

**ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА  
ФРАНКА**

Історичний факультет

Кафедра соціології

**Пояснювальна записка**

до бакалаврської (кваліфікаційної) роботи  
освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр

на тему:

«Особливості розподілу гендерних ролей на ринку послуг в умовах сучасної  
України»

Виконав: студент 4 курсу,  
групи ІСС-41 спеціальності  
054 «Соціологія»: Грищечко Ю.Р.

Науковий керівник: доц. Калиняк О.Т.

Рецензент: доц. Лапан Т.Д.

Львів-2022

## Зміст

Вступ.....	3
<i>Розділ 1. Теоретико-методологічне вивчення гендеру в сучасному українському суспільстві.</i> .....	5
1.1. Поняття «гендеру» у міждисциплінарному дискурсі. ....	5
1.2 Поняття гендерних ролей у соціології .....	18
1.3 «Гендерні ролі» крізь призму соціологічних теорій.....	29
Висновки до 1 розділу .....	36
<i>Розділ 2. Емпіричне вивчення проявів гендерних ролей в українському суспільстві.</i> .....	38
2.1 Аналіз емпіричних досліджень.....	38
2.2 Результат авторського соціологічного дослідження «Специфіка гендерного (дис)балансу у сфері надання послуг у місті Львові» .....	45
Висновки до 2 розділу .....	52
Висновки.....	53
Список джерел та наукової літератури .....	54
Додаток А .....	58
Додаток Б.....	63

## Вступ

**Актуальність теми:** У сучасному світі «гендер» визначається як суспільно створена сукупність уявлень, яка визначає роль, систему вірувань і поведінки, образи, цінності і те, чого чекають від чоловіка і жінки. Він надає вагомий вплив на владні відносини не тільки між чоловіком і жінкою, а й всередині кожної групи; це призводить до численних соціальних проблем. Різні культури мають різні ідеї про гендер, про те, що властиво для чоловіків та жінок. Гендер не тільки змінюється від культури до культури, він також змінюється з плином часу, або може змінитися всередині культури під час кризової ситуації. Гендерні дослідження допомагають розібратися в проблемах соціальної нерівності, трансформації сучасної сім'ї, сексуальності і репродуктивних практик, які гендерні зміни відбуваються в сучасному світі і в чому полягає їх політичний, економічний і глобальний сенс. Розглядаючи гендерні дослідження, вони пропонують оновлені емпіричні знання про гендерну практику, норми та дискурси політично значущими способами. Ця галузь пропонує систематичний аналіз значення статі та гендеру в минулому та теперішньому суспільствах, а також виробляє поняття, методології та теорії, за допомогою яких можна зрозуміти, як гендерні категорії інтегровані в інших категоріях та практиках - чому вони досі мають низький пріоритет у багатьох навчальних дисциплінах.

Одним із складових гендеру є гендерні ролі. Гендерні ролі — це моделі очікуваної поведінки жінок та чоловіків у соціумі відповідно до тих соціокультурних умов, у яких вони живуть. Тобто це риси, які вважають більш характерними чи то для чоловіків, чи то для жінок, а також сукупність норм, які перебувають в залежності від традицій і культури. Особливостям гендерної ролі вчать - безпосередньо і побічно - в школі, за участю ЗМІ, вони не є вродженими і в різних суспільствах можуть не збігатися.

**Мета:** вивчити специфіку гендерних ролей у сфері обслуговування.

- Завдання:** 1) Здійснити аналіз ключових понять, пов'язаних із темою гендерних ролей;
- 2) Проаналізувати особливості соціогуманітарних наук у вивченні «гендеру», «гендерних ролей».
- 3) Дослідити специфіку гендерних ролей через призму феноменологічної та гендерної парадигми ;
- 4) Проаналізувати дослідження, які стосуються розподілу гендерних ролей;
- 5) Вивчити специфіку розподілу гендерних ролей у сфері надання послуг.

**Об'єкт:** гендерні ролі.

**Предмет:** розподіл гендерних ролей.

**Методологія дослідження:** гендерні ролі розглядаються крізь призму теоретико-методологічних положень феноменології, а саме через теорію конструювання соціальної реальності авторами якої є Бергер та Лукман. Відбувається вивчення повсякденних практик які впливають на конструювання гендерних ролей у суспільстві. Методи які застосовувались спостереження та глибинне інтерв'ю.

**Практичне значення роботи:** результати цього дослідження можуть слугувати підґрунтям для створення нових спостережень про гендерні ролі в економіці та українському суспільстві, для подолання гендерного дисбалансу (гендерній сегрегації). Ця інформація може бути корисна гурткам, кафедрам та центрам гендерних досліджень при університетах України, а також академічним спільнотам, що фокусуються на дослідженні гендерної проблематики, також неурядовим неприбутковим організаціям, що здійснюють просвітницьку діяльність і популяризують ідеї створення демократичного суспільства.

**Структура роботи :** бакалаврська робота складається з: вступу, 2 розділів, висновків, списку джерел та наукової літератури який налічує 51 позицію.

## *Розділ 1. Теоретико-методологічне вивчення гендеру в сучасному українському суспільстві.*

### **1.1. Поняття «гендеру» у міждисциплінарному дискурсі.**

В цілому гендер визначається як складне соціокультурне конструювання суспільством відмінностей чоловічих і жіночих ролей, поведінки, ментальних і емоційних характеристик. Коли говорять про гендер, то походять від певних соціально сконструйованих понять жінки та чоловіка і припускають спочатку встановлену відмінність між їхнім соціальним статусом.

У сучасному суспільстві такі поняття як «гендер» та «стать» розділяють. Наприклад, стать найчастіше пов'язують з генітальною будовою, репродуктивною системою, хромосомним набором - тобто з біологічними ознаками.

Суспільні ознаки, які приписуються чоловікам або жінкам і називають гендером . За довгим чи коротким волоссям, типом і кольором одягу, певними манерами поведінки (агресивністю чи ніжністю) – тобто, тими ознаками, які є радше соціальними аніж біологічно зумовленими . Навіщо нам знати стать дитини, коли жінка ще вагітна так, аби уже купувати відповідний для хлопчиків або дівчаток одяг та іграшки. Нам активно у цьому підказки робить магазин дитячих іграшок, де є окремі секції – часто марковані відповідними кольорами – рожевим чи блакитним – для дівчаток чи хлопчиків.

Так звані традиційно жіночі ознаки називають фемінністю (чи жіночністю), а чоловічі – маскулінністю (чоловічністю). Маскулінність пов'язується із силою, владою, мужністю, витривалістю, агресією, неемоційністю, орієнтацію на успіх. Натомість фемінінність – це емоційність, чуйність, слабкість, жертвність, залежність тощо. Такі ознаки – досить протилежні, полярні. Відомий американський соціолог, автор праці «Гендероване суспільство» М. Кімелл[26] метафорично назвав таке протилежне розуміння розбіжностей між чоловіками і жінками “міжпланетною теорією гендерних відмінностей”, посилаючись на популярний бестселлер Д. Грея «Чоловіки – з Марсу, а жінки – з Венери»[22].

Гендерні ролі - це ті моделі поведінки, які приписуються суспільством для чоловіків та жінок. З одного боку, це є позитивним явищем, так як саме гендерні ролі визначають, як має бути, до чого варто прагнути, що правильно, що неправильно і т.д. Вони допомагають уникати хаосу в суспільстві. Але при цьому гендерні ролі мають не просто стримуючий фактор на поведінку окремих індивідів, а й згубний на розвиток особистості. Часто саме внаслідок обмеження гендерними ролями людина не має можливості розкрити свою індивідуальність. Кожний чоловік та жінка прекрасно знають ці ролі - вони закладалися в них з народження.

Формування гендерної ролі починається у свідомості дитини з ранніх років життя, коли батьки купують маленькій дівчинці рожеві сукні та ляльки, а хлопчику - сині штани і машинки(як зазначалось вище). Перші усвідомлення гендерної ролі і своєї приналежності до неї починаються в 3-4 роки, в цей момент дитина починає сприймати відмінності між хлопчиками і дівчатками. Остаточне становлення гендерної ролі відбувається в підлітковий період, коли підліток визначається зі своїм місцем в суспільстві, приймає або відкидає загальноприйняті цінності.

Гендерні ролі міняються тому, що змінюється суспільство. Змінюється темп нашого життя, можливості мобільності, уявлення про успішність. Сучасна реальність пропонує широкий набір зразків, в тому числі і гендерної поведінки. Та бінарна система гендерних ролей, про яку було сказано вище, перестає збігатися з запитами і бажаннями людей, стає занадто тісною. Безальтернативність її суперечить широким можливостям вибору в плануванні сімейного життя, професійної кар'єри, творчим траєкторіям особистості, які існують в сучасному суспільстві. Жінки більше не готові отримувати заробітню плату у півтора рази нижче, ніж у чоловіків того ж рівня кваліфікації. Хтось радий присвятити себе сім'ї і дітям, а хтось мріє про професійну кар'єру. І перше, і друге відноситься і до чоловіка, і до жінки. Модель відповідального батьківства подобається всім. Чоловік, який її реалізує, не повинен відчувати себе неповноцінним членом суспільства.

Кар'єрно орієнтована жінка не повинна отримувати звинувачення в тому, що вона недостатньо жіночна або надмірно раціональна.

Множинність гендерних ролей виникає, і важливо, щоб суспільство приймало цю різноманітність як буденне, ця ідея має право на існування. Суспільний запит завжди йде трохи попереду соціальних норм та інституційної структури. Коли запит диференційований і модернізований, а публічні нормативні вимоги розгорнуті в бік традиційної бінарної моделі, та ще й заручені підтримкою державної гендерної політики, виникає серйозний конфлікт.

Стан суспільства відокремлений від того набору гендерних ролей, які прийняті в цьому суспільстві в даний момент. Якщо суспільство змінилося, не вийде зберегти гендерні ролі в колишньому стані або повернути суспільство в ті умови, які існували сто років тому.

Поняття стать не є тотожним до поняття гендер, бо стать це біологічний термін, тому розглянемо поняття гендер з різних точок зору соціо-гуманітарних наук: філософії, психології, політології, економіки, богослов'я.

*Філософський погляд.* У цій науці гендер визначається як поняття, яке використовується для визначення соціокультурної форми існування статей: чоловік та жінка виступають не як природні визначення, а як соціокультурні феномени. Якщо стать визначається на основі тілесних, органічних та психофізіологічних ознак, то, на відміну від неї, гендер виводиться із соціальних, культурних та історичних особливостей людського буття[1].

Розкриття залежності гендеру від статі є однією з центральних проблем феміністичної теорії. Феміністична теорія досліджує чоловічі та жіночі ролі, інтереси, рутинні обов'язки, повсякденність. Ця теорія зосереджена на аналізі гендерної рівності у сучасному суспільстві, тобто боротьби за гендерну рівність. Завдяки цій теорії у світі знайшли своє місце окремі дисципліни такі як: феміністська психологія, феміністська педагогіка, феміністська історія(археологія), феміністська сексологія та інші.

*Феміністська психологія* займається вивченням цінностей фемінізму, досліджує соціальні структури, що у наш час є досить важливим, також вона займається критикою того, що історично психологічні дослідження провадилися з чоловічої перспективи[37].

*Феміністська педагогіка* є дотична до феміністської психології, вона вивчає виховні практики у руслі між поколінної передачі нерівностей, а також розробляє несексистські виховні підходи.

*Феміністська історія* - це перепрочитання історії з жіночої перспективи. Мета феміністської історії — дослідити та висвітлити жіночу точку зору на історію через нове дослідження письменниць, мисткинь, філософинь тощо, аби відкрити та продемонструвати значущість жіночих голосів та виборів у минулому.

*Феміністська сексологія* виробила новий погляд на жіночу сексуальність з точки зору феміністської концепції. Перелік галузей не є вичерпним і постійно зростає: феміністська соціологія, феміністська географія, феміністська технонаука, фемінізм і сучасна архітектура.

Еволюція поняття гендеру пройшла три етапи і відображає зміни в інтерпретації природи статі. Теоретичне розмежування понять гендеру та статі вперше було здійснено антропологом М. Мід (“Секс і темперамент у трьох примітивних суспільствах” , 1935)[24].

Гендер тут виступає як сукупність соціокультурних ознак, яких набуває людська стать у певній культурі чи суспільстві. Стать розуміється як універсальна, усталена, природно визначена характеристика людини, тоді як гендер специфічна форма існування статі у соціокультурному середовищі.

Гендер обіймає культурно вироблені стандарти статевої поведінки і самоідентифікації, статевого почуттів і потягів, міжстатевих відносин тощо.

Другий етап розвитку поняття гендеру започатковує праця С. Бовуар «Друга стать»[21], що містить феміністичну критику поняття статі як природного феномена. Поняття гендер використовується для викриття соціальної дискримінації жінки та спростування її образу як істоти, що не



відповідає загальнокультурному зразку(патріархальний стереотип), соціокультурній інтерпретації піддається не лише гендер, а й стать.

Як вже йшлося вище «гендер» тлумачиться як ідея або конструкт (певна викрійка), відповідно до якої людське тіло вибудовується як чоловіче та жіноче, а «стать» розглядається біологами як соціально витворена фікція, не оперта на природу. Такий підхід заперечує причинну залежність гендеру від статі; гендер ототожнюється з актом статевого самовизначення і способом конституювання ідентичності. Ця позиція й на сьогодні залишається впливовою та поширеною у феміністичній теорії.

Але від поч. 80-х рр. ХХ ст. формується третій етап, який окреслює певне зрушення у тлумаченні гендер та статі. Новий підхід до рівності статей наголошує не на подібності чоловічого та жіночого, а на їх відмінностях. Переосмислення статі відбувається у напрямі визнання її природної заданості, але, на відміну від традиційного фемінізму, пряма залежність між статтю та гендером заперечується. Використовуючи поняття гендер, сучасна феміністична теорія висунула тезу про «багатостатевість» людей та штучний характер їх гетеросексуальних відносин.

Можливість теоретичної альтернативи феміністичним концепціям гендеру містить позиція М.Фуко[42], для якого стать є таємницею, найбільш невлотимим ноуменальним буттям, про яке нам відомо лише через гендер та потяги, котрі, в свою чергу, постійно тяжіють до статі як своєї субстанційності. Як вище зазначалось, основні категорії гендерної теорії не мають широкого поширення у філософії, проблематика аналізу гендерних відносин, хай навіть у специфічній формі, знайшли своє відображення у цій науці[25].

У *богослов'ї* гендер трактується як дане від Бога, тому церква не розрізняє поняття стать та гендер, ототожнюючи їх. Для релігійних послідовників культурно сформоване сприйняття статей крізь «гендерні лінзи» набуває сталого сакрального та єдиновірного значення. Гендер та релігія не є

незмінними чи абсолютними і знаходяться у контексті того навколишнього середовища, яке їх оточує.

Саме тому було б правильне формулювання «гендерування релігії» або «дослідження гендеру в релігії», зважаючи на той факт, що релігія та гендер не світи, які існують окремо один від одного, а взаємопов'язані елементи, гендерні аспекти пронизують релігію[20].

Гендерні відмінності в релігії можна розділити на «внутрішні» та «зовнішні». Внутрішні релігійні питання вивчаються з точки зору певної релігії і можуть включати практику релігійних переконань, ролі та права чоловіків і жінок в управлінні, освіті та богослужінні. Вони також включають вірування про стать богів чи релігійних діячів, а також твердження про походження та значення статі у людей.

Основна причина того, що гендерні дослідження релігії дотепер слабо представлені в українських соціальних науках – сакральний характер духовної віри та знання, який обмежує право дослідників сумніватися у тих або інших релігійних догмах і переглядати семантику релігійних обрядів[30].

Розглядаючи релігійні образи, то християнська релігія за своїм символізмом, так само як і за ієрархічною структурою, є, безперечно, чоловічою релігією. Тимчасом як Марія, мати Ісуса, іноді вважається наділеною священними рисами, Бог є Отцем, особою чоловічої статі, а Ісус набув людського образу чоловіка. Жінка зображується як створіння, зроблене з чоловічого ребра. У біблійних текстах фігурує багато жіночих образів, декотрі з яких показані добродійними і хоробрими, проте головне місце відводиться чоловікам. Наприклад, для образу Мойсея не існує відповідного жіночого образу, а всі апостоли в Новому Заповіті є чоловіками[13].

Ці факти не пройшли повз увагу учасниць жіночих рухів. У 1895 році Елізабет Стентон опублікувала серію коментарів Святого Письма під назвою “Біблія для жінок”[2]. На її думку, Бог створив чоловіків і жінок як рівноцінних

істот, і в Біблії має повністю відобразитися цей факт. Як вона вважає, чоловічий характер Біблії відображає не справжні погляди Бога, а той факт, що її написали чоловіки.

Розуміючи, що традиційні релігії відіграли значну роль у формуванні гендерних упереджень і усвідомлюючи несправедливість наявних церковних практик, від середини ХХ століття низка дослідників вдалась до систематичної критики релігій з позицій відновлення гендерної рівності[30].

У *психологічній науці*, яка дивиться на гендер як на соціально-біологічну обумовленість відмінностей між людьми, за допомогою якої дається визначення понять “чоловік” та “жінка”. Гендер становить комплекс соматичних, репродуктивних, соціокультурних і поведінкових характеристик, що забезпечують індивіду особистий, соціокультурний правовий статус чоловіка або жінки[33]. Також можна виділити ще такий напрям як гендерна психологія, що вивчає закономірності формування і розвитку характеристик особистості як представника певної статі, обумовлені явищами статевого поділу.

*Гендерна психологія* включає такі напрями досліджень, як : 1) психологія різниці статей, 2) жіноча психологія (або феміністична психологія), 3) чоловіча психологія, 4) гендерна соціалізація та 5) психологія гендерних стосунків. Психологія гендерних відмінностей сформувалася на базі загальної та диференціальної психології, яка вивчає різні психологічні відмінності у представників різних соціальних, етнічних, релігійних груп. Психологія гендерних відмінностей зосереджена на виявленні психологічних відмінностей між статями і пошуком їх причин. В психологічних характеристиках чоловіків і жінок набагато більше схожості, ніж відмінностей. У когнітивній сфері у жінок краще розвинені вербальні здібності (відмінності слабо виражені), а у чоловіків - зорово-просторові і математичні (відмінності виражені середнього ступеня). Якщо візьмемо до уваги сторону соціальної поведінки, то відмінності виражені сильніше: чоловіки агресивніші, ніж жінки, для жінок більш значущими є сімейні ролі, а для чоловіків професійні.

*Жіноча, або феміністська, психологія* виникла в зв'язку з розвитком міждисциплінарної наукової сфери «жіночих досліджень» (Women's Studies)[14]. Представниці “жіночих досліджень” розділились на два табори: перші представниці «жіночих досліджень» поділяють погляд про існування мінімальних відмінностей між чоловічою і жіночою психікою, другі намагаються максимізувати психологічні відмінності, щоб підняти особистісні якості жінок, які утискалися культурою. Наявність фемінних якостей у чоловіків і маскулінних у жінок вже не розглядається як порушення в розвитку особистості. Прихильниці ідеї максимізації гендерних відмінностей вважають, що жіночий психологічний склад досконаліший від чоловічого завдяки таким якостям жінок, як: здатність розвиватися і рости в процесі відносин, а не штучно протиставляти незалежність і залежність.

Виникнення "*чоловічої психології*" на основі "чоловічих досліджень" стимулювало розуміння людьми багатьох важливих факторів. Нерівність поширюється не тільки на жінок, але і на чоловіків (мужність білих гетеросексуальних чоловіків середнього та вищого класу не тільки різко контрастує з жіночністю, але й з іншими формами чоловіків, пов'язаними з расою, соціальним статусом та сексуальною орієнтацією).

*"Гендерна соціалізація"* - напрям, заснований на формуванні психології розвитку, зосереджений на аналізі процесу формування гендерної ідентичності. Тут можна дізнатись, як хлопчики та дівчатка виростають дорослими, та як вони демонструють гендерну поведінку. Аналіз впливу різних систем соціалізації (сім'ї, школи, товариства однолітків, засобів масової інформації) на формування індивідуальної гендерної ідентичності показує, що формування чоловіків і жінок відбувається в різних площинах психології. Це може не сприяти загальному розвитку особистості (жінки в професійній галузі та чоловіки в сім'ї не мають самореалізації).

*Психологія гендерних відносин*, сформована на основі соціальної психології, аналізує модель взаємовідносин між статями. Детермінантами

гендерних відносин є гендерне сприйняття, гендерні стереотипи, гендерні установки та гендерна ідентичність.

Психологія тут розглядає гендерні ролі як місця і ролі жінок чоловіків у суспільстві, дослідженню як сукупності сформованих у соціумі психологічних, соціально-економічних, політичних, правових та соціокультурних умов для реалізації інтересів жінок та чоловіків, забезпечення їх життєдіяльності в усіх сферах життя.

У *політології*, термін «гендер» трактується для позначення соціальної статі, під якою розуміють соціокультурний конструкт, що первісно приписує індивіду соціальну роль, стиль поведінки залежно від його статі[32]. Вперше термін «гендер» був запропонований американським психоаналітиком Р.Столлером як альтернатива поняттю «біологічна стать» у праці «Стать і гендер: про розвиток мужності та жіночності» (1968 р.)[23]. Можна сказати, що запровадження гендеру до наукового вжитку порушило патріархальний підхід до розуміння чоловічого і жіночого становища в суспільстві, до їх статусно-рольових позицій. Поняття «гендер» сформувало розуміння того, що відмінність у поведінці, характерах, стосунках і соціальних ролях статей, їх нерівне становище в суспільстві — не вроджені характеристики і стани, а сконструйовані суспільством. Підпорядковане становище жінок зумовлено не біологічними чинниками, а створюється суспільством і постійно відтворюється за допомогою його символів і норм. Це положення покладено в основу концепції культурного поділу праці в суспільстві, яка розглядається адекватною демократичним формам життя на відміну від концепції статевого поділу праці Т. Парсонса, який за біологічною ознакою відводив чоловікам виключно інструментальну, а жінкам виключно експресивну роль.

У всебічному дослідженні гендерної нерівності та методів її подолання, політологи сформували розуміння того, що соціалізація індивідів, а особливо статі, має об'єктивний та суб'єктивний характер. Кожна реальність є об'єктивним змістом, і люди пояснюватимуть це, і матимуть суб'єктивне пояснення цьому світу. Тому зв'язок між пануванням і підпорядкуванням

формується не тільки в соціальній культурі та ціннісній структурі, а й більшою мірою формується в мікросередовищі соціальної взаємодії. Тому подолання гендерної асиметрії не обмежується правовими та соціально-економічними заходами, її деконструкція можлива у щоденній практиці.

Гендер суттєво доповнив соціально-демографічні і культурні виміри соціальної структури суспільства, які організують соціальну систему і визначають її динаміку. В результаті гендерний підхід став одним з базових у науковій площі західної соціології, який дав підстави для формування гендерної політики. Провідні напрями останньої відображають основні вимоги міжнародного жіночого руху і набули державного нормативного регулювання в розвинених країнах. Можна зробити висновок, що у політології гендерні відносини розглядаються як погляд відношення до влади.

В *економічній науці*, в якій для вивчення гендеру виділили цілий науковий напрям такий як «гендерна економіка» - це новий напрямок економічних досліджень, який розкриває механізми гендерної нерівності в формальному і не формальному секторах економіки, а також розглядає, як функціонують політичні, торгові і фінансові інститути в силу їх впливу на соціально-економічні статуси чоловіків і жінок[29]. Зміни в економічному та соціальному житті суспільств, що відбувалися протягом XVIII-го, XIX-го та XX-го сторіч, набули особливої значущості в другій половині XX століття і значно трансформували соціальні ролі жінок і чоловіків, суттєво вплинули на традиційні уявлення про них, ввели гендерні питання в проблемне поле економічної науки. Загальними підходами вивчення гендерних аспектів економіки стали:

- визнання та схвалення суспільством єдиного різновиду роботи, а саме оплачуваної праці;
- наявність розподілу праці за статевою ознакою;
- специфіка жіночої участі в економічній діяльності;
- моделі соціальної політики, як ключові механізми розподілу та перерозподілу соціальних та економічних ресурсів[28].

Гендерний вимір економіки ґрунтується на наявності розподілу економічних ресурсів між групами людей залежно від їх статі, а також розподілу відповідальності за благополуччя людей між родиною (як домогосподарством), ринком та державою. Дослідження проблем гендерної економіки велися у межах трьох основних підходах. Це неокласичний аналіз, марксизм і його течії (неомарксизм, радикальний та соціалістичний фемінізм) та інституціоналізм. Кожен з цих напрямів економічної думки розглядає гендерні відносини, що виникають в суспільстві, на власному проблемному полі. Наприклад, неокласичний напрямок вивчає економіку домогосподарства, економічний розподіл сімейних обов'язків, проблеми прийняття рішення про вихід на ринок праці, причини дискримінації жінок на ринку праці, економічні аспекти шлюбних відносин та репродуктивної поведінки.

Марксизм традиційно досліджує взаємозв'язок патріархального ладу суспільства та капіталізму як системи експлуатації, чинники та сфери прояву гендерної нерівності, загальні причини та форми експлуатації жінок (неомарксизм, радикальний та соціалістичний фемінізм). Представники наймолодшої течії економічної теорії – інституціоналізму розглядають роль держави у вирішенні гендерних проблем, проблеми соціальної політики в ній. Сукупність цих течій та наданих ними інтерпретацій гендерних відносин окреслює коло проблем, які розглядає гендерна економіка. Можна зробити висновок, що вивчення гендерних проблем та самого гендеру та прояву гендерної дискримінації відбувається лише з точки зору економіки.

Отже, предметна область гендерної економіки суміжна із соціальними проблемами, зокрема одним із об'єктів її дослідження є гендерних ролей. Однак у межах економіки вона розглядається як явище, через яке робоча сила використовується не у повній мірі, що знижує ефективність функціонування економіки. Такий підхід не дає можливість повного розкриття даного явища, на нашу думку, для цього необхідний саме соціологічний аналіз.

У соціології термін гендер означає [англ. gender – рід, стать] – відмінність між чоловіками і жінками за анатомічною статтю. Сьогодні термін "гендер" застосовують для опису різноманітних перетворень у суспільстві та державі, оскільки вони відбуваються під впливом особистості чоловіка й жінки та їхніх відносин [35].

На базі цього сформувалась нова дисципліна «гендерна соціологія». Гендерна соціологія – це спеціальна соціологічна теорія, яка вивчає модель диференціації соціальних ролей чоловіків та жінок, розподіл праці на основі статі, культурних символів, соціальних та психологічних стереотипів, та їх вплив на всі аспекти соціального життя. Об'єктом дослідження гендерної соціології є історично сформовані нерівні стосунки між чоловіками та жінками та відповідна їм патріархальна або матріархальна, в залежності від суспільства, соціальна реальність. Предметом дослідження «соціологія гендеру» є гендерна нерівність та соціальна несправедливість, пов'язана з жінками та чоловіками, що найповніше відображається в соціальній стратифікації на гендерній основі на мікро- та макрорівні[43]. Як спеціальна теорія, гендерна соціологія є частиною соціологічного знання в будь-якій існуючій парадигмі (функціоналізм, марксизм, суб'єктивізм) і має різну ступінь радикальності у вирішенні жіночих питань.

Соціологія гендеру є новою соціологічною парадигмою, яка визнає необхідність ретельного перегляду всіх соціологічних знань з метою визнання того, що історичні стосунки, сформовані за гендером, несправедливі та включає унікальну науку та щоденний досвід жінок у соціологічні знання. У цьому випадку гендерна соціологія розглядається як сусідня з іншими парадигмами, спрямованими не лише на розуміння та пояснення світу, а й на зміну світу.

На думку радикальної канадської феміністки Д.Сміт, традиційна офіційна соціологія перетворила свої об'єктні знання на характеристики групи, в якій переважають чоловіки, і тому під виглядом наукової об'єктивності ця соціологія відображає досвід, погляди та інтереси чоловіків[44].



У гендерній соціології існує багато різних теорій та емпіричних методів, але вони визнають, що гендерні та силові відносини між чоловіками та жінками розглядаються як один із вирішальних і навіть вирішальних організаційних принципів суспільства. Тому необхідно переглянути всі традиційні соціологічні проблеми (соціальне розшарування, розподіл праці, владні та майнові питання, особиста соціалізація) з гендерної точки зору та додати нові проблемні сфери до соціальних проблем.

М. Мід, Д. Бернар, Б. Фрідан, С. де Бовуар, К. Мілле та інші, внесли великий внесок у розвиток гендерної соціології[21]. У радянській соціології проблеми жінок вперше були розроблені в соціології сім'ї, роботи та батьківства, але умовно кажучи, вони лише нещодавно стали популярними серед гендеру.

Вирішуючи проблему гендерної нерівності, інновація гендерних методів полягає в тому, щоб спробувати надати соціальне, соціально-економічне чи соціально-культурне пояснення цієї нерівності та показати, що вона має давню історію в "патріархальному" суспільстві і є глибоко вкорінений у "патріархальному" суспільстві. Перш за все, гендерний підхід підкреслює власну цінність особистості жінок та визнає їх невід'ємне право на розвиток, творчість та свободу самовираження. По-друге, гендер є уніфікованим у критиці традиційної патріархальної культури.

Соціологічна точка зору на гендер вказує на , що він конструюється навколишнім середовищем, батьками, друзями, найближчим оточенням, можна народитись хлопцем, але мати всі риси фемінності.

У релігії точка зору на гендер інша: у неї такого поняття немає, є стать чоловіча або жіноча, і відповідно до своєї статі, ти виконуєш ролі та відтворюєш ті цінності, які притаманні твоїй статі. Хоча варто зауважити, що у деяких віросповіданнях жінки можуть бути священиками, до цього моменту це було табу.

## 1.2 Поняття гендерних ролей у соціології

У соціології гендерні ролі – це набір поведінкових моделей які очікують від чоловіка та жінки. Ці ролі є продиктованими суспільством. Є ознаки за якими можна відрізнити суб'єктів жіночої та чоловічої ролі . Зовнішні ознаки-це,наприклад, стать, тембр голосу, особливості мови, манера поведінки, одяг, правила етикету, інтереси, навички.

У традиційному підході гендерні ролі визначають, за певними характеристиками. Наприклад, людським особинам, що мають жіночі статеві ознаки, належить фарбувати губи і варити їсти, а не наділеними такими - носити краватку і заробляти гроші. Навпаки, в сучасній культурі формується так званий універсальний стиль одягу та поведінки – унісекс, який однаково властивий чоловікам і жінкам, а тому не здатний чітко відрізнити представників різних статей[15].

Сьогодні відносини між статями та визначення ролі кожної людини зазнали принципових змін. З одного боку, нові умови забезпечують більшу рівність між статями, а з іншого – усувають відмінності між ними.

Повсякденність часто виражає гендерні ролі, які існували в суспільстві в той чи інший історичний період, як природні. Хоча є розуміння того ,що гендер це соціальне ,а не природне. Існує також багато досліджень, які намагаються визначити біологічні основи гендерних ролей — особливо для визначення біологічного походження гендерних відмінностей між чоловіками та жінками та пошуку біологічних причин гендерних невідповідностей. Але накопичені дотепер історико-антропологічні знання не підтверджують цю точку зору, оскільки поняття статі та гендерних ролей у світовій культурі та всій історії надто різне.

Тема гендерних ролей почала широко підійматись у 60-80-ті роки ХХ століття, під час другої хвилі фемінізму. Стартом публічної дискусії довкола

питань про гендерні ролі та зародженням другої хвилі фемінізму можна вважати публікацію 1949 року монографії “Друга стаття” авторства французької феміністки Симони де Бовуар[16]. Феміністки боролися за те, щоб суспільство відійшло від уставлених ролей жінок та за рівність у юридичних та економічних аспектах. Тому в сучасних соціальних науках збираються масиви даних про те, як формуються гендерні ролі під впливом різних соціальних процесів.

Погляд про те, що соціальні явища визначаються біологічними факторами, називається біологічним детермінізмом. Наприклад, біологічна детермінованість гендерних ролей виражається в широкому діапазоні тверджень про те, що материнство є природною долею жінки, або що чоловіки за своєю природою не емоційні. До 1970-тих років були проведені дослідження які показали, що схожість біологічна між чоловіками та жінками набагато більша ніж відмінність.

У широко цитованому оглядовому дослідженні психологи Е. Маккобі та К. Джеклін наводять чотири параметри, за якими були виявлені відмінності між чоловіками та жінками: здібності до орієнтування у просторі, математичні здібності, мовні навички та агресивність[46]. Та навіть ці відмінності є незначними, бо все залежить від методики та умов проведення дослідження.

Якщо розглядати гендерні ролі крізь призму соціального конструктивізму, то у цій теорії гендерні ролі насаджуються самим суспільством. Вивченням соціальної природи та процесів гендерного конструювання займалися такі дослідники-соціологи М.Фуко, С. де Бовуар. Дослідження гендерних ролей у цій теорії відбувається через процес соціалізації у хлопців та дівчат, після чого них формується гендерні очікування тобто гендерні ролі, які потім сприймаються як природні.

За даними новітніх досліджень, розбіжності, що виявляються між чоловіками і жінками багато в чому пояснюються соціальними факторами. Є

дослідження, яке виявило кілька причин стереотипних бачень, через які жінки менш успішні в математиці, ніж чоловіки: по-перше, їм бракує впевненості у своїх здібностях[17], а по-друге, для них заняття математикою не відповідає їхній гендерній ролі і через те вони відмовляються від цього заняття, навіть якщо мають здібності до цього. У процесі соціалізації обидві статті інформуються про гендерні ролі, які формують їхні очікування від себе, а отже, вони виявляють поведінку яка відповідає їхній ролі.

Згідно з психоаналітичною теорією гендерний розвиток у представників двох статей відбувається по різному. Головним дослідником гендерних ролей у цій теорії можна вважати З.Фрейда, який писав, що діти в ранньому дитинстві ідентифікують себе з матір'ю, а вже після п'яти років починають усвідомлювати свою гендерну приналежність. З.Фрейд вважав, що така гендерна ідентифікація вирішує внутрішній конфлікт дитини, яка виникає через несвідомий потяг до одного з батьків протилежної статі.

При ідентифікації з батьком своєї статі, діти повністю переймали на себе стиль поведінки, риси, манеру говоріння, звички, і ось цей весь процес описується, як засвоєння гендерної типової поведінки. Також З.Фрейд писав, що ідентифікація хлопчика з батьком є сильніша і зв'язок у них сильніший ніж, у дівчаток, тому і чітко виражена роль чоловіка простежується з дитинства у хлопчиків.

У психоаналітичній теорії були відсутні емпіричні докази, як наслідок з'явилися деякі оновлені теорії, так як, наприклад, Н.Чодороу. Вона стверджувала, що формування гендерних ролей формуються у дитинстві, а не у фалічній стадії. Вона стверджувала, що у дівчат є сильніший зв'язок з матір'ю ніж у хлопчиків, у ході подальшого розвитку дівчатка зберігають зв'язок з матір'ю та навіть психологічно зливаються з нею. Як раз через те, що у дівчат є сильний зв'язок з їхньою матір'ю, вони в подальшому самі хочуть стати мамою, тому що їм потрібне почуття взаємозалежності з її дитиною, як це було з нею та її матір'ю. Але емпіричні дані не підтверджують і теорію Н.Чодороу.

Дослідження не виявляють наявності тіснішого зв'язку між матерями та дочками, ніж між матерями та синами[50]. Також і немає доказів що саме материнство є тією функцією за якої з'являється задоволення у внутрішньо міжособистісних відносинах, радше навпаки, жінки чия гендерна роль тільки матір та дружина більше всього здатні до психологічних розладів.

Якщо взяти до уваги соціально-когнітивну теорію, то у ній розвиток гендерних ролей розглядається як складний процес біологічних, соціальних та когнітивних факторів. Усі вони стурбовані соціальним джерелом гендерного розвитку та позитивною роллю, яку люди відіграють у власному гендерному розвитку. До соціальних джерел гендерного розвитку ролей можна віднести вплив батьків, друзів, родичів, вчителів, літературу, кіно, музику, засоби масової інформації.

Розглядаючи вплив батьків та близького оточення індивіда, то це виражається у відмінності виховання батьками хлопців та дівчат. У цій теорії соціалізація та розподіл гендерної ролі починається ще на етапі утроби, тобто коли завдяки сучасним технологія а саме ультразвуковій діагностиці, батьки дізнаються стать дитини, і вже приміряють на неї гендерну роль. Є традиційний погляд на те , якщо це дівчинка, то вона повинна бути спокійною, емпатичною, а якщо хлопчик, то повинен бути рухливим, та непосидючим. Також це все підсилюється іграшками, які дарують дітям, тобто для хлопців характері машинки, солдатики, а дівчаткам дарують ляльок та візочки, відповідно насаджуючи роль матері.

Був проведений експеримент[48], у якому брали участь трирічне немовля, три групи дорослих, яким пропонувалось погратись з дитиною. Першій групі повідомили, що вони повинні гратися з дівчинкою, а другій групі про те, що вони повинні гратися з хлопчиком, а третій групі не повідомили стать. У кімнаті з немовлям були три види іграшок: лялька, м'яч та дитяче кільце, яке було гендерно-нейтральним.

Результат був таким, що більшість дорослих, яким повідомили, що вони граються з дитиною хлопчиком пропонували йому м'яча, а тим, які повинні були гратися з дівчинкою, пропонували ляльку; всі три групи не старались зрозуміти і дати вибір дитині обрати іграшку самостійно.

Вплив однолітків має великий важіль впливу на формування гендерної ролі, діти починають взаємодіяти з однолітками у віці чотирьох- п'яти років, вони граються у ті ігри, які є відповідні їхньому гендеру - хлопчики машинками та м'ячами, дівчата у ляльки та колиски.

Дослідниця гендерної проблематики Оксана Кісь вважає, що ЗМІ є також одним з чинників розвитку гендерних ролей, сюди належать література, кіно, телебачення, радіо[27]. З цих джерел діти отримують інформацію про гендерні ролі, які є стереотипними, наприклад чоловіки , виконують роль годувальника сім'ї, сильні, здатні до заняття спортом, раціональні, об'єктивні, лідери, тяжіють до влади, активні, в той час як дівчата вони повинні бути слабкі, емпатичні, не здатні до фізичних навантажень, повинні турбуватися про родину та інше.

Професійні гендерні ролі: жінки – домогосподарки , вчительки, або інші низько статусні посади, а чоловіки зображені на головних посадах, директори, ті, хто володіють бізнесом, зазвичай такий розподіл не відповідає реальності, але на дітей має сильний вплив, який і формує і підтверджує їхню гендерну роль.

Теорія соціальних ролей (А. Іглі) проголошує, що ряд гендерних відмінностей є продуктами різних соціальних ролей, які підтримують або гальмують в чоловіках і жінках певні варіанти поведінки. Різні ролі формують різні навички та установки, і саме це призводить до різної поведінки чоловіків і жінок. З того, що чоловіки і жінки займаються різними справами, робиться висновок, що вони різні люди[31].

Далі розглянемо найпоширеніші гендерні ролі, які є в нашому українському суспільстві: для жінок - це берегиня – мати, барбі, феміністка, бізнес-вумен, а для чоловіків – годувальник, захисник, метеросексуал.

Традиційні гендерні ролі для чоловіків та жінок України були сформульовані вже після того, як Україна здобула свою незалежність у 1991 році, саме тоді роль «працююча мати», яка була насаджена жінці у часи СРСР втратила свою монополію. Тоді у 1991 році на зміну цій гендерній ролі прийшли нові практики, стилі життя, моделі поведінки, певні моральні норми, а також цінності. Сьогодні гендерна роль «працююча мати» вже не є такою страшною, адже сучасний світ дозволяє працювати дистанційно, що не заважає догляду за дитиною. Також не варто забувати, що у деяких країнах Європи чоловіків відпускають у декретну відпустку, але поки що в Україні такої практики немає. У 90-ті були два головних джерела формування гендерних ролей для українських жінок. Перше- це був історичний патріотизм, відповідно акцент також робився на історію в минулому, на культуру українців, друга це які надалі, набувають популярності серед українських жінок це моделі західного світу.

Про образ берегині почали говорити ще з часів незалежності України, він був штучно сконструйований, і він з'явився завдяки творчості письменників. Образ набув популярності, після чого його використовували не тільки письменники, а й публіцисти, та політичні діячі. Образ берегині розглядається як позачасовий втілений образ жіночої ідентичності українки.

Досліджень на тематику становища жінок в минулому в Україні не було, але з'явилося безліч наукових публікацій, які укорінили образ українки – берегині у суспільстві, апелюючи до образу який був колись, а саме стереотипної української жінки. У сучасних виданнях про гендерні ролі жінок, можна знайти посилання на історико-етнографічні дослідження, які мають два негативні аспекти. Вони репродукують консервативні гендерні ролі та стереотипи жінки, коли вони належить до однієї сфери, а саме приватної (сім'я).

Головний сенс образу берегині - це репродуктивна функція, тобто її головне покликання до дітонародження, та виховування покоління, тоді як роль батька залишається суто формальною, тому вихованням потомства

залишається за жінкою, чоловік в той час мав забезпечувати родину фінансами, тим самим дискредитуючи чоловіка як сім'янина, який займається вихованням дітей. Також ще одним з головних образів є роль домогосподарки, опікунки, хранительки домашнього вогнища. Жінка у минулому повинна була відповідати за домогосподарство, а також опікунство над дітьми, зараз це можна перенести на сучасний світ, в якому домогосподарство замінилось на порядок у власному домі, квартирі. Це образ також можна назвати образом – домогосподарка, і виділити як окремий тип ідентичності.

На думку соціологині Оксани Кісь, ця гендерна роль є приваблива для жінок в Україні, тому що можна виділити два чинника - економічні та соціально- психологічні[27]. Важливо зазначити, що зменшувався контроль держави над сферою та якраз було зростання психологічно-рекреаційної ролі сім'ї як малої соціальної групи, а по-друге те, що скорочення робочих місць на ринку праці витиснуло жінок за межі конкуренції з чоловіками, а також був зріст проблем соціальної економічних якими раніше займалася держава, догляд дітей, та людей похилого віку, і в сукупності це зробило присутність жінки не просто якоюсь потребою, а необхідністю.

На нашу думку, для сучасної жінки в українському соціумі, найпривабливіша гендерна роль - бізнес-вумен, жінки яка хоче займатись власним бізнесом, розвиватись у різних сферах діяльності й не тільки, та підніматись по соціальному ліфту угору. Власне , це одна з причин, зміни курсу нашої держави, що відходить від свого радянського минулого і бере курс на захід.

Традиційний образ домогосподарки зазнав трансформацій, починаючи з 1990-х років, саме коли був посилений вплив ринкової ідеології та масового споживання. Як слушно відзначає українська дослідниця Т.Журженко, реклама, пропонуючи силу-силенну цілковито нових для українських жінок товарів і послуг, перетворила сам процес їх споживання на справжнє мистецтво, що вимагає від жінки навичок, досвіду і навіть хисту[51]. “Реклама



... – це магія перетворення акту споживання в акт культури”[39]. У рекламних роликах закріплювалися традиційно жіночі та чоловічі сфери з їхніми гендерними ролями, наприклад обов’язки матері це було прання, приготування їжі, прибирання та догляд за дітьми, що у суспільства затверджував цю роль для жінки.

Образ берегині був публічно представлений завдяки діяльності жіночих громад організацій. Якраз на тлі українського відродження для жінок тоді закріпилися такі гендерні ролі як «матір», «дружина», «хранителька вогнища», «носійка традицій», «господиня дому», «вихователька». Можна дійти висновку, що образ берегині є певним універсальним образом українського материнства який був сконструйованим ще у 1990-х роках.

Інша гендерна роль, яка була поширена і є серед українських жінок це - барбі. Ця роль вимагає для себе середовища, яке буде їй відповідати, та атрибути, для того щоб виконати свою місію а саме – знайти партнера. ЗМІ є одними з тих хто дуже популяризує цей образ серед українського жіноцтва, та активно розвивають цей образ. ЗМІ роблять акцент на тому, як заволодіти чоловіком, як покращувати свій зовнішній вигляд задля своєї мети. Також можна навести приклад журналів, у яких були поради, як мають виглядати молоді дівчата : вродливі, стрункі, молоді, гарно вбрані, вправні у домогосподарстві. Тобто перераховуються певні зовнішні ознаки, а не внутрішні. Приклади таких журналів : «Vouge», «Woman magazine».

Також не тільки в українських журналах простежується певне поширення гендерної ролі барбі, а також у іноземних : «Cosmopolitan», «Glamour», в останні десятиліття їхня головна тема була « як не втратити чоловіка». Можна вважати, що головним завданням цих видань є перетворення жінки на ляльку, яка буде предметом споживання чоловіків. Також жінкам пропонується спеціальна “Енциклопедія для дівчат”, у якій вони зможуть знайти відповіді на всі запитання, про те як знайти, втримати чоловіка, а також різні ситуації які можуть цікавити молодих дівчат. Також є

перелік проблем які допоможе вирішити енциклопедія, наприклад: догляд за тілом, підтримка молодості, куховарство, та домогосподарство.

На основі прочитаного із видань стає зрозуміло що весь світ жінки це межі її дому, а тіло та краса - це головна цінність та зброя. Жінки, які примірили на себе роль барбі, не вирішують, не творять, не досягають, а лише грають роль , яку визначає її власник тобто чоловік.

Підсумовуючи гендерні ролі для українських жінок які були сформовані з 1990- х років, берегиня та барбі, можна зробити висновок, що вони нефункціональні, оскільки певні соціальні та економічні чинники не дозволяють жінкам залишатись вдома та виконувати роль або барбі, або берегині. Українські жінки змушені силою обставин чи власним свідомим вибором шукати свого місця на ринку праці, намагаються віднайти адекватні моделі фемінності, які втілювали б необхідні для виживання цінності та риси[18].

Також в Україні існує ще одна модель гендерної ролі така як бізнес-вумен. Як вважає Оксана Кісь, ця роль для української спільноти була спочатку маргінальна, тому що раніше головні гендерні ролі для жінок були берегиня та барбі. Ділову жінку як роль, можна розглядати через ідентичність які визначають її особливі риси як жінку - підприємця(ки).

Також можна знайти схожості між гендерною роллю берегині та бізнес-вумен, ця схожість полягає у тому що образ берегині транслюється у сферу бізнесу. Проте опанування ролі Ділової Жінки та досягнення успіху у професійній кар'єрі – нелегке завдання для жінки, оскільки попри економічну конкуренцію та бюрократичні перешкоди їй доводиться долати гендерні стереотипи та проривати бар'єри чоловічої кланової замкнутости у царині великого бізнесу і політики[36].

Можна вважати що були й проблеми обмежений доступ до фінансів, і тому найбільший відсоток жінок був у роботі у сфері малого бізнесу, що

зосереджувався на маргінальних видах економіки, наприклад, ринок. Варто загадати рольовий конфлікт, який відбувається у жінок, тому що в їхньому уявленні, не можна бути успішною бізнес-вумен у консервативній стереотипній системі. Фінал цього конфлікту - це завжди вибір між кар'єрою та сім'єю, на користь останньої.

У сучасному українському суспільстві все більше жінок стають бізнес-леді, не ловлячи на собі косих поглядів за те що вона не може бути підприємцем. Відсоток жінок, які володіють бізнесом, зростає кожного року. Пов'язано це з тим що жінки стають все більш індивідуальними та незалежними від чоловіків, можливо, йде мова про престиж у суспільстві, також це дозволяє законодавство України.

Ще одна популярна на сьогодні гендерна роль серед жінок є феміністка. Ця роль тільки віднедавна стала набувати сили, раніше через спотворення розуміння «фемінізму» як і комуністичною владою, так і українськими чиновниками, «фемінізм» розумівся як щось загрозливе для суспільства та не сприймався українськими жінками. Образ феміністки був зображений стереотипно - як грубувата у висловлюванні, агресивна, озлоблена, статевоневдоволена, мужеподібна. Це зумовлено тим, що у перші роки незалежності України не було ніяких публікацій щодо фемінізму та насправді його головної мети – гендерної рівності для обох статей у всіх сферах життя. Насправді у сьогоднішніх реаліях буде важко відрізнити чи має ця жінка феміністичні погляди чи ні, не обов'язково поводитись як чоловік, щоб притримуватись феміністичного світогляду.

Для чоловіків найпоширенішою гендерною роллю був годувальник сім'ї. Роль годувальника сформувалась ще історично, коли за добування їжі відповідали чоловіки, а за виховання нащадків та приготування їжі - жінки. Сучасна роль пропонує заробляти дохід за межами дому, або всередині нього (фріланс), щоб забезпечити сім'ю доходами, і цю роль виконує чоловік. Одним з недоліків цієї гендерної ролі годувальника є те, що жінок роблять залежними від проживання у шлюбі, особливо, коли у них є малі діти. В

українському суспільстві присутня модель годувальника, партнери, які не заробляють, а частіше це жінки, вони не розвиваються кар'єрно навіть якщо і працюють, або працюють на півставки. Оскільки гендерна роль годувальника була історичною рушійною силою чоловічої ідентичності, вона міцно закріпилась в уявленнях жінок про чоловіка та чоловіків про своє призначення.

Ще одна популярна гендерна роль для чоловіків, це роль - Арнольд Шварцнеггер або так звані метросексуали, коли чоловіки в уявленнях жінок, і не тільки, повинні мати прес, м'язи, і загалом спортивну структуру тіла, і для того щоб отримати увагу протилежної статі або схвалення від своєї, чоловіки проводять весь час в спортивних залах, така роль була популярна у 90-ті, та 2000-ні роки, зокрема завдяки кіно з відомим актором. На сьогоднішній день таку роль приміряються на себе все менше представників чоловічої, а також і жіночої статі, переважно метою є догляд за власним тілом, а не привернути увагу протилежної статі.

На нашу думку, у сучасній Україні в традиційних ролях матері, домогосподарки, дружини-господарки продовжують домінувати моделі фемінності, які відтворюють гендерні стереотипи та дають змогу жінкам досягти самореалізації тільки через стосунки з чоловіками. Вони не відображають соціально-економічних змін, які відбулися у становищі жінки у XX столітті, і фактично не мають відношення до сучасного українського суспільства. Але той же час сучасніші моделі, які їх замінили, ще недостатньо сформовані та виражені в публічному дискурсі бізнес-вумен, через що їх важко ідентифікувати, але з кожним роком чисельність жінок-підприємців наприклад росте. Станом на початок 2021 року в Україні зареєстровано 863 455 жінок, які працюють як фізичні особи-підприємці[19].

### 1.3 «Гендерні ролі» крізь призму соціологічних теорій

Для початку розглянемо три інтерпретативні рамки для гендерної теорії. Різні підходи до вивчення та розгляду гендерних теорій, розглядають гендер, через призму трьох рівнів: персональний, міжособистіний та інституційний. Звісно, ці три рівні аналізують та інтерпретують гендер та гендерні ролі по-різному. Кожна з цих рівнів має власний інструментарій для дослідження гендеру та гендерних ролей. Тобто, у межах одного рівня можуть розглядатися та аналізуватися певні питання, які в інших рівнях можуть залишатися непоміченими.

Особистісний підхід розглядає гендер як якості, які засвоїла людина. Такий підхід можемо бачити у межах рольової теорії. Гендерні індивіди у цій теорії ідентифікуються та освоюють ті гендерні ролі, відповідно до своєї статі, тобто не можуть виходити за рамки своєї статі.

Під час проходження людини процесу соціалізації через певні інституції такі як садок, школа, університет, родина, він здобуває певні знання та навички, які відповідають його статі. Особистісний є найбільш характерним для психологічного та соціально-психологічного підходу.

Міжособистісний підхід аналізує не власний досвід людини, як це робить особистісний підхід, а розглядає фемінні та маскулінні ролі як смисли які набуваються соціальних значень через структурне та владне відношення між ними. Тобто, коли, наприклад, маскулінні ролі та поведінка є не просто як набір характеристик, мужність, відвага, розум, лідерство, а в стосунку до фемінності і до інших маскулінностей, як наприклад, протиставлення її, саме тоді виділяється та владна структура, яка є основою цього рольового розподілу.

Якщо вийти за межі розуміння гендеру як властивості індивіда, то помічаємо також, що гендерна поведінка людей не застигла, не монотонна, вона змінюється і залежить від контексту[34].

Варто згадати, що позиція влади нестабільна: чоловік, який залежить від раси чи етнічної приналежності, може перебувати у владній позиції над жінками тієї ж раси чи етнічної приналежності. Жінки, можуть бути владними через свій вік — у порівнянні з хлопчиками та підлітками того ж класу чи раси. У свою чергу, хлопчики та підлітки можуть бути сильнішими за своїх однолітки. Коли гендер осмислюється як продукт взаємодії з іншими індивідами, а не як властивість індивіда, то такий підхід належить до інтеракційної пояснювальної теорії.

Ми постійно створюємо та переозначаємо нашу чоловічу та жіночу поведінку. Гендер та гендерні ролі тут є чимось, що не набуває людиною, але в процесі всього свого життя вона робить та створює свій гендер, наслідком чого вже буде гендерна роль. Міжособистісний підхід зосереджується на ефектах взаємодії осіб у різних контекстах.

Інституційний підхід пов'язаний з теорією Фуко і його загальною ідеєю про те, що індивідуальність людей є результатом дії соціальних інститутів. Подібно до інших ідентичностей, гендер постає як продукт соціальних інститутів, які задають гендерну нерівність. Прикладом слугують чоловічі та жіночі професії, розмір заробітної плати, вимоги до одягу, з одного боку є гендерна різність, але з іншого боку це популяризує гендерну нерівність.

З точки зору інституційного методу у суспільстві є багато жінок і чоловіків, які свідомо не прагнуть придушити або репресувати інших жінок і чоловіків, але систематично встановлюють між цими людьми нерівноправні взаємодії, тобто акти гендерної нерівності. У всіх соціальних інститутах діяльність жінок і чоловіків унормовано за відмінними правилами, де за відмінністю сховано нерівність. З погляду інституційного методу, причина такого розподілу полягає не в особливостях жіночої чи чоловічої біології, і не в природних схильностях жінок і чоловіків, а в логіці, порядку, що встановлені соціальними інститутами, тобто якщо політика здавна була чоловічим заняття, то жінці бути там буде важко.

Інституційний підхід вказує на те, що соціальний статус і статус людини значною мірою залежать від незалежних від особистості факторів, таких як стать, раса, етнічна приналежність. Це ті фактори, які були дані від природи і не вважаються соціальним конструктом.

Соціальна система пов'язує людину з відповідною гендерною (расовою, етнічною приналежністю тощо) нішею і поміщає її в структурну характерну групу. Наприклад, для жінок існують жіночі професії, в яких жінки виконують свої гендерні ролі, наприклад, обслуговуючий персонал, в той час як чоловіки займають більш високі посади на ринку праці. Підхід який вивчає як державні інститути створюються гендерну відмінність, а також популяризують гендерну нерівність, належить до інституційної пояснювальної теорії.

Найбільш доречним буде розглядати тему гендерних ролей крізь особистісного та міжособистісного підходів крізь призму конструювання соціальної реальності, та також через призму гендерної теорії.

Теорія соціального конструювання гендеру та гендерних ролей, як і будь-яка феміністична теорія, орієнтована політичний результат, до першої феміністичної революції а це рух суфражисток, жінки не мали право голосу. Щодо цього є всі підстави вважати її ідеологією. Ідеологія у разі розуміється не як помилкове, спотворене інтересами знання, бо як знання, орієнтоване зміну соціальних порядків.

Відмінності, у тому числі між статями, перестануть реалізовуватися як ієрархічні, що передбачають різний статус, різні можливості. Заключна глава монографії Д. Лорбер і С. Фарелл називається "Руйнування Ноевого ковчега"[49]. Ця притча повертає нас до біблійного міфу про парний поділ «творіння», що відображає найдавнішу есенціалістську думку. Позиція соціального конструктивізму полягає в тому, що ідея і практика «Ноїв ковчег» мають бути знищені.

Джерелом, на якому базується конструктивістське уявлення про гендерні ролі, - концепція П.Бергера і Т. Лукмана, що набула широкого поширення з 1966 року, коли побачила світ їх книга "Соціальне конструювання реальності"[40].

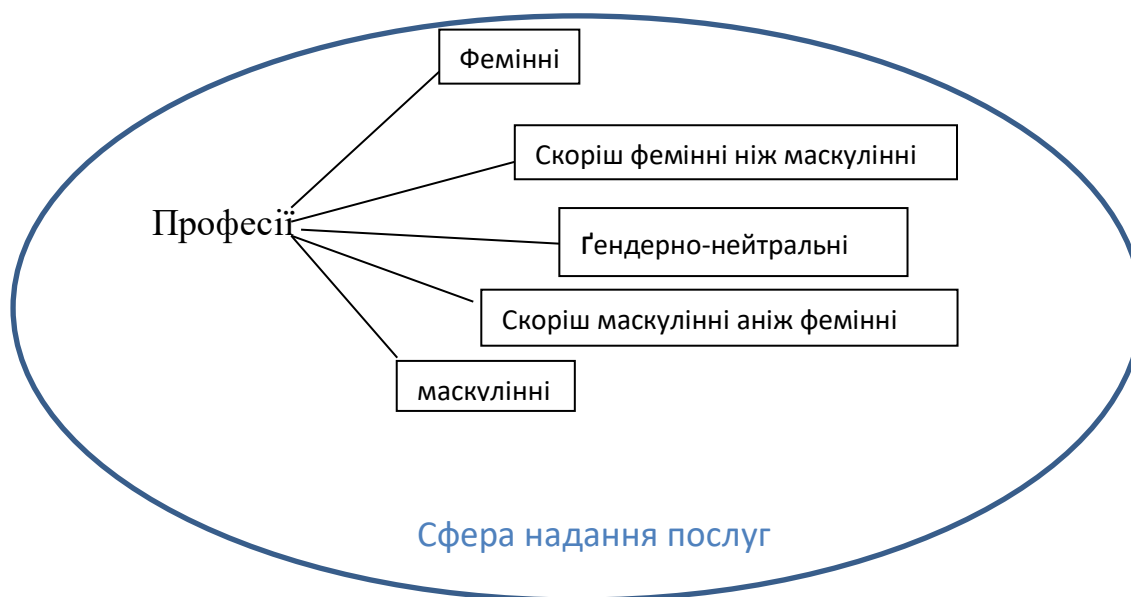
Соціальна реальність, за П.Бергером і Т.Лукманом, є одночасно об'єктивною та суб'єктивною. Вона відповідає вимогам об'єктивності, оскільки незалежна від індивіда, і як суб'єктивна, оскільки вона створюється індивідом. Автори розвивають основні ідеї соціології знання, сформульовані М. Шелером[47], і за К. Манхеймом поширюють область соціології знання у світ повсякденності[41]. Предметом соціології знання виявляється насамперед походження соціальних порядків.

Подібне завдання ставили перед собою феміністичні послідовники соціальної конструкції гендеру. Гендер – це повсякденний світ взаємодії чоловіків і жінок, втілений у «практиці», думці, моралі, це системна ознака суспільного ладу, яку неможливо відкинути, вона постійно тиражується в структурах свідомості та дії. Завдання дослідників полягало в тому, щоб з'ясувати, як формуються чоловіки і жінки в соціальних взаємодіях, в яких сферах і як вони зберігаються і відтворюються.

Теорія гендерно-рольової соціалізації, сформульована, зокрема, у роботах Т. Парсонса та Р. Бейлса, М. Комаровські[45], домінувала у світовій соціології аж до 1980-х років. Пізніше настала третя хвиля фемінізму і вони поміняли бачення гендерних ролей. Суть теорії гендерно-рольової соціалізації у тому, що гендерні ролі засвоюються у процесі соціалізації. Агенти соціалізації формують особистість, яка інтеріорізує культурні норми та цінності, у тому числі зразки фемінінного (жіночого) та маскулінного (чоловічого). До агентів (інститутів) соціалізації відносять сім'ю, школу, групи однолітків, значних інших, засоби інформації, тощо. Так само відбувається розподіл праці, або професій на підґрунті статті, тобто поділ на фемінні та маскулінні професії.



**Рисунок 1.3.1** «Розміщення професій на гендерних координатах»



На цьому рисунку ми можемо бачити сферу надання послуг, у якій розміщені професії. Далі зображені професії відповідно до своєї гендерної ролі, наприклад якщо менеджер - це гендерно-нейтральна професія, то вантажник має яскраві риси маскулінності, а посудомийка - фемінності.

У центрі теорії соціалізації - процес навчання та інтеріоризації культурно-нормативних стандартів, які стабілізують соціальну систему. Навчання передбачає засвоєння та відтворення особистістю існуючих норм, а сама особистість сприймається як відносно пасивна сутність, що сприймає зразки культури, але не створює їх.

Акцент на пасивності становить першу відмінність традиційної теорії гендерної соціалізації від теорії конструювання гендеру. Ідея конструювання, навпаки, підкреслює характер засвоєння досвіду. Суб'єкт створює гендерні правила та гендерні відносини, а також відповідає гендерним ролям, а не лише засвоює та відтворює їх. Сама ідея створення має на увазі можливість зміни соціальної структури. З одного боку, гендерні відносини є об'єктивними, тому що індивід сприймає їх як даність, з іншого - вони суб'єктивні як соціально конструйовані в повсякденності.

Друга відмінність теорії соціалізації у тому, що гендерне ставлення сприймається як конструйоване не просто як відмінність-доповнення, де

домінуючі позиції займають чоловіки. Справа не тільки в тому, що, за Парсонсом, у сім'ї та у суспільстві чоловіки виконують інструментальну, а жінки – експресивну функцію, а цим функціям відповідають різні ролі. Виконання розпоряджених і засвоєних ролей передбачає нерівність повноважень, переваги чоловіка у громадській сфері, витіснення жінки у сферу приватну.

Теоретично соціального конструювання у відповідь це питання пов'язані з соціологічним інтеракціонізмом. Відповідно до свого гендеру індивіди відтворюють гендерні ролі які на них накладає суспільство.

Якщо брати до уваги гендерну теорію, то з часу своєї появи у науковому дискурсі, вона постійно динамічно змінюється та розвивається. З кожним роком з'являються все нові підходи до вивчення та розуміння гендеру та гендерних ролей у суспільстві.

З кінця ХХ-го століття почалось активне розмежовувати поняття стать, та гендер. Тоді стать почали розглядати як щось біологічне. Гендер ж почали вважали соціальним конструктом, який був породжений культурою. Переважно науковці цих часів надавали обом статтям назву їхнім поведінкам які опиралися на стать, для чоловіків це була маскулінна поведінка, для жінок – фемінна. Для зручності вчені назвали такий підхід, де природна стать є окремим поняття від культурної (гендер), а також їх взаємозв'язок, рольовим підходом.

У статево-рольовому підході усі індивіди, які знаходяться у суспільстві та діляться на дві групи, або ті, які виконують фемінні ролі або маскулінні ролі, тобто на чоловіків та жінок.

Згідно з статево- рольовою теорією засвоєння гендерних ролей у індивіда відбувається на фоні соціальних очікувань, які продукує суспільство, а також близьке оточення індивіда, сім'я, школа, однолітки. Також варто згадати якщо індивід не відповідає своїй гендерній ролі, або не виконує її, його чекають покарання та санкції від його ровесників.

Гендерна теорія критично переглянула деякі положення статево – рольової теорії, вона каже про те що гендерні ролі, так як і поведінка є обмежувальними, тобто вони створюють певні рамки поведінки які повинен дотримуватись індивід. Наслідком таких рамок є те що це перешкоджає нормальному розвитку індивіда, професійній реалізації жінок та чоловіків. Норми та ролі, які укорінились в суспільстві називають гендерними стереотипами.

Гендерна теорія досить багато критикує гендерні стереотипи. Ідея про те, щоб починати долати ці стереотипи з'явилась як раз у гендерній теорії, там пишеться про те, якщо гендерні стереотипи є культурно зумовлені тобто ці стереотипи формують, конструюють, створюють під час соціалізації, то їх можна досить обширно змінювати, наприклад дати більше свободи жіночій та чоловічій гендерній ролі, та поведінці.

Як результат, були започатковані виховання які не опирались на стать дитини, або як їх ще називають гендерно-нейтральне виховання, навчання жінок вміння бути лідерами, та відкриття своїх власних справ, також заохочення жінок йти у політику, та вступати у різні політичні партії. Можна також додати що навіть у деяких науках з'явилися жіночі напрями, історія жінок, соціологія жінок, також вивчення жіночого письма. Можна сказати що ця теорія дала теоретичне підґрунтя для різних феміністичних реформ. Також почалась боротьба з суто чоловічими професіями, які не могли займати жінки, тобто за гендерну нейтральність професій.

**Рисунок 1.3.2 «Схема розміщення гендерно-нейтральних професій»**



На цьому рисунку ми можемо бачити пряму, на якій є поділ між маскулінними та фемінними професіями, а також між гендерно-нейтральними,

цей рисунок є похідним від рисунка 1.3.1, адже є фінальним. На якому ми і зможемо дізнатись чи даний холдинг має гендерно-нейтральні професії чи більше стереотипні фемінні або маскулінні. На цьому рисунку будуть позначатись професії відповідно до результатів дослідження. Так як дослідження проведено у 7 закладах Львова то цей рисунок є загальним, а рисунок 1.3.1 точним для кожного із закладів.

Гендер та гендерні ролі ,що є похідним від поняття гендеру , вивчають на особистісному, міжособистісному, та інституційному рівні, також гендерну теорію цікавить як співвідноситься гендер та гендерні ролі з статтю яку має індивід, як ці ролі пов'язані з владою і як вони організовують соціальне життя.

Як певний тип взаємодії, гендерні відносини поширюються на всі сфери життя, відтворюючи очікування гендерних ролей. У цьому випадку гендерні ролі будуть визначені як результат гендерних відносин, які збережуть очікування щодо гендерних ролей на ринку праці. Цей метод дозволяє нам комплексно вивчати гендерної проблематики крізь призму буденності , вивчати їхні гендерні ролі на ринку праці методом спостереження та інтерв'ю.

## **Висновки до 1 розділу**

Гендерна теорія є досить молодим напрямком міждисциплінарних досліджень, який зміг добре зарекомендувати себе у різних соціальних науках. Цю тезу підтверджує існування таких галузей як гендерна психологія, гендерна політологія, гендерна економіка тощо. На сучасному етапі він досить добре розроблений у соціології, зокрема в американському науковому дискурсі, який представлений такими науковцями як С. Волбі, М. Кімел та представниками феноменологічного напрямку П.Бергером та Т.Лукманом. Однією із найвідоміших представниць вітчизняного наукового дискурсу є О.Кісь. Окрім гендеру, вона також займалася вивченням гендерних ролей в часи незалежної України.

Сучасні гендерні студії ґрунтуються на соціально-конструктивістських методологічних засадах. Гендерні ролі, як самостійне явище, стали предметом досліджень різних наукових галузей зовсім нещодавно. Ні у зарубіжному, ні у вітчизняному науковому дискурсі не існує єдиного визначення даного поняття та сфер, на які вони можуть поширюватися. Найчастіше їх розглядають, як нерівномірний розподіл жінок та чоловіків на ринку праці та обов'язків у домашніх справах. Поверхнево явище гендерних ролей не виглядає складним або таким, що створює проблемну ситуацію. Однак воно має визначені види та, які ми розглянули у підрозділі 1.2.

У підрозділі 1.3. ми проаналізували гендерні ролі із точки зору найпоширеніших соціологічних парадигм. Гендерна теорія розглядає гендерні ролі як критичний підхід, який заперечує подібні думки про «винятковість» біологічного (або біологічний детермінізм). Біологічні відмінності між чоловіками і жінками не заперечується, але підважуються як єдино можливі для пояснення гендерних ролей.

Найбільш перспективним для вивчення гендерних відносин ми визначили конструювання соціальної реальності П.Бергера та Т.Лукмана, оскільки він дає можливість комплексного вивчення гендерних ролей на інституційному, особистісному та міжособистісному рівнях.

## ***Розділ 2. Емпіричне вивчення проявів гендерних ролей в українському суспільстві.***

### **2.1 Аналіз емпіричних досліджень**

На сьогоднішній день соціологічних дослідження по гендерним ролям практично не має, переважно вони йдуть разом із гендерними стереотипами, які більше розроблені в науковому дискурсі ніж гендерні ролі.

В Україні в 2005 році набрав чинності Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків». Тим не менш, через майже 15 років наявними є нерівна представленість жінок і чоловіків на ринку праці загалом та по окремих галузях і посадах, нерівна оплата праці, стереотипи стосовно розподілу обов'язків у доглядовій праці[3].

Перше дослідження, яке доцільно проаналізувати - «Гендерованість ринку праці; порівняння кейсів Литви та України»[4].

Т.Костюченко - проводила це дослідження, старша викладачка кафедри соціології Національного університету «Києво-Могилянська академія». Дослідження було проведено у 2019 році на замовлення українського центру європейської політики.

Головною метою дослідження є підтримка уряду і громадянського суспільства у забезпеченні рівності жінок та чоловіків у всіх сферах життя та підвищенні статусу жінок в Україні, для порівняння було взяти таку країну як Литва. Вибірка становила 2300 респондентів, метод дослідження – анкетування, а також телефонне опитування та інтерв'ю. Гендерний розподіл у вибірці становив 60% чоловіків, 40 % жінок.

**Рисунок 2.1.2** «Різниця в оплаті праці в Україні (а саме різниця у % в оплаті праці жінок відносно оплати праці чоловіків), 2017-2019 рр.»

<b>Вид діяльності</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019, 2 квартал</b>
<i>У середньому по економіці</i>	17,6	18,5	22,2
<i>Сільське господарство</i>	15,5	17,8	20,6
<i>Промисловість</i>	23,4	24,7	26,3
<i>Будівництво</i>	4,4	8,4	5,1
<i>Оптова та роздрібна торгівля</i>	20,6	19,7	18,6
<i>Транспорт</i>	19,5	19,9	22,9
<i>Освіта</i>	0,2	-0,9	2,7
<i>Сфера адміністративного обслуговування</i>	-2,4	-1,4	-15,2

**Рисунок 2.1.3** «Різниця в оплаті праці в Литві 2014-2018»

<b>Вид діяльності</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<i>Промисловість</i>	12,4	13	13,4	14,2	13
<i>Будівництво</i>	12,4	13	13,4	14,2	13
<i>Оптова та роздрібна торгівля</i>	22,6	24	24,4	21	20,8
<i>Освіта</i>	3,1	2,5	2,8	1	2
<i>Сфера адміністративного обслуговування</i>	13,5	14,1	14,3	13,2	12,6

Існує різниця в оплаті праці між двома країнами праця жінок і чоловіків у сфері зайнятості. У 2014-2018 роках розрив у оплаті праці в Литві стабільно був найвищим у секторі «фінансової та страхової діяльності» – у 2018 році литовські жінки в цьому секторі економіки були в середньому на 37% нижчими за чоловіків. Зростання на 3,6% за 2 роки відбулося в оптовій та роздрібна торгівля, також включені в ТОП-5 нерівності заробітної плати в Литві - від 3 24,4% у 2016 році до 20,8% у 2018 році, тут навпаки, у сфері науково-технічної діяльності розрив збільшився на 2% - від 16% у 2016 році до 18% у 2018 році.

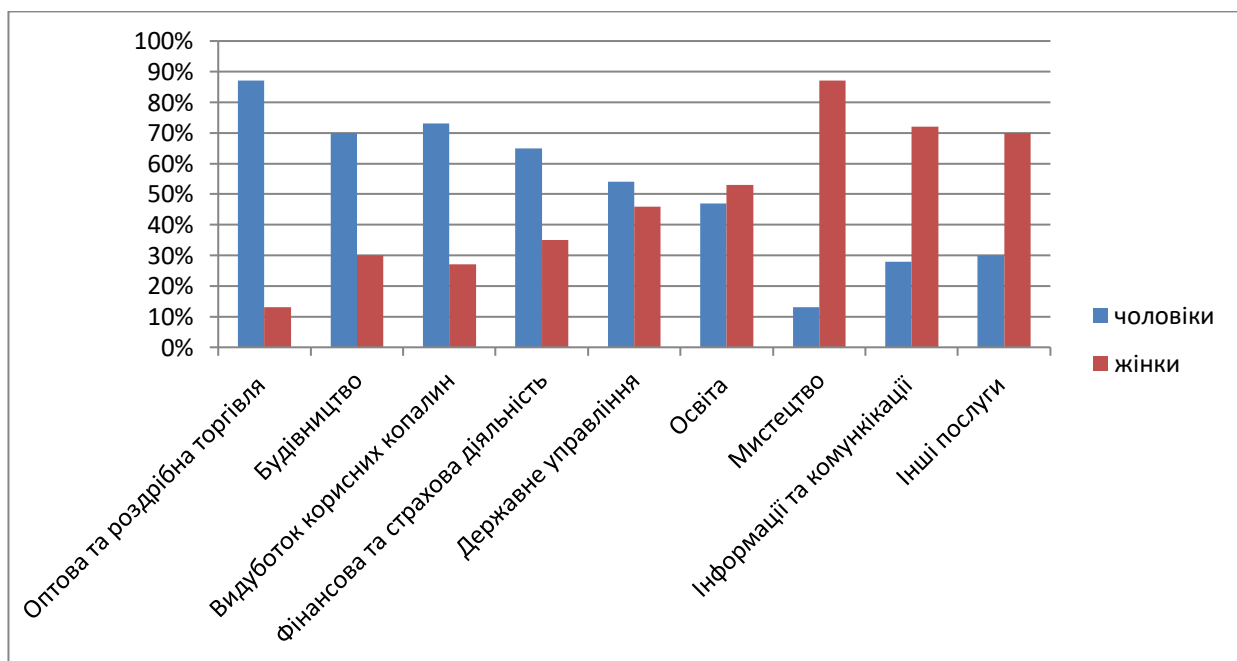
В Україні найбільша різниця в оплаті праці Подібна ситуація в Литві, в різних сферах Найбільша різниця в оплаті праці в Україні це "фінанси та страхування" (36%), «Професійні, технологічні Діяльність «(близько 23%) і» інформаційно і Телекомунікації» (майже 22%).

Різниця в оплаті праці співвідноситься з зайнятістю переважно жінок або переважно чоловіків, зокрема на посадах певного рівня, в різних сферах економіки, тобто з горизонтальною і вертикальною гендерною сегрегацією ринку праці.

Один з механізмів, через який сформувалась різниця в оплаті праці жінок і чоловіків, - це горизонтальна гендерна сегрегація, тобто концентрація переважно жінок в одних сферах зайнятості і переважно чоловіків в інших, створення «ніш», які вважаються «традиційно жіночими» або «традиційно чоловічими».

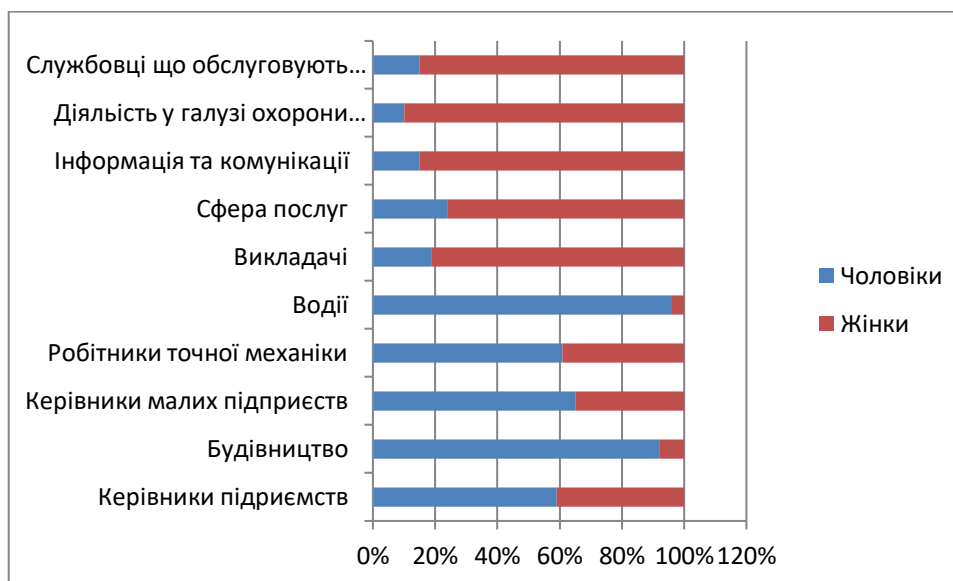
Для початку розглянемо ситуацію у Литві. У сфері освіти, охорони здоров'я, соціальних послуг працюють 27% жінок і лише 6% чоловіків. Однак у сфері науки, технологій, інженерії та математики жінки зайняті значно менше (8% жінок у порівнянні до 33% чоловіків).

**Рисунок 2.1.4** «Співвідношення найнятого персоналу у різних сферах на ринку праці в Литві, 2-й квартал 2019 р»





**Рисунок 2.1.5** «Співвідношення жінок і чоловіків на різних позиціях за кваліфікацією та за сферами на ринку праці в Україні, 2018 р»



Такі сфери (видобування, будівництва, транспорту) сприймаються як «традиційно чоловічі» в Україні, адже передбачають важкі умови праці і донедавна були включені в «Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок».

Це можна пояснити тим, що донедавна законодавче закріплення гендерної сегрегації пояснювали тим, що жінки в першу чергу матері, отже роль жінки в передусім репродуктивній праці мала пріоритет над продуктивною працею[38].

Водночас, оплата праці у «небезпечних сферах», у яких спостерігаємо більшу частку працезайнятих чоловіків, є вищою, ніж у сферах «традиційно жіночих» (доглядова праця, пов'язана з дошкільною і шкільною освітою, соціальною роботою, охороною здоров'я).

Можливим кроком для зменшення горизонтальної гендерної сегрегації на ринку праці в Україні може бути просвітницька кампанія на державному рівні з фокусом на подоланні стереотипів щодо «жіночих» і «чоловічих» професій.

Висновки такі, що основні прояви дискримінації за ознакою статі на ринку праці як в Україні, так і в Литві можна спостерігати в різниці в оплаті праці, поділ професій на чоловічі та жіночі, також можна додати до цього навантаження жінок які наприклад відповідають за сім'ю, та хатні справи, та чоловіки яких переважно бачать як кар'єристами. Аналізуючи результати цього дослідження, можна дійти висновку, що в українському суспільстві досі актуальні стереотипи жіночі ( догляд за сім'єю, хатні справи, народити дитину), та чоловічі ( забезпечення родини, успішна кар'єра), але поряд з тим це не заважає розвиватись ідеї про активно працюючих матерів, які стараються розвиватись в професійній сфері та чоловіків які пішли у декрет за доглядом дитини.

Ще одне дослідження, яке ми обрали для аналізу, це останнє соціологічне дослідження на тему «Гендерні ролі та стереотипи» авторами якого є Соціологічної групи «Рейтинг»[5]. Розглядаючи методологію дослідження, то це була репрезентативна вибірка за ознаками статі, віку та місцем проживання, обсяг 1500 респондентів, похибка дослідження становить не більше 2 %. Дати проведення дослідження були 27-28 лютого 2021 року. Використовувався методі САТІ( телефонні інтерв'ю).

Вибірку становили люди віком від 18 років та старше, проводились ці опитування у різних регіонах України, крім тимчасово окупованих територій Криму, Донецьку та Луганську. Для аналізу дослідження ми будемо вибирати тільки ті питання які стосуються гендерних ролей .

Опитаних число яких становить 56% вважають, що нерівності між жінками і чоловіками в Україні є рідкісним явищем. Водночас 35% переконані, що вони доволі поширені. Скоріш за все респонденти під терміном «нерівності» розуміють відмінності у заробітній платі, обов'язках у сім'ї, та соціальним статусом.

Побудова кар'єри для жінок та чоловіків з подальшими можливостями їхнього зростання, погодились половина респондентів, але є і респонденти 1/3% які відповіли що у чоловіків більше можливостей для подальшого кар'єрного росту, скоріш за все це люди які застали феномен «скляної стелі», 12% респондентів вважаю що така перевага є у жінок.

Якщо ми візьмемо оплату праці, то частка тих респондентів, що відповіли про перевагу чоловіків становить 45%, але і досить хороший відсоток тих, хто вважає, що є рівні можливості у зароблянні грошей в обох статях таких 43%. 7% тих хто вважає, що тут є перевага у жінок над чоловіками.

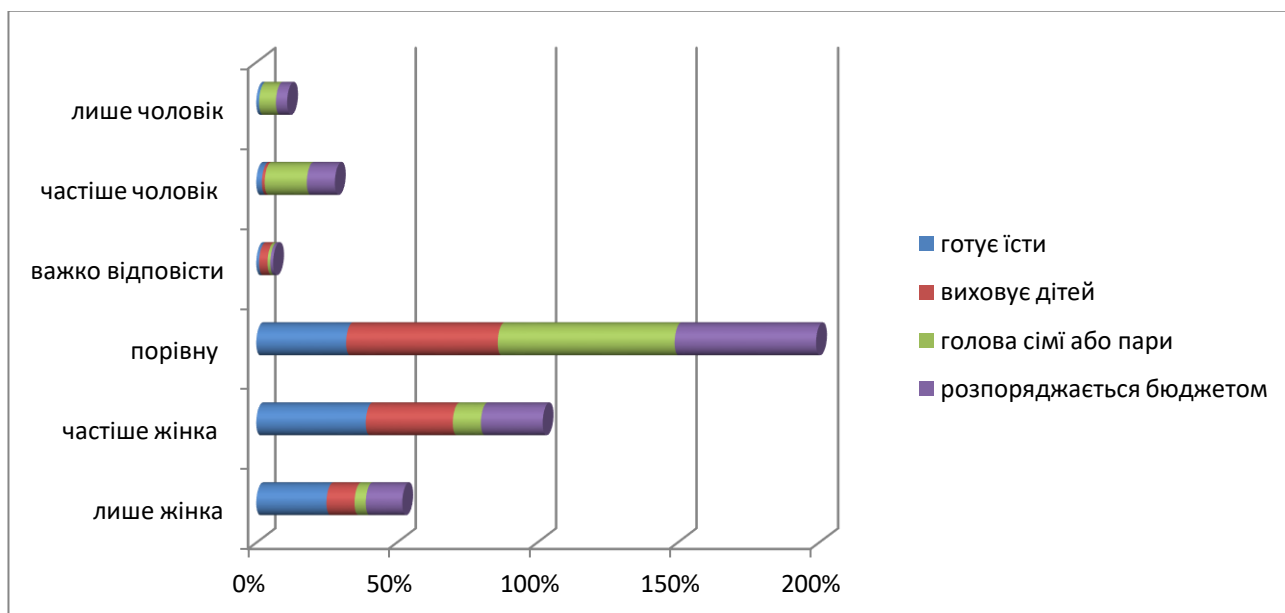
Стосовно можливостей у політиці, то більшість а таких 54% говорить про кращі можливості для чоловіків, 37% – обох статей, 6% – для жінок. Якщо беремо сферу політики то там 54 % респондентів надали перевагу чоловікам, 37% обом статям, 6% жінкам. Можливе пояснення тих 54 % що у людей, а найбільше таке твердження про політику, через гендерні стереотипи які були сформовані ще до них, політика асоціювалась з чоловіками. Але є і позитивні тенденції, 37% респондентів це переважно люди забезпечені, вік яких від 18-36 тобто це молодь, вважають що і жінки також можуть приймати політичну участь. Також це може пояснювати законом України про кількість квотних місць для жінок в політиці[6].

Коли ми подивимось на таблиці результатів[8], жінки частіше згадують про кращі можливості для чоловіків. Крім того, чим старші були респонденти, тим частіше вони помічали, що у чоловіків більше можливостей, ніж у жінок. Професійна сфера вже давно є чоловічою, як і політика та всі соціальні сфери. Як наслідок, чоловіки рідко бачать нерівність, оскільки вона майже не впливає на них.

Коли ми візьмемо сферу сімейного життя та розподілення там гендерних ролей то такі елементи повсякденного життя як: готування їжі, хатні справи, догляд за дітьми, визнає більша частина респондентів, а саме 60%.

Відсоток тих, хто відповів що ці елементи є гендерно-нейтральними становить 35 % респондентів, що також є немалою часткою, на нашу думку, це свідчить про відхід старих гендерних ролей обох статей, і накладання на себе нових західних типів, про це свідчить вік респондентів які входять у ці 35 % , це люди віком від 18- 35 років. Також є ті які сказали, що ці обов'язки частіше лежать на чоловіках це 3 %. Але все ж таки, в сімейній сфері зберігається традиційний розподіл ролей і вона зазнає менше змін, порівняно з професійною, хоча і видний певний прогрес. Коли ми говоримо про того, хто є «головою в сім'ї», більшість респондентів 63% відповіли, що у них все порівну, як такої чіткої ролі немає, більшість таких відповідей дали люди віком від 36-50. Тих для кого чоловік є головним у сім'ї залишається 21% опитаних респондентів, причому переважно це молодь віком від 18-35 років. Можливо, це ті люди, у сім'ях яких батько був головним і займав гендерну роль господаря дому, та годувальника. 14% відповіла що головною у сім'ї для них залишається жінка .

**Рисунок 2.1.1 «Розподіл обов'язків у сім'ї»**



Рівна кількість чоловіків і жінок говорили про спільну роботу над такими питаннями, як управління бюджетом, розваги та головування, хоча з цих питань часто існувала конкуренція. У результаті жінки кажуть, що

керують грошима частіше, ніж чоловіки (42%). Серед чоловіків 20 відсотків відзначили свої сильні сторони в цьому питанні. Що стосується розважальних організацій, то 39% жінок і 30% чоловіків кажуть, що це їхня робота, а не партнера. Тому «боротьба» за те, хто є господарем, триває, і питання майбутнього домінування буде складніше визначити, зменшивши розмежування між ролями: що таке «чоловіча», а що «жіноча».

Висновки до дослідження є такими, що серед українського населення зберігається тенденція на чоловічі та жіночі ролі всередині родини, а також на ринку праці, переважно ці моделі відтворюють громадяни віком від 18-35, так як мають уявлення як правильно бути чоловіком та жінкою у середині родини та назовні, які потрібно відтворювати ролі. Позитивна тенденція спостерігається у політичній сфері, в якій жінки себе можуть вільніше почувати, також сфера підприємництва, у якій жінок власниць з кожним роком все більше стає. Позитивне є також і те, що респонденти вважають гендерну нерівність досить рідким явищем в Україні, розуміючи що як таких заборон на професій немає.

## **2.2 Результат авторського соціологічного дослідження «Специфіка гендерного (дис)балансу у сфері надання послуг у місті Львові»**

Сфера надання послуг належить до тих суспільно-економічних сфер, котрі є особливо чутливими до сучасних гендерних трансформацій. У зв'язку з цим цікаво дослідити, наскільки збалансованою чи, навпаки, розбалансованою, у гендерному контексті є сфера надання послуг у місті Львові, яке поєднує, з одного боку, традиційні, а з іншого – сучасні європейські цінності. Для авторського дослідження було обрано холдинг «FEST!», що надає низку ресторанних послуг у м. Львові і вважається одним із найбільш знаних у своїй сфері. Холдинг «FEST!» включає сім закладів, з яких в рамках цільової вибірки було вибрано безпосередніми об'єктами дослідження такі заклади, як «Дуже

висока кухня», «Реберня під Арсеналом», «Театр пива Правда», «Масони», «Львівська копальня кави», «Львівська майстерня шоколаду», «Гасова лампа».

Дослідження проводилося якісною методикою, зокрема, відповідно до наперед розробленого плану, було здійснено спостереження у всіх вказаних вище закладах, а також проведено глибинні структуровані інтерв'ю з менеджерами цих закладів. Слід відзначити, що серед респондентів були представлені і жінки (4) і чоловіки (3), що дає підстави побачити ситуацію з різних гендерних точок розу. Крім цього, всі респонденти молоді за віком, що дозволило зрозуміти сучасне бачення проблеми гендерного розподілу ролей у сфері надання ресторанних послуг у м. Львові.

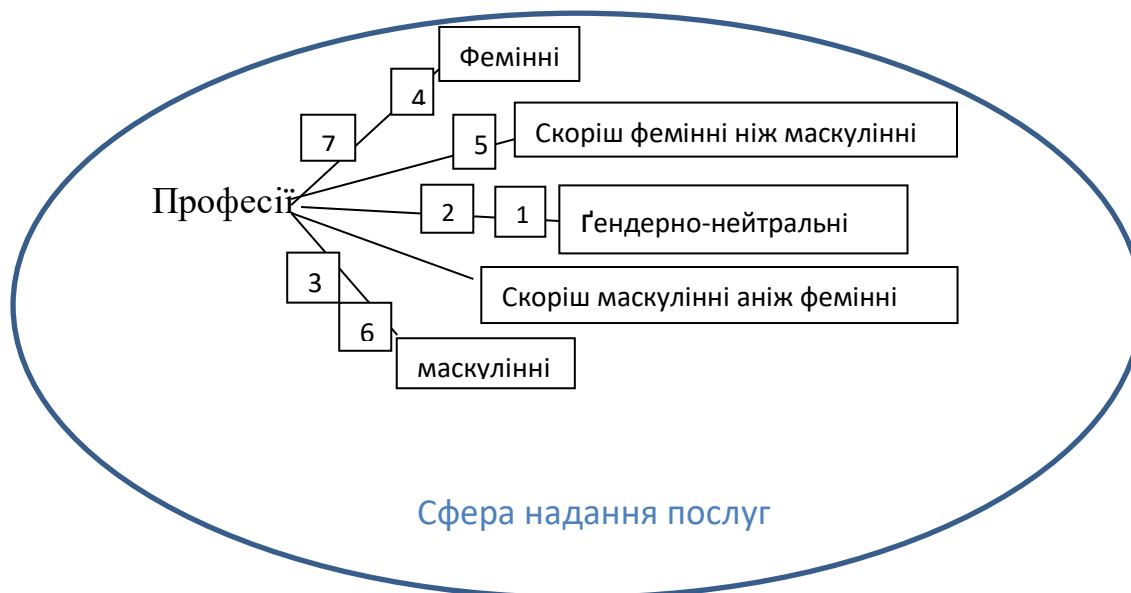
Якщо говорити про гендерний дисбаланс, то важливо зазначити, що практично усі респонденти на початку казали про важку фізичне навантаження, коли ми запитали про те як відбувається процес найму чоловіків та жінок на роботу, менеджерів вони переважно відповідали: «В нас на закладі немає різниці, хоча ми завжди проговорюємо про те, що тут можливо фізично важко через те що є сходи»[22-23 респондент 5][11] і також додавив «тобто якщо це приходить дівчинка, я говорю про те, що це фізично може бути важко»[24-25 респондент 5][11]. Звісно, це казали менеджери не усіх закладів, але більшості схились саме до фізичних навантажень які могли бути невиконані жінками: «певну частину роботи яка є фізичною, тобто там десь треба столи перетаскати, ще щось якесь сміття ввечері викинути, нам треба хлопця», «якщо ми шукаємо наприклад вантажника або завгоспа, то там відповідний гендер»

Конфліктів щодо розподілу заробітної плати серед усіх закладів серед персоналу не було, : «Вона нараховується для всіх однаково це відсоток від загального виторгу закладу»[83-84 респондент 1][9], «є різниця в посаді, в кількості напрацьованих годин, різниці в сумі, як такої немає» [51-52 респондент 7][12].

Завдяки спостереженню у закладах, де є важке фізичне навантаження серед персоналу, а саме це «Реберня під Арсеналом», «Гасова Лампа», «Львівська копальня кави», можемо спостерігати що існує гендерний дисбаланс у поведінці, в першу чергу дівчат, адже коли є багато підносів з ребер, вони просили це зробити чоловіків, адже самим було б важко, також чоловіки офіціанти допомагали виносити замовлення які є важкими завдяки своїй вазі, також це підтверджує менеджер одно із закладів : «просто казали що в «Реберні» не жіноча робота, важка досить»[35-36 респондент 2][10]

Заробітня плата у цих закладах нараховується однаково незалежно від статі, скільки годин відпрацював стільки й будеш мати . Зовнішній вигляд у працівників персоналу в цих закладах ідентичний, немає якої еротизації жіночого або чоловічого тіла. Відповідно до цього ми можемо скласти малюнок у якій будуть позначки 1-офіціанти,2-менеджери,3-кухня,4-мийки,5-сувеніри,6-вантажники,7-хостес.

**Рисунок 2.2.1** «Схема розміщення професій для закладів «Реберня під арсеналом», «Львівська копальня кави», «Гасова Лямпа»



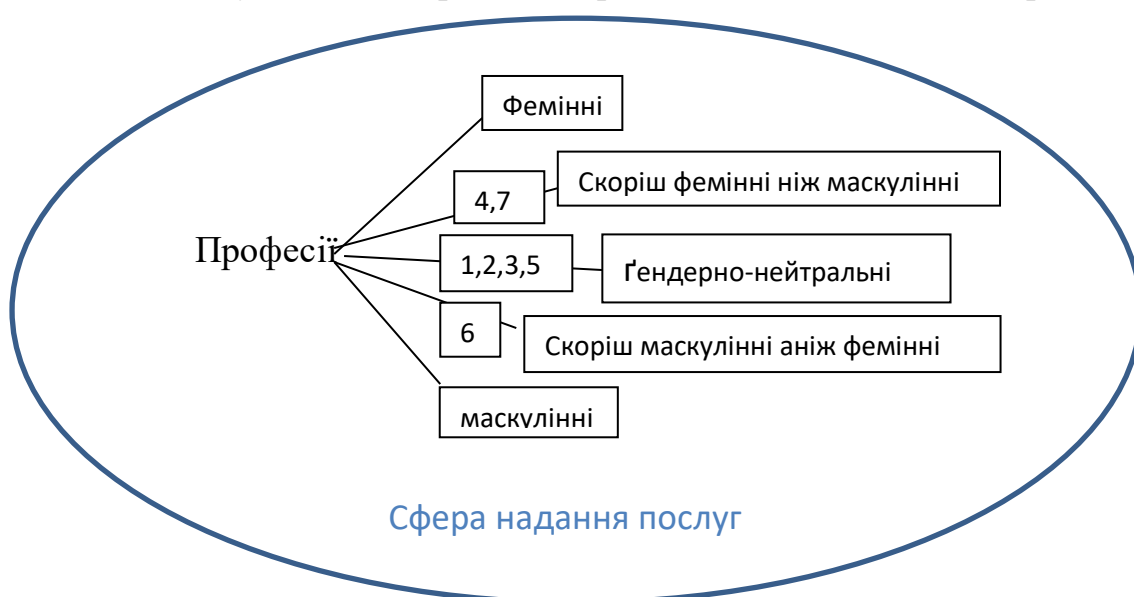
Вище ми перерахували заклади, які мають у роботі певні нюанси з фізичним навантаженням. А зараз ми проаналізуємо ще 3 заклади, які не роблять акцент на хорошу фізичну підготовку , але також мають стереотипні

уявлення про жіночі та чоловічі ролі на ринку праці. Гендерний дисбаланс професій був не значним, переважно це стосувалось самих уявлень менеджера про чоловічі та жіночі ролі, сам холдинг пропонує усі доступні професії, усім гендерам: «я вважаю що ми всі повинні бути на своїх ролях, я не уявляю жінок наприклад якимось пожежниками»[101-102 респондент 1][9], «Гендер поділяється на фізичні сили, як для мене... на вантажника я не візьму дівчину».[65-67 респондент 7] [12]

Коли ми запитували у менеджерів, що для них є гендерно-нейтральна професія вони відповідали: «Ну я вважаю цей ж самий офіціант» [80 респондент 2][10] тут акцент робився на тому що буде комфортно робити і чоловічій і жіночій статі, менеджери опирались за свої життєві досвіди та знання про гендерні ролі чоловіків та жінок. Заробітня плата у холдингу всюди однакова, тому як такої різниці ніде не було. Форма для всіх однакова. Гендерного дисбалансу у поведінці працівників у цих закладах не було помічено.

Відповідно до цього ми можемо скласти малюнок у якій будуть позначки: 1-офіціанти, 2-менеджери, 3-кухня, 4-мийки, 5-сувеніри, 6-вантажники, 7-хостес.

**Рисунок 2.2.2** «Схема розміщення професій для закладів «Дуже висока кухня», «Театри пива Правда», «Львівська майстерня шоколаду»

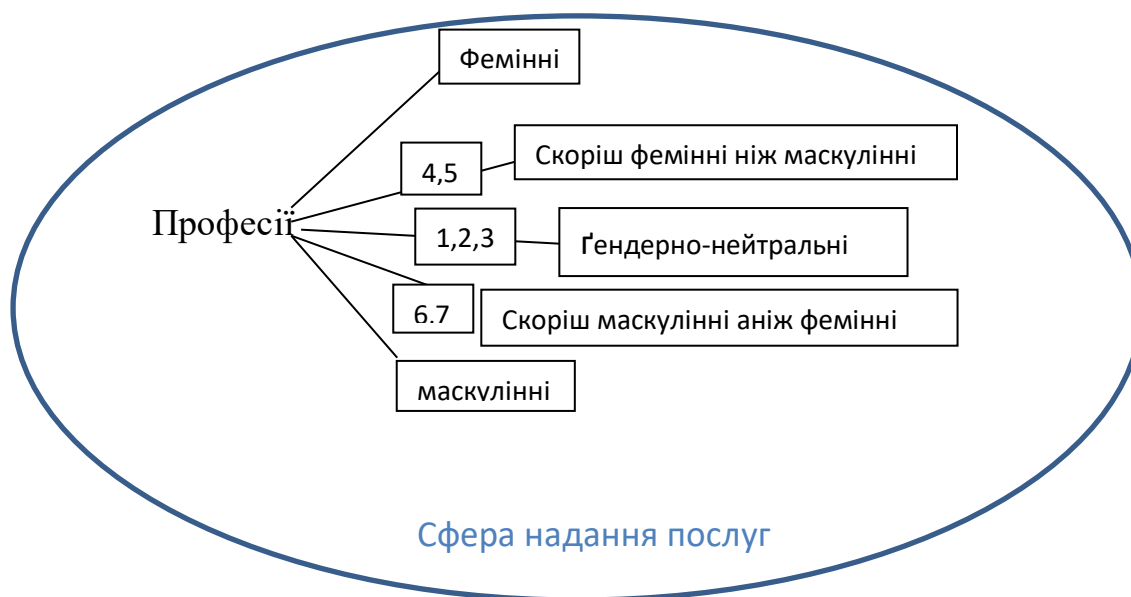




Ще один заклад який ми вирішили аналізувати окремо це заклад «Масони» ,адже особливість цього закладу полягає в тому що він має концепцію згідно з якою як сказав нам менеджер : «цьому офіціанти згідно з концепцією закладу це хлопці... це пов'язано з тим що згідно з концепцією масонства,масонами були колись чоловіки»[34-35 респондент 3][10], ми вирішили окремо від інших закладів проаналізувати та скласти малюнок , адже вважаємо що концепція закладу не дорівнює якоїсь певної дискримінації в цьому випадку жінок-офіціантів.

Менеджер закладу відповідаючи на питання про гендерний дисбаланс у професіях відповідав що : «не має такої,людина якщо любить чимось займатись це не залежить від того чи жінка чи чоловік»[55-56 респондент 3][10] , «мені все рівно чи це може бути навіть штукатур жінка, окей типу ,не має різниці,тобто стереотипного мислення, якигось чоловічих чи жіночих професій у мене відсутнє»[51-52 респондент 3][10]. Дуже важлива остання цитата адже ми бачимо що менеджер закладу є не притримується традиційного поділу професій. Форма у працівників закладу : «Форма чорний низ,чорний верх все, нічого такого екстравагантного, звичайний класичний чорний одяг»[ 39-40 респондент 3][10], у всіх працівників не залежно від статі , завдяки спостереженню нам вдалось дізнатись що на барі працюють не тільки чоловіки ай жінки. Так як офіціанти були одні чоловіки якогось дисбалансу у поведінці не було, щодо розподілу заробітної плати серед всіх працівників закладу : «в нас всі зарплатні схеми прописані... це не залежить чи це хлопець чи дівчина ,кожна посада має свою зарплату»[46-47 респондент 3][10]. Відповідно до цього ми можемо скласти малюнок, у якій будуть позначки: 1-офіціанти,2-менеджери,3-кухня,4-мийки,5-сувеніри,6-вантажники,7-хостес.

**Рисунок 2.2.3** «Схема розміщення професій для закладу «Масони» »



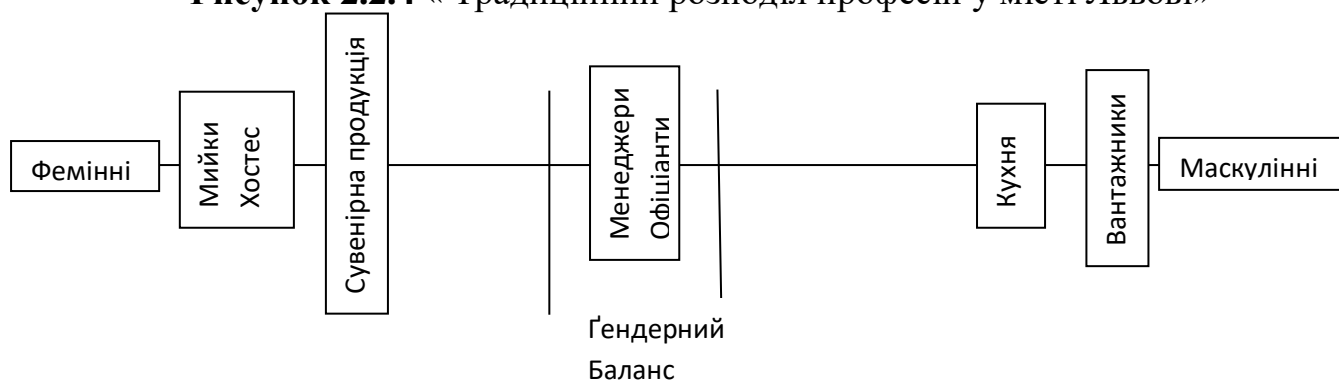
Висновки щодо авторського соціологічного дослідження є такими що :

Гіпотези №4,5 відповідно до яких є різниця між працівниками у різниці оплати, а також у носінні робочої форми є спростовані, адже заробітня плата обговорюється при першій співбесіді яка проходить в офісі «FEST!», вона залежить від відпрацьованих годин, та ставки і також посади , не залежно від гендеру , так само і про зовнішній вигляд працівників , майже у всіх закладах він є однаковим як для чоловіків та жінок.

Гіпотеза №1,2,3 відповідно до яких вдалось з'ясувати що дійсно, гендерний дисбаланс у професіях існує, адже останнє слово залишається за менеджером закладу, який буде вирішувати, чи приймати на роботу жінку, яка хоче бути вантажником, або чоловіка який хоче бути мийкою, але переважно це накладається саме на такі специфічні професії, які були досить довго закріплені за представниками однієї з статей : «Якщо кухня, то суто чоловіки, так само і вантажники, ну бо це важка робота» [35-36 респондент 2][9]. З цього випливає що чоловіки та жінки шукають відповідні професії, які сформувались у них, через їхній певний життєвий шлях, та досвід. Відповідно до вище сказаного гіпотези є підтвердженими.

Щодо питання про стан гендерної рівності у Львові менеджери відповідали : «В нас не має насправді гендерної-нерівності»[108 респондент 1][9]. Наша думка щодо стану гендерного балансу професій у місті Львів буде зображена двома малюнками на яких можна буде побачити на прикладі холдингу «FEST!» розміщення професій традиційного бачення( а саме йдеться про поділ професій на чоловічі та жіночі ) , та західного типу у якому прояв такого поділу є мінімальним.

**Рисунок 2.2.4** « Традиційний розподіл професій у місті Львові»



На цьому малюнку можемо бачити, що з результатів соціологічного дослідження у рамках гендерного балансу існують такі професії: Менеджери та офіціанти професії, які вважаються гендерно-нейтральними. Ті у яких, ситуація трішки краща адже йде тенденція до цього гендерного балансу, але ще не увійшли у цю зону - це кухня та продавці сувенірної продукції, також професії, які стереотипно закріпились за представниками одного гендеру та далеко до цього балансу: вантажники та мийки і хостес. Яскраво виражені традиційні професії фемінного та маскулінного зразку, важливо зазначити, що в основу цього малюнку брались заклади, у яких є важке фізичне навантаження.

**Рисунок 2.2.5** «Гендерно-нейтральний тип розподілу професій у місті Львові»



На цьому малюнку можемо бачити, що з результатів соціологічного дослідження у рамках гендерного балансу існують такі професії: Менеджери , кухня та офіціанти. Різниця цього малюнку від 2.2.4 полягає в тому що тут немає традиційного розподілу за жіночими та чоловічими професіями , адже ми всі наближені до гендерного балансу, тут йдеться про ті заклади у яких практичного немає або мінімальні фізичні навантаження. У цих закладах майбутній працівник якщо захоче може бути і дівчиною-ванажником, і хлопцем –мийкою, адже менеджери цих закладів не керуються категоріями ( маскулінні та фемінні професії)

### **Висновки до 2 розділу**

Емпіричні дані, які були наведені в розділі 2.1. дали нам, результати, що поділ на чоловічі та жіночі професії на українському ринку праці має місце існування. Також уявлення українців про чоловічі та жіночі гендерні ролі як у сім'ї, так і на ринку праці залишаються традиційними, але тенденція рухається до рівності в правах та обов'язках в середині родини, та на ринку праці.

Також було проведене авторське соціологічне дослідження, яке показало що холдинг «FEST!» керується двома моделями розподілу: гендерних ролей, традиційний та гендерно-нейтральний. Традиційний розподіл ролей опирається на кращу фізичну підготовленість чоловіків, менеджери мислять категоріями «чоловіча та жіноча» професія, у більшості закладах така тенденція,на жаль, збереглась, а гендерно-нейтральний тип загалом підтримує ідею гендерного балансу на робочих місцях але останнє слово залишається за менеджером закладу, який приймає рішення чи приймати вас на посаду, чи ні. Дві моделі ми запропонували у вигляді малюнку 2.2.4 та 2.2.5 відповідно.

Однак для повного вивчення цього явища ми не можемо обмежитися числовими даними. Це відкриває перспективи для подальших якісних соціологічних досліджень. Тому ми сформулювали предмет цього дослідження

на основі методології феноменологічної парадигми. Ми вважаємо, що цей метод можна повністю вивчити

## **Висновки**

Особливість гендерного соціологічного аналізу полягає у тому, що соціологічні теорії пояснюють яким чином конструється соціальна реальність, і зумовлює функціонування різних сфер суспільного життя. Оскільки гендер – це соціальна конструкція статі, то на рівні соціологічного аналізу ми можемо обґрунтувати які чинники сприяють утворенню уявлень про гендерні ролі, що існують у суспільстві; практик, що відтворюють різні форми гендерних відносин (зокрема, нерівність); як індивіди засвоюють ролі та приймають їх.

Предметом нашого дослідження є гендерні ролі на ринку праці, під час вивчення цього питання важливо виділити соціологічні аспекти, і соціологічні аспекти не повинні обмежуватися числовими даними. Офіційна статистика та дані неформальних опитувань однозначно показують, що на українському ринку праці існує чітка сегрегація (як пояснено в розділі 2.1). Однак це явище неможливо пояснити лише державною політикою чи соціальними відносинами, встановленими на ринку праці, оскільки це явище є більш глибоким і включає загальну концепцію гендерних ролей, що існує в суспільстві.

Подальший аналіз повинен включати не лише розгляд нерівномірного розподілу чоловіків та жінок на ринку праці, а й первинні витоки конструювання гендерних відносин, що закладають нерівність. Найоптимальнішим для цього я вважаю феноменологічний підхід, відправною точкою якого є знання, на основі яких будується соціальна взаємодія.

## Список джерел та наукової літератури

- 1.Філософський енциклопедичний словник.  
[https://shron1.chtyvo.org.ua/Shynkaruk\\_Volodymyr/Filosofskyi\\_entsyklopedychnyi\\_slovnyk.pdf](https://shron1.chtyvo.org.ua/Shynkaruk_Volodymyr/Filosofskyi_entsyklopedychnyi_slovnyk.pdf)
- 2.Cornel University Library. <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/258>
- 3.Сайт Верховної Ради України «Про забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків та жінок». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
- 4.Український центр гендерної політики «Гендерні дослідження».  
[http://ucerp.org.ua/wpcontent/uploads/2019/12/gender\\_survey\\_SUPERFINAL\\_UPD.pdf?fbclid=IwAR1McTuaWAXBPJ9oEtuU3AeT4TnwsPVer9ApvEc7wRIPbb0cCENKgiarVf8](http://ucerp.org.ua/wpcontent/uploads/2019/12/gender_survey_SUPERFINAL_UPD.pdf?fbclid=IwAR1McTuaWAXBPJ9oEtuU3AeT4TnwsPVer9ApvEc7wRIPbb0cCENKgiarVf8)
- 5.Презентація дослідження соціологічної групи «Рейтинг» «Гендерні ролі та стереотипи» 2021.  
[https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg\\_files/rg\\_gender\\_032021\\_fin.pdf](https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/rg_gender_032021_fin.pdf)
- 6.Zmina.Info 20.11.20 <https://zmina.info/news/zavdyaky-gendernij-kvoti-zhinky-otrymaly-vid-20-do-30-misz-u-miszevyh-radah/>
- 7.«!Fest» холдинг емоцій. <https://www.fest.lviv.ua/uk/restaurants/>
- 8.Соціологічна група «Рейтинг».  
[https://ratinggroup.ua/research/ukraine/gendernye\\_rol\\_i\\_stereotypy.html](https://ratinggroup.ua/research/ukraine/gendernye_rol_i_stereotypy.html) табл. №8
- 9.Транскрипт інтерв'ю,проведений з респондентом 1. Львів. 01.02.2022
- 10.Транскрипт інтерв'ю,проведений з респондентом 2. Львів. 03.02.2022
- 11.Транскрипт інтерв'ю,проведений з респондентом 5. Львів. 06.02.2022
- 12.Транскрипт інтерв'ю,проведений з респондентом 7. Львів. 03.04.2022

13. Політологія бібліотека «Гендер та релігія». <http://politics.ellib.org.ua/pages-11812.html>
14. Аналітичний звіт за результатами дослідження «Базове опитування з питань громадського сприйняття та ставлення до гендерно-зумовленого насильства щодо жінок» 2018-2019р. <http://womenua.today/UWC-library/unwomen/6-Summary UKR all.pdf>
15. Studme.org. «Гендерні ролі»  
[https://studme.org/74359/sotsiologiya/gendernye\\_rol\\_i](https://studme.org/74359/sotsiologiya/gendernye_rol_i)
16. Християни для України «Фемінізм: Історія деконструкції жіночності»  
<http://c4u.org.ua/feminizm-istoriia-dekonstruktsii-zhinochnosti-2/>
17. SpringerLink «Gender and Thought: The Role of the Self-Concept»  
[https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4612-3588-0\\_6](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4612-3588-0_6)
18. The Ukrainians. Інтерв'ю з Оксаною Кісь. 2020р.  
<https://theukrainians.org/oksana-kis/>
19. Opendatabot «Жінок серед фоп стає більше — їх частка зросла до 46,6%»  
<https://opendatabot.ua/analytics/gender-balance>

## II Список наукової літератури

20. Баусарі Зюзіна, А-М. (2017). Гендер в релігієзнавстві: західний досвід та українські реалії. Гендер, традиція і релігія. *Журнал «Я»*, 2 (43), 2-5. Режим доступу: <https://ua.boell.org/sites/default/files/gendernyi-zhurnal-ya-43-2017.pdf>
21. Гапон Н.Н. Епістемологічне підґрунття досліджень гендеру в другій половині ХХ сторіччя *Наука. Релігія. Суспільство*, - 2004, №1, - С. 111-115.  
<http://www.dstu.dp.ua/Portal/Data/7/15/7-15-rp146.pdf>
22. Дж. Грей. «Чоловіки з Марса, жінки з Венери.» К. :КМ- Букс, 2015. – 312 ст.
23. Іващенко О. В. Гендерна наукова перспектива : від світогляду до політики. *Соціологія : теорія, методи, маркетинг*. 1998. №6. С. 78 – 91.

24. Крочук М.І. Категорії «Гендер» , «Стать» і «Відмінність» в аспекті гендерної рівності. *Науковий вісник* 2 (1) 2012р. 245 ст.
25. Ковальчук І., Лось З. Філософія статі : сутність та основні підходи до проблеми статі. Гендерна проблематика та антропологічні горизонти : матеріали І всеукр. наук.-практ. конф. (Острог, 26-27 трав. 2011 р.). Острог, 2011. 49 – 59 ст.
26. М. Кімел. «Гендероване Суспільство» — вид. Сфера, 2013. — 456 ст.
27. Кісь О. Моделі конструювання гендерної ідентичності жінки в сучасній Україні. *Культурологічний часопис «І»*. 2003. №27.
28. Близнюк В. *Основи теорії гендеру. Навчальний посібник*. К.2004. Розділ. Гендерні відносини в економічній сфері 326 ст.
29. Близнюк В. *Основи теорії гендеру. Навчальний посібник*. К.2004. Розділ. Гендерні відносини в економічній сфері 327 ст.
30. Близнюк В. *Основи теорії гендеру. Навчальний посібник*. К.2004. Розділ. Гендерні та релігія 385 ст.
31. Краснопольська Т.М. «ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ КОНСТРУКТИ ГЕНДЕРА». О.2012. 242 ст.
32. *Політологічний словник* за редакцією М.Ф.Головатого та О.В.Антонюка. К.2005. 132ст.
33. *Психологічний словник*. Авт.-уклад. В.В.Синявський, О.П.Сергеєнкова/ За ред.. Н.А.Побірченко. К.2007.
34. Маєрчик М. Розділ «розвиток теорії гендеру та статі» 2013р. 56 ст.
35. *Соціологія :словник термінів*. Біленький Є.А., Козловець М.А., Саух І.В., Федоренко В.О., Котвицький А.А., Цибульський В.В., Жиловага А.С., Дебой В.М, 54 ст.



- 36.Суковата В. «Стереотипи підприємництва у масовій свідомості: гендерний аналіз». Соціол.: теорія, методи, маркетинг. 2001, 134-137 ст.
37. Заграй Л. *Теорії тендеру : Гендерні дослідження у психології.навчальний посібник.* ІФ.2019. 50 ст.
38. Марценюк Т. «Гендер для всіх. Виклик стереотипам». К.: Основи, 2017. – 60-61ст.
39. Шпанер Л. *Образ жінки у телерекламі: погляд психолога .Український жіночий рух: здобутки і проблеми.* Вип.1. – Дрогобич: Коло, 2002. – С.152-161.
40. Бергер П., Лукман Т. *Социальное конструирование реальности .* Пер. с англ. Руткевич Е.Д. М.1995. 323 ст.
- 41.Манхейм К. *Диагноз нашего времени.* Пер. с нем. Левиной М.И. М.1994.693 ст.
- 42.Мишель Фуко. *Воля к истине: по ту сторону знания, власти и сексуальности.* (англ.)А.Пузыряя.4.Издательский Дом «Касталь» Школы культурной политики, 1996. 448 ст.
- 43.Силласте Г.Г. *Гендерная социология как частная социологическая теория. Социологические исследования .*2000. №11. 5 ст.
44. Dorothy E. Smith. *Women's Perspective as a Radical Critique of Sociology // Feminism and Methodology. Women's Perspective.* NewYork, 1987. Перевод с англ. Анны Бородиной, Тверской Центр Женской Истории и Гендерных Исследований, 2002. - С.47
- 45.Комаровскы М. *Functional analysis of sex roles.* American Sociological Review 508- 516 p.
- 46.Массобы, Е., і Jacklin, С. *The Psychology of Sex Differences .-* Stanford University Press, 1974. - ISBN 9780804708593
- 47.Scheler M. *Wissensformen und die Gesellschaft.*Probleme einer Soziologie des Wissens. Leipzig.565 p.

- 48.Sidorowicz L. S., Lunney G. S. *Baby X revisited* .Sex Roles. 1980. T. 6, № 1. 67—73 p.
- 49.Lorber Ed. J. Farell S. *Social construction of gender*. London.1991. 374 p.
- 50.Sroufe L. A. *Attachment classification from the perspective of infant-caregiver relationships and infant temperament* // Child Development.№ 56. 1—14 p.
51. Zhurzhenko T. Free market ideology and new women's identities in post-socialist Ukraine // *The European Journal of Women's Studies*. Vol.8, 2001 pp. 29-49 p .

## Додаток А

### Програма авторського соціологічного дослідження «Специфіка гендерного (дис)балансу у сфері надання послуг у місті Львові»

#### *1.Методологічна частина*

##### *1.1 Опис проблемної ситуації*

Україна - це країна з традиційним суспільством, тут переважають традиції над інноваційними рухами які протікають у Європі. Розподіл гендерних ролей у сфері обслуговування зберіг такий розподіл на жіночі та чоловічі професії. Інакше кажучи, відбувається процес фемінізації одних і маскулінізації інших галузей, професіонального набору цих галузей, що набуває виразу гендерно-асиметричного наповнення професійного середовища певних галузей через нерівномірність розподілу чоловіків і жінок у певних професійних групах.

В соціології явище «гендерних ролей» рідко потрапляє у фокус соціологічних дослідження як самостійне. Найчастіше вона побіжно розглядається в опитуваннях про гендерну рівність та гендерні стереотипи контексті того, як жінки поєднують роботу та домашні обов'язки, і які умови можуть запропонувати роботодавці для вирішення цієї проблеми. Але більшість цих досліджень є кількісними і всього лиш показують цифри , а не справжню тенденцію, не розкривають справжній зміст цього явища.

Наприклад кількісне дослідження проводила соціологічна група «Рейтинг» 27-28 лютого 2021 року на тему : «Гендерні ролі та стереотипи»[7] , вибіркова сукупність становила 1500 респондентів. 56% опитаних вважають, що нерівності між жінками і чоловіками в Україні є рідкісним явищем. А 35% переконані, що вони доволі поширені. Остання думка відносно частіше зустрічається серед жінок, аніж серед чоловіків. Щодо можливості кар'єрного

росту то тут респонденти відповіли що для чоловіків та жінок вони є однаковими 50 % .

В динаміці гендерного дисбалансу ролей , респонденти відповідали що за готуванням їжі , а також вихованням дітей у їхні сім'ї стежить жінка в той час як чоловік є головою сім'ї а також він переважно більше заробляє ніж жінка, така динаміка простежувалась протягом 2015, 2021 років.

Відповідно гендерні відносини конструюються на основі цих уявлень, зокрема на основі уявлень про гендерні ролі. Однак одна лише методологія кількісних досліджень не дає нам відповідного інструментарію для дослідження даного феномену. Отже, для вивчення даної проблематики крім кількісного дослідження ми ще вирішили провести якісне соціологічне дослідження.

**1.2 Тема дослідження:** «Специфіка гендерного (дис)балансу у сфері надання послуг на прикладі холдингу !FEST у місті Львові»

**1.3 Мета:** визначати чи існує баланс гендерних ролей у сфері надання послуг у місті Львові.

**1.4 Завдання:**

1. Визначити рівень гендерного (дис)балансу при проїмні на роботу;
2. Визначити рівень гендерного (дис)балансу в поведінці працівників;
3. Визначити рівень гендерного (дис)балансу кількісно (тобто скільки жінок та чоловіків на даній посаді);
4. Визначити рівень гендерного (дис)балансу у зовнішньому вигляді працівників;
5. Визначити рівень гендерного (дис)балансу при нарахуванні заробітної плати;
6. Визначити специфіку при найму чоловіка або жінки на роботу.

**1.5 Об'єкт дослідження :** Заклади харчування холдингу !FEST у місті Львів.

**1.6 Предмет :** розподіл гендерних ролей у закладах.

**1.7 Теоретична інтерпретація базових понять:** Для даного дослідження я вважаю доцільним використання (або гендерного ) феноменологічного підходу, розробленого для даної теми у підрозділі 1.3. «Гендерні ролі крізь призму соціологічних теорій».

### **1.8 Робочі гіпотези дослідження**

1. Гіпотеза-підстава: припускаємо, що в сфері надання послуг існує гендерний дисбаланс у професіях;

1.1. Гіпотеза-наслідок: індивіди мають різні уявлення про жіночі та чоловічі професії оснуючись на своєму життєвому досвіді під впливом стереотипів.

2. Гіпотеза-підстава: припускаємо, що існує гендерний дисбаланс у поведінці працівників

2.1. Гіпотеза-наслідок: працівники повинні відповідати чоловічій або жіночій поведінці та вибирати відповідні професії.

3. Гіпотеза-підстава: гендерні відносини базуються на взаємних очікуваннях, які відповідають гендерним ролям і поширюються на всі сфери суспільного життя, включаючи професійну сферу;

3.1. Гіпотеза-наслідок: на ринку праці відтворюються поточний стан гендерних відносин, тобто існує поділ на суто чоловічі та жіночі професії.

3.2 Гіпотеза – наслідок : гендерні ролі у сфері надання послуг розподіляються як чоловічі ролі (менеджер) та жіночі ролі ( офіціант, кухар)

4.Гіпотеза-підстава: Припускаємо що існує гендерний дисбаланс у зовнішньому вигляді між чоловіками та жінками на одній вакансії

4.1Гіпотеза- наслідок : Жінки носять більш відкритий одяг у порівнянні з чоловіками, що еротизує їхній зовнішній вигляд.

5. Гіпотеза-підстава: Припускаємо що існує розбіжність у заробітній платі між чоловіками та жінками на однакових посадах.

## **2.Методична частина**

### **2.1 Методи й техніки отримання інформації**

Для даного дослідження вважаємо доцільним використання кількісного спостереження яке дозволить нам спостерігати за поведінкою та зовнішнім виглядом працівників закладу , а також метод індивідуального глибинного інтерв'ю, оскільки він дає можливість отримати відкриті, повні відповіді на необхідну тему. Для цього ми використовуватимемо структурований м'який запитальник:

- 1.Розкажіть будь ласка про себе ?
- 2.Як у вас відбувається процес найму на роботу на певні посади ?
3. Як у вас відбувається процес найму на роботу чоловіків та жінок?
4. Які якості повинні мати претенденти на дану посаду ?
5. Який у вас робочий склад персоналу ? скільки кухарів і якої статі і тд ...
- 6.Який зовнішній вигляд повинен бути у чоловіків та жінок у вашому закладі ?
7. Яка у вас ситуація зі заробітними платами ?
8. Чи були у вас скарги за те що вас працюють більше жінок ніж чоловіків і навпаки ?
9. Чи були скарги персоналу щодо розподілу заробітної плати ?
10. Що для вас є гендерно-нейтральна професія? Яка вона?
11. На вашу думку яка професія є краща для чоловіків ? жінок
12. На вашу думку який стан гендерної рівності у сфері надання послуг у Львові?
- 13.Дякую за інтерв'ю!.

**2.2 Принципи відбору учасників:** Оскільки об'єктом дослідження будуть виступати заклади холдингу !FEST, а саме : «Реберня під Арсеналом», «Копальня кави», «Львівська майстерня шоколаду», «Дуже висока кухня», «Театр пива Правда» «Гасова Лямпа »<sup>1</sup>. Інтерв'ю буде проводитись з менеджером закладу.

## Додаток Б

№1

I: Розкажіть будь ласка про себе ?

P: Мене звати Леся я працюю асистентом менеджера в закладі дуже висока кухня , мені 20 років, до цього я працювала наставником на закладі «Пструг хліб та вино», до того працювала на «Правді», позиції асистента менеджера я з'явилась відносно недавн, три місяці, до того рік наставником,а до того ще два на «Правді».

I: Як у вас відбувається процес найму на роботу на певні посади ?

P: В нас є така градація у всіх закладах мережі,тобто спочатку в деяких закладах там де є помічники офіціантів, тобто перша позиція це помічники офіціанта, далі офіціант, після того йде наставник це та людина яка керує роботою офіціантів і слідкує , повністю за ними, за ним йде асистент менеджера і менеджер. Чим мені подобається наша мережа ,це тим що,величезний плюс , ти не можеш стати асистентом менеджера чи наставником навіть , якщо ти не пропрацював офіціантом, тобто це є обов'язковий пункт , як там відбувається на офіціантів, це легко, офіціантів всіх набирають ,на наставників чи асистентів, відкривається конкурс, тобто якщо там наприклад брати наприклад на наставника , відкривається конкурс на певну позицію в певний заклад. Перша ступінь цього конкурсу , ти маєш зняти відео і заповнити там анкету , і друге ти приходиш на співбесіду , і ти говориш з керівниками і тебе вже обирають, на позицію асистента можуть перейти лише

---

<sup>1</sup> <https://www.fest.lviv.ua/uk/restaurants/>

діючі наставники, які пропрацювали від 6 місяців, скоріш за все так відбувається, але насправді якщо так орієнтовно людина вже більше просунута в тому наставництві, то вона переходить десь за рік, є таке що люди дуже довго працюють наставниками через те що людина яка працює наставником це людина яка суто за команду, в неї насправді дуже мало операційки, а асистент це суто про операційну, тобто і якщо вони бачать що ці наставники так він крутий наставник але він нуль, не те що навіть нуль, ну йому дуже важко працювати з операційними задачами, він не переводить його чи просто не дає своїх рекомендацій, тому що як б там не було, та є конкурс, і вся така історія, але я наприклад коли перейшла сюди не відкривався конкурс, тобто тут попередній асистент звільнявся, тут не відкривався конкурс, просто вони розуміють яку людину сюди потрібно, за якими якостями, є людина яка відповідає суто за наставників тобто вона має зустріч з наставниками завжди вона знає що я така людина яка наприклад поєднує в собі і операційні справи і одночасно співпрацюю з артом, тобто у мені є оця творчість та операційність, і сюди як раз треба було сюди таку людину, вони не відкривали набір, вони просто покликали мене на зустріч і запропонували мені цю посаду, ось у нас все так відбувається.

I: Як у вас відбувається процес найму на роботу чоловіків та жінок?

P: Ні, різниці не має, хіба от зараз мені потрібні ось в нас є заклад, офіціант, в мене дуже багато дівчат нічого не маю проти дівчат, але суто для ми маємо тут певну частину роботи яка є фізичною, тобто там десь треба столи перетаскати, ще щось якесь сміття ввечері викинути, нам треба хлопця, тому коли я, прошу в якийсь заклад, я прошу можна хлопця, Тому що в нас там зараз 4 офіціанти, два стажери і з цих всіх людей, в нас лише один хлопець, на барі, на барі не знаю в нас тут майже, історично чи не історична так склалось в FEsti, я знаю лише одну дівчинку яка працює на каві, вона працює барменом, а так всюди хлопці, це якось так склалося.

I: Які якості повинні мати претенденти на дану посаду ?



Р: За офіціантів , те що вимагаю я , те щоб вони були комунікабельні , щоб були відкриті, щоб не боялися людей, і бажано щоб вони мали певний досвід у сфері обслуговування, оскільки в нас такий заклад, що ну з грубшого що ми не маємо ось цього часу на розкачку велику , тобто ми не має 3 чи 4 місяці щоб людина вникла, щоб почала добре працювати, хоча в нас зараз, стажується дівчинка якій там 18 років, це її перша робота у сфері обслуговування, але вона доволі комунікабельна доволі відкрита, вона не боїться того всього, тобто вона відкрито підходить до людей тобто ми її підпускаємо.

І: Який у вас робочий склад персоналу ? скільки кухарів і якої статі і тд ...

Р: Добре, в нас є загалом наш склад всього закладу це 30 осіб , щоб так брати то 18 з них це чоловіки, чоловіча стать, за рахунок того що на кухні , от ви так можете подивитися, ну там більшість чоловіки, щоб ви так розуміли , там буквально троє дівчат от прям сьогодні , вони також на зміні десь, але в більшості чоловіки, в нас є два шеф-кухаря, шеф-управлінець і шеф-кухар це також чоловіки, в нас є наш менеджерський склад це є я і менеджер чоловік, також коли я вихідна до нас на підмогу виходять хлопці з «Масонів» теж асистенти менеджерів, наприклад коли ми збираємось своїм менеджерським складом то серед них я одна дівчина.

І: Який зовнішній вигляд повинен бути у чоловіків та жінок у вашому закладі ?

Р: В жінок , в нас насправді не має аж такого якогось чіткого, як вони мають виглядати, звичайно те що є для всіх в них всіх повинне бути забране волосся, в чоловіків якщо це борода то вони повинні бути не дуже довгою, в жінок не може бути дуже довгих нігтів, мають бути однотонного кольору якщо вони вже покриті якимось гель-лаком , це такі основні вимоги, плюс на деяких закладах я знаю що там є вимоги стосовно кульчиків, в нас такого не має, тобто в нас відкрита кухня , в нас такого не має.

І: Яка у вас ситуація зі заробітними платами ?

Р: Вона нараховується для всіх однаково це відсоток від загального виторгу закладу, тобто вона однакова рівна ,але залежить від кількості робочих годин, тобто в нас є таке що зараз треба людей хлопців, хлопці наші десь багато

хворіли,тому там було таке що певні люди виходили дуже багато днів, дівчата які заміжні от вони кажуть що мені потрібен графік от три через три , і для них зробити такий графік.

I: Чи були у вас скарги за те що вас працюють більше жінок ніж чоловіків і навпаки ?

P: Ні , в нас ніколи такого не було.

I: Чи були скарги персоналу щодо розподілу заробітної плати ?

P: В нас всім однаково платять незалежно від статті.

I: Що для вас є гендерно-нейтральна професія? Яка вона?

P: Це певно та професія де має якоїсь, такого певного як розподілу , от ти це можеш робити ,а ти жінка ти це не можеш робити, якщо не має там такого певного (...) не знаю ущемляють щось таке ,ну я насправді з таким ще ніде не з стикалась, тому.

I: На вашу думку яка професія є краща для чоловіків ? жінок

P: Ну насправді я така людина що є феміністка , і є анти феміністка, а я вважаю що ми всі повинні бути на своїх ролях, я не уявляю жінок наприклад якимось пожежниками наприклад,або для мене важко уявити навіть жінок військовими,я сама колись закінчувала військовий ліцей і я знаю що це боже,це було для мене шось дуже страшне і я хотіла дуже звідти піти , і жінки є більш емоційнішими і я не уявляю жінок наприклад в хірургії або там в стоматології.

I: На вашу думку який стан гендерної рівності у сфері надання послуг у Львові?

P: (...) В нас не має насправді гендерної-нерівності, можливо вона інколи, інколи проявляється такими моментами от коли наприклад я казала, те що я працюю серед чоловічого колективу,я для них бачу чесно , як молодша сестра, от вони до мене так дуже , от вогнегасник наприклад потрібно пере направити на дозаправку, вони знають що я чисто фізично це не зроблю з п'ятого поверху не знесу, або буває таке що до нас підіймається бож погрітись бо тут тепло , вони також мене відразу від цього оберігають,вони самі можуть охорону викликати навіть, мене до цього не підпускають.

I: Дякую за інтерв'ю!.

№2

I: Розкажіть будь ласка про себе ?

*P: Мене звати Валерія мені 23 роки , я працюю на посаді адміністратор залу, протягом вже двох років.*

I: Як у вас відбувається процес найму на роботу на певні посади ?

*P: Ми відкриваємо заявку до нас, скеровує відділ HR, ми там вказуємо певні критерії відбору, наприклад якщо це кухня це мають бути суто чоловіки, і за цими вимогами до нас відправляють людей, тобто це вік статі, досвід роботи. Коли людина до нас приходить ми вже їй детально розповідаємо про нюанси в роботі, що буде стосовуватись її роботи на залі.*

I: Як у вас відбувається процес найму на роботу чоловіків та жінок?

*P: Якщо кухня, то суто чоловіки, так само і вантажники, ну бо це важка робота , всі інші у нас не має ніяких там критеріїв і так далі , в нас це може бути і жіноча і чоловіча статі.*

I: Які якості повинні мати претенденти на дану посаду ?

*P: Якщо кухня то це бажання працювати, мати досвід роботи, і любити кухню, якщо це продавець сувенірів то це має бути комунікабельна відкрита людина, яка не боїться людей, і живого спілкування*

I: Який у вас робочий склад персоналу ? скільки кухарів і якої статі і тд ...

*P: Хостес всі дівчата, сувенірна крамниця всі дівчата , мийниці всі дівчата, прибиральниці всі дівчата , вантажники всі хлопці, кухарі всі хлопці, офіціанти порівну, менеджерський склад майже теж порівну.*

I: Який зовнішній вигляд повинен бути у чоловіків та жінок у вашому закладі ?

*P: Охайний , презентабельний, ми працюємо в закладі громадського харчування , і коли до нас приходять гості, в них не має бути відчуття що цей працівник підходив до них і виносив їм їжу, у них має бути охайний зовнішній вигляд, руки, нігті, чисте волосся, чиста форма , чисте взуття.*

I: Чи були у вас скарги за те що вас працюють більше жінок ніж чоловіків і навпаки ?

R: Ну в нас була не скарга а просто казали що в «Реберні» не жіноча робота, важка досить, тим не менш ми беремо дівчат і вони все рівно добре справляються зі своєю роботою, досить не погано.

I: Чи були скарги персоналу щодо розподілу заробітної плати ?

R: ні не було, всі працюють самі на себе, тобто вони розуміють.

I: Що для вас є гендерно-нейтральна професія? Яка вона?

R: Останнім часом читаю багато книжок, і там дуже багато згадується за гендерну рівність, мені здається для мене це вже СРСР, це минуле століття, жінка може бути політиком, і керівником, і мийником посуду, і будь ким, так само і чоловік.

I: На вашу думку яка професія є краща для чоловіків ? жінок

R: Суто фізична ,то я вважаю що жінка не повинна вступати туди, суто з фізичних цих причин,якщо беремо інтелектуальну то я думаю тут не має розмежування, навіть якщо людині подобається техніка, вона може йти працювати з машинами,тому що вона можливо в цьому краще розбирається ніж чоловіки.

I: На вашу думку який стан гендерної рівності у сфері надання послуг у Львові?

R: Змінюється на краще тому що раніше в реберні в пріоритеті,були чоловіки, але тепер вже і жінки працюють, так само і самі дівчата захотіли і почали заробляти самі на себе,а чоловіків в ресторанному бізнесі стало менше,можливо вони захотіли спробувати щось нову і пішли в айті сферу, тобто я вважаю що все рухається до цієї гендерної рівності, нейтральності.

I: Дякую за інтерв'ю!.

№3

I: Розкажіть будь ласка про себе ?

*Р: Мене звати Роман , працюю в сфері обслуговування,більше 11 років,зокрема в холдингу так само, на управлінських посадах працюю, близько трьох років ,більше до чотирьох.*

*І: Як у вас відбувається процес найму на роботу на певні посади ?*

*Р: Ну загалом це може бути по різному ,це може бути подавати заявку на сайті, ти можееш звернутись до нас в офіс,може бути так як зараз дуже часто трапляється по знайомству , тобто мається на увазі,друзі друзям рекомендують, і ці вже приходять , подаються, їх там беруть або не беруть. Люди які мають одне уявлення можуть не співпадати , з тим що здійсним, тобто ніхто нікого ,як то кажуть не обманює, людина приходить стажується ,їй ок не ок , і тоді вже працюємо.*

*І: Як у вас відбувається процес найму на роботу чоловіків та жінок?*

*Р: Одинаково, у нас не має ніякої дискримінації, враховуючи те що навіть ,більшість людей управлінських посад холдингу, більшість, це жінки ,тому дискримінації за статтю у нас явно не має.*

*І: Які якості повинні мати претенденти на дану посаду ?*

*Р:Перш за все це вміння комунікувати,тобто бути людиною яка легко йде з іншими людьми на контакт, мати хороший психологічний стан, сфера обслуговування все таки вона пов'язана , з певним стресостійкістю, бо того що люди приходять відпочивати, зазвичай там ,особливо в закладах реберня, криївка,де є великий потік , туристів,людей, і заклад має свою специфіку, це такий не ресторанний формат,це більше пабовий ,відповідно різна аудиторія ходить,стресостійкість також дуже важливо.*

*І: Який у вас робочий склад персоналу ? скільки кухарів і якої статі і тд ...*

*Р:Все залежить від закладу, конкретно в цьому офіціанти згідно з концепцією закладу це хлопці,але в закладі загалом працюють і жінки і на кухні працюють, мийки прибиральниці,але це пов'язано з тим що згідно з концепцією масонства,масонами були колись чоловіки, відповідно офіціанти саме лише хлопці. В інших закладах не має такого щоб дівчата хлопці, яб сказав можливо навіть і дівчат більше ,хоча не факт, кожен заклад,індивідуальний .*

I: Який зовнішній вигляд повинен бути у чоловіків та жінок у вашому закладі ?

*P: Форма чорний низ,чорний верх все, нічого такого екстравагантного, звичайний класичний чорний одяг.*

I: Чи були у вас скарги за те що вас працюють більше жінок ніж чоловіків і навпаки ?

*P: Жодного раз не було.*

I: Чи були скарги персоналу щодо розподілу заробітної плати ?

*P: Не, в нас всі зарплатні схеми прописані тобто, людина ідучи на якусь посаду ,її знайомлять з умовами праці,які в неї будуть на майбутнє,і відповідно це не залежить чи це хлопець чи дівчина ,кожна посада має свою зарплату, свій відсоток , або свою погодинну оплату , це залежить від спеціальності.*

I: Що для вас є гендерно-нейтральна професія? Яка вона?

*P: Я взагалі не є прихильником якоїсь гендерної нерівності, мені все рівно чи це може бути навіть штукатур жінка,окей типу ,не має різниці,тобто стереотипного мислення,якигось чоловічих чи жіночих професій у мене відсутнє,абсолютно толерантний до цього.*

I: На вашу думку яка професія є краща для чоловіків ? жінок

*P: не має такої,людина якщо любить чимось займатись це не залежить від того чи жінка чи чоловік.*

I: На вашу думку який стан гендерної рівності у сфері надання послуг у Львові?

*P: Я жодного разу не чув за 11 років що я працюю, що хтось не може бути кухарем через то що він жінка,або навпаки кухарем, через то що він чоловік, чи наприклад той самий офіціант,не має такого.*

I: Дякую за інтерв'ю!.

№4

I: Розкажіть будь ласка про себе ?

*P: Ну ... Звати мене Віталік, впринципі я тут працюю вже приблизно до 4 років,впринципі про себе що можу розказати, дуже люблю активний відпочинок,*

*там катання на всяких мотоциклах, квадро циклах,походи в гори ,там, катання на байдарках,просто звичайний активний відпочинок.*

**I:** Як у вас відбувається процес найму на роботу на певні посади ?

*R: Просто щоб людина була зацікавлена в тому , щоб їй це сподобалось, щоб вона сама цього хотіла ,тобто там якогось певного фактору не має, скажемо так.*

**I:** Як у вас відбувається процес найму на роботу чоловіків та жінок?

*R: Просто по звичайному ,так само що чоловік ,що жінка, і прибиральники є і прибиральниці, тобто в нас не має якоїсь роздільної частини, тобто і жінки і чоловіки на кухні , і чоловіки та жінки в залі, взагаліному повсюди .Не має там також певних факторів,по яких ми не можемо взяти людину,головне щоб вона цього хотіла , і горіла тим , скажемо так.*

**I:** Які особисті якості повинні мати претенденти на дану посаду ?

*R: Ніякої, ну тіпа , це взагаліному все, от все що я говорив вам,головне щоб вони цього хотіли, щоб були в цьому зацікавлені.*

**I:** Який у вас робочий склад персоналу ? скільки кухарів і якої статі і тд ...

*R: Хостес всі дівчата, на кухні половина на половину,так само офіціанти, впринципі в нас не має якоїсь частини більше там.*

**I:** А чому у вас хостес дівчата одні ?

*R: Е , не знаю , насправді це така професія більш для говірких людей,щоб вони могли підійти до людини, це люди яких бачать наші відвідувачі, ну які приходять до нас в заклад. І там також не має такої частини ,щоб ми не брали хлопців , просто не хочуть хлопці скажемо так.*

**I:** Який зовнішній вигляд повинен бути у чоловіків та жінок у вашому закладі ?

*R: ... Просто охайно,як ти ходиш кудись в магазин, не знаю , просто ідеш гуляти собі ,звично ,просто, як ти по житті.*

**I:** Яка у вас ситуація зі заробітними платами ?

*R: Комерційна таємниця.*

**I:** Чи були у вас скарги за те що вас працюють більше жінок ніж чоловіків і навпаки ?

*Р: Ніколи , такого я не чув.*

*І: Чи були скарги персоналу щодо розподілу заробітної плати ?*

*Р: Ні, це зразу обговорюється, це має бути перед людиною , ми від працівника нічого не скриваємо, тобто вони бачать все .*

*І: Що для вас є гендерно-нейтральна професія? Яка вона?*

*Р: Гендерно-нейтральна професія, яка вона?, ну ..., навіть не знаю як відповісти на ваше питання, ... , це мається на увазі яка професія найкраще підходить для жінок та чоловіків, насправді ... я не знаю такого ,ну тіпа , якщо жінка хоче цього то вона буде робити це, чоловік хоче цього він буде робити це ,я не знаю чесно,не відповім вам на це питання.*

*І: На вашу думку яка професія є краща для чоловіків ? жінок*

*Р:Як я думаю на справді, яка для них найкраща професія, та я думаю для кожного професія...,це посвоєму бажання , як людина відчуває, як їй хочеться ,так вона і мусить це робити , там не має бути якоїсь як ви кажете , гендерної нерівності ,чому наші , жінка якщо цього хоче ,якщо чоловік цього хоче ,це просто особиста думка.*

*І: На вашу думку який стан гендерної рівності у сфері надання послуг у Львові?*

*Р: ... я думаю позитивний стан , бо в нас працюють всі, скажем так,і не має там якоїсь певної частини на роботі шо, ти не можеш робити того що може робити він бо він чоловік чи наоборот, я не можу робити того що робить вона бо ти я чоловік ,всі виконують роботу , скажемо так на одному рівні, не має якоїсь такої штуки шо,я не буду того робити бо я жінка, я не буду того робити бо я чоловік.*

*І: Дякую за інтерв'ю!.*

**№ 5**

*І : Розкажіть будь ласка про себе ?*



*Р : Мене звати Іра мені тридцять один рік , я живу у Львові, навчалась теж у Львові, закінчила університет Франка, майже закінчила .. І все на разі працюю тут*

*І : Як у вас відбувається процес найму на роботу на певні посади які є у вашому закладі офіціант, кухар,сувенірка ?*

*Р : У нас є окремий відділ , який цим займається,є рекрутери які займаються підбором персоналу, до нас скеровують безпосередньо на заклад, відібраних кандидатів , там ми далі спілкуємося з ними і вже безпосередньо дивимося чи комфортно тут людині на закладі, бо специфіка закладу всюди різна а рекрутер знає основну інформацію, що це заклад це офіціант і умовно заробітня плата, а ми вже тут проводимо екскурсію спілкуємося вживу, бачимо людину і таким чином підбираємо.*

*І : Як у вас відбувається процес найму на роботу чоловіків та жінок знову ж таки на певні посади чи є якась між ними різниця?*

*Р : В нас на закладі не має різниці,хоча ми завжди проговорюємо про те що тут можливо фізично важко через те що є сходи , чотири поверхи , і відповідно це вже йде до людини запит , тобто якщо це приходить дівчинка, я говорю про те що це фізично може бути важко, ти пробуєш стажуєшся, і кожна людина робить вибір самостійно,насправді чи підходить чи не , але у нас по статі завжди не має значення , ми завжди це підмічаємо.*

*І : Які якості повинні мати претенденти на дану посаду ?*

*Р : Ну напевно офіціант і бармени дуже важливо щоб люди були відкриті , щирі, говірки, щоб легко йшли на контакт, і це напевно одні з основних*

*І : Який у вас робочий склад персоналу ? скільки кухарів і якої статі і тд ...*

*Р : Ну хороші часи ,загалом до цього там сімдесят працівників цього закладу,серед кухні це там всюди 50 на 50 , це точно можу сказати бо ми там умовно відшиваємо форму , так я знаю чітко, зараз у нас переважають дівчата, в силу обставин, і це все дуже залежить від часу який в країні , в карантинний час було дуже багато чоловіків, було їх більше , дівчат було менше , потім в якийсь момент, знову пішла тенденція ,що більше дівчата були*

*в пошуках роботи, було дуже багато дівчат, але загалом ми завжди стараємось балансувати і якимось по відборі випадає плюс мінус порівну бо так легше, в команді легше коли є чоловіки та жінки, вони спрацьовуються.*

*I : Який зовнішній вигляд повинен бути у чоловіків та жінок у вашому закладі ?*

*P : Якщо йде мова про татування, пірсинг чи якісь такі загальні штуки, то такого не має обмеження, ми вже всі зараз абсолютно, відкритті та вільні у цьому плані, є стандарти по яких ми можемо відбирати і просити щоб це було зав'язане волосся, легенька косметика, манікюр не дуже довгий, це просто не зручно буде у будь-якому випадку, і все, а якихось інших обмежень не має.*

*I : Яка у вас ситуація зі заробітними платами ?*

*P : Конфіденційно.*

*I : Чи були у вас скарги за те що вас працюють більше жінок ніж чоловіків і навпаки ?*

*P : Ні, я особисто не попадала на такі скарги.*

*I : Чи були скарги персоналу щодо розподілу заробітної плати ?*

*P : Не було, бо в нас напевно це не можливо, ми дуже за рівність.*

*I : Що для вас є гендерно-нейтральна професія? Яка вона?*

*P : .. ... Гендерно – нейтральна професія, та будь-яка може бути, от єдиний варіант коли ми робимо вибір в силу, в чоловічу сторону, це вантажники, бо фізично важко все таки жінці, не попадали та таке щоб жінка хотіла, але як б жінка прийшла і сказала, я спортсменка, готова, я там буду виконувати цю роботу, однозначно, в нас на барі наприклад, треба кеглу підняти, і в нас там працювала дівчинка а барі, зараз ні але загалом. А гендерно-нейтральна професія у нашому закладі, напевно будь-яка.*

*I : На вашу думку яка професія є краща для чоловіків? жінок*

*P : Я думаю що не має такого, ну це тільки на мою думку, що кожна людина може вибрати ту професію яка їй подобається, не має якогось такого що тільки чоловік має бути на кухні або жінка ну умовно бо є напевно якийсь*

*стереотип про те що жінки – кухня , з цим прекрасно справляється шеф-кухар і чоловік, своєю роллю, і не можу так сказати, я дуже за рівність.*

**І :** На вашу думку який стан гендерної рівності у сфері надання послуг у Львові?

*Р : Я думаю що у нас з цим не має проблем, знову ж таки я напевно тільки суджу по нашому закладу, можливо навіть по фесту, що все гаразд ,не має ніяких обмежень як до чоловіків так і до жінок , у виборі професії, і серед кандидатів, не має такого що кандидати мають бути такі то такі то за розподілом, приходять всі , це скоріш за все залежить від людини , якщо воно відкрита і хоче працювати , і зацікавлена то все . Тому думаю що в нас все добре у Львові.*

**І :** Дякую за інтерв'ю!

№ 6

**І :** Розкажіть будь ласка про себе ?

*Р : Мене звати Тарас мені двадцять шість років працюю асистентом менеджера в копальні каві, цього достатньо чи ще щось ?.*

**І :** Як у вас відбувається процес найму на роботу на певні посади які є у вашому закладі ?

*Р : Ну тут треба оцінювати не в розрізі закладу , а в розрізі компанії, бо тую що ми є частина, наш заклад є частина великої компанії , як набирається на роботу, ти спочатку приходиш на лінійну посаду, це може бути офіціант,бармен, кухар,потім є градація потім йде наставник, наставник відповідає за розвиток команди і фінансові показники , потім йде асистент він відповідає за розвиток команди, за розвиток наставників,і є менеджер який аналогічно відповідає за розвиток асистента, наставників, і тому подібне. Якщо я хочу стати наставником мені потрібно податись на цього наставника , звідки я про це знаю,до прикладу я можу працювати в закладі номер один,нам просто каже мій наставник що заклад номер три набирається наставник , для цього потрібно заповнити коротку форму, зняти відео-резюме, я це роблю,*

*тоді мене запрошують на співбесіду , проводять співбесіду,а потім мені кажуть, або так або ні . Це працює зазвичай по такій схемі.*

*І : Як у вас відбувається процес найму на роботу чоловіків та жінок, якщо ми говоримо про посаду офіціанта або наприклад баристи ?*

*Р : ... Як відбувається, ну ти зазвичай це проходить через HR – відділ ,тебе знаходять в Інтернеті твою заявку,запрошують на співбесіду, дивляться на твої можливості , і тебе направляють заклад де ти більше будеш підходити.*

*І : Які якості повинні мати претенденти на посаду баристи або офіціанта ?*

*Р : Ну якщо офіціант ти в першу чергу маєш бути комунікабельним,і такий тямущий бо тобі потрібно спілкуватись з людьми, добре продавати, якщо бариста то тобі також потрібно бути тямущим, швидким, якщо наставник то тобі потрібно бути комунікативним,мати смекалку, лідерські якості.*

*І : Який у вас робочий склад персоналу ? скільки кухарів і якої статі і тд ...*

*Р : У нас тут працюють в лінійних працівниках тільки хлопці, окрім менеджерського складу, кухні і мийки, але суто тенденція цього закладу,по цілій мережі де є тридцять закладів, в основному є ще один заклад в якому працюють в основному хлопці, але це їхня тематика така. Всіх решта не має різниці, тобто на реберні де є важка фізична праця там працюють і хлопці та дівчата, і мабуть як і в іншому будь – якому закладі.*

*І : Який зовнішній вигляд повинен бути у чоловіків та жінок у вашому закладі ?*

*Р : Тут зокрема, ну всюди люди мають виглядати охайно і по формі практично не відрізняються , хлопці ходять у фартухах, штанах, сорочках , таке саме дівчата ходять у штанах фартухах, якщо ти офіціант то ти в сорочках або футболках .*

*І : Яка у вас ситуація зі заробітними платами ?*

*Р : Конфедераційна інформація*

*І : Чи були у вас скарги за те що вас працюють більше жінок ніж чоловіків і навпаки ?*

*Р : Ні ,такого не було*

I : Чи були скарги персоналу щодо розподілу заробітної плати , якщо ми говоримо про гендерний конфлікт ?

P : В нас такого немає , тобто тобі не будуть ніде менше платити , бо ти хлопець, чи більше бо ти дівчина і навпаки, платять за те що ти робиш.

I : Що для вас є гендерно-нейтральна професія? Яка вона?

P : ... Ну мені здається гендерно-нейтральна може бути більшість професій окрім там вузькоспеціалізованих, це до прикладу якщо психолог працює з жінками про насильство чоловіків, то це скоріш за все не може бути чоловік а може бути тільки жінка, наприклад якщо лікар лікує якісь чоловічі органи то це можуть бути тільки мужик , а не жінка.

I : На вашу думку яка професія є краща для чоловіків ? жінок

P : Ой не знаю для кожного краще щось своє, взагаліному до прикладу жінка якщо хоче, от в мене просто була недавно дискусія з моєю подружкою яка є феміністка, і вона бідкалась на те що вона хоче йти , ну вона шукала вакансії на роботу і на баристів беруть тільки хлопів , і я їй пробував пояснити що беруть хлопців не тому що люблять дівчат , а тому що наприклад дівчина не зможе підняти тридцяти кілограмовий кегу і занести її зі складу до бару або газовий балон.

I : На вашу думку який стан гендерної рівності у сфері надання послуг у Львові?

P : Я гадаю щодо гендерної нерівності у нас не має неадекватного відношення, тут у Львові з цим все дуже адекватно

I : Дякую за інтерв'ю!.

№7

I : Розкажіть будь ласка про себе ?

P : Ну я менеджер закладу на вулиці Сербській «Львівська майстерня шоколаду», працюю в компанії вже приблизно років шість, на посаді менеджера рік, робота подобається, хороші умови праці , не має затримок, цікаво, відповідально.

I : Як у вас відбувається процес найму на роботу на певні посади які у вас є в закладі ?

P : ... У нас є людина яка займається пошуком персоналу необхідної нам вакансії, проходить відбір, інтерв'ю вхідне , і тоді вже вибираємо, спочатку вибираємо ми , потім люди вибирають, приходять на стажування , якщо їм підходить залишаються , не підходить , ну значить шукаємо даліше.

I : Як у вас відбувається процес найму на роботу чоловіків та жінок чи є якась різниця?

P : ... Ну як такої різниці не має, ясно якщо ми шукаємо наприклад вантажника або завгоспа, то там відповідний гендер, але офіціанти ,бармени, працівники залу , працівники кав'ярні , на цукерках,не має як такої якоїсь різниці , чи нам потрібен хлопець чи дівчина, це все залежить від людей.

I : Які якості повинні мати претенденти на дану посаду,офіціант, кухар, сувенірник ?

P : Які якості ... Ну в нас просто такий об'єм роботи, в нас більше потрібно , на початку що дуже всіх лякає, що треба вивчити великий об'єм, тому що великий асортимент, велика номенклатура, і оце найбільше лякає працівників , а так швидкість, розуміння своєї справи , комунікабельність з клієнтами , тай все.

I : Який у вас робочий склад персоналу ? скільки кухарів і якої статі і тд ...

P : Що маєте на увазі ?

I : Наприклад скільки кухарів і якої статі, плюс мінус по відношенню чоловіків до жінок?

P : По відношенню .. зараз у нас така велика переміна , ще років напевно два назад в нас практично всі баристи були чоловіки,чомусь так сталось ,не знаю як, тепер у нас всі дівчата,в нас на залі, залі в нас нікого не має з хлопців, тільки пару офіціантів влаштувались, недавно чоловіки, ну не знаю з чим це пов'язано,можливо зараз хлопці хочуть більше якоїсь відповідальної роботи,можливо для них це не престижно бути офіціантом ,хоча як показує досвід, ну це старт ,до нас приходять студенти не знаю чи вони зразу,

*можливо зараз такі хлопці амбітні стали що них це не престижно і вони хочуть все й одразу, але як показує досвід ,якщо працювати і виконувати свої обов'язки , абсолютно спокійно ти можеш рости далі в кар'єрі.*

*І : Який зовнішній вигляд повинен бути у чоловіків та жінок у вашому закладі ?*

*Р : ...Ну в нас досить такі жорсткі, ну як , відносно жорсткі стандарти, зовнішній вигляд, чиста охайна форма яку ми видаємо , зібране волосся , певні правила для дівчат , там колготи мають бути відповідні , це все – зовнішній вигляд,на це все дається форма, охайна , випрана ,випрасувана.*

*І : Чи є у вас різниця між сумами які заробляє чоловік та жінка ?*

*Р : Ні, є різниця в посаді , в кількості напрацьованих годин, різниці в сумі , як такої не має.*

*І : Чи були у вас скарги за те що вас працюють більше жінок ніж чоловіків і навпаки ?*

*Р : Ніколи, за весь час працювання в майстерні, такого питання нівкого не виникало.*

*І : Чи були скарги персоналу щодо розподілу заробітної плати ?*

*Р : Не було, тому що розподілу не має , знову ж таки все залежить від того скільки ти часу працюєш і на якій ти працюєш посаді, все .*

*І : Що для вас є гендерно-нейтральна професія? Яка вона?*

*Р : Ну я вважаю цей ж самий офіціант , це по суті гендерно-нейтральна професія, не має різниці чи ти хлопець чи дівчина, є заклади які мають таку специфіку, що в них там мають бути тільки чоловіки офіціанти,тільки бородаті ,тільки метр вісімдесят росту , в нас такого не має,мені здається що все залежить суто від. Гендер поділяється на фізичні сили , як для мене, знову ж таки ,офіціант , продавець консультант, може бути будь-який, на вантажника я не візьму дівчину.*

*І : На вашу думку яка професія є краща для чоловіків ? жінок*

*Р : ...Яка професія, я б не ділила , яка краща для чоловіків, краща професія , яка тобі подобається , подобається тобі малювати – малюй, подобається тобі стояти за кавовим апаратом стій , яка різниця чи ти хлопець чи дівчина.*

I : На вашу думку який стан гендерної рівності у сфері надання послуг у Львові?

*P : Ну мені здається що в нас ,ну з мого досвіду ,в нас не має як такого поділу, на гендерну рівність,не рівність. Знову ж таки я кажу , це напевно залежить концепції закладу, які в них там параметри,критерії набору працівників. Для мене гендерна рівність, не рівність , я не розумію такого , тому що я працюю в такій сфері ,шо присуті вони для мене всі є однакові , рівні , мені не важливо , прийде хлопець в мене офіціант . Як на мене в нас такого не має, можливо ви зробите дослідження, і скажете мені зовсім інше.*

I : Дякую за інтерв'ю!