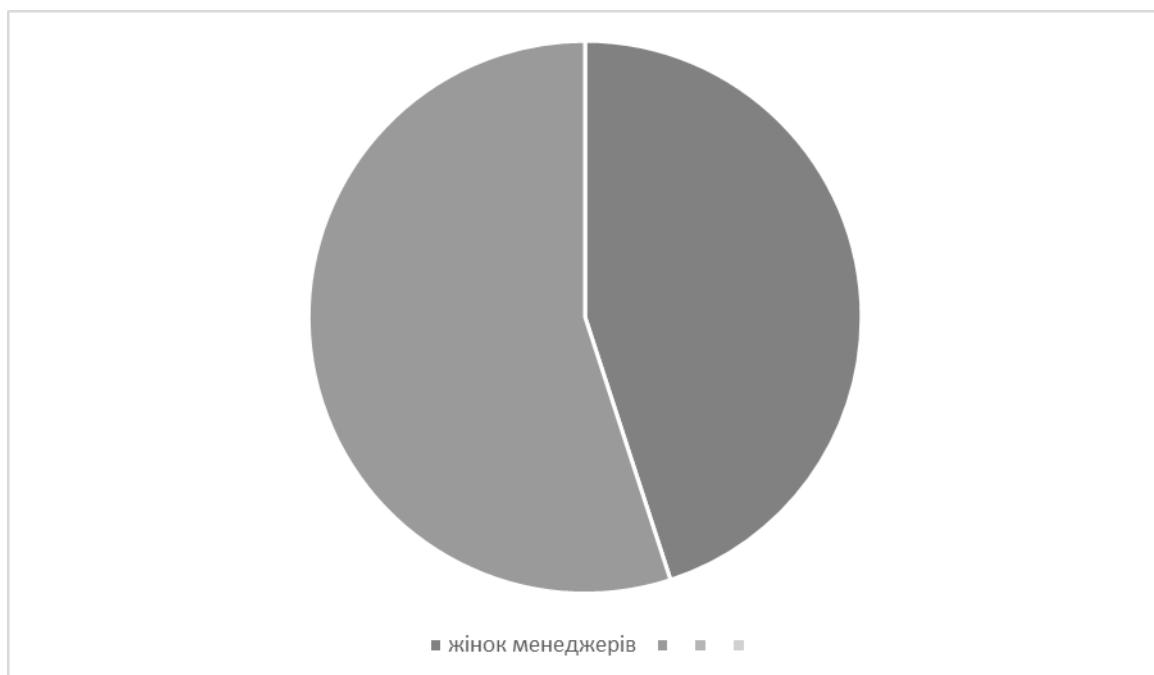


Рис. 5. Частка жінок серед керівників юридичних осіб

Оптова та роздрібна торгівля є основним видом діяльності для 53% приватних підприємців в Україні. У той же час потрібно зрозуміти, що "Оптова та роздрібна торгівля" для приватних осіб - це переважно роздрібна торгівля, і в ній суттєво переважають жінки. На рівні індивідуальних кодів КВЕД є більше видів діяльності, де переважають жінки-підприємці. Більшість працюють у сфері обслуговування (58 тис. ІП, з них 94% - жінки) та надають бухгалтерські та аудиторські послуги (8,6 тис. ІП, 82% з них жінки). Жінки складають 60-76% приватних підприємців у більшості видів роздрібною торгівлі (насамперед у торгівлі продуктами харчування).

Галузі де абсолютна більшість (майже або понад 80%) керівників є чоловіками, – це транспорт, будівництво, сільське господарство, добувна промисловість та енергетика. Якщо говорити про окремі види економічної діяльності в різних галузях, то переважно чоловіки очолюють юридичні особи в оптовій торгівлі, вирощуванні зернових, будівництві, комплексному обслуговуванні об'єктів. Також чоловіки керують більшістю громадських організацій та майже усіма релігійними організаціями. Втім, навіть у таких суто «чоловічих» галузях 12–18% керівників – жінки. Нижче представлено дані щодо жінок – керівників юридичних осіб у переважно «чоловічих галузях».

Чоловіки Галузі, в яких переважну частину (майже або більше 80%) лідерів становлять чоловіки, це транспорт, будівництво, сільське господарство, гірничодобувна та енергетична галузі. Якщо говорити про певні види економічної діяльності в різних галузях, то переважно чоловіки очолюють юридичних осіб в оптовій торгівлі, вирощуванні зерна, будівництві. Чоловіки керують більшою громадською організацією та майже всіма релігійними організаціями. Тоді навіть у таких суто "чоловічих" галузях 12-18% менеджерів – жінки.

Серед юридичних осіб, очолюваних чоловіками, найбільша частина припадає на оптову та роздрібну торгівлю, галузь переробки, АПК та будівництво. Водночас юридичні особи, очолювані жінками, становлять значну частку навчальних закладів, державного управління та управління, служб та закладів охорони здоров'я. Що стосується фізичних осіб, то оптово-роздрібна торгівля та інші послуги частіше зустрічаються серед жінок - самозайнятих, тоді як серед чоловіків - самозайняті особи мають більшу частку (порівняно з жінками) тих, хто займається інформацією та телекомунікаціями, галуззю переробки, транспортом. Найбільшими галузево збалансованими галузями за кількістю суб'єктів господарювання (45–55% жінок-менеджерів) є оптова та роздрібна торгівля та послуги (а саме „Інші послуги”).

Серед юридичних осіб найбільшою галуззю зі змішаною часткою жінок та чоловіків є державне управління. Також близькими до гендерного балансу є сфери "мистецтва, спорту, розваг та відпочинку", а також готелі та ресторани. На рівні індивідуальної діяльності найбільшими із гендерним балансом керівників юридичних осіб є державне управління, роздрібна торгівля продуктами харчування та галузі готельно ресторанного бізнесу.

Регіональні особливості гендерного розподілу керівників підприємств В цілому регіональні відмінності між приватними жінками та чоловіками серед керівників в Україні відомі, за винятком Києва, який суттєво вирішений для кількох зареєстрованих ФОП та юридичних осіб, а також для приватних чоловіків - 66% порівняно з 60%. , що є середнім значенням для всієї України. Це заздалегідь пояснюється тим, що місто Київ надзвичайно відрізняється від інших регіонів України у співпраці між юридичними особами та ФОП. Якщо для решти України частка юридичних осіб серед усіх суб'єктів господарювання становить 33%, то в столиці вона повинна становити 58%. Але навіть серед юридичних осіб, зареєстрованих у Києві, жінки-менеджери значно (на 4 пункти) менше середнього показника в інших регіонах (а саме 27% проти 31%).

Так, у Києві та Київській області найменша частка жінок серед керівників юридичних осіб, а в Донецькій області ця частка найбільша. Також у Києві серед підприємців найменша частина жінок - підприємців, а найбільша - у Луганській області. Висока частка жінок серед самозайнятих осіб на Хмельниччині зумовлена тим, що існує порівняно висока частка самозайнятих осіб, основною економічною діяльністю яких є "Роздрібна торгівля", у вищезазначеному, вважають жінки. У Хмельницькій області їх 53%, більше лише в Луганській області (54%).

Донбас та Крим у відкритих даних Відкриті дані Міністерства юстиції відображають дані про Автономну Республіку Крим, місто Севастополь та частини Донецької та Луганської областей, які не контролюються урядом. Насправді нові підприємства у цих сферах не реєструються, але ті, які раніше були зареєстровані та не подані до закриття, відображаються в реєстрі як діючі та зареєстровані у відповідних регіонах.

Таблиця 7. Частка жінок серед керівників юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців за типом та розміром населеного пункту

Більшість жінок-керівників юридичних осіб у малих населених пунктах зумовлені такими факторами: 1. Найвища частка жінок у менших містах та селах у найбільшому (на кілька юридичних осіб) секторі "оптова та роздрібна торгівля", який включає 25 % усіх юридичних осіб. 2. У більших містах галузь має більш збалансоване управління, але чоловіки тут займають керівні посади в "більшості жіночих галузей", ніж жінки в "більшій кількості чоловіків".

Висновок до 2.1.

Але якщо говорити про сферу прикладної праці, жінки-підприємці створюють більшу кількість, до середньої загальної кількості підприємців видів діяльності (що налічує більше 20 тис. ФОП), таких як певні види роздрібною торгівлі та салон краси послуги. Діяльність жінок-менеджерів та підприємців фактично пов'язана із сферами, за які жінки традиційно

відповідають у домашньому господарстві та громаді: догляд за дітьми, приготування їжі, виробництво одягу (а також роздрібна торгівля продуктами харчування та одягом), огляд зовнішнього вигляду, будинок огляд та прийом гостей, дозвілля (мистецтво та відпочинок), бухгалтерські послуги (скоріше українська особливість), допомога.

Гендерні дисбаланси значні серед менеджерів та майже відсутні серед індивідуальних підприємців. Загальне співвідношення чоловіків та жінок серед керівників організацій та підприємців становить 60% проти 40%. Приватне підприємство в Україні наближається до гендерного балансу (46% жінок серед ФОП), тоді як серед менеджерів юридичних осіб жінки становлять лише 30%¹. Беручи до уваги Державний комітет статистики, можна припустити, що дисбаланс є супроводжується зниженням економічної активності жінок. і зі статусом працюючих жінок: вони найкращі працівниці, деякі із самозайнятих та менеджери / роботодавці нижчі за чоловіків. Жінки керують освітою, чоловіки транспортом, будівництвом та сільським господарством. Перелік видів діяльності, якими керують майже всі, як чоловіки, так і жінки, дуже обмежений. Тоді чоловік на керівній посаді у більш «жіночій» галузі - як правило, більше, ніж жінка-лідер у більш «чоловічій» галузі. Єдиною галуззю, яка керує переважно жінками, є освіта (69% менеджерів - жінки). Також переважно "жіночим" є розділ "Інші послуги" серед підприємців (92% жінок-менеджерів у класі 96.02 "Видавничі послуги перукарень та салонів краси"). Водночас є переважно «чоловічі» галузі, де понад 80% менеджерів складають чоловіки: транспорт, будівництво, сільське господарство. Ряд галузей є гендерно збалансованими (44–55% менеджерів - жінки) - готелі та ресторани (серед усіх суб'єктів господарювання), державне управління, мистецтво / спорт / розваги (серед юридичних осіб), нерухомість, охорона здоров'я, а також оптова та роздрібна торгівля (серед приватних осіб). У багатьох галузях промисловості існують окремі види діяльності, де основну частину становлять жінки-лідери. Перелік цих галузей створює стереотипи щодо традиційної діяльності жінок у

домашньому господарстві та громаді: освіта та піклування про дітей, соціальна допомога (та діяльність профспілок), готелі, ресторани, роздрібна торгівля продуктами харчування та одягом, швейні роботи, салони краси, туризм, мистецтво та відпочинок, контроль за коштами (бухгалтерія та аудит). У Києві частка жінок серед керівників значно менша.

2.2. Порівняльний аналіз гендерної рівності управління в практиці України та сусідніх країн

За даними Євростату, 51% населення у 28 країнах-членах ЄС - жінки.

Це означає, що розподіл статі є майже рівним, а отже, немає ідентифікованих причин дискримінації через різницю в розподілі (а саме: жінки не група меншин). Якщо уважніше розглянути тривалість життя при народженні, можна визнати вищу тривалість життя жінок. Очікується, що жінки в цілому житимуть на 5,5 років довше, ніж чоловіки (78,1 року проти 83,6 років). Дані про вищу освіту також не вказують на виправдану різницю в лікуванні, оскільки в середньому більше жінок закінчують університети чи інші вищі навчальні заклади. У 2016 році 44% жінок у віці від 30 до 34 років здобули вищу освіту, і лише 34% чоловіків у цій віковій групі здобули це. Це означає, що частка жінок з вищою освітою була на 10% вищою, ніж серед чоловіків. На відміну від уже згаданих результатів, гендерний розрив у зайнятості є одним із прогалин, коли жінки програють чоловікам. Частка чоловіків працездатного віку (20 - 64 років) у зайнятості (76%) перевищила частку жінок у середньому на 12% (64%) (Eurostat, 2017A). Розрив стає ще більшим при порівнянні середньої заробітної плати чоловіків та жінок між собою.

Євростат проводить цю статистику від імені ЄС з метою документування та візуалізації гендерної нерівності на глобальному, європейському та національному рівнях. Рівність жінок та чоловіків є основним правом Хартії основних прав Європейського Союзу та є

основоположною цінністю ЄС. За допомогою вищезазначеної статистики ЄС має змогу визначити сфери нерівності та застосувати політику дій для їх закриття.

Гендерна рівність вимірюється за допомогою таких показників: напр. рівень зайнятості, гендерний розрив у оплаті праці, ризик бідності та рівень соціальної інтеграції. Крім того, ЄС опублікував Хартію жінок, яка має на меті посилити прихильність до рівності жінок та чоловіків у державах-членах. Поряд із цим статутом ЄК у 2015 році прийняла програму „Стратегічне залучення до гендерної рівності 2016-2019 рр.”, яка зосереджується на наступних п’яти існуючих тематичних пріоритетних сферах:

- «збільшення участі жінок на ринку праці та рівної економічної незалежності жінок та чоловіків,
- зменшення гендерних зарплат, заробітків та пенсійних розривів і, таким чином, боротьба з бідністю серед жінок
- сприяння рівності жінок та чоловіків у процесі прийняття рішень,
- боротьба з гендерним насильством та захист та підтримка жертв,
- сприяння гендерній рівності та правам жінок у всьому світі

Квота на жінок. Жіноча квота є, мабуть, найбільш суперечливою темою в цій дипломній роботі, і вона приділяла велику увагу в останні роки. Я чесно повинен визнати, що з самого початку, коли я вперше обговорював квоту під час моєї бакалаврської програми п’ять років тому і дотепер, у мене були проблеми з формуванням чіткої думки щодо неї. З одного боку, квота обіцяє багато заслужених переваг для жінок, але з іншого боку, це також призводить до того, що успішним жінкам доводиться виправдовувати свої позиції. Вираз «лексема жінки», що безумовно має негативний відтінок, є терміном що використовується майже в кожній статті про квоту, і я вважаю це складним. Під час опрацювання теми даної дипломної роботи я отримав набагато більше розуміння та попередніх знань, що допомогло мені краще зрозуміти концепцію та її наслідки. Я став прихильником квоти, і це не має нічого спільного з тим, що я жінка, але це пов’язано з позитивним впливом різноманітного органу, що

приймає рішення, що обіцяє переваги для компаній та суспільства в цілому. одночасно. Оскільки не користуватися навичками кваліфікованих жінок означає розтратити цей талант і ризикувати втратою потенціалу економічного зростання. Юридично обов'язкова квота в деяких країнах ЄС у поєднанні з численними політичними дискусіями та майбутніми юридичними змінами є наслідками невдалої спроби саморегулювання.

Критична маса, що означає частку недостатньо представленої статі, яку визнано необхідною для того, щоб гендерне різноманіття мало стійкий вплив на результати діяльності правління, становить 30% (Європейська комісія, 2012В). Цю ціль у 30% слід враховувати під час подорожі, коли більше жінок буде в правліннях компаній та на посадах, що приймають рішення. У наступних підрозділах буде розглянуто правові основи квоти, обговорено її плюси і мінуси та задіяно впровадження в ряді країн ЄС.

Майже 9,4 млн. Осіб займають керівну посаду в Європейському Союзі (ЄС): 6,0 млн. Чоловіків (64% від усіх менеджерів) та 3,4 млн. Жінок (36%).

Крім того, у 2018 році жінки становлять трохи більше чверті членів правління компаній, що публічно котируються в ЄС (27%), і менше п'ятої частини вищих керівників (17%) у 2018 році. Іншими словами, хоча жінки представляють приблизно половину всіх зайнятих в ЄС, жінки продовжують бути недостатньо представленими серед менеджерів. Цю інформацію оприлюднює Євростат, статистичне управління Європейського Союзу.

Менеджерами є переважно жінки лише в Латвії. Найбільша частка жінок серед керівних посад зафіксована в Латвії (56%), єдиній державі-члені де жінки становлять більшість (56%) у цій професії. Далі йдуть Болгарія та Естонія (обидва 49%), Польща та Словенія (обидва 47%), Угорщина (43%), Литва та Швеція (обидва 42%), Ірландія (41%) та Словаччина (40%).

На протилежному кінці шкали жінки складають менше третини менеджерів у Люксембурзі (15%), за ним слідує Кіпр (23%), Чехія, Данія, Італія та Нідерланди (всі 29%), Німеччина (30%), а також Греція та Австрія

(обидва 32%). На рівні ЄС близько третини (36%) керівників складають жінки. Ця частка залишалася стабільною з 2012 року.

Найвища частка жінок-членів правління у Франції. Найбільша частка жінок-членів правління у найбільших компаніях, що котируються на біржі, зафіксована у Франції (44%), далі йдуть Італія та Швеція (обидві 36%), Фінляндія (35%) та Німеччина (34%).

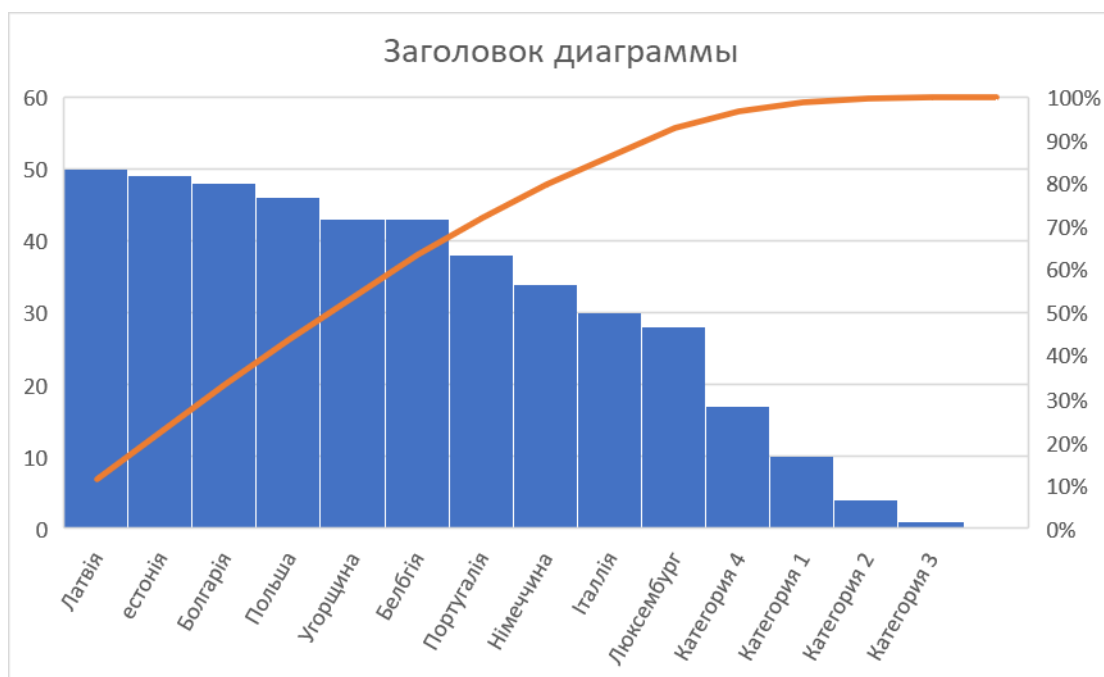


Рис.8. Співвідношення жінок та чоловіків серед управлінської ланки ЄС

На протилежному кінці шкали жінки становлять менше п'ятої членів правління в Естонії (8%), Греції (9%), Мальті (10%), Кіпрі, Литві та Румунії (всі 11%), Люксембурзі (13%), Чехії (14%), Болгарії та Угорщини (15%), Хорватії (17%), а також в Ірландії (19%).

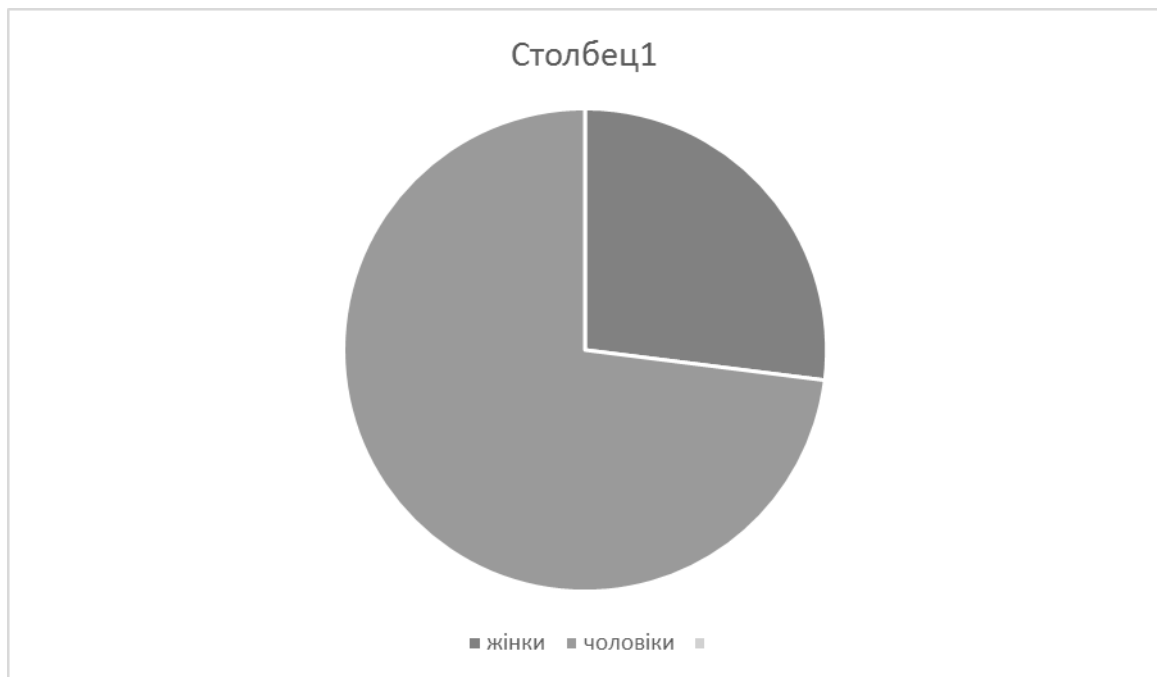


Рис.2. Співвідношення жінок та чоловіків у раді директорів та топ-менеджменті компаній ЄС.

Міністр з питань інтеграції та гендерної рівності координує державну політику щодо гендерної рівності. Кожен міністр шведського уряду відповідає за гендерну рівність промисловості. Департамент з питань гендерної рівності, підпорядкований міністру з питань інтеграції та гендерна рівність, відповідає за роботу уряду щодо досягнення гендерної рівності, за спеціальні проекти з розвитку рівних можливостей та за розробку методів реалізація державної політики у цій галузі. В правлінні кожного району (округу) є спеціальний експерт з питань гендерної рівності. Комітет з рівних можливостей має право бути оштрафованим штраф за зобов'язання роботодавців вжити активних заходів щодо сприяння гендерній рівності. Омбудсмен з рівних можливостей стежить за дотриманням вимог Закон про рівність чоловіків і жінок.

Інститут уповноваженого (омбудсмена) з рівних можливостей, спеціальний державний орган, був створений в 1980 році і відповідає за забезпечення рівних прав чоловіків і жінок на виробництві, у вищій освіті, школах та інших сферах, скажімо, у сфері послуг, ринку праці, політики зайнятості чи соціального страхування. Громадяни вони також можуть

звернутися до омбудсмена, якщо вважають, що з ними поводитись несправедливо у питаннях відпустки по догляду за дитиною. Омбудсмен також контролює дотримання п'яти державних законів, таких як:

1. Закон про рівність чоловіків і жінок, який передбачає рівні можливості на робочому місці.

2. Закон про рівне ставлення до студентів у вищих навчальних закладах, який передбачає рівні умови в університетах та інститутах.

3. Закон про заборону дискримінації та неповаги до дітей та школярів, який передбачає рівні умови в школах, дошкільних закладах, школах для дітей з вадами розумового розвитку та групи продовженого дня.

4. Закон про заборону дискримінації, зокрема в тих його частинах, з гендерних питань.

5. Закон про відпустки по догляду за дитиною, переважно в Росії питання контролю за дотриманням заборони дискримінації однієї статі.

Перші три закони, згадані вище, є обов'язковими для роботодавців, університетів та школи активно працюють над створенням рівних умов для обох статей та запобіганням гендерній дискримінації.

Досвід Швеції показує, що всі закони та національні програми щодо гендерної рівності базуються на інтегрованому підході до рівності чоловіків та жінок (гендерна рівність).

У травні 2006 р. Шведський парламент прийняв нові цілі державної політики щодо гендерної рівності, викладені в урядовій програмі "Здатність формувати суспільство та власне життя - нова мета політики гендерної рівності" [6, с. 102]. Основна мета шведської гендерної політики, заснована на усвідомленні цінності гендерної рівності, формулюється наступним чином: "Жінки та чоловіки отримують рівні можливості для формування суспільства та власного життя в ньому". Проміжні цілі забезпечують громадянам Швеції:

- рівномірний розподіл влади та впливу: жінки та чоловіки мають рівні права та можливості бути активними громадянами та створювати умови для процесу прийняття рішень;

- економічна рівність жінок і чоловіків: обидві статі мають рівні можливості отримати належну освіту та оплачувану роботу для забезпечення економічної незалежності протягом усього життя;

- рівномірний розподіл неоплачуваних домашніх робіт та догляду: жінок та чоловіків

нести однакову відповідальність за роботу по дому та мати рівні можливості надавати та отримувати допомогу на рівних умовах;

- припинення насильства чоловіків щодо жінок: жінок та чоловіків, дівчат та хлопців мають рівні права та можливості для фізичної цілісності.

У 1998 році набув чинності закон про запобігання насильству щодо жінок. Закон визначає насильство як порушення недоторканності жінки (або дитини) або, у разі повторних образ та заподіяння шкоди, як загальне порушення.

Тобто закон розглядає сукупні наслідки жорстокого поводження з жінкою. Кожен удар, кожен випадок завдання сексуальної чи психологічної шкоди жінці чоловіком використовують і беруть до уваги. Якщо раніше випадки побиття чи образи розглядали окремо і вважали порушення закону, залежно від їхньої тяжкості, тепер загальна сума заданої шкоди служить підставою для судового перегляду. Покаранням за новий злочин - загальне порушення недоторканності жінок - може бути позбавлення волі до шести років. Це щось нове у цьому законі: усі випадки насильства враховуються та складаються і завдання шкоди жінці.

На рівні ЄС трохи більше чверті (27%) членів правління складають жінки. За останні п'ять років ця частка зросла на 9% пунктів (18% у 2013 році).

Найвища частка жінок вищого рівня керівництва в Литві Серед держав-членів ЄС жінки становлять понад чверть вищих керівників у найбільших публічно зареєстрованих компаніях Литви (28%), далі йдуть Болгарія та Латвія (обидві 27%), а також Румунія (25%).

На протилежному кінці шкали найнижча частка жінок вищого рівня зафіксована в Австрії (5%), Чехії (6%), Італії (9%), Португалії (10%), Данії (11%), Люксембурзі, Угорщині та Польщі (усі 13%), Бельгії, Німеччині\Іспанії (всі 14%) та Кіпрі (15%).

На рівні ЄС менше п'ятої (17%) вищих керівників - жінки; зріс на 5 процентних пунктів порівняно з п'ятьма роками тому (12% у 2013 році)

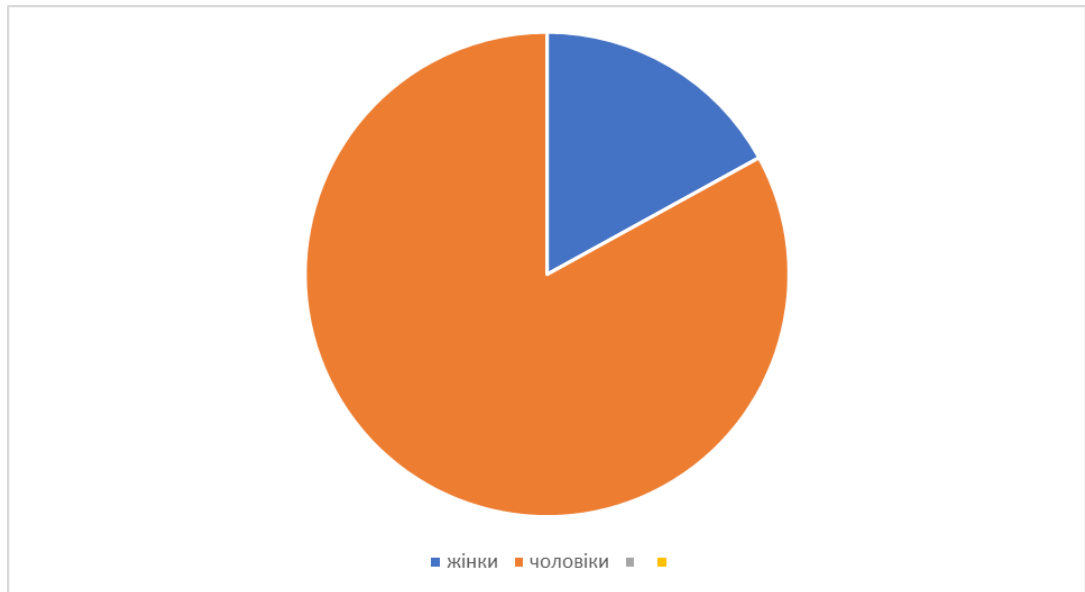


Рис.2. Співвідношення жінок та чоловіків в топ-менеджменті компаній ЄС.

В усьому світі праця жінки не така цінна (у грошовому вираженні та в середньому), як робота чоловіка, навіть якщо вони мають однакову освіту та навички. Вплив нижчої заробітної плати може бути широким, оскільки це не тільки збільшує ризик фінансової залежності протягом трудового життя, але це також передбачає зниження пенсій та підвищений ризик злиднів під час похилого віку жінок (Velasco, 2018). Як ми досягли такого стану соціальної нерівності та дискримінації заробітної плати? Як можливо, що компанії у високорозвинених країнах Європи все ще розрізняють жіночий та чоловічий персонал, хоча вони законодавчо забезпечують рівну оплату за рівну працю незалежно від статі?

Визначення гендерного розриву в оплаті праці та сучасного стану в Європі. Гендерний розрив у оплаті праці визначається як різниця між оплатою праці чоловіків та жінок, виходячи із середньої різниці у валових погодинних заробітках усіх працівників економіки в цілому (Європейська комісія, 2017). Це відображає постійну дискримінацію та нерівність на ринку праці, що в основному зачіпає жінок. За даними Європейської комісії, жінки в Європейському Союзі (ЄС-28) заробляють в середньому на 16,3% менше за годину, ніж чоловіки (Євростат, 2017).

Європейський Союз прийняв програму вирішення гендерних питань під назвою "Дорожня карта до рівня чоловіків і жінок - 2006-2010". Нова програма, яка побудована з 21 закону вступила до дії 3 березня 2006 р. Реалізація цього проекту допомогла досягти кращого балансу умов життя та праці для чоловіків та жінок, щоб забезпечити боротьбу з насильством та торгівлею людьми, особливо жінками. Європейський комісар з питань зайнятості, соціальних питань та можливостей Володимир Шпідла під час візиту до Туреччини заявляє: визнати стандарт глобальної рівності, в основному залишається невиконаним в самому Європейському Союзі. "Ставлення до жінок у ЄС досі не однакове, зокрема питання працевлаштування. Кожна третя жінка в ЄС працює за сумісництвом.

Рівність між чоловіками та жінками - це не просто гарна ідея, вона відтворює людський потенціал, роблячи ЄС місцем для вільної конкуренції. Мало того, що нам потрібно більше робочих місць, а також допомога жінці під час практичного пристосування.

Ми повинні допомогти чоловікам і жінкам якнайкраще збалансувати роботу та приватне життя », - сказав комісар Шпідла. Визначена нещодавно затверджена "дорожня карта" найкращі пріоритети на 2006-2010 роки для досягнення гендерної рівності. По-перше, створити окремі умови для досягнення економічної економіки чоловіками та жінками незалежність, кращий баланс між роботою, особистістю та сімейним життям. Крім того, забезпечення рівного доступу чоловіків та жінок до участі у прийнятті рішень

для визначених цілей як одне з відповідальних завдань разом із подоланням насильства та торгівлі людьми. Також серед основних завдань - боротьба із гендерними стереотипами в суспільстві та розповсюдження гендерна рівність за межами Європейського Союзу. Реалізація кожного з пріоритетів застосовувати низьку спеціально розроблену програму, таку як заохочення підприємництва серед жінок, приєднання до індексу гендерної рівності в школі, публікація Комюніке про гендерну нерівність у заробітній платі. 2007 - проголошення Європейської Комісії Роком рівних можливостей для всіх.

Особливий акцент робиться на перегляд законодавства в частині гендерних відносин. Ключовим принципом тут є стати головним правилом, яким керується Європейська Комісія при перегляді законів щодо будь-якого іншого питання в країнах-членах ЄС: "краще мати менше законів, але кращих законів". До 1 січня 2008 року було запущено новий Європейський гендерний інститут рівність. Інститут також збирає та аналізує дані щодо гендерної рівності створити нові методичні розробки у галузі гендерної рівності. Також Дорожня карта передбачає створення мереж національних органів влади, з якими слід боротися виняткові питання різних зв'язків між державами та забезпечення захисту та допомоги жертвам дискримінації в їх боротьбі за рівні права та можливості.

Завдання Економічного та соціального комітету ЄС не може прищепити більшої поваги до гендерної рівності. З 2008 року планується посилити роль жінок у ЗМІ, особливо в керівництві ЗМІ. Комітет також прагне покращити доступ жінок до можливостей науково-технічної освіти та ділової діяльності, зокрема більших заохотити жінок до вивчення науково-технічної дисципліни та створення власних підприємств. Нарешті, Комітет прагне заохотити вирівнювання жіночих та чоловіки, які створюють умови для рівності чоловіків із жінками займатися вихованням дітей [8].

Литовська Республіка вступає у практику всіх рекомендацій Європейського Союзу, пристосовуючи своє законодавство до його вимог. 1 березня 1999 р. Закон про рівні можливостей для жінок та чоловіків, мета яких

забезпечує реалізацію фіксованого в Конституції Литовської Республіки гендерні можливості для всіх. Закон передбачає, що органи влади та управління відповідно до своєї компетенції підтримують комунікацію:

- Запровадити консолідацію для всіх розробників та прийнятих законодавчих рівнів права жінок та чоловіків;
- розробляти та впроваджувати програми та заходи, спрямовані на зміну державної установи з точки зору переваг однієї статі перед іншою;

Можна зробити висновок із наведеного переліку факторів, що впливають, розрив у оплаті праці є наслідком ряду нерівностей на ринку праці. Тобто слід пам'ятати, що розрив пов'язаний із низкою правових, соціальних та економічних факторів, які виходять далеко за межі єдиного питання рівної оплати за рівну працю (Eurostat, 2017). На щастя, ЄК вже більше 50 років вживає заходів для захисту принципу "рівної оплати за рівну працю" і продовжує це робити, оскільки сфера гендерної рівності є однією з найбільших проблем Комісії

Незважаючи на всі здобутки, які жінки досягли за ці роки, напр. підвищення рівня освіти та збільшення участі робочої сили, жінки все ще перебувають у неблагополучному положенні порівняно з чоловіками, коли йдеться про оплату праці. Аїда Уртадо, соціальний психолог, якось зазначила на конференції, що жінки все ще перебувають у невигідному становищі порівняно з чоловіками, коли мова заходить про оплату праці, і що ці здобутки освіти дотепер не призвели до накопичення багатства. Вона вважає, що «... це станеться протягом 20 років» (Gerdemann, 2019). Незважаючи на всі юридичні прагнення, вона вважає, що до досягнення рівності знадобиться ще два десятиліття. Наскільки швидко просуваються європейські країни та до якого часу рівність заробітної плати може стати реальністю у Європі - одне з дослідницьких питань європейського дослідницького агентства Expert Market.

Експертний ринок використовував наявні дані ЄС та Євростат провести дослідницький проект, розглянувши тенденції у даних між 2010 та 2018 рр. Проект спрямований на відповідь на питання, де європейські жінки досягають

рівної оплати праці в першу чергу. Експертний ринок вивчав та інтерпретував тенденції за наступними п'ятьма ключовими економічними сферами: зайнятість на повну чи неповну зайнятість, державний сектор проти зайнятості в приватному секторі, вікова група, галузь та тип роботи (Expert Market, n.d.). Розрахувавши середньорічну зміну різниці в оплаті праці між статями, Експертний ринок зміг моделювати майбутні тенденції та визначити найшвидші дати закриття можливого розриву в оплаті праці для кожної економічної сфери в країнах-членах ЄС. Згідно з цим дослідженням, Люксембург посідає 10-е місце і, як очікується, потенційно скоротить розрив у 2026 році, який вже був би менш ніж за дев'ять років. Як не дивно, очікується, що Румунія скоротить різницю найшвидше вже у 2022 році серед жінок у приватному секторі у віці від 25 до 34 років.

Німеччина посідає 21-е місце з потенційним усуненням розривів у 2046 році, а Угорщина знаходиться в кінці списку з усуненням розривів у 2068 році (Expert Market, n.d.). Майкл Хоррокс з Експерт Маркет прокоментував: «Хоча викликає занепокоєння те, що розбіжність у оплаті праці між чоловіками та жінками зберігається в ЄС, обнадійливо бачити найближчим часом кілька можливих дат закриття. Це дослідження вказує на те, що традиційні європейські держави - Великобританія, Франція та Німеччина - могли б зробити більше, щоб допомогти подолати різницю в оплаті праці між чоловіками та жінками» (Chronicle.lu, 2018).

Федерація Боснії та Герцеговини ратифікувала Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок. Проблема гендерної рівності в цих країнах полягає на основі розробки національних стратегій та програм.

У 2005 році Бюро з питань гендерних питань Боснії та Герцеговини підписало Декларацію про співпрацю між інституційними механізмами для інтеграції гендерної проблематики на Балканах. У Великобританії на шляху реалізації стратегії ООН та ЄС лейбористи уряд здійснив низку ініціатив. З 2001 року Сполучене Королівство запровадило стандартну рівність для місцеві органи влади, які розподіляються на місцевому рівні. Одним із

найважливіших напрямків сприяння гендерній рівності стало укладення у 2003 році гендерних угод, розроблених за ініціативою Міністерства торгівлі та промисловості для міністерств щодо їх гендерно-чутливих видатків.

Було поставлено мету: підвищити гендерну ефективність з ряду показників до 2006, включаючи представництво жінок в уряді та оплату праці. Для міністерства, які успішно досягають встановлених гендерних цін, забезпечували фінансові стимули. Наступна ініціатива британського уряду була зроблена у зв'язку з реалізацією гендерна ефективність в органах державної влади. Це зобов'язання призвело до двох наступні правила для органів державної влади: сприяння расовій рівності знаки, а також для людей з обмеженими можливостями. Таким чином, мета британської законодавчої політики - зв'язати органи державної влади - проводить активну політику, спрямовану на ліквідацію гендерної дискримінації.

2.3. Роль жінки та чоловіка як гендерний стереотип в управлінні соціальної роботи.

Соціальна робота як професія виникла на початку ХХ століття, коли процес побудови жіночності був на висоті. Зокрема, це стосувалося тіла жінки та її зовнішнього вигляду, а також ролей, які вона мала виконувати як приватно, так і публічно. Були побудовані її мораль, сексуальність і материнство, що, в свою чергу, визначило її соціальні можливості і, зрештою, її існування. З самого початку значна частина цієї діяльності була пов'язана з роботою з жінками, до яких ставилися в рамках панівних соціальних відносин. Сучасні дослідження (Schilde and Schulte 2005, див. Також Hering and Waaldijk 2006) показують, що роль, яку жінки відігравали у налагодженні соціальної роботи, була більшою, ніж вважалося раніше, коли їм призначали лише ролі постачальників та користувачів.

Дослідження повернули спогади про роботу Аліси Саломон, засновниці першої соціальної школи робота в Німеччині (Kuhlmann 2008). Ще на початку

минулого століття Аліса Саломон змогла привернути увагу жінок (як активісток, так і теоретиків) Словенська жіноча преса того часу не є винятком: стаття про Алісу Саломон була опублікована в 1932 році в журналі *Ženski svet* [2]. Стаття була короткою біографією що зосередилася на її ролі у розвитку соціальної роботи. Еліс Саломон була описана як соціальний працівник, який присвятив своє життя освіті жінок і виступав за права зайнятих жінок. У описі Еліс Саломон як соціального працівника можна виділити наступні елементи професії (Leskošek 2005):

- Допомога людям, які потребують допомоги;
- зменшення відмінностей між багатими та бідними;
- робота в дитячих закладах, а також зі сліпими та бідними дітьми;
- Підтримка працюючих жінок шляхом допомоги їм у господарстві;
- Прагнучи забезпечити, щоб цілі соціальної роботи були колективними, а не індивідуалістичними;
- Захист працюючих жінок;
- Надання можливості жінкам бути освіченими та працевлаштованими;
- Вплив на соціальну політику

Останні роботи, присвячені Алісі Саломон, і особливо Архіву Аліси Саломон, підкреслюють її значення та вплив на розвиток соціальної роботи.

Те саме можна сказати і про Джейн Аддамс, яка, згідно з *Жіночим світом* (1930: 321–324), присвятила своє життя бідним та іншим нужденним людям. Автор статті описав її як соціального працівника, який заснував Халл-хаус, який був відкритий для всіх людей, які потребують допомоги та забезпечував освіту та навчання, з акцентом на дітей, мігрантів, одиноких матерів та інших. Вона виступала за пригноблених та агітацію проти соціальної несправедливості. Хоча обидві біографічні статті короткі і не стосуються особистих контактів автора з Джейн Аддамс чи Алісою Саломон, вони важливі, оскільки вони становлять першу появу терміна „соціальна робота” (словенською мовою: *socialno delo*) у словенських працях. Він

використовується у словенському жіночому журналі, і його написала словенська активістка-феміністка Анжела Воде.

Вона описала соціальну роботу як спрямовану на соціальні зміни. Йдеться не лише про надання допомоги особам, які цього потребують, але й про колективні дії проти соціальної несправедливості та нерівності, які були однією з найважливіших цілей жіночого руху. В обох статтях вона пов'язала соціальну роботу з робітничим рухом та розвитком соціальних прав. Вона наголосила на питаннях гідного житла, освіти та зайнятості для всіх; це були також найважливіші вимоги жіночого руху.

Також було чітко розмежоване благодійництво та соціальна робота. Перший розглядався як приватний та індивідуалістичний, без політичних претензій чи дій проти несправедливості. Останній був описаний як публічний і спрямований на соціальні зміни. Надання допомоги як у натуральній, так і у грошовій формі більше не розглядалося як акт доброї волі чи моралі з боку тих, хто мав ресурси; навпаки, отримання допомоги визначалося як право тих, хто її не отримував. Це стало правильним, коли визнали соціальну нерівність, тоді як благодійна діяльність часто базувалася на вірі в індивідуальну невдачу тих, хто потребує.

Обговорюючи соціальну роботу як професію чи академічну дисципліну, не можна не помітити той факт, що жінок часто згадують як першопрохідців у цій галузі. Крім Аліси Саломон і Джейн Аддамс, ключових жінок на початку

Історія соціальної роботи включає: Манон Люттіхау з Данії, Сибіл Френсіс з Ямайки, Саттарех Фарманфармаян з Ірану, Ільзе Арльт з Австрії, Райна Петкова з Болгарії, Каталін Геро та Ілона Фелді з Угорщини та Хелена Радлінська з Польщі (Schilde and Schulte 2005, див. також Završek 2008). Жінки неминуче з'являються в історії соціальної роботи, коли хтось звертається до появи самого терміна, незалежно від свавільних та ідеологічних рішень щодо витоків соціальної роботи (Leskošek 2005)

Гендерні ідентичності локалізовані, відповідно до місцевої культури. Чоловіки та жінки будують свою ідентичність відповідно до образів місцевої

культури. Ці образи зазвичай є стереотипними, але деякі також відображають домінуючу місцеву гендерну практику. Україна, як і багато інших країн, має гендерну культуру, яка чітко визначає роботу чоловіків і жінок.

Професію можна визначити за ознакою статі як належну працю чоловіка та те, що вважається доречним для жінки. Незважаючи на те, що були досягнуті величезні успіхи та вдосконалення у галузі рівності робочих місць, ті, хто все ще практикує сексистську та стереотипну поведінку. Вони продовжують застосовувати практики та ідеали, які вважають роботу придатною лише для однієї статі. Він продовжує цикл культурно встановлених гендерних професій, які обмежують можливості як чоловіків, так і жінок розкрити весь свій потенціал серед робочої сили. Ця робота зосереджена на культурі та досліджує досвід професії соціальної роботи стосовно статі. [8. st80]

Чоловіки в професіях, де домінують жінки, розглядаються як виклик природності гендерної організації праці. Морган припустив, що організації існують як основні місця для побудови та реконструкції того, що означає бути людиною. Це було сприйнято як вплив на чоловіків та жінок, які переходять у нетипові гендерні сфери і тим самим кидають виклик традиційному ставленню та припущенням про роботу чоловіків та жінок [1. ст79]

Одне з припущень, знайдених у літературі щодо чоловіків, що займаються професіями соціальної роботи, полягає в тому, що вони приходять до цієї професії, щоб знущатись над жінками та дітьми. Це підтверджують Перрі та Крі, які наголошували на одній із можливих причин, оскільки відмова абітурієнтів, які вступають на курси соціальної роботи, був поганим суспільним іміджем соціальної роботи через скандали із жорстоким поведінням з дітьми та неможливістю захистити робітників. Це також феміністичний дискурс, який торкається міфу про те, що всі чоловіки є потенційними зловмисниками жінок та дітей. За словами Прингл, чоловіки не повинні працевлаштовуватися як соціальні працівники через поширеність жорстокого поведіння з дітьми з боку чоловіків. У дослідженні,

проведеному Крісті, жінки-учасниці ставили під сумнів ставлення чоловіків до соціальної роботи за певних обставин. Деякі жінки розглядають чоловіків як потенційну загрозу для професії, а дітей як групи ризику для жорстоких чоловіків у цій професії. Дискурси ризику можуть визначити присутність чоловіків як небезпечну. [3. Стаття 16; 21-й 1; 29.ст 16]

Однак у той час дослідження досліджень Крісті виявили, що жінки-колеги розглядали чоловіків, які перебувають у соціальній роботі як вигідна. Наприклад, чоловіки розглядають як захисників для жінок працівників у потенційно ворожих зустрічах з користувачами послуг. Досліджували і інші науковці про користь чоловічої присутності в соціальній роботі. Рукстон стверджував, що чоловіки в соціальній роботі можуть компенсувати відсутність батьків у сім'ї. Ми також можемо вдосконалюватись, що чоловіки, які працюють ефективніше, ніж жінки з непокірними або девіантними хлопцями. У жінок, які беруть участь учасники фокус-груп, більше чоловіків у роботі буде корисним як для професії, так і для суспільства в цілому. Всі вони ці присутні в присутності чоловіків у соціальній роботі та вважають, що слід більше робити для заохочення більшої кількості чоловіків у цій професії. [16ст.80]

Чоловіки бачать жінок за такими традиційними благодійними професіями, як соціальна робота, експертиза та освіта. Виховання, пов'язане з материнством і, таким чином, стало в першу чергу пов'язане з жіночою працею. У Великобританії Фернесс показує, що між 2002 і 2005 роками 83% реєстрацій студентів на соціальну роботу були жінками. І університет Вітватерсранда, і університет Йоганнесбурга становлять від 10% до 13% чоловіків серед студентів соціальної роботи. Подібним чином Департамент освіти повідомляє, що у 2002 році лише 15% випускників соціальної роботи були чоловіками. Тенденцію можна спостерігати і в Європейській раді професійних соціальних служб - лише 30% зареєстрованих соціальних працівників були чоловіками [18 століття 198].

Чоловіки бачать жінок у таких традиційних благодійних професіях, як соціальна робота, досвід та освіта. Освіта пов'язана з материнством і, отже, стала в першу чергу пов'язана з роботою жінок. У Великобританії Фернесс показує, що між 2002 і 2005 роками 83% реєстрацій студентів на соціальну роботу були жінками. І університет Вітватерсранда, і університет Йоганнесбурга становлять від 10% до 13% чоловіків серед студентів соціальної роботи. Подібним чином центр зайнятості повідомляє, що у 2002 році лише 15% робітників соціальної сфери були чоловіками. Тенденцію можна спостерігати в Європейській раді професійних соціальних служб - лише 30% зареєстрованих соціальних працівників були чоловіками [18 ст. 198].

Рік випуску	жінки	чоловіки
2011	66	34
2013	72	28
2015	90	10
2017	91	9

Табл.2.1. Студенти спеціальності «соціальна робота», у відсотках

Додавання пропозиції щодо зміни цього статусу, якщо соціальна робота відіграватиме ключову роль у позитивному впливі на гендерну політику європейських країн. Це було б важливо для зміни нерівномірної різниці між положеннями жінок та чоловіків в освіті, керівництві, оплаті праці та статусом професії. Включаючи чоловіків як користувачів соціальної роботи, ми також сприяємо залученню чоловіків до соціальних змін. Детально обговорюючи міжнародну та національну літературу, а також читаючи статистику та аналізуючи інтерв'ю зі студентами соціальної роботи, наша робота показує, як стаття залишається одним із факторів у виборчих професіях цих студентів.

Жінки домінують у професіях соціальної роботи на міжнародному та національному рівнях. У дослідженні, яке розглядало мотивацію студентів

вчитися соціальними працівниками, Фернесс виявив, що з 2002 по 2005 рік 83% усіх служб реєстрації соціальних робіт були жінками. Інші спостереження ілюструють, що доступ чоловіків до цієї професії в основному був "на таких посадах, як керівники соціальних служб старшого та шкільного віку. Більше того, навіть там, де чоловіки в меншості, вони схильні контролювати державу, такі як спроби роботи, управління та державної служби. Чоловіки піднімаються швидше, ніж жінки в соціальній роботі. Ця тенденція полягає в тому, що "чоловіки беруть участь із найбільшою кількістю гендерних привілеїв при вступі на переважно жіночі професії; це визначається перевагою, незважаючи на їх чисельну рідкість".

Як наслідок, заробітна плата у чоловіків значно вища, ніж у жінок це може бути після повернення гендерних відмінностей у роках досвіду, роль та статус роботи. Встановлено, що нерівність заробітної плати є постійною рисою професією. Ця невідповідність зарплати також є підкріпленим дослідженням Лінслі, яка повідомляє про різницю в зарплаті серед соціальних працівників у 20% між чоловіками та жінками. У Європі низькі зарплати виплачують соціальним працівникам сприймаються як результат отримання жінок, які більше підпадають під низький статус професії. Ці низькі зарплати, мабуть, є головним стримуючим фактором для чоловіків, які інакше зацікавлені в професії. [14. Ст 374; 6.ст 98; 11.ст203]

Думка про те, що гендерний статус / ідентичність чоловіків є вразливим і легко блокується, оскільки вони використовують "жіночу працю", а саме: охопила майже всіх наших учасників. Збереження приниження також тісно пов'язане з тим, чому чоловіки не приходять у великій кількості.

Професія соціальної роботи захищає різноманітність, соціальну інклюзію та має сильну сторону феміністична традиція та вплив. Постійний гендерний дисбаланс створює іронію в професії. Професія соціальної роботи завжди виходила за рамки гендера, хоча помітний дисбаланс між науковцями-чоловіками та практикуючими жінками продовжується. За винятком керівних ролей, придатність чоловіків до соціальної роботи була поставлена під сумнів

через такі причин, як відсутність емоційних здібностей та чи вони підходять для роботи з вразливими дітьми. На відміну від традиційних чоловічих привілеїв, соціальний працівник іноді стикаються зі стереотипами або дискримінацією протягом їхньої освіти (там само). Це призводить до того, що чоловіки помітно відсутні в передній частині ліній обслуговування, хоч і більш помітні на керівних посадах. У практиці соціальної роботи чоловіки - меншість у сфері соціальної роботи. Поза керівними ролями деякі критики поставили під сумнів придатність чоловіків до роботи з уразливими дітьми та одним із причини емоційної непридатності. Таким чином виникають питання, чи є чоловіки соціальними працівниками зазнають недоліків та гендерних упереджень протягом своєї кар'єри. У роботі є багато наслідків наявності гендерних упереджень навколишнього середовища, незалежно від того, хто йому піддається, це призводить до збільшення плинності працівників та результати у ворожому робочому середовищі. Гендерні упередження можуть призвести до гендерної дискримінації та врешті-решт домагання, а в гіршому випадку робоче насильство.

У багатьох країнах ви маєте право подати позов до суду або в повідомити в поліцію про те, що ви зазнали гендерної дискримінації на робочому місці та отримаєте збитки. Упередженість статей зачіпає як чоловіків, так і жінок, а також причину гендерних упереджень проблемами в службі соціальної служби, крім зазначених вище причин, є той факт, що ми, як соціальні працівники, повинні усвідомлювати те, що гендерні упередження трапляються в середовищі соціальної роботи. Коли ви більше розумієте, що ви, як правило, дієте менше на шкідливі упередження, і соціальні працівники повинні бути більше обізнані з цією темою, а також працювати за правилами-поводження або обов'язками, заснованих на справедливих стереотипах.

Гендерна рівність та рівність лікування є частиною фундаменту соціальної роботи. Дослідження також показує, що чоловіки-соціальні працівники надходили випадки, коли клієнт-чоловік має тенденцію до насильства. Той самий спосіб мислення застосовується, коли клієнт погрожує

соціальною службою. В це більше приємно втручатися чоловікові, а не жінці. Висновок такий: чоловіки-робітники має кращі первинні зв'язки управління з клієнтами, або справами де потрібна фізична сила, залежно від їх статі.

Попереднє дослідження щодо очікувань на основі статі стосується того, як очікування а упередження впливають на професію та працівника. Національна рада з питань охорони здоров'я та Welfare провели звіт, що стосується гендерних відмінностей між чоловіки та жінки в рамках соціальних служб у Швеції. Звіт робить спробу визначити, чому в соціальній службі існує гендерна нерівність. Звіт також підтверджує, як соціальні умови в суспільстві відображають стан соціальної послуги робочий. Національна рада з питань охорони здоров'я та соціального забезпечення заявляє, що існують різні соціальні проблеми варіюються залежно від того є ви чоловіком чи жінкою, і це відображається на соціальні послуги.

Сволінг у своєму висновку стверджує, що їх респонденти зазнали гендерного упередження шляхом призначення клієнтам чоловічої статі для кращого запобігання або стримування будь-якого типу агресії, яка могла статися. Висновок, до якого вони дійшли, був такий, що працівники чоловічої статі будуть передавати справи через припущення, що вони будуть обробляти клієнтів чоловічої статі менша складність, ніж жінки, просто через наявність чоловічих характеристик. Очікування також були пов'язані з енергетичним аспектом, де існує припущення, що працівники чоловічої статі мали вищу позицію влади / впливу на зустрічі з ворожими клієнтами.

Веттерберг та Холберг у своїй бакалаврській дисертації обговорюють, як гендерний баланс і рівність відбувається в соціальних службах стосовно професії переважають жінки. Дослідження проводиться з точки зору жінок-працівниць та як вони бачать нерівномірний гендерний баланс на робочому місці. Дослідження показує, як це відбувається побудова соціального працівника чоловічої та жіночої статі, і конструкції посилюються коли в професії домінує одна стать. Побудова статі є підтримується, оскільки типові чоловічі якості порівнюються на відміну від професії.

Куллберг використовує термін мужність у своїй дисертації. Чоловіки соціальних працівників відносяться до рис в рамках маскулінності. Наведено такі приклади, як працівники чоловічої статі коли справа стосується фізичної роботи, виховується. Також обговорюється, як нетрадиційний чоловік порушує традиційну норму маскулінності шляхом вибору професії. Вона також заявляє, що чоловіки-респонденти обрали сімейне життя замість своєї кар'єри, що є нетрадиційним у суспільстві.

Куллберг дійшов висновку, що соціальні працівники-чоловіки несвідомо вирішують чоловіче начало ніші для себе, яка дозволяє уникнути негативних наслідків як а меншість у своїй кар'єрі. За традиційним образом чоловіків соціальних працівників вони заохочуються до вертикальної кар'єри та роботи на керівних та шефських посадах щодо жінок, які за кількістю домінують у професії. Це звичний спосіб для працівників чоловічої статі, щоб зберегти свою мужність і привести до того, що більше жінок буде працювати авангарді соціальної роботи. В академічному журналі в Ірландії досліджується гендерна напруженість, що стосується чоловічої соціальної ситуації працівники стикаються в контексті соціальної роботи в Ірландії, коли чоловіки розглядаються як люди, що пропонують інше якості до практики соціальної роботи, пов'язані з їх гегемоністичною маскулінністю, як лідерство і раціональність. Автор обговорює, як феміністичні характеристики в соціальній роботі Практика призводить до мужності та емпатії в професії, щоб зіткнутися, що врешті-решт призводить до напруженості між чоловіками та їх мужністю.

За чоловічими зразками для наслідування ця функція призначена для молодих хлопців, яких немає чоловічі фігури у своєму житті на гарному прикладі позитивно впливають на чоловіків-чоловічі манери. Бейтс і Томпсон ставлять під сумнів концепцію, яку чоловічі фігури можуть найкраще вплинути на хлопчика, який веде руйнівне життя, а мати не здатна це заповнити роль.

У своїй роботі ми провели аналіз сучасних підходів до поняття гендеру. Існує кілька основних підходів до вивчення механізмів гендерної соціалізації та особливостей гендерної ідентичності: теорія соціального навчання, теорія ідентифікації, теорія когнітивного розвитку, "нова психологія держави", теорія диференціації соціальні ролі (М. Єгорова, 1997).

Теорія соціального навчання, яка базується на такому понятті, як навчання, є позитивною та негативне підкріплення, моделі поведінки батьків, що підкреслюють вплив мікросередовища та соціальних норм на зовнішню державно-рольову поведінку, підкреслюючи типовий стан поведінки.

Теорія ідентифікації, сформована в рамках психоаналізу, пропонує біологічне пояснення; за Фрейдом, "анатомія - це доля". Цей підхід підкреслює важливість раннього дитинства для подальшої державно-рольової поведінки особистості особлива увага приділяється ідентифікації дитини від одного з батьків.

Передайте інформацію, будьте готові засвоїти інформацію про себе в контексті концепції маскулінності / фемінності. Схематична обробка інформаційних звітів про те, що в суспільстві існує диференційована державною практика. У свідомості дитини вбудована гендерна схема, яка функціонує як структура, розташована для її пошуку інформація про групу: поведінка, характеристики, культурні символи стихійно сортуються за категорією "чоловік" - "жінка".

Згідно з теорією гендерної схеми, гендерна типізація є результатом гендерного процесу схематизація. С. Бем стверджує, що людина використовує гендерну схему, коли вона готові сортувати різні якості інших людей та інформацію про них за статтю (С. Бем, 1981). В іншому випадку його слід надавати особам, які не використовують гендерну схему. На думку С. Бема, люди, для яких характерні яскраві чоловіки чи жінки, починали з частіше відносять до осіб, які мають гендерний зразок.

У 1970-х питання рівності чоловіків та жінок вже розглядалися як незалежні характеристики особистості - інструментальність та виразність. У

цих концепціях мужність проявляється через концепція інструментальності, що має такі риси, як домінування, наполегливість, незалежність; жіночність - через поняття виразності (теплота, прихильність, співчуття). Не так давно "соціальні конструктивісти" почали говорити, що поняття маскулінності та жіночності живуть в уявних людях, а не в реальних характеристиках індивідів, і що ці конструкції, виміряні психологами у XX столітті, створюють більше культурних стереотипів, ніж психологічна реальність. Деякі навіть пропонують вилучити їх із наукового словника як невизначені (J. Spence, 1995; цит. : R. Lipra, 2001).

Аналіз сучасних підходів до гендерних питань показує, що відбувся поступовий перехід від однофакторних моделей до багатофакторних. І. Кон, зазначаючи, що зі зміною системи гендерних ролей багато традиційних психологічних гендерних відмінностей, на яких ґрунтуються стереотипи маскулінності та феноменальності, зникають або нівелюються, що зменшує поляризацію між ними [6]. У той же час існують деякі суттєві відмінності в характері діяльності та спрямованості інтереси та психічні процеси чоловіків та жінок залишаються. Відповідає зміненому вмісту категорія маскулінності та жіночності в психології. Так, вони звикли думати, що вони взаємодіють, так що будь-яке відхилення від норми сприймалося як патологія або через її. Тоді жорсткий нормативний механізм поступився місце ідеї континууму чоловічого-жіночого якості, коли людина може одночасно продемонструвати як чоловічі, так і жіночі риси.

Науковий підхід до формування та реалізації гендерної політики вимагає розуміння питання гендерних відмінностей, нерівності чоловіків і жінок, що є предметом інтересу представників ряду соціологічних концепцій, тенденцій, парадигм.

На думку її представників (Е. Вільсон, Д. Бараш), біологічні та анатомічні відмінності визначають протилежний соціальний статус і ролі чоловіків і жінок, що виявляється у відповідних форми поведінки.

Наприклад, жінка завжди впевнена, що дитина, яку вона народила, є

частиною її самої, вона схильна піклуватися про неї, створювати домашній затишок. Для благополуччя своїх дітей жінки шукають статевих контактів з належними їм чоловіками до вищих за них соціальних верств. Генетичний код чоловіків сильно впливає їхня агресивність та наполегливість: щоб досягти успіху в жінках, їм доводиться змагатися не тільки фізично, але також у сферах економіки та політики. Соціобіологи припускають, що як чоловіки, так і жінки можуть вибрати іншу поведінку, але в цьому випадку це суперечитиме їхнім генетичним кодам, що негативно вплине на них та їхніх дітей.

Противники соціобіологічних концепцій, не заперечуючи значення сексуального фактора, вважають, що сексуальність, статус та ролі чоловіків та жінок визначаються насамперед соціальними та культурними відмінностями.

Структурний функціоналізм. Він базується на тому, що розмежування гендерних статусів на основі статево-вікової спеціалізації відбувалося одночасно з формуванням людської цивілізації. Так, жінки давно були піклувачами про дітей, а чоловіки отримували їжу. З розвитком цивілізованих інститутів для Росії для реалізації цих статусів не потрібна була фізична сила, але самі статуси та ролі були помітні змінювались, залишалися, доводячи свою функціональну необхідність для суспільства. Наприклад, Т. Парсонс вбачає основні функції статусів і ролей у соціалізації підростаючого покоління та стабілізації дорослого життя. Роль жінки, на його думку, виразна, пов'язана з створенням тепла, затишку, емоційної підтримки. Чоловік грає інструментальну роль, що забезпечує матеріальний добробут. Розподіл гендерних ролей, які підтримуються одночасно один одного, забезпечує ефективне функціонування сім'ї як соціальної системи. Цей розподіл, розглядаючи функціоналістів, є природним, задовольняє чоловіків і жінок, сім'ю, суспільство.

Марксистські та неомарксистські концепції. Його представники вважають, що стосунки між чоловіками та жінками є історичними характер, тобто не завжди були однаковими. На зорі цивілізації відбувся поділ праці статеві ознаки: чоловіки шукали їжу, а жінки дбали про будинок. Тоді

чоловіки ще не домінували в суспільстві. Полігамні стосунки не додавали чоловікам впевненості, які є їхніми дітьми. Тому майно (майно) передавалося дітям по материнській лінії. На думку Ф. Енгельса, ситуація змінилася з появою приватної власності, якою володіли і утилізували чоловіків. Щоб переконатися, що це майно дістається їхнім дітям, чоловіки забороняли багатоженство та встановлювали моногамні стосунки, а також своє домінування над жінками. Розвиток капіталістичних відносин створив передумови для нових, кращі форми інтерсексуальних відносин, що в першу чергу пов'язано з подоланням економічного домінування чоловіків у сім'ї. Марксисты стверджували, що зі скасуванням приватного буде усунена не лише гендерна нерівність, а й гендерні ролі загалом.

За радянських часів реалізація ідеї рівності жінок і чоловіків була гіпертрофована і призвела до заперечення їх гендерних ролей. Відповідно до неомарксистських теорій, нерівність між чоловіками та жінками є природа капіталізму, який заперечує свободу сексуального вибору. Надаючи жінкам нижчу зарплату, ніж чоловіки, суспільство підтримує домінування чоловіків. Через низькі доходи жінка змушена вийти заміж, сподіваючись отримати більше користі від життя. Доречно знайти шлюбного партнера, який може це надати. Заміжні жінки працюють в чоловіки, беручи на себе домашні справи, маючи нагороду за їжу, одяг, дах керівник. Неомарксисты (американський соціолог Хартманн) порівнюють заміжніх жінок під час громадянської війни в США. Домогосподарювання ставить жінок у не вигідне становище менше, ніж чоловіки, вони можуть почати її після того, як стали одружились або через вагітність;

Серед неомарксистів поширена думка, що не тільки капіталізм спричиняє зменшення кількості чоловіків порівняно з жінками, але й те, що чоловіки, які перебувають у ньому, можуть безкоштовно привласнювати результати жіночої праці.

Теорія конфліктів. Видатний її представник Р. Коллінз вважає, що гендерна нерівність зумовлена конфліктом між чоловіками (домінуюча група)

та жінками (залежна група). В основі цього планування лежить підкорення чоловіків жінкам шляхом сексуального задоволення. Узаконити

Доступ до них і зміна їх домінування чоловіки отримали право на "сексуальну власність". Згодом сформувався так званий ринок сексу, де чоловіки та жінки торгують між собою, намагаючись вдатися до себе заради партнерів.

Ступінь залежності жінок. Від чоловіка визначається матеріальна залежність і вартість жінки як властивості, яка підлягає обміну. У сучасних суспільствах жінкам дозволено управляти багатством, вчитися, працюють поза домом, що збільшує їх вартість під час обміну. Тенденція до економічної незалежності жінок робить їх сексуально незалежними, що може бути хоча і використовується із шлюбом. Заможні жінки мають більше можливостей вибирати собі партнерів.

Символічний інтеракціонізм. Суть цієї концепції залежить від того, що гендерні ролі є харчовою цивілізацією і формуються в процесі людської взаємодії, а державні статуси та ролі є результатом постійного внутрішнього діалогу людини із спільним представником іншої держави. Це, власник, мотивує державні стратегії чоловіків і жінок. Наприклад, якщо дівчина бачить очима узагальненої особистості сама дружина і мати, великими словами, що це буде мотивувати її типову поведінку символів. Цей принцип стосується вибору поведінки. Потім інтеракціоністи досліджують стосунки між чоловіками та жінками крізь призму значущих символів, що визначають гендерні стратегії [5].

Врахування перелічених концепцій та підходів до розуміння статі є не тільки бажаним, і необхідні в процесі формування та реалізації політики забезпечення рівних прав та можливості для жінок та чоловіків.

2.4. Механізми впровадження гендерної рівності в Україні

За допомогою інструментів гендерної рівності можна створити правову базу, яка забезпечить впровадження гендерної рівності у всі сфери життя країн та суспільств.

Наступним найкращим інструментом є формування інституційної спроможності до гендерної рівності: створення інституцій, організаційних структур, визначення інструментів. Цей механізм не працюватиме без належного кадрового забезпечення, оскільки наступним інструментом будуть організаційні та кадрові. Але без визначення загальної стратегії та тактики її реалізації, без політичного керівництва механізм реалізації гендерної рівності не буде запроваджений. Отже, найкращий інструмент - це політичний та ідеологічний. Водночас необхідна наукова та інформаційна підтримка впровадження гендерної рівності.

Наукове та інформаційне забезпечення завдань, їх відповідність очікуваним результатам, підготовка кваліфікованих кадрів для систем державного управління створюють несприятливе соціальне середовище. Для ефективної роботи механізму гендерної рівності необхідно запровадити ефективні основи його фінансово-економічної підтримки. Всі ці інструменти взаємодіють на різних рівнях держави і мають свої власні підсистеми, включаючи вертикальні та горизонтальні ланки державного управління, які визначають різні напрямки та бачать громадську діяльність. характеризує різні напрямки і бачить громадську діяльність.

Нормативно-регулюючий механізм складається з міжнародних актів, ратифікованих Україною, а також законодавства України, до якого належить Конституція України; Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків" (2005); Указ Президента України "Про вдосконалення роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків" (2005); Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Державної програми затвердження гендерної рівності на період до 2010 року". (2006); Закон України "Про запобігання домашньому насильству" (2001; 2008 р. -

поправки); Постанова Верховної Ради України щодо рекомендацій парламентських слухань "Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи" (2007)

Важливим інструментом регуляторного механізму є гендерна експертиза законодавства, яка проводиться відповідно до ст. 4 Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків".

Завданнями гендерної експертизи є:

- проведення всебічного вивчення чинного законодавства та проектів нормативних актів щодо дотримання міжнародного законодавства про права людини щодо дотримання принципу рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків;
- підготовка обґрунтованих висновків щодо відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків чинному законодавству та проектам нормативних актів;
- запобігання прийняттю нормативних актів, що містять дискримінаційні положення за ознакою статі.

5.3. Інституційний механізм Важливість створення інституційного механізму для покращення становища жінок була усвідомлена в 70-х роках ХХ століття. Пекінська платформа дій визначає умови для ефективного функціонування інституційних механізмів:

- їх підпорядкування посадовій особі вищого рівня в уряді;
- децентралізоване планування, впровадження та контроль з метою залучення неурядових організацій та громад на низовому рівні та вище;
- наявність достатніх ресурсів з точки зору бюджетних коштів та кадрового забезпечення;
- здатність впливати на розробку державної політики у всіх сферах.

Сьогодні роль інституційних механізмів значно розширюється та поглиблюється. Процес створення інституційних механізмів для забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків в Україні розпочався після Пекінської конференції. В

Загальні рекомендації ПРООН щодо вдосконалення національного механізму гендерної рівності зазначають, що на сьогодні існує три можливі варіанти поліпшення поточної ситуації з національним гендерним механізмом.

Перший варіант передбачає підтримку статусу та посилення Міністерства у справах сім'ї, молоді та спорту України як центрального органу виконавчої влади, відповідального за ефективність гендерної політики.

Другий варіант - семантична трансформація існуючої системи. В ідеалі, повинен існувати гучний орган, такий як бюро, комісія чи секретаріат з питань гендерної рівності або рівних прав, підпорядковані прем'єр-міністру або президенту. Існування такого органу поза певною сферою діяльності дасть чіткіше розуміння складності питань гендерної рівності та приверне до нього більше уваги.

Третій варіант: передача міністерству функцій національного апарату, обсяг компетенції якого дозволяє приймати рішення та впливати на процес прийняття рішень у різних сферах. Однак уряд відповідає за вибір моделі управління гендерними процесами.

На думку експертів, для реалізації ідеї гендерної рівності доцільно не лише призначати гендерних радників у виконавчій владі, а й запроваджувати посади штатних гендерних радників у кожній виконавчій структурі. Міжнародні експерти впевнені, що інститут гендерних радників не повинен працювати на добровільних засадах: радники повинні мати офіційний статус та бути співробітниками міністерств та адміністрацій.

Потрібно посилити як Повідомлення про Координаційну раду при Кабінеті Міністерств України, так і систему уповноважених із гендерною приналежністю, до якої затверджені заступники керівників центральних органів виконавчої влади та обласних державних адміністрацій. Крім того, вдосконалення механізмів участі громадськості за підтримки громадських консультантів.

Одним із механізмів відтворення інтересів суспільства є інститут лобізму. Інституціоналізація лобізму дозволяє забезпечити баланс

суперечливих інтересів у суспільстві, відображаючи в нормах права компромісне, дорадче рішення. Тісні зв'язки з урядом групових соціальних інтересів через неформальну систему лобіювання через поширення корупції та зменшення приватних груп інтересів груп робітників з так званою поведінкою, мотивованою рентою. Чим більше державних інституцій мотивовано інтересами приватних груп, тим менше соціальна політика відображає інтереси суспільства. Коаліції групових інтересів, запрошені з державних установ, не спрямовані на проведення ефективної соціальної політики, включаючи гендерну.

Через те, що лобізм має широкий спектр можливостей, його потрібно інституціоналізувати. Для того, щоб користувачі отримували попередні повідомлення та пізніше, створити цивілізований механізм лобіювання суспільного інтересу до влади.

Тому необхідні такі інституційні зміни:

- створення відповідного координаційного органу (при Кабінеті Міністрів);
- створення окремого міністерства або державного комітету для реалізації державної політики у сфері гендерної рівності;
- реформування інституту Уповноваженого Верховної Ради з прав людини (Омбудсмена з питань гендерних питань):
- поширення практики призначення гендерних радників або створення дорадчих органів, експертних робочих груп з гендерних питань;
- вдосконалення співпраці між державними установами (перегляд статусу міжвідомчої ради з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми);
- покращення кадрового забезпечення (шляхом запровадження систематичного навчання державних службовців);
- розробка ефективного механізму використання державної гендерної статистики [6].

5.4. Організаційно-кадровий механізм Умови формування управлінської культури визначає характер і рівень соціального розвитку, структуру соціальних відносин і зв'язків, рівень духовної культури, знань, інформації про стан людської культури, а також представників влади, суспільство загалом, структура цього Об. проект, закономірності його функціонування, розвиток та основні принципи управління: вибір форм поведінки; стиль і тактика поведінки з точки зору морально-естетичних цінностей; поведінка особистості, міра її такту та відповідальності, як показники духовної культури особистості; сфери та рівні поведінки відповідно до відповідних моральних норм. Зміст культури державного управління включає: досягнення в організації та реалізації процесу управління; організація управлінської роботи; використання прийомів контролю; вимоги до системи управління працівниками, обумовлені нормами та принципами суспільної моралі, етики, права тощо. Одним із параметрів культури державного управління є "маскулінізація-фемінізація" і відображає мотиваційну спрямованість персоналу на досягнення цілей або цілей. Авторитет характеризується ознаками відмінності між чоловічою та жіночою ролями. Але саме гендерному аспекту в культурі державного управління приділяється мало уваги, поняттю "гендер" завжди хочеться активізуватися в нашому житті.

Положення жінки в суспільстві є мірилом її прогресу, тому жіноче питання є національним і має вирішуватися зусиллями суспільства в цілому. Ситуація в державному управлінні відтворює те, що ми маємо в суспільстві. Якщо суспільство має низький рівень розуміння гендерної рівності з точки зору стереотипних соціальних ролей, це відображається на державному управлінні. В уряді, сформованому в 2010 році, немає жодної жінки, і керівники держави дозволяють собі сексистські заяви. Але в той же час державне управління накопичує еліту нації та суттєво впливає на зміни у суспільстві та його розвиток. Саме тому необхідно приділити особливу увагу гендерному аспекту культури державного управління.

Чинна Конституція України проголошує рівні права на доступ до державної служби для всіх громадян, а також до служби в органах місцевого самоврядування (стаття 38) [2]. Визнання рівних прав за всіма статтями на державній службі визнано в Законі України "Про державну службу" [11, с. 167–185].

Соціологічні дослідження показують, що більшість державних службовців - жінки, понад 70%. Кількість державних службовців у центральних органах виконавчої влади України характеризується гендерною збалансованістю, навіть переважанням державних службовців. Однак існує певна закономірність: чим вище виконавчий орган, тим менший відсоток жінок-керівників у його штаті. В результаті зростаючого впливу громадського жіночого руху, більш широкого висвітлення жіночих питань у ЗМІ, поглибленого вивчення гендерних питань погляд на діяльність жінок на робочому місці поступово змінюється. Так, не секрет, що існує суттєва різниця у підходах, які застосовують жінки та чоловіки при вирішенні проблем.

Риси, що відрізняють соціальну поведінку чоловіків та жінок, продовжують традиційно визначати ставлення до жінок, які працюють у службі. Це пов'язано з тим, що система державної служби переважно практикує так званий "чоловічий" або "конкурентний" підхід. У пострадянському суспільстві, де цінується "тверда рука", це означає, що чоловіки не можуть повною мірою оцінити компетентність та ефективність жіночої праці. Існує багато відмінностей у способах оцінки чоловіками та жінками соціального середовища, а також у характеристиках ставлення суспільства до своїх членів. Культура роботи в державній установі має значний вплив на характер посади, яку займають жінки, а різні підходи до соціальної ролі чоловіків та жінок постійно впливають на особливості становища жінок на робочому місці. Одним із аспектів цієї ситуації є стиль керівництва, спосіб спілкування людей на роботі. "Чоловічий" або "конкурентний" стиль підкреслює авторитарний підхід до управління.

Альтернативою можна вважати "інтеграційний" стиль керівництва, який підкреслює створення єдиної команди, активну участь кожного, здатність чутливо реагувати на зміни та враховувати різні погляди, які більш повно відображали б роль жінки в суспільстві та пов'язана з ними поведінка. Цей стиль більш характерний для жінок. Щоб ширше використовувати різні можливості, навички та здібності всіх працівників, зараз потрібно навчитися цінувати та повною мірою використовувати різноманітність, яку жінки вносять у культуру праці.

Стиль "інтеграції" утворює колективну роботу, беручи участь, змінюючи відповідь на зміни та змінюючи, поєднуючи різні точки зору в безпрограшну ситуацію для всіх ситуацій. Спеціалізація державної служби як особливого виду діяльності виявляє, що її ефективність залежить від зайнятості з людьми, організовує контакти, надає та отримує інформацію, організовує колектив для реалізації конкретних управлінських рішень.

5.5. Виховно-ідеологічний механізм. Забезпечення справжньої рівності жінок та чоловіків є одним із пріоритетів ООН у світі. На практиці гендер означає, що жінки та чоловіки мають не лише рівні права, що забезпечують декларування в конституціях та рівні можливості для їх реалізації. ООН вважає гендерну ефективність необхідною умовою сталого людського розвитку та гармонізації світового співтовариства у 21 столітті. У середині 90-х років до Індексу людського розвитку були додані два гендерні показники: Індекс гендерного розвитку (GDI) та Рівень гендерної довіри (GEM).

На зустрічі у 2000 році, насамперед на Спеціальній сесії Генеральної Асамблеї ООН, на червневих та вересневих зустрічах глав держав, яка була підготовлена до того, що, на думку світового співтовариства, стосується рівності жінок та чоловіків на основі прогресу все людство. Підтримуючи національну гендерну рівність у законодавстві та гендерний моніторинг, законодавство є корпоративною підтримкою ПРООН у всіх країнах, де воно має своє представництво або програми.

Для України визначено 6 цілей розвитку тисячоліття. Одна з Цілей розвитку тисячоліття наголошує на незалежності пропаганди гендерної рівності та надання жінкам в Україні можливості забезпечити гендерну рівність. У звіті ООН про розвиток людини за 2009 рік зазначається, що Україна посідає 86 місце серед держав-членів ООН у гендерній галузі, що є свідченням дисбалансу держав у законодавчій та виконавчій гілках влади, освіті, економіці тощо.

Гендерна ефективність є показником гендерної культури націй та демократичності суспільства. Через виклик часу гендерні компетенції молодих людей формуються як особлива система гендерних знань та практик, що відповідають принципам паритету. Важливими складовими гендерної трансформації є подолання стереотипів та освітня робота, запровадження навчальної дисципліни та проведення досліджень..

ВИСНОВКИ

Гендерні дослідження, що ґрунтуються на певній концепції гендеру, досить швидко почали впроваджуватися у переважній більшості сфер соціально-гуманітарного знання зарубіжними вченими. Можемо виділити два основні напрямки в їх розвитку: перший — науково-дослідна діяльність, що реалізує основні принципи гендерного підходу, та другий — специфічна наукова діяльність у сфері освіти, що пов'язана з популяризацією нових (гендерних) знань. Це призвело до зміни гендерних стереотипів, що існували у суспільній свідомості, утвердження специфічних гендерних норм та цінностей, визначення сутності нових законів щодо гендерної соціалізації та становлення гендерної ідентичності особистості.

Таким чином вище викладене дає можливість визначити такі основні напрями удосконалення та розвитку національного рівня нормативно-правової бази державної гендерної політики в Україні:

– законодавче врегулювання державного забезпечення гендерної рівності в Україні через прийняття Верховною Радою України відповідного закону; □

- прийняття достатньої кількості нормативно-правових актів центральних органів державної влади щодо державного забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; □
- узгодження нормативно-правової бази державної гендерної політики з міжнародним законодавством щодо забезпечення гендерної рівності; □
- створення інформаційно-методичного ресурсу державної гендерної політики в комплексі з нормативно-правовою базою, що регламентує її формування й реалізацію;
- моніторинг стану нормативно-правової бази державної гендерної політики, зокрема проблем, що потребують правового врегулювання, а також результатів правозастосування внаслідок упровадження всіх нормативно-правових актів.

Гендерні ідентичності локалізовані, відповідно до місцевої культури. Чоловіки та жінки будують свою ідентичність відповідно до образів місцевої культури. Ці образи зазвичай є стереотипними, але деякі також відображають домінуючу місцеву гендерну практику. Україна, як і багато інших країн, має гендерну культуру, яка чітко визначає роботу чоловіків і жінок.

Якщо говорити про сферу діяльності, жінки-підприємці створюють більшу кількість, до середньої загальної кількості підприємців видів діяльності (що налічує більше 20 тис. ФОП), таких як певні види роздрібно торгівлі та салон краси послуги. Діяльність жінок-менеджерів та підприємців фактично пов'язана із сферами, за які жінки традиційно відповідають у домашньому господарстві та громаді: догляд за дітьми, приготування їжі, виробництво одягу (а також роздрібна торгівля продуктами харчування та одягом), огляд зовнішнього вигляду, будинок огляд та прийом гостей, дозвілля (мистецтво та відпочинок), бухгалтерські послуги (скоріше українська особливість), допомога.

Гендерна ефективність є показником гендерної культури націй та демократичності суспільства. Через виклик часу гендерні компетенції молодих людей формуються як особлива система гендерних знань та практик, що

відповідають принципам паритету. Важливими складовими гендерної трансформації є подолання стереотипів та освітня робота, запровадження навчальної дисципліни та проведення досліджень.

Риси, що відрізняють соціальну поведінку чоловіків та жінок, продовжують традиційно визначати ставлення до жінок, які працюють у службі. Це пов'язано з тим, що система державної служби переважно практикує так званий "чоловічий" або "конкурентний" підхід. У пострадянському суспільстві, де цінується "тверда рука", це означає, що чоловіки не можуть повною мірою оцінити компетентність та ефективність жіночої праці. Існує багато відмінностей у способах оцінки чоловіками та жінками соціального середовища, а також у характеристиках ставлення суспільства до своїх членів. Культура роботи в державній установі має значний вплив на характер посади, яку займають жінки, а різні підходи до соціальної ролі чоловіків та жінок постійно впливають на особливості становища жінок на робочому місці. Одним із аспектів цієї ситуації є стиль керівництва, спосіб спілкування людей на роботі. "Чоловічий" або "конкурентний" стиль підкреслює авторитарний підхід до управління.

Аналіз сучасних підходів до гендерних питань показує, що відбувся поступовий перехід від однофакторних моделей до багатофакторних. У той же час існують деякі суттєві відмінності в характері діяльності та спрямованості інтереси та психічні процеси чоловіків та жінок залишаються. Відповідає зміненому вмісту категорія маскулінності та жіночності в психології. Так, вони звикли думати, що вони взаємодіють, так що будь-яке відхилення від норми сприймалося як патологія або через її. Тоді жорсткий нормативний механізм поступився місце ідеї континууму чоловічого-жіночого якості, коли людина може одночасно продемонструвати як чоловічі, так і жіночі риси.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андерсен, М. Л. (2005) Думати про жінок: погляд на чверть століття. *Гендер та суспільство* 19 (4): 437–455.
2. Журнали SAGE | ISI Бейнс, Д. (1997) Феміністична соціальна робота у внутрішній частині міста: виклики раси, класу та статі. *Affilia* 12 (3): 297–317.
3. Журнали SAGE Bridges, TS (2010 "). *Гендер та суспільство* 24 (1): 5–30.
4. Журнали SAGE ISI Brown, HC (1992) Лесбійки, держава та практика соціальної роботи. В: Langan, M, Day, L (eds) *Жінки, пригноблення та соціальна робота: Проблеми антидискримінаційної практики*, Лондон: Routledge, с. 201–219.
5. Burdge, VJ (2007) Згинання статі, закінчення статі: Теоретичні основи практики соціальної роботи з трансгендерною спільнотою. *Соціальна робота* 52 (3): 243–250.
6. Medline Батлер, Дж. (1990) *Гендерні проблеми: фемінізм та підриив ідентичності*, Нью-Йорк: Рутледж.
7. Батлер, Дж. (2011a) *Тіла, які мають значення: про дискурсивні межі “сексу”*, Лондон: Рутледж.
8. Батлер, Дж. (2011b) *Виступаючи, відповідаючи: критичний фемінізм Джоан Скотт*. В: Butler, J, Weed, E (eds) *The Question of Gender: Joan W. Scott’s Critical Feminism*, Bloomington: Indiana University Press, pp. 11–28.
9. Крісті, А (2001) *Гендерні дискурси про добробут, чоловіків та соціальну роботу*. У: Крісті, А (ред.) *Чоловіки та соціальна робота: теорії та практики*, Бейсінгсток: Палгрейв, с. 7–34.

10. | Перехресні посилання Коллінз, Пенсільванія (2000) Чорна феміністична думка: знання, свідомість та політика розширення можливостей, 2-е видання. Нью-Йорк: Рутледж.
11. Коннелл, Р (2009) Стаття: У світовій перспективі, 2-е видання. Кембридж: Polity Press.
12. Крі, В. Е. (1996) Чому чоловіки піклуються? У: Cavanagh, K, Cree, VE (eds) Робота з чоловіками: фемінізм та соціальна робота, Лондон: Routledge, с. 64–86.
13. | Поперечний реф Креншоу, К (1991) Картування полів: перетинання, політика ідентичності та насильство проти кольорових жінок. *Stanford Law Review* 43 (1241): 1241–1299.
14. | Поперечний реф Девіс, С (2009) Вступ до практики з трансгендерними та гендерними варіантами молоді. В: Mallon, GP (ed.) Практика соціальної роботи з трансгендерами та гендерними варіантами молоді, Лондон: Routledge, стор. 1–21.
15. Дойч, ФМ (2007) Скасування статі. *Гендер та суспільство* 21 (1): 106–127.
16. | Журнали SAGE | ISI Домініеллі, Л. (2002a) Теорія та практика антирепресивної соціальної роботи, Бейсінгсток: Палгрейв Макміллан.
17. | Перехресні посилання Домініеллі, Л. (2002b) Феміністична теорія та практика соціальної роботи, Бейсінгсток: Палгрейв.
18. | Поперечний реф
19. Dominelli, L, McLeod, E (1989) Феміністична соціальна робота, Basingstoke: Macmillan.
20. | Поперечний реф Dunk-West, P, Verity, F (2013) Соціологічна соціальна робота, Farnham: Ashgate.
21. Featherstone B (2001) Куди звернутися до феміністичної соціальної роботи? *Критична соціальна робота* 2 (1). Доступно за адресою: <http://www1.uwindsor.ca/criticalsocialwork/where-to-for-feminist-social-work> (доступ 12 жовтня 2014 р.).

22. Featherstone, B, Rivett, M, Scourfield, J (2007) Робота з чоловіками в галузі охорони здоров'я та соціальної допомоги, Лондон: SAGE.
23. Гарфінкель, Н (1984) Дослідження з етнометодології, Кембридж: Polity Press.
24. Green, L, Featherstone, B (2014) Джудіт Батлер, влада та соціальна робота. У: Кокер, С, Хаффорд-Летчфілд, Т (ред.) Переосмислення антидискримінаційних та антипресивних теорій для практики соціальної роботи, Бейсінгсток: Палгрейв Макміллан, с. 31–44.
25. Поперечний реф Hanmer, J, Statham, D (1999) Жінки та соціальна робота: на шляху до орієнтованої на жінки практики, 2-е вид. Бейсінгсток: Макміллан.
26. Перехресні посилання Харлоу, Е (2004) Чому жінки більше не хочуть бути соціальними працівниками? Новий менеджмент, постфемінізм та брак соціальних працівників у відділах соціальних служб в Англії та Уельсі. Європейський журнал соціальної роботи 7 (2): 167–179.
27. Hartley, CF, Whittle, S (2003) Різні статеві та гендерні тіла вимагають різних способів мислення щодо політики та практики. Практика 15 (3): 61–73.
28. Хікс, С (2011) Лесбійки, геї та батьківські виховання: сім'ї, близькість, генеалогія, Бейсінгсток: Палгрейв Макміллан.
29. Nicks, S (2013) Батьки-лесбійки, геї, бісексуали та трансгендери та питання статі. У: Голдберг, АЕ, Аллен, КР (ред.) ЛГБТ-батьківські сім'ї: інновації у дослідженнях та наслідки для практики, Нью-Йорк: Спрінгер, с. 149–162.
30. Кан S (2014) Досвід віри для невідповідних мусульманам гендерної ролі при переселенні: Попередні міркування для практиків соціальної роботи. Британський журнал соціальної роботи. Еруб перед друком 3 червня 2014 р. DOI: 10.1093 / bjsw / bcu060.
31. Kessler, SJ, McKenna, W (1985) Стаття: етнометодологічний підхід, Чикаго: University of Chicago Press

32. Кірван, М. (1994) Гендер та соціальна робота: чи змінить DipSW? Британський журнал соціальної роботи 24 (2): 137–155.
33. Льюїс, Джорджія (2000) “Раса”, стаття, соціальне забезпечення: зустрічі в постколоніальному суспільстві, Кембридж: Polity Press.
34. Llewellyn, A, Agu, L, Mercer, D (2008) Соціологія для соціальних працівників, Cambridge: Polity Press.
35. Лорд, А (1996) Збірник Одр Лорд: нариси, виступи та журнали, Лондон: Пандора.
36. Маллон, ГП, Декрещенцо, Т (2009)
37. Andersen, M. L. (2005) Dumaty pro zhinok: pohlyad na chvert' stolittya. Hender ta suspil'stvo 19 (4): 437–455.

|