

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТА МІСТОБУДУВАННЯ

*Гербут Надія Анатоліївна, кандидат політичних наук,
Київський національний університет будівництва і архітектури*
**ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ БУДІВНИЦТВА
ТА АРХІТЕКТУРИ**

Політика є складне суспільне утворення, що має багато власних характеристик. Ф. М. Рудич зазначає, що вона не обмежується лише контекстом влади: в її основі – індивідуальні, групові, суспільні інтереси [1, с. 82]. Інтереси жінок як більш дискримінованої (порівняно з чоловіками) соціальної групи також мають бути враховані при прийнятті політичних рішень як на загальнодержавному, так і на регіональному рівнях.

Цілком закономірно, що Україна як країна, що обрала євроінтеграційний курс, має наслідувати європейську модель вирішення проблем гендерної нерівності. Євросоюз розробив та реалізовує стратегію «gender mainstreaming», що в більшості офіційних документах України перекладається як «комплексний підхід до проблем рівності жінок і чоловіків» і означає необхідність включення критеріїв гендерної рівності у всю систему організації суспільного життя.

Подолання гендерної асиметрії у всіх сферах життєдіяльності суспільства можливе лише за умови послідовної реалізації гендерної політики, насамперед державою [2, с. 6–7].

У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. (ст.7) вказано, що органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є:

- Верховна Рада України;
- Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;
- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- органи виконавчої влади та місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- об'єднання громадян.

Крім того, цей закон зобов'язує підприємства, організації та установи сприяти збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень, а також надає їм можливість у своїй діяльності застосовувати позитивні дії [3].

У зв'язку з цим набувають актуальності гендерна освіта та дослідження, які б могли допомогти органам влади, місцевого самоврядування, а також підприємствам, організаціям та установам у визначенні проблем, пов'язаних з

утвердженням гендерної рівності, та, відповідно, підвищити ефективність реалізації гендерної політики на регіональному та місцевому рівнях.

Можна виокремити два основних аспекти гендерної політики у сфері будівництва та архітектури: 1) боротьба з дискримінацією за гендерною ознакою на ринку праці; 2) забезпечення рівних прав різних гендерних груп у процесі життєдіяльності в архітектурному просторі.

Жінка як суб'єкт будівельної та архітектурної діяльності.

На сьогодні в Україні існує серйозна нормативно-правова база щодо подолання гендерної нерівності, зокрема на ринку праці. Конституція України надає жінкам рівних з чоловіками можливостей у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї. Верховною Радою України була ухвалена низка законів щодо запобігання дискримінацій, зокрема за ознакою статі. Законом України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» від 12 листопада 2015 р. заборонено дискримінацію у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від гендерної ідентичності [4].

Однак правової складової недостатньо для вирішення гендерного питання у сфері зайнятості, причому в основному законодавчі гарантії гендерного рівноправ'я не підкріплені конкретними механізмами реалізації, а тому носять декларативний характер.

Стійка тенденція працевлаштування чоловіків і жінок у певних професіях, галузях і посадових позиціях називається *гендерною професійною сегрегацією*. Гендерну сегрегацію поділяють на горизонтальну і вертикальну. Під горизонтальною професійною сегрегацією розуміють нерівномірний розподіл чоловіків і жінок у галузях економіки і за професіями; під вертикальною – нерівномірний розподіл за посадовою ієрархією. Гендерна сегрегація спричиняє замикання жінок в «трудових гетто» - низькооплачуваних галузях, професіях та посадах [5, с. 21].

За даними Державної служби статистики (без урахування окупованої території Криму, Севастополя та зони проведення АТО) за перше півріччя 2016 р. середньомісячна зарплата жінок становить 4187 грн., а чоловіків – 5597 грн., тобто на 33,7 % більша. В цьому аспекті галузь будівництва можна вважати майже «справедливою»: різниця між середньомісячною зарплатою жінок та чоловіків становить 176 грн. (або 4,2 %) [6].

Тим не менш *будівництво* традиційно вважається «чоловічою» справою. В Україні в галузі будівництва шукають роботу переважно чоловіки (частка кандидатів-жінок становить лише 25 %) [7]. Однак ще гіршою виглядає ситуація на рівні керівних посад. За даними глобального дослідження Всесвітнього економічного форуму «Індекс гендерного розриву 2015» в Україні частка жінок серед законодавців, високопосадовців та управлінців складає 38 % [8].

Як свідчать дослідження Міжнародного кадрового порталу HeadHunter України, серед резюме топ-менеджерів, що планують працювати в будівельній сфері, лише 15 % належить жінкам. Крім того, існує суттєва різниця між зарплатними очікуваннями жінок та чоловіків. У 2012–2013 рр. керівники-жінки в будівельній сфері готові були працювати за 11862 грн. в місяць, а управлінці чоловічої статі – за 17794 грн [9].

За загальним співвідношенням очікуваного заробітку жінок до заробітку чоловіків, що становить 0,64, Україна займає 61 місце серед 145 країн світу [8]. Справжня різниця в зарплатах значно більша, оскільки статистичні дані не враховують неофіційну зайнятість та заробітну плату в «конвертах».

Складне економічне становище, у якому опинилася Україна, може призвести до того, що жінки будуть витіснені на периферію ринку праці або взагалі за його межі.

Опитування роботодавців в Україні показало, що економічне виживання змушує їх проводити жорстку кадрову політику. Насамперед власники приватних підприємств відмовляються від використання жіночої праці на тих позиціях, де вона може бути замінена чоловічою. Вони вважають, що з жінками пов'язані більш високі витрати через тимчасове звільнення у зв'язку з вагітністю, право жінки на скорочений робочий день тощо. Отже, виходить так, що посилення соціальної захищеності жінки як матері зводить нанівець гарантії її прав як працівника [10, с. 196].

Жінкам важко конкурувати з чоловіками за посади з високою зарплатою, оскільки часто вони мають менший професійний досвід, ніж представники протилежної статі, через те, що по декілька років витрачають на догляд за дітьми та (або) іншими членами сім'ї. За даними HeadHunter України майже половина пошукачів чоловічої статі (48 %) має досвід роботи більше 6 років, а жінок з аналогічним досвідом лише третина (33 %) [7].

Крім того, працююча жінка має додаткове навантаження через домашню роботу, що заважає кар'єрі. За статистичними даними 56 % українських жінок витрачає на домашню працю від 2 до 8,5 годин на добу, в той час як лише 34 % чоловіків витрачали на це стільки ж часу.

В українському суспільстві паралельно існує два уявлення щодо ролі жінок у професійній та сімейній сферах. З одного боку, поширені погляди, що жінка повинна мати однакові з чоловіком можливості працювати, робити внесок до сімейного бюджету, а з іншого – їй краще бути домогосподаркою і доглядати дітей. На практиці ця парадоксальність уявлень призводить до перевантаження жінок, оскільки вони намагаються бути успішними і в публічній, і в приватній сферах життя [11, с. 171–172].

Для того, щоб в Україні привернути увагу влади до проблем жінок в галузі будівництва, необхідна ініціатива «знизу». Міжнародний досвід доводить, що об'єднання зусиль жінок для захисту своїх прав на ринку праці, підвищення професійного рівня є ефективними механізмами досягнення гендерної рівності в професійній діяльності. Наприклад, у США у 1953 р. з ініціативи шістнадцяти жінок, що працювали в будівельній галузі, була

заснована мережа підтримки для жінок. Ця організація виявилася настільки успішною, що через два роки набула статусу національної. На сьогодні Національна асоціація жінок в будівництві (NAWIC) надає своїм членам можливості для професійного розвитку, освіти, займається створенням відповідних мереж для жінок, підготовкою керівних кадрів та кадрів для державної служби тощо [12]. На сайті NAWIC надана статистика, що демонструє процес поступового зростання кількості американських жінок в будівництві. Якщо у 2014 р. їх частка від загальної кількості працівників становила 8,9 % , то у 2015 р. – 9,3 %. А взагалі від 1985 р. по 2007 р. кількість жінок в будівництві зросла на 81,3%. Звичайно, як і в інших країнах світу, в США існує вертикальна сегрегація, зокрема в будівельній галузі: у 2013 р. в будівельному менеджменті частка американок складала 7,3 %.

Як позитивний момент NAWIC відзначає те, що порівняно з середньою різницею між зарплатами чоловіків і жінок в США (17,9 %), аналогічна різниця в будівельній індустрії становить 6,6 % [13].

У Великій Британії підтримкою жінок в будівельній сфері, частка яких становить 11 %, займається Професійний союз будівельників (UCATT). Діяльність профсоюзу спрямована не лише на забезпечення для жінок комфортних умов праці, а й на збільшення рівня їх присутності в цій галузі.

Зусиллями UCATT були зроблені дослідження щодо проблем, з якими стикаються британки, працюючи в будівництві. Було встановлено, що:

- до 51% респондентів ставилися на роботі гірше через їх гендерну приналежність;
- найбільшими проблемами для жінок є: відсутність перспектив просування по службі, більш низька оплата праці, почуття ізоляваності;
- чотири з десяти респондентів вважають проблемою утиски та домагання жінок з боку керівників;
- майже три з десяти опитаних боялися скаржитися на погане до них ставлення своїм керівникам.

Результати досліджень профсоюз використовує для розробки ініціатив та заходів щодо підтримки жінок у будівельному секторі [14].

В *архітектурі*, хоча і працює більше жінок, ніж загалом в галузі будівництва, ще й досі професія архітектор вважається «чоловічою». Британський журнал The Architectural Review в 2016 р. опублікував результати п'ятого щорічного опитування жінок в архітектурній сфері. Респондентами стали більше, ніж 1000 архітекторів жіночої статі з різних країн. Одне з питань було щодо частки жінок в архітектурних бюро. Те, що в їх колективах *працює до 45 % жінок*, заявили 52 % опитаних з Великобританії, 38 % - з континентальної Європи і 62 % – із США і Канади, 57 % – з Австралії і Нової Зеландії, 41 % – з Середньої Азії та Сходу.

Однак набагато гіршою виглядає ситуація з гендерною складовою керівництва архітектурних бюро. Про те, що в їх колективах *зовсім немає жінок* на керівних посадах, повідомили 30 % респондентів з Великобританії,

23 % – континентальної Європи, 24 % – із США та Канади, 52 % – з Австралії та Нової Зеландії, 16 % – з Середнього Сходу та Азії.

Архітекторам-жінкам важко конкурувати зі своїми колегами чоловічої статі через сімейні обов'язки. 83 % з опитаних заявило, що народження дитини негативно впливає на архітектурну кар'єру, причому 75 % респондентів були бездітні [15]. Чеський архітектор і феміністка Мілота Сидорова у своєму інтерв'ю зізнається: «Усі чекають, що ти будеш працювати з ранку до ночі. Ти можеш це робити, якщо ти молода, у тебе хороше здоров'я, хтось сидить із твоїми дітьми і виконує за тебе всю хатню роботу. Але коли це не так – ти розумієш, як важко втриматися в архітектурній практиці» [16]. А всесвітньо відомий французький архітектор Оділь Декк зазначала: «Мабуть, архітектор – одна з останніх професій, де жінка все ще виглядає раритетом. У Франції, наприклад, жінок-архітекторів не більше 30 %, і це при тому, що під час навчання нас в класі зазвичай більше половини. Що ж всі ці жінки роблять потім, отримавши освіту? Куди вони зникають? Насправді відповідь на це питання у мене є – жінці в якийсь момент потрібно вибирати: присвятити себе сім'ї або роботі. Хоча є й такі, кому вдається все поєднувати» [17].

Гнучкий графік роботи допомагає жінкам поєднувати професійні та сімейні обов'язки. На жаль, такі умови роботи є скоріше рідкістю, ніж поширеним інструментом допомоги працюючим жінкам, зокрема архітекторам. Наприклад, серед опитуваних жінок-архітекторів з Великобританії, лише 11 % працювали по гнучкому графіку після народження дитини. Серед європейських респондентів таких зовсім не виявилось. У США таку нагоду мали 7 % з опитаних жінок.

Питання заробітної плати також є гострим для жінок у сфері архітектури. Наприклад, у Великій Британії досвідчена жінка-архітектор в середньому за рік отримує 38500 фунтів, а чоловік з аналогічним досвідом – 45500 фунтів. Тобто розбіжність складає 7000 фунтів, або 18 %. На рівні вищого керівництва ця різниця виявилася ще більшою – 31 % [15].

Те, що роль жінки в архітектурі досі залишається недооціненою, турбує світову спільноту. Дослідження щодо гендерної рівності в сфері архітектури проводяться в багатьох країнах.

У Канаді було встановлено, що частка жінок-архітекторів у цій країні в 1991 р. становила 23 % і за десять років збільшилася лише на 6 %. На сьогодні в канадських університетах на факультетах архітектурних наук активно обговорюються проблеми, з якими зустрічаються архітектори жіночої статі [18].

В Австралії створено он-лайн платформу (Parlour: women, equity, architecture) за участі Австралійського інституту архітекторів (Australian Institute of Architects) – спілка архітекторів, що нараховує 12 тис. членів – для досліджень та дискусій з питань, пов'язаних з місцем жінки у австралійській архітектурі [19].

Австралійській інститут архітекторів розробив низку план дій щодо реалізації справедливої гендерної політики у сфері архітектури, спрямованої на

забезпечення максимально справедливого і рівного доступу представників обох статей до можливостей в межах професії. Отже, згідно цієї програми, такими можливостями для жінки є:

- бути лідером та власниками бізнесу в сфері архітектури;
- працювати по найму;
- входити до керівного складу Інституту;
- брати участь у програмах та заходах, користуватися послугами Інституту;
- брати участь в оперативній діяльності в межах Інституту.

Австралійський інститут архітекторів адаптував основні принципи досягнення гендерної рівності до сфери архітектури, а саме:

- визнавати, що члени Інституту різні та ефективно реагувати на ці відмінності;
- у всі нові ініціативи Інституту включати положення, що будуть сприяти гендерній рівності;
- порушувати питання щодо значення жінок в керівництві;
- заохочувати до рівності трудових угод;
- підтримувати розвиток альтернативних та гнучких шляхів розвитку кар'єри в межах професії;
- розвивати наставництво та мережі щодо підтримки жінок-архітекторів;
- займатися просвітницькою діяльністю щодо впливу гендерних стереотипів, пов'язаних з професією;
- оперативно повідомляти про потреби жінок, що є членами Інституту;
- розробляти та координувати конкретні програми, що спрямовані на реалізацію ефективної політики гендерної рівності у сфері архітектури.

Незважаючи на низку труднощів, які не дають австралійським жінкам-архітекторам повною мірою реалізовувати себе в професійній сфері, кількість їх (як і в Канаді) поступово зростає: у 2004 р. їх частка становила 14,3 %, а у 2011 р. – 21,7 % [20].

У 2013 р. в США у сфері архітектури працювало 25 % жінок. Американський інститут архітекторів (The American Institute of Architects) – національна професійна асоціація архітекторів – також займається проблемами гендерної рівності в архітектурній практиці та допомагає жінкам зайняти гідне місце в цій сфері[21].

В європейських країнах існує досвід застосування такого інструменту подолання гендерної асиметрії в керівництві компаній, як *гендерне квотування*. У 2004 р. Норвегія стала першою країною в світі, що запровадила такі квоти. На той час в радах директорів норвезьких публічних компаній працювало 7 % жінок. Новий закон зобов'язав компанії до 2008 р. підвищити рівень присутності жінок в радах директорів до 40 %. На сьогодні Норвегія – це країна з найбільшою часткою жінок в бізнес-еліті. Причому, кількість жінок почала збільшуватися і в тих компанія, яких закон не стосувався. З часом схожі гендерні квоти запровадили в таких країнах як Іспанія, Нідерланди, Італія, Франція та Бельгія [22, с. 28].

У 2015 р. в Німеччині Бундестаг схвалив «Закон про рівноправну участь жінок і чоловіків на керівних позиціях у приватному і громадському секторах», що вимагає від великих компаній ввести в ради директорів не менше 30 % жінок. Менші фірми повинні запровадити добровільні квоти, що можуть бути менше 30 %, але обов'язково забезпечити збільшення представництво жінок в керівництві.

Однак Міжнародна організація праці (МОП), що є спеціалізованою установою ООН, рекомендує не застосовувати квоти, а реформувати корпоративну культуру таким чином, щоб талановиті жінки отримували на роботі підтримку у кар'єрному зростанні [23].

Проведені в США та Німеччині дослідження доводять, що ті компанії, в яких керівництво складається і з чоловіків, і з жінок, більш успішні, зокрема фінансово. Це пояснюється тим, що гетерогенна група більш різноманітна в способах мислення, життєвого досвіду, ніж гомогенна, а отже, може краще вирішувати поставлені задачі. Як правило, жінки і чоловіки мають різні стилі керівництва і грамотне їх поєднання позитивно впливає на діяльність компаній [22, с. 29].

Ті компанії, які розуміють користь від гендерної збалансованості вищого керівництва (наприклад, італійська UniCredit Group або німецька Deutsche Telekom), сприяють просуванню жінок у топ-менеджмент. Ще до запровадження на державному рівні обов'язкового квотування, Німецький телекомунікаційний центр поставив за мету досягти у 2015 р. 30 % представництва жінок на керівних позиціях в усіх відділах. Першим кроком компанії стала реалізація програм, що сприяють оптимальному поєднанню сім'ї і роботи, причому як для жінок, так і для чоловіків. В компанії вважають, що надання чоловікам додаткового часу для сім'ї допоможе розвантажити жінок. Після шести місяців функціонування програми кількість чоловіків, що взяли відпустку за доглядом за дитиною збільшилась на 40 %. Надалі компанія планує допомогу з дитячими садками та пошуком нянь. Однак найголовнішим принципом своєї гендерної політики керівництво Deutsche Telekom вбачає в запровадження нових правил підбору кандидатів на керівні посади, які б забезпечили здібним жінкам доступ до них [23].

Отже, гендерна рівність стає важливим елементом сучасної політики розвитку ринку праці. Причому досвід вирішення гендерних проблем в одних професійних галузях може успішно застосовуватися в інших.

В Україні останнім часом починає приділятися увага гендерним проблемам у сфері архітектури. Організуються конференції, семінари, тренінги, ініціаторами яких виступають іноземні організації та фонди, науковці, громадські організації та жінки-архітектори, що ставлять за мету допомогти українським жінкам почуватися впевнено у своїй професійній діяльності. Наприклад, Urban Forms Center – неурядова організація, що спеціалізується у сфері сталого розвитку міст та спільнот – ініціює дискусію в суспільстві щодо місця жінки в архітектурній професії, займається просвітницькою діяльністю щодо внеску жінок у розвиток архітектури та містобудування.

У 2015 р. розпочався міжнародний проект «WikiD: Women, Wikipedia, Design», що став результатом співпраці Wikimedia Foundation з трьома організаціями: Parlour (Австралія), Architexx (США), N-ails (Німеччина). Метою проекту є залучення спільноти до процесу створення та редагування Вікіпедії, а також збільшення кількості статей, присвячених жінкам-архітекторам. В Україні, в межах цього проекту, діє адвокаційна кампанія WikiD Ukraine, що планує реалізувати поставлену мету шляхом розвитку та обміну знаннями та навичками між архітекторами, дизайнерами, мистецтвознавцями, вченими, викладачами, дослідниками, студентами, лідерами громадської думки, активістами, представниками жіночих асоціацій та громадських об'єднань [24].

Отже, в українському суспільстві почалися позитивні зрушення щодо осмислення гендерної проблематики в архітектурному секторі.

Жінка як об'єкт будівельної та архітектурної діяльності.

Традиційна політика планування простору ігнорує той факт, що чоловіки і жінки використовують його по-різному. Експерти зазначають, що міські та приміські простори спроектовані таким чином, щоб сприяти насамперед діяльності чоловіків.

Наприклад, проведене ще у 1990-х роках дослідження у Відні щодо того, як чоловіки і жінки використовують громадський транспорт, показало, що жінки їздять набагато більше. В силу своїх сімейних обов'язків вони змушені відвідувати дитячі садочки, школи, магазини тощо. На той час у місті 60 % чоловіків пересувалися на власному автомобілі, тоді як така саме частка жінок використовували громадський транспорт. Це перше дослідження у Відні, що вказало на гендерні відмінності мешканців, та на те, що саме жінки є основними користувачами публічного транспорту.

Крім того, у Відні влада зіткнулася з проблемою, що спонукала надалі враховувати гендерну складову в міській політиці. В одному з міських парків помітили відсутність дівчат віком з 8 до 16 років. Виявилося, що хлопці-однолітки через нестачу простору «захоплювали» всі майданчики. Після реконструкції парку гендерний склад відпочиваючих дітей вирівнявся

Яскравим прикладом дискримінації інтересів та потреб жінок є район Петржалка у Братиславі, який наприкінці 1970-х років почали забудовувати масовим житлом без культурних центрів та місць відпочинку. Чоловіки щодня їздили на роботу, а жінки, що доглядали за дітьми, змушені були залишатися вдома. Відсутність публічних просторів у районі призвела до зростання кількості самогубств серед жінок [16]. .

Репродуктивні функції жінок зумовлюють внесення коректив у містобудування. На сьогодні жінкам не зручно возити дітей у візочках, бракує місць для годування та переодягання немовлят тощо.

Важливим питанням для жінок є безпека. Щоб жінки почувалися в місті комфортно, необхідно планувати простір таким чином, щоб він був добре освітлений і видимий. За опитуваннями, майже 60 % українських жінок бояться йти самі по своєму району вночі, а частка таких чоловіків – 17 %.

Рівень безпечності міста для жінок визначається через моніторинг за такими індикаторами, як їх можливості у використанні громадського простору, рівень висвітлення проблеми безпеки жінок в місцевих засобах масової інформації, участь жінок в міських ініціативах тощо. Слід зазначити, що в Україні поки відсутні механізми для моніторингу та оцінки вимірювання соціальних змін, пов'язаних з гендерними відносинами [25, с. 5].

З прийняттям Європейським Союзом гендерного мейнстримінгу як основної стратегії досягнення гендерної рівності в суспільстві в країнах-членах ЄС почався застосовуватись гендерний підхід до планування простору.

У Великобританії Королівський інститут міського планування провів дослідження того, якою мірою місцеві органи, які займаються плануванням простору, приймають до уваги питання гендерної рівності. Результатом цього дослідження стала розробка відповідних інструментів, що дозволило планувальникам застосовувати гендерний підхід у своїй діяльності. Наступним кроком інституту став випуск у 2007 р. спеціального меморандуму, присвяченого гендерним питанням та територіальному плануванню. У публікації зазначалося, що різниця в повсякденному життєвому досвіді жінок і чоловіків впливає на всі фундаментальні принципи просторового планування і проектування архітектурного середовища. Саме жінки в основному стикаються з труднощами в межах архітектурного середовища, яке розроблялося без достатнього урахування їх досвіду та покладених на них соціальних функцій, зокрема репродуктивної.

У Німеччині з кінця ХХ ст. починають досліджуватися проблеми, пов'язані з дискримінацією інтересів та потреб жінок в таких сферах, як містопланування, транспортне сполучення, регіональне планування. Однак з початком реалізації гендерного мейнстримінгу ці дослідження набули більш масштабного характеру.

Комплексний підхід до проблем гендерної рівності є офіційно заявленою метою федерального уряду. При всіх видах соціального планування та прийнятті рішень органами влади стало необхідно проводити гендерну експертизу відповідних нормативних актів та розпоряджень, щоб запобігти їх дискримінаційному впливу на жінок і чоловіків. Застосування гендерного підходу у сфері планування простору зумовлює проведення ґрунтовних досліджень, щоб мати уяву, як ті чи інші рішення будуть впливати на інтереси та потреби жінок і чоловіків.

В одному з німецьких інститутів архітектури викладач провів цікавий експеримент: він дав завдання студенткам за три тижні спроектувати кімнату для чоловіка, а студентам – для жінки. У результаті проведеного дослідження було виявлено, що молоді важко уявити типову жіночу та чоловічу моделі поведінки, а також врахувати її при плануванні простору. Усі студентські проекти були більшою мірою розраховані на одиноких людей, без сімейних обов'язків, як, наприклад, виховання дітей. Також не враховувалися потреби мешканців похилого віку. Після експерименту було зроблено висновок, що студентське життя не передбачає специфічної гендерної організації

повсякденності – вона формується пізніше, коли починається професійна діяльність та сімейне життя [26].

Отже, в процесі навчання майбутні фахівці, які будуть займатися архітектурною діяльністю, та взагалі стратегічним плануванням регіонального розвитку, повинні оволодівати необхідними гендерними компетенціями.

Висновки. Проведення ефективної гендерної політики в сфері будівництва та архітектури має починатися із створення статистичної бази, яка б дала змогу мати чітку уяву щодо рівня гендерної диференціації в цій галузі. Наступний кроком повинно стати вироблення та реалізація чіткої стратегії подолання гендерної асиметрії в даному секторі, з врахуванням як українських реалій, так і міжнародного досвіду. Звичайно, це можливо при наявності загальної стратегії досягнення гендерної рівності на українському ринку праці як результату відповідних політичних ініціатив та конкретних кроків з боку влади на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях, а також активного включення профсоюзів, професійних асоціацій, керівників бізнес-структур та громадськості.

Реалізація гендерної політики в сфері архітектурної діяльності також повинна забезпечити гендерну рівність у процесі життєдіяльності громадян в архітектурному середовищі. Для цього необхідно провести реформування нормативно-правової бази, що регламентує діяльність, пов'язану із стратегічним плануванням та розвитком територій, з метою закріплення в ній відповідних норм. Необхідно регулярно проводити детальний гендерний аудит міст за попередньо розробленою методикою, який дасть змогу визначити проблеми, з якими стикаються гендерні групи в міському просторі. Крім того, потрібно забезпечити доступ жінок до прийняття рішень щодо планування та розвитку територій через представленість в місцевих органах самоврядування, в органах державної влади (державних адміністраціях), роботу в якості експертів та громадську діяльність.

Список використаних джерел

1. Рудич Ф. М. Політологія : підручник / Ф. М. Рудич. – К. : Либідь, 2009. – 480 с.
2. Марценюк Т. О. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики / Тамара Марценюк ; керівники проектів : Олена Захарова, Володимир Притула ; [Міжнародний центр перспективних досліджень]. – Київ : [МЦПД], 2015. - 43 с.
3. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; Закон від 08.09.2005 № 2866-IV [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
4. Закон України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» від 12.11.2015 № 785-VIII [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу :

<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/785-19>.

5. Гендерний розвиток у суспільстві: (конспекти лекцій). – К. : ПЦ «Фоліант», 2005. – 351 с.

6. Середньомісячна заробітна плата жінок та чоловіків за видами економічної діяльності у 2016 році [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Режим доступу :

<http://www.ukrstat.gov.ua/>.

7. Какую работу ищут мужчины и женщины: гендерная сегрегация рынка труда [Електронний ресурс] / Кадровий портал hh.ua. – Режим доступу :

<https://hh.ua/article/13203>.

8. The Global Gender Gap Report 2015 [Електронний ресурс] / World Economic Forum. – Режим доступу :

<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/economies/#economy=UKR>.

9. Жінки-начальниці у своїх зарплатних побажаннях скромніші чоловіків [Електронний ресурс] / Кадровий портал hh.ua. – Режим доступу :

<https://hh.ua/article/14525>.

10. Стрижеус Л. В. Проблема гендерної нерівності на ринку праці / Л. В. Стрижеус, О. В. Багнюк // Економічні науки. Сер. : Економіка та менеджмент. - 2013. - Вип. 10. - С. 194-199.

11. Шестаковський О. П. Гендерна нерівність на ринку праці України: структурні передумови і тривкі стереотипи / О. П. Шестаковський // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. - 2013. - № 1045, Вип. 30. - С. 169-174.

12. About NAWIC [Електронний ресурс] / NAWIC. – Режим доступу :

http://www.nawic.org/nawic/About_NAWIC.asp.

13. Statistics of Women in Construction [Електронний ресурс] / NAWIC. –

Режим доступу : <http://www.nawic.org/nawic/Statistics.asp>.

14. Women in Construction [Електронний ресурс] / UCATT. – Режим доступу :

<https://www.ucatt.org.uk/women-construction>.

15. Results of the 2016 Women in Architecture Survey revealed [Електронний ресурс] / The Architectural Review. – Режим доступу :

<http://www.architectural-review.com/archive/results-of-the-2016-women-in-architecture-survey-revealed/10003314.article?blocktitle=Women-in-architecture-survey&contentID=16263>.

16. Мілота Сидорова: що спільного між фемінізмом і архітектурою? [Електронний ресурс] / Korydor ; 29 березня 2016. – Режим доступу :

<http://www.korydor.in.ua/ua/equality/milota-sidorova-shhospilnogo-mizh-feminizmom-i-arhitekturoyu.html>.

17. Женщины в архитектуре 2016. Неравенство мужчин и женщин [Електронний ресурс] / Berlogos ; 13 апреля 2016. – Режим доступу :

<http://www.berlogos.ru/article/zhenshiny-v-arhitecture-2016-neravenstvo-muzhchin-i-zhenshin/>.

18. Editorial: Architecture's Gender Gap [Електронний ресурс] / Canadian Architect ; October 1, 2015. – Режим доступу :

<https://www.canadianarchitect.com/features/editorial-architectures-gender-gap/>.

19. Welcome to Parlour [Електронний ресурс] / Parlour: women, equity, architecture – Режим доступу :

<http://archiparlour.org/about/>.

20. Gender Equity Policy [Електронний ресурс] / Australian Institute of Architects. – Режим доступу :

<http://architecture.com.au/docs/default-source/about-us/gender-equity-policy.pdf?sfvrsn=0>.

21. Report: The AIA Explores Perceptions of Gender and Racial Equity in Architecture [Електронний ресурс] / Architect ; March 09, 2016. – Режим доступу:

http://www.architectmagazine.com/practice/report-the-aia-explores-perceptions-of-equity-in-architecture_o

22. Вілкова О. Ю. Гендерне квотування – один із механізмів реалізації гендерно чутливої державної політики зайнятості / О. Ю. Вілкова // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 2. – С. 25 – 29.

23. Після багаторічних суперечок парламент Німеччини ввів гендерні квоти [Електронний ресурс] / iPress.ua ; 06.03.2015 – Режим доступу :

http://ipress.ua/news/pislya_bagatorichnyh_superechok_parlament_nimechchy_ny_vviv_genderni_kvoty_113752.htm.

24. Urban Forms Center [Електронний ресурс] / UFC. – Режим доступу :

<http://urbanforms.org.ua/>.

25. Фесенко Г. Гендерночутливі локації в урбанізованому просторі / Галина Фесенко // Я. – 2015. – Вип. 38. – С. 4– 6.

26. Социальные вопросы и гендерные подходы в урбанистике / Аслы Тепеджик Диш, Кристиан Димен, Мит-Челл Рирдон, Тимоти Андерсон. Пер. с англ. — NORDREGIO, 2014. — 75 с. [Електронний ресурс]. — Режим доступу :

http://gender-route.org/articles/sity/arhitektura_i_gendernoe_ravenstva_zachem_i_kak_govorit_ob_e_tom_so_studentami/.

*Авдеєнко Олена Дмитрівна, кандидат історичних наук, доцент,
Київський національний університет будівництва і архітектури*
**ДИСКУРСИВНИЙ (ГОРИЗОНТАЛЬНИЙ) ТИП ВЛАДИ ЯК
СОЦІАЛЬНИЙ КОНСТРУКТ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ**

Влада – одне з найскладніших і водночас найважливіших питань гендерної тематики. Найсуттєвіший вплив на гендерну теорію справила концепція дискурсивних влад французького філософа Мішеля Фуко. Сам Фуко