

Att närma sig genus i pedagogiska situationer

Ett resultat av projektet

Gender Approach and Education in Primary Schools in Ukraine

Kvinnofolkhögskolan i Göteborg, Sverige

Women's Consortium of Ukraine

National University of Kyiv-Mohyla Academy, Ukraine

viewpoint-east.org

Av Sophie Engström och Agneta Wirén

2011

Bakgrund

Denna produkt ingår i projektet Gender Approach and Education in Primary Schools in Ukraine, ett samverkansprojekt mellan Kvinnofolkhögskolan i Göteborg, Sverige, Women's Consortium of Ukraine och National University of Kyiv-Mohyla Academy och viewpoint-east.org. Grunden lades under en konferens 11-13 oktober 2010 i Kyiv. Skriften är tänkt att fungera som ett hjälpmedel för dem som vill arbeta med genus och jämställdhet i skolan, men är som sådan på inget sätt komplett. Det vi med denna idéskrift möjligen kan göra är att, utifrån erfarenheter från svensk folkbildning, ge några ramar och förslag som kan vara stöd och utgångspunkt för det lokala arbetet.

Att arbeta med genus och jämställdhet

Eftersom genus och jämställdhet är frågor som främst handlar om attityder, privilegier, relationer och makt måste arbetet utgå från den situation

och de villkor som råder i varje samhälle. Varje arbetsplats måste hitta sin egen metod och sitt eget sätt att behandla dessa frågor.

Man kan välja att arbeta med genus och jämställdhet på olika plan. Om man avser att hela ens arbetsplats ska var inblandad krävs naturligtvis stöd från ledning och de personer som beslutar över verksamheten. Ledarnas intresse och attityder har stor betydelse om man ska kunna utmana traditionella könsroller. Dessutom krävs intresse från kolleger, liksom att särskilda resurser avsätts. En genomtänkt och långsiktig plan behöver också göras och lämpliga metoder väljas. I Sverige finns mycket erfarenhet av att göra jämställdhetsplaner, utse jämställdhetsansvariga och tänka i statistik och siffror. Tyvärr stannar arbetet ofta vid detta och det mer djupgående förändringsarbetet undviks.

Om man inte har möjlighet att organisera hela sin arbetsplats kan man prova att arbeta i mindre skala, t.ex. sin egen klass eller grupp

och välja metoder för att få syn på och diskutera attityder, normer och föreställningar.

Hinder för jämställdhetsarbete

Genus uppfattas ofta som något som bara berör kvinnor och blir då något som kommer vid sidan av de stora frågorna. Det kan handla om kulturella hinder som uttrycks i interaktionen mellan människor och som påverkar vad kvinnor och män känner, tycker och gör. Det kan handla om institutionella hinder som uttrycks i strukturer, procedurer och regler. I allmänhet är män mer negativt inställda till jämställdhet än kvinnor. Några kan tycka att det inte är aktuellt eftersom det innebär en diskriminering av män, andra anser att det är en generationsfråga och inte aktuell för den unga generationen. Några anser att den rådande könsordningen är ett naturligt tillstånd och att kvinnor och män av naturen har olika uppgifter.

En könad värld

Vi lever våra liv som könade i en könad värld. Till och med tingen runt oss är ofta könade. Man kan nästan tro att ordnandet i bestämda genus tillhör naturens ordning. Synen på skillnad mellan könen som naturliga innebär att det väcker stor oro när människor inte följer mönstret – till exempel när människor av samma genus blir förälskade i varandra. Om genuskillnaden skulle vara naturlig kan man undra varför det i vissa delar av världen behövs lagar som förbjuder homosexualitet och lagar som kriminaliserar kvinnors otrohet. Dessa lagar ingår i ett omfattande socialt arbete för att påverka människors beteende. Åsikter om vad som är genusrelaterat lämpligt beteende framförs ständigt av lagstiftare, föräldrar, präster, lärare, annonsörer, detaljhandlare, programledare o.s.v.

Detta faktum gör det komplicerat att prata om genus och jämställdhet. Det blir lätt

pinsamt, självupplevt och svårt att tala om på ett generellt sätt. Detta gäller även i samhällen som utåt verkar ha kommit långt i jämställdhetsarbetet, t.ex. Sverige.

Att arbeta med jämställdhet och genus handlar om en lång process och är ett långsiktigt förändringsarbete. Det kräver särskilda kunskaper och stort tålamod. Det är viktigt att tydliggöra att analysen av kön görs på en strukturell nivå i stället för en individnivå och låta maktperspektivet genomsyra synsättet i stället för att göra väsensbeskrivningar om naturlighet. Förklaringar utifrån strukturer innehåller ofta analyser av kvinnors och mäns olika könsvillkor och de möjligheter och begränsningar som dessa medför. Strukturer och villkor i organisationer är ofta anpassade efter mäns livssammanhang, vilka verkar normgivande för hur arbetet skall organiseras. Att konstatera att kvinnor och män gör olika saker i en organisation eller räkna antalet kvinnor och män kräver inte ett maktperspektiv, utan det är när man tittar på kvinnors och mäns olika förutsättningar för att ta risker, agera och framhäva sig själva i en organisation som makten blir tydlig. Hur har kvinnor och män i en organisation lärt sig att ta för sig? Vad händer med dem som gör detta? På vilket sätt belönas kvinnor och män genom löner, bättre betyg, karriärvägar och bekräftelse, och hur ser bestraffningarna ut?

Förutsättningar

För att ett jämställdhetsarbete ska vara framgångsrikt på alla plan krävs en rad förutsättningar. En av dessa är att den lagstiftande församlingen har ett medvetet och aktivt intresse av att åstadkomma jämställdhet. Grunden för detta är att det finns en folklig förankring och intressegrupper som påverkar och ställer krav på beslutsfattare, medier osv. Det krävs en politisk vilja även på det regionala

och lokala planet. För att omsätta denna vilja i praktisk handling krävs kunskaper som inte är lättillgängliga och som tar lång tid - teorier om kön, sexualitet och jämställdhet. Dessa kan man få genom studier, diskussioner, reflexion och kartläggningar. Det krävs också genomtänkta metoder som fungerar i den aktuella miljön. Denna manual riktar sig till dem som vill arbeta med förändringsarbete på det lokala planet, i större eller mindre skala.

Att börja arbeta med jämställdhet

Jämställdhetsarbete börjar med att synliggöra de normer och värderingar som styr, men första steget är att bli medveten om hur ens egen föreställning om kön och könsskillnader, om maskuliniteter och feminitete, om sexualitet, normer och avvikelser ser ut. Det kan man göra genom att ställa frågor till sig själv. Hur anser man t.ex. att flickor och pojkar ska vara? Hur ser idealbilden ut? Vad får en flicka inte göra? Vad får en pojke inte göra? Varför anser man dessa saker? En lärare måste på detta sätt bli medveten de egna föreställningarna om kön och hur dessa påverkar undervisningen.

Den som ska utbilda lärare ska också börja med frågor om hur lärarna själva tänker när det gäller kön, könsskillnader, normer och avvikelser, hur idealflickan och idealpojken ser ut och varför man har dessa uppfattningar.

Nästa steg kan vara att synliggöra de föreställningar om kön som finns bland kolleger i allmänhet på arbetsplatsen. Detta kan ske på olika sätt, genom samtal, diskussioner, intervjuer eller enkäter. Målet är en ökad medvetenhet om den skillnad i föreställningar som finns och skapa en ökad beredskap att problematisera och utveckla de egna föreställningarna.

Ett tredje steg kan vara att synliggöra,

problematisera och utveckla elevernas föreställningar och könsmyter. Här gäller det att använda metoder som fungerar för just dem och i just den miljön och det kan bara lärarna själva komma fram till.

Demokrati och mänskliga rättigheter

Att arbeta med genus och jämställdhet i skolan är ytterst en fråga om demokrati och mänskliga rättigheter. Målet för jämställdhet utgår från lika värde, lika rättigheter och skyldigheter och avser att avskaffa alla former av diskriminering på grund av kön. När man väl fått upp ögonen för hur föreställningar om genus påverkar våra liv och begränsar våra möjligheter går det inte att låta bli att ständigt ställa frågor om genus och hur dessa är kopplade till andra ordningar som har med klass, religion, sexualitet, funktionshinder och ålder att göra.

Metoder till ökad förståelse och kunskap

Nedan följer några metoder som skulle kunna ge en möjlighet att komma ur det låsta läge som många kvinnor och feminister i Ukraina anser råda. Metoderna kan användas med olika tidsperspektiv och inom olika delar av en verksamhet. Det är viktigt att man sätter upp etappmål för det som ska förändras. Att försöka förändra hela verksamheten på en gång är inte framgångsrikt. Bara att få igång en diskussion kan vara mycket viktigt. Under konferensen framhölls också att det inte finns några snabba lösningar, utan att arbete med jämställdhet och genus är långsiktigt och trögt.

A. Metoder för att integrera jämställdhetsperspektiv i hela verksamheten

Följande metoder kan användas för att arbeta för ökad jämställdhet i hela verksamheten och används när en verksamhet beslutat sig för att integrera jämställdhet i verksamheten. Många fler metoder har utarbetats i Sverige, men vi har av utrymmesskäl begränsat exemplen.

Omvärldsanalys

Detta är en metod som ofta används av ideella organisationer (NGO:s) för att försöka ringa in vilka yttre faktorer som påverkar verksamheten och dess utveckling. Frågor som ofta ställs vid en sådan analys är: Vad är det som händer och hur påverkar det våra/mina möjligheter att nå våra/mina mål? En handlingsaktivitet sammanställs där man redovisar olika scenarier med hypotetiska konsekvenser. Det beslut som man fastlägger för verksamheten kallas ofta för strategier. (<http://sv.wikipedia.org/wiki/Omvärldsanalys>)

Det finns ingen speciell metod för omvärldsanalys, men ett exempel på en metod som ibland används vid omvärldsanalys är SWOT-metoden. Man sammanställer

organisationens svagheter, hot, styrkor och möjligheter i en modell som denna: http://commons.wikimedia.org/wiki/File:SWOT_en.svg?uselang=sv. Tanken är inte bara att få en strategisk modell för hur organisationen ska kunna stärkas, utan även hur man ska ta nästa steg och försöka byta plats på de olika aspekterna. Det är först då metoden är fullt verkningsfull.

Genus och mångfald/Intersektionalitet

En ökad förståelse för begrepp som intersektionalitet, där hänsyn tas till hur olika diskrimineringsgrunder som klass, sexualitet, ålder, funktionsnedsättning, etnicitet och könsöverskridande identitet eller uttryck samverkar, kan vara till hjälp i analysen av en arbetsplats. Man kan ställa sig följande frågor:

- Spelar ålder en viktig roll för hur ett arbete avlönas?
- Räknas kvinnor med funktionsnedsättning med i gruppen "kvinnor" när en målgrupp beskrivs?
- Finns det etniska grupper som behandlas annorlunda endast pga sin etniska tillhörighet?
- När sexuella rättigheter diskuteras, inkluderas transpersoner, homosexuella eller bisexuella kvinnor och män?
- Finns det utrymme för diskussioner om vad klasstillhörighet har för inverkan på vilka frågor som upplevs som viktiga?

Checklista för deltagande och inflytande

Ställ följande frågor till verksamheten:

Tolkningsföreträde

- Vilka aktörer sätter agendan och gör de generella antagandena?
- Vilka identifierar problemen?
- Vilka identifierar behoven och olika intressen?
- Vilka bedöms som viktiga aktörer/intressenter?
- Vilka personer/grupper inom organisationer får delta i strategiska beslut?
- Vilka utför arbetet inom projektet?
- Vilka roller har män resp. kvinnor?

Inflytande

- Under vilka former kan inflytande utövas?
- Vilka deltar i implementering och uppföljning?
- Vilka deltar i bedömningen av resultaten?
- Görs något speciellt för att underlätta kvinnors deltagande i olika beslutsprocesser?

Stickspar eller huvudfåra

- Vilka problem- och behovsområden bedöms som generella?
- Vilken status har jämställdhetsfrågor och genusperspektiv inom organisationen?
- Analyseras eller problematiseras eventuellt motstånd till diskussion om genus och jämställdhet.

3R eller 4R metoden

Detta är en metod som använts en hel del i Sverige sedan slutet av 1990-talet. De tre R:en står för Representation, Resurser och Realia. De två första R:en handlar om att ta fram fakta i form av statistik. Det tredje R:et handlar om att förstå de fakta som framkommit och försöka sätta upp mål och ta fram metoder för att göra något åt de eventuella brister som blivit synliga.

Representation

Detta ska ge svar på hur könsfördelningen ser ut på olika nivåer i organisationen, i styrelser, personalgrupper, elevråd, etc.

Resurser

Detta ska ge svar på hur fördelningen av resurser mellan män och kvinnor ser ut. Man kan undersöka hur lång tid män och kvinnor får utrymme för att tala på möten och i klassrum. Hur fördelas kostnader för verksamheten?

Realia

Detta ska ge svar på frågan hur det kommer sig att representationen och resurserna som undersökts ser ut som de gör. Får män och kvinnor lika mycket utrymme och lika mycket resurser? Om det inte är så ska man fundera

över vad man kan göra åt det. Ofta kommer man fram till att det är omedvetna normer och värderingar som styr. Därför är det viktigt att ta tid till diskussioner och utbildning, innan man sätter upp nya mål för förändring.

Realisera det fjärde R:et

Här handlar det om att realisera nya mål och åtgärder utifrån det som framkommit.

B. Metoder för att arbeta med genus och jämställdhet i delar av verksamheten

Följande är exempel på metoder som kan användas i delar av verksamheten. Några av dem praktiserades under konferensen.

Observationer

Observationer kan göras i både kvantitativt och kvalitativt syfte. I båda fallen handlar det om att försöka se, att ta på sig genusglasögon och granska det som vi tar för givet, naturligt och normalt.

Kvantitativ observation syftar till att räkna saker i tid eller utrymme. Det kan också handla om vad olika personer gör eller säger.

Exempel

Ni ska observera vad olika deltagare eller kolleger väljer att göra under en gemensam aktivitet. Ni skriver ner era observationer och noterar hur aktiviteterna fördelar sig mellan män och kvinnor, dvs. vad de väljer att göra. Sedan analyserar ni er observation: Vad säger resultatet? Hur kan man förstå det? Byt ut könen och se hur ni då tänker. Verkar det vara jämställt? Diskutera med era kolleger hur de ser på det. Vad behöver ni i tid, kunskaper och andra resurser för att kunna förändra?

Kvalitativ observation går ut på att få syn på mönster eller normer. Det handlar om att få fatt på det som vi tar för givet när det gäller

förväntningar på kvinnor respektive män och sexualitet.

Tänk er att ni är på besök i ert eget land och är nyfikna på ur människor pratar med varandra, och hur de organiserar olika verksamheter. Vad ser ni? Bestäm er före observationen vad det är ni vill fokusera på, en eller flera saker:

- Hur män och kvinnor agerar
- Hur män och kvinnor pratar med varandra
- Hur mäns och kvinnors kroppsspråk ser ut

Bestäm en viss plats, t.ex. ett personalmöte, en lektion, en matsal.

Bestäm hur lång tid observationen ska vara.

Man orkar knappt mer än en halvtimme.

Bestäm hur ni ska observera: Genom att göra anteckningar, filma eller något annat sätt. Det är viktigt att du som observerar själv inte är med i aktiviteten.

Om ni ska skiva kan ni göra en dokumentation med tre spalter. Där skriver ni rubriker som: Vem gör vad? Vem säger vad? Egna kommentarer.

Efter observationen försöker ni analysera vad ni har sett och vilka mönster ni kan se. Byt gärna kön på personerna så kanske det blir tydligare. Fundera över vilken betydelse personernas agerande har utifrån ett maktperspektiv.

Pedagogisk observation

Du gör som ovan under kvalitativ observation men under en lektion, ett elevrådsmöte, en lek eller annat. Nästa gång du träffar gruppen visar du din observation och frågar hur de tänker. Visa också den version där du bytt kön. Gör gärna pedagogiska observationer vid olika tillfällen.

Fundera i båda fallen på vilket utrymme kvinnor

resp. män får i den situation som observeras. Finns det föreställningar hos dig själv som du vill förändra? Ska du som lärare göra på ett annat sätt?

Värderingsövningar

Följande metoder kan användas i personalgrupp eller med elever. Vissa metoder syftar till att öka medvetenheten och att skapa diskussion om genus, sexualitet och jämställdhet. Andra metoder är redskap för att praktiskt öka jämställdheten i grupper.

Fyra hörn

I denna övning ska deltagarna ta ställning till hur de ska reagera i en viss situation. Exempel på situationer kan man hämta från den egna verksamheten. I rummet märks fyra hörn ut där varje hörn står för ett svarsalternativ. Ett hörn ska alltid vara ett öppet hörn för dem som inte kan välja något av de andra alternativen.

Förbered dig genom att bestämma situationen och svarsalternativen.

Läs upp påståendet och berätta vad de olika hörnen står för. Be deltagarna välja hörn.

När alla har valt ett hörn ber du dem diskutera med dem som står i samma hörn. Hur tänkte de när de valde?

Viktigt är här att deltagarna inte får kommentera varandras motivering och värdera den. Det är tillåtet att byta hörn när man hört de andras motiveringar.

Exempel

Kyrkans normer är sanna/kan ifrågasättas/helt osanna/varken eller

Kön är en social konstruktion/nedärvt/både och/ingetdera

Pojkar och flickor har olika sätt att lära sig:

Håller helt med/ Håller inte alls med/ Beror på/

Kan inte ta ställning

Efter övningen är det viktigt att diskutera hur det kändes att göra den, varför övningen görs och hur normer och attityder påverkar oss.

Linjen

Denna värderingsövning syftar till att deltagarna ska få fundera över och ta ställning till vad de tycker om olika påståenden.

Deltagarna ska ta ställning till ett påstående.

I rummet ritas du upp en synlig linje. Ena änden av linjen betyder: Det stämmer helt, och andra änden betyder: Det stämmer inte alls.

Deltagarna kan ställa sig gradvis på linjen mot den ena eller andra sidan, men inte i mitten av linjen. När alla ställt sig ber du deltagarna diskutera i små grupper hur de har tänkt.

Därefter ber du dem som vill berätta för hela gruppen varför de ställt sig där.

Viktigt är att deltagarna inte värderar varandras val, utan bara frågar efter deras motiveringar.

Det är tillåtet att byta plats efter det att man har diskuterat.

Exempel på påståenden

- Kyrkans normer har stort inflytande i Ukraina
- Ukraina är ett samhälle som värnar homosexuellas rättigheter
- Kvinnor och män behandlas lika med utgångspunkt från deras förmåga
- Kvinnor och män har olika förutsättningar som är nedärvda
- Kön är en social konstruktion

Bakgrundkunskap som kan vara användbar i arbetet

Kunskap om svensk folkbildning

Ökad kunskap om den svenska folkrörelsen, som inkluderar livslångt lärande, är ett exempel som kan inspirera. En metod som används är studiecirkelmetoden, där man studerar i mindre grupper och alla hjälps åt. Samma tradition finns inte i Ukraina. Under konferensen, och under den efterföljande rundabordssamtalet, framkom att många av de ukrainska deltagarna upplevde svensk folkbildning som en framkomlig väg att skapa stödgrupper mellan de olika organisationerna. På det sättet kan man förslagsvis tänka bortom den etablerade makten och istället skapa allianser mellan varandra.

Användbara begrepp

Biologism Att försöka härleda mänskliga beteenden och samhällliga företeelser utifrån biologiska rön. Biologism används ofta som ett skällsord, för människor som har en övertro på biologins, de biologiska könen och/ eller genetikens betydelse.

Bisexualitet Förmåga att förälska sig i och/eller bli sexuellt attraherad av både kvinnor och män.

Diskriminering Att en person behandlas sämre än en annan person i en jämförbar situation.

Dragking Kvinna som klär sig som man, ofta för att uppträda inför publik.

Dragqueen Man som klär sig som kvinna, ofta för att uppträda inför publik.

Feminism Det finns flera olika sorters feminismer: liberalfeminism, radikalfeminism, post-strukturalistisk feminism, queerfeminism m.fl. Forskaren Jane Freedman formulerar det gemensamma för feminismer så här: ”uppmärksammar kvinnors underordnade position i samhället och den diskriminering kvinnor utsätts för på grund av sitt kön. [...] och att alla feminister kräver förändringar i den sociala, ekonomiska, politiska och kulturella ordningen för att motverka och så småningom undanröja denna diskriminering av kvinnor”.

Feminist En person som anser att kvinnor är underordnade män och vill förändra det.

Genus Kulturella föreställningar om män och kvinnor respektive manligt och kvinnligt kopplade till makt. Genus är något som vi alla gör.

Genusordning/-struktur En maktordning/-

struktur som håller isär kvinnor och män där kvinnligt värderas lägre än manligt och män utgör normen.

HBT En förkortning för: homosexuella-, bisexuella och transpersoner.

Heteronormativitet Med heteronormativitet menas att heterosexualitet anses som det normala, givna, förväntade och föredragna sättet att leva. Med ett heteronormativt tänkande utgår man ifrån att alla är heterosexuella. Därmed blir annan sexualitet än heterosexuell betraktad som onormal och konstig/avvikande. Här finns också klara kopplingar till könsmaktsordning/genusordning och antagandet om män och kvinnors olikhet där det finns regler och normer för hur dessa två kategorier skall uppföra sig. När heterosexualiteten görs till norm i skolan innebär det att det sätt varpå man talar och agerar kring kön och sexualitet marginaliserar eller osynliggör homo- och bisexuella. Normen visar sig också genom samhällliga institutioner, exempelvis äktenskapet som i många länder än så länge endast kan ingås av heterosexuella par.

Heterosexualitet Förmåga att förälska sig i och/eller vara sexuellt attraherad av personer av ”motsatta” könet.

Homosexualitet Förmåga att förälska sig i och/eller vara sexuellt attraherad av personer av samma kön som en själv.

Homofobi Homofobi definieras (av Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, HomO), så här: ”Homofobi är en ideologi, en uppfattning eller en medveten värdering hos en individ, en grupp eller ett samhälle och som ger uttryck för en starkt negativ syn på homosexualitet

eller på homo- och bisexuella människor. En homofobisk hållning strider mot principen om alla människors lika värde och rättigheter”.

Jämlikhet Alla människors lika värde.

Jämställdhet Ett mål – ett tillstånd där kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina liv.

Könsroll De olika roller som kvinnor och män har som bygger på olika förväntningar på kvinnor respektive män.

Könsmaktsordning En maktstruktur där män har mer makt än kvinnor och därmed är överordnande kvinnor.

Ojämställdhet När kvinnor och män inte har samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Patriarkat En samhällsordning där män överordnas kvinnor. Patriarkatet är en samhällsstruktur som visar sig på många sätt, däribland att män har högre lön, att kvinnan utför den största delen av hushållsarbetet och att vissa av världens språk (såsom engelska och franska) har samma ord för man och människa (svenskan, där människan är en ”hon”, utgör ett undantag).

Queerteori En blandning av teorier som främst fokuserar och problematiserar heterosexualitet som norm.

Transperson Transpersoner definierar sig sällan så, utan brukar som enskilda personer kanske hellre mena att de är bara män, kvinnor, neutrer, eller olika kombinationer av detta. De definierar sig kanske också som transsexuella, transvestiter, transgenderister, drag-Queens, drag-Kings eller något annat. Transperson är

ett paraplybegrepp som tillkom framförallt för att kunna vara en samlade term i sexualpolitiska frågor och för att inte exkludera någon som kunde antas gynnas av en transvänlig politik.

Transsexuell En person som upplever sig vara av motsatt kön jämfört med sitt biologiska kön. Är en medicinsk diagnos och kan vara ett sätt att identifiera sig.



Litteraturtips på ukrainska

(sammanställd av Maria Dmytriyeva, för mer info kontakta henne på xmas@ua.fm)

Основи теорії гендеру: Навчальний посібник / За ред. В. П. Агеєвої, Л. С. Кобилянської, М. М. Скорик. – К.: “К. І. С.”, 2004. – 536с. (www.ukraine2015.org.ua/img/library/o_t_gendera_maket.pdf)

Оксана Кісь. Жінка в традиційній українській культурі (друга половина XIX - початок XX ст.). - Львів: Інститут народознавства НАН України, 2008.

Оксана Маланчук-Рибак. Жінка в історії. Навчальна хрестоматія для студентів історичних та гуманітарних факультетів університетів. – Львів, 2002.

Марта Богачевська-Хомяк. Білим по білому: Жінки у громадському житті України 1884 - 1939. - К.: Либідь, 1995.

Оксана Маланчук-Рибак. Ідеологія та суспільна практика жіночого руху на західно-українських землях XIX-першої третини XX ст. Чернівці: Книги – XXI, 2006.

Жіночі студії в Україні. Жінка в історії та сьогодні // За заг. ред. Л.Смоляр. – Одеса, АстроПринт, 1999.

Смоляр Людмила. Минуле заради майбутнього: Жіночий рух Наддніпрянської України II пол. XIX- поч. XX століття. Сторінки історії. — О. : Астропринт, 1998. — 408с.

Незалежний культурологічний часопис “І”, Липень 2000. № 17, «Гендерні студії» (<http://www.ji.lviv.ua/n17texts/N17-gender.htm>)

Незалежний культурологічний часопис “І”, Січень 2003. № 27, «Фемінність та маскуліність» (<http://www.ji.lviv.ua/n27texts/N27-fem.htm>)

Незалежний культурологічний часопис “І”, Вересень 2004. № 33 «Гендер. Ерос. Порно» (<http://www.ji.lviv.ua/n33texts/N33-erotyka.htm>)

Гапон Н. Гендер у гуманітарному дискурсі: філософсько-психологічний аналіз. Л., 2002.

Кулачек О. Роль жінки в державному управлінні: старі образи, нові обрії. – К., 2005р.

Мельник Т.М., Кобилянська Л.С. 50/50: Сучасне гендерне мислення: Словник. – К.: К.І.С., 2005. – 280 с. (http://gender.undp.org.ua/images/lib/gender_slovnyk.pdf)

Мельник Т.М. Міжнародний досвід гендерних перетворень: Закони заруб. країн з гендерної рівності. – К.: Логос, 2004. – 320 с.

Гендерний підхід: історія, культура, суспільство / Львівський національний ун-т ім. Івана Франка ; Інститут історичних досліджень ; Науково-дослідний Центр «Жінка і суспільство» / Ліліана Гентош (ред.), Оксана Кісь (ред.). — Л. : ВНТЛ-Класика, 2003. — 254с.

Грабовська І., Кобилянська Л. Феномен жіночого політичного лідерства в Україні. – К.: К.І.С., 2007. – 144с. (http://gender.undp.org.ua/images/lib/ladies_first.pdf)

Гендер і етнічність. Україна перед європейським вибором. К., 2006 (http://gender.undp.org.ua/images/lib/gender_i_etnichnist.pdf)

Агеєва В. Жіночий простір: Феміністичний дискурс українського модернізму / Віра Агеєва. – К.: Факт, 2008. – 320с.

Айслер Ріане. Чаша і меч: Наша історія, наше майбутнє; [пер. з англ.. Н. Комарова]. – К.: Сфера, 2003. – 321с.

Гендерні перетворення в Україні. – Київ. ТОВ «АДЕФ-Україна», 2007. – 165 с.

Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. – К.: Видавництво ТОВ «Компанія ВАІТЕ», 2007. – 142с.

Гендер і культура: зб. ст./ Упоряд.: В.Агеєва, С. Оксамитна - К.: Факт, 2001.-224с.

Гендерний журнал «Я», Харківський гендерно-інформаційний аналітичний центр «Крона» (http://www.krona.org.ua/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=1&Itemid=222&lang=uk)

Кімел Майкл. Гендероване суспільство. Міжнар. фонд «Відродж.». — К.: Сфера,

2003. — 478 с. (http://gender.undp.org.ua/images/lib/genderovane_suspil.pdf)

Батлер, Джудіт. Гендерний клопіт – К.: Ентіс, 2003. – 223 с.

Мой, Торіль. «Сексуальна /текстуальна політика» -- К.: Ентіс, 2005.

Павличко С. Д. Фемінізм. – К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2002. – 322с.

Гендерні перетворення в Україні. Укладач Марфа Скорик. 2007, Адеф-Україна (http://gender.undp.org.ua/images/lib/genderni_peretvorennya.pdf)

Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. 2007, Компанія ВАІТЕ (http://gender.undp.org.ua/images/lib/genderni_stereotypy_ta_stav.pdf)

Мітчелл Дж. Психологія і фемінізм. Л., 2004.
Делімор Дж. Сексуальне десидентство. Від Августина до Вайлда, від Фрейда до Фуко. К., 2004

Елштайн Дж. Б. Громадський чоловік та приватна жінка. Жінка в соціальній та політичній думці. К., 2002

Жеребкина И. Женское политическое бессознательное. Проблема гендера и женского движения в Украине. - Харьков, 1996.

Мілет К. Сексуальна політика. К., 1998.

Femina Postsovietica. Украинская женщина в переходной период: от социальных движений к политике. Харьков, 1999.

Бовуар де С. Друга стаття. В 2-х тт. К., 1994

Вулф В. Власний простір. К., 1999.

Говорун Т., Кікінеджи О. Гендерна психологія. К. 2004

Några länkar

www.wcu-network.org.ua/

www.gendermap.org.ua/

kvinnofolkhogskolan.se/

www.wikigender.org/index.php/Gender_Equality_in_Ukraine

www.viewpoint-east.org

