



# **ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА ОЧИМА УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ**

**Матеріали підсумкової конференції  
XV Регіонального наукового конкурсу  
МОЛОДИХ ВЧЕНИХ**

*28 квітня 2021 р.*

**Харків – 2021**

**Харківська обласна державна адміністрація**

**Харківський національний університет  
міського господарства імені О. М. Бекетова**

# **ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА ОЧИМА УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ**

**Матеріали підсумкової конференції  
XV Регіонального наукового конкурсу  
молодих вчених**

*28 квітня 2021 р.*

**Харків - 2021**

УДК [396.1:316.334.56](063)  
Г34

*Редакційна колегія*

**Бібік Н. В.** – канд. екон. наук, доцент;

**Фесенко Г. Г.** – д-р філос. наук, доцент

*Редакційна колегія не несе відповідальності за достовірність статистичної та іншої інформації, яку надано в рукописах, а також за коректність цитованості матеріалу і залишає за собою право не розділяти поглядів деяких авторів на окремі питання, що розглянуто в публікаціях.*

**Гендерна політика очима української молоді: матеріали підсумкової конференції XV Регіонального наукового конкурсу молодих вчених, Харків, 28 квітня 2021 р. / [за заг. ред. : Н. В. Бібік, Г. Г. Фесенко] ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2021. – 268 с.**

У збірнику вміщено доповіді з проблем гендерної демократії, трансформації гендерної культури, проблем і перспектив жінок в економічному середовищі міста, ефективних шляхів реалізації гендерної політики.

УДК [396.1:316.334.56](063)

© Колектив авторів, 2021

© Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова, 2021

## ЗМІСТ

<i>Бакас С.</i> Хронічна серцева недостатність. Асоціації зі статтю.....	6
<i>Безуглий М. О.</i> «Women Empowerment Principles»: аналіз практики застосування в ІТ-галузі.....	10
<i>Богиня В. А., Прилипська О. М.</i> Демонстрація жіночої сексуальності в соціальних мережах: особистісна автономія чи данина патріархальним традиціям.....	13
<i>Богомазова С. А.</i> Впровадження принципів гендерної рівності в Національному університеті цивільного захисту України.....	20
<i>Бровкіна А. А.</i> Запобігання та боротьба з гендерною нерівністю на робочому місці .....	31
<i>Бугай Ю. Р., Білоус І. А.</i> Забезпечення гендерної рівності у Службі безпеки України: правові засади та міжнародний досвід.....	41
<i>Булгакова О. О., Рудич А. А.</i> Гендерні аспекти суїцидальних актів як нагальна проблема українського суспільства.....	56
<i>Варзухіна К. О.</i> Гендерна рівність і сучасність.....	62
<i>Гвоздецька К. П.</i> Гендерний моніторинг формування експертних груп Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти (на прикладі спеціальності «122 Комп'ютерні науки») .....	67
<i>Городна Д. В.</i> Гендерний моніторинг формування експертних груп Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти (на прикладі спеціальності «34 Культурологія») .....	76
<i>Гуцько М. А.</i> Підрозділ «Diversity, Equity and Inclusion» в системі управління ІТ-компанією.....	85
<i>Драгунова В.</i> Іграшки, які вчать толерантності.....	89
<i>Жукова Л. В.</i> «Кислотне насилля» щодо жінок: реалії сьогодення.....	92
<i>Зінчук С. В.</i> «Могла і повинна була»: як серіал «секс і місто» став феміністичним маніфестом в Україні 2000-х років.....	98
<i>Ієвлева Ю. В.</i> Тактика подолання традиційних негативних гендерних стереотипів у Новій українській школі .....	105

<i>Ковальчук Я. І.</i> Подолання негативних традиційних гендерних стереотипів: соціальні конструкти та перспективи їх зміни.....	112
<i>Коростильова Г. Є., Бородіна П. О.</i> Гендерна оцінка впливу COVID-19 на діяльність медичного персоналу Чугуївської центральної лікарні імені М. І. Кононенка.....	121
<i>Круглова А. О., Журавльова А. С., Мицик М. В.</i> Аналіз сучасного стану забезпечення гендерного балансу в сфері інформаційно-комунікаційних технологій і STEM-освіти в Україні та ЄС.....	129
<i>Леценко Є. В.</i> Сімейне виховання дітей та феномен самотнього батьківства в Україні: міфи, стереотипи, упередження.....	139
<i>Литвин А. А.</i> Вплив COVID-19 на ринок праці в Харкові: гендерний вимір.....	147
<i>Нечитайло Ю. С., Будченко А. О.</i> Становлення гендерної ідентичності як індикатор розвитку гендерної соціальності у здобувача освіти педагогічного фахового коледжу.....	157
<i>Новіков Д. О.</i> Гендерна проблематика в освітніх програмах за спеціальністю 081 «Право» .....	164
<i>Окунь Д. О., Стадник С. О.</i> Жінки в Олімпійському русі: історія та сучасність.....	174
<i>Панасенко Л. О.</i> Приховані протиріччя та перешкоди кар'єрного зростання жінок як ознака гендерної нерівності.....	187
<i>Руденко Ю. В.</i> Гендерне квотування представництва жінок та чоловіків в органах місцевої влади Харківської області як умова безпеки життя і професійної діяльності.....	194
<i>Сосєдко Д. С.</i> Аналіз гендерних проблем у сучасному суспільстві.....	213
<i>Харченко А. О.</i> Гендерне бюджетування як інструмент розвитку міста....	218
<i>Хлюпка В. І.</i> Гендерний моніторинг формування експертних груп Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти (на прикладі спеціальності «151 Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології») .....	223

<i>Чередниченко Є. Є.</i> Гендерний моніторинг формування експертних груп Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти (на прикладі спеціальності «192 Будівництво та цивільна інженерія») .....	230
<i>Шевченко О. Т.</i> Гендерні стереотипи у секті скопців: відмова від статі чи збереження патріархальних уявлень? .....	239
<i>Шенгелія Т. Є., Камчатна В. А.</i> Освіта, соціальний статус, гендерні стереотипи: особисті розповіді іноземних студенток-першокурсниць ХНМУ .....	254
<i>Яковенко Ю. О.</i> Гендерні інтерпретації міської інклюзії.....	264

## **ХРОНІЧНА СЕРЦЕВА НЕДОСТАТНІСТЬ. АСОЦІАЦІЇ ЗІ СТАТТЮ**

**Бакас С.**

Наук. керівн.: *д-р мед. наук, проф. Питецька Н. І.*  
*Харківський національний медичний університет*

*«Серцева недостатність – це кінцевий шлях незліченної безлічі хвороб, що вражають серце» (M. Jessup)*

Хронічна серцева недостатність (ХСН) продовжує залишатись актуальною проблемою, у зв'язку з неухильно прогресуючим і прогностично несприятливим перебігом і високими соціально-економічними втратами. Вона виявляється більш, ніж у 38 мільйонів осіб у світі, очікується наростання її випадків в найближчі роки [1]. За даними епідеміологічних досліджень поширеність ХСН в країнах Європи і США варіює від 0,4% до 2,5% в залежності від критеріїв і віку пацієнтів [2].

Неухильне зростання хронічної серцевої недостатності пов'язують з демографічним старінням населення, індустріалізацією суспільства, поліпшенням результатів терапевтичного та хірургічного лікування захворювань серця, широким розвитком системи первинних судинних відділень і медичних технологій. Це призводить до збільшення тривалості життя і збільшення ризику формування ХСН серед населення як у чоловіків, так і у жінок. Наявність цього захворювання підвищує ризик летальності більш, ніж у 3 рази в порівнянні з показниками в загальній популяції.

Хронічна серцева недостатність має мультифакторну етіологію, але найбільш часта причина, як у чоловіків, так і у жінок – патологія серцево-судинної системи. За даними вітчизняних і зарубіжних досліджень основними етіологічними факторами розвитку ХСН є ішемічна хвороба серця (ІХС), артеріальна гіпертензія (АГ), а також їх комбінація [3]. При цьому АГ може навіть частіше супроводжувати розвиток ХСН, ніж ІХС. У дослідженні Шукурова Р.Т. і співавторів [4] були виявлені істотні статеві відмінності. Так, у чоловіків поширеність ХСН склала 56,8% і ХСН реєструвалася в 1,3 рази частіше, ніж у жінок.

Однак розвитку серцевої недостатності можуть сприяти ураження серцевих клапанів, закупорка кровоносних судин, цукровий діабет (ЦД), алкоголізм, хронічні захворювання легень, захворювання нирок. Серцева слабкість може виникнути на тлі застосування хіміопрепаратів при лікуванні злоякісних захворювань, а також при гострих і хронічних інфекційних процесах. Частота виникнення АГ при хронічній серцевій недостатності коливається від 36% до 78%, ЦД – від 37% до 46%, ожиріння – від 28% до 46%, інфаркту міокарда (ІМ) – від 30% до 38%, хронічної обструктивної хвороби легень – від 22% до 29%, деменції – від 26% до 38%. Патологія серця і несерцева коморбідність аггравує і погіршує прогноз у хворих з ХСН, особливо в похилому і старечому віці, на що вказують багато авторів [5, 6, 7].

Іноді діагноз «серцева недостатність» може виявитися більш зловісним, ніж діагноз «рак», що пов'язано з високою смертністю протягом перших 5 років після постановки діагнозу. Так, виживаність пацієнтів з ХСН протягом 5 і 10 років становить 50% і 10% відповідно, до 70% пацієнтів помирають протягом 5 років після першої госпіталізації з приводу ХСН, а наявність систолічної дисфункції міокарда ЛШ асоціюється з високим ризиком раптової серцевої смерті (РСС) [8]. Ризик РСС вище у чоловіків, ніж у жінок і збільшується з віком, у зв'язку з більш високою поширеністю ІХС серед осіб старшого віку [9]. У молодому віці провідними причинами РСС є кардіоміопатії, міокардит і різні види інтоксикацій, в старшому віці – ІХС, ураження клапанів серця, серцева недостатність і ряд інших органічних уражень серця.

Достовірно частіше синдром хронічної серцевої недостатності у хворих на ІХС відзначений у чоловіків в порівнянні з жінками (84 і 36 випадків, відповідно). Жінки з ХСН мають деякі відмінності від чоловіків. Зокрема, на момент госпіталізації жінки старші і у них переважає супутня АГ. Крім того, жінки з ХСН асоціюються з ожирінням, тоді як чоловіки – з надмірною масою тіла [10]. Тяжкість ХСН у чоловіків переважно зумовлена функціонально-морфологічними характеристиками міокарда, на відміну від жінок, у яких поряд з цими показниками важливу роль відіграють симптоми тривоги і депресії.



Розвитку хронічної серцевої недостатності сприяє широка поширеність факторів ризику (ФР) [11; 12], більшість з яких модифікується. Встановлено, що в 60% випадків кардіоваскулярна смертність обумовлена наступними ФР:

– *куріння*. У курців кардіоваскулярна патологія (ІМ, стенокардія) розвивається в два рази частіше, ніж у тих, що не палять. Але припинення куріння суттєво зменшує цей ризик навіть у курців з великим стажем;

– *малорухливий спосіб життя*. Фізична активність, поряд з правильним харчуванням – необхідний засіб попередження серцево-судинних захворювань. Кількість і тип вправ підбирається індивідуально, але стандартом для здорової людини є швидка хода по 30 хвилин 4-5 разів на тиждень;

– *підвищений рівень холестерину в крові* підвищує ризик розвитку кардіоваскулярних подій. Правильне харчування і, при необхідності, медикаментозне лікування за рекомендацією лікаря можуть знизити рівень холестерину в крові і, тим самим, значно зменшити ризик ураження судин серця;

– *артеріальна гіпертензія*. Більше 50 мільйонів чоловік у віці 60 років і старше мають підвищений артеріальний тиск (АТ). При підвищенні АТ вище 140/90 мм рт. ст. у два рази збільшується ймовірність смертності від хвороб серця і судин. АТ часто протікає безсимптомно, тому необхідно проводити вимірювання АТ після 40 років;

– *цукровий діабет*. ХСН у хворих на ЦД у три рази частіше призводить до смерті, ніж у здорових осіб. Нормалізація рівня глюкози в крові за допомогою дієти, зміни способу життя, медикаментозного лікування може значно знизити кардіоваскулярний ризик;

– *алкоголь*. Надмірне споживання алкоголю негативно відбивається як на стані серця, так і на здоров'ї в цілому, включаючи розвиток печінкової недостатності і пухлин;

– *ожиріння*. Збільшення ваги на 20% подвоює ризик розвитку ССЗ. При цьому найбільш небезпечним є накопичення жиру в ділянці живота.

Крім ФР, на які можна впливати необхідно враховувати немодифіковані ФР, тобто, на які неможливо впливати. До них відносять такі ФР:

– *стать*. До 50 років у чоловіків ризик розвитку серцево-судинних захворювань (ССЗ) значно вище, ніж у жінок. Потім ймовірність їх розвитку вирівнюються;

– *вік*. Серцеві напади рідко зустрічаються у людей до 40 років, але у чоловіків, починаючи з 45 років, у жінок – з 65 років ССЗ стають головною причиною смерті;

– *спадкова обтяженість* з ІХС, ІМ, вроджені вади серця істотно збільшують ймовірність розвитку захворювання у нащадків.

Таким чином, хронічна серцева недостатність є поширеним захворюванням, що обумовлено демографічним старінням населення, ефективними терапевтичними і хірургічними методами лікування захворювань серця, поширеністю факторів ризику і зростанням коморбідної патології.

Жінки з хронічною серцевою недостатністю асоціюються з виникненням захворювання в більш пізньому віці, супутньої АГ та ожирінням, тоді як чоловіки – з більш раннім розвитком ХСН, супутньою ІХС та надмірною масою тіла. Для первинної профілактики ХСН, незалежно від статі, необхідно особливу увагу приділяти корекції способу життя, тобто модифікації тих факторів ризику ХСН, на які можна впливати, починаючи з раннього віку.

### Література:

1. Dickstein K., Cohen-Solal A., Filippatos G. ESC Guidelines for the diagnosis and treatment of acute and chronic heart failure 2008: the Task Force for the Diagnosis and Treatment of Acute and Chronic Heart Failure 2008 of the European Society of Cardiology. *European Heart Journal*. 2008. Vol. 29 (19). P.2388-2442.

2. Cleland J, Swedberg K, Follath F. The Euro Heart Failure survey programme – a survey on the quality of care among patients with heart failure in Europe. *European Heart Journal*. 2003. Vol. 24 (5). P. 442-463.

3. Remme W. J., Swedberg K. Guidelines for the diagnosis and treatment of chronic heart failure. Task force for the diagnosis and treatment of chronic heart failure, European Society of Cardiology. *European Heart Journal*. 2001. Vol. 17. P. 1527–1560.

4. Шакуров Р. Т., Абдуллаев Т. А. Гендерные различия и коморбидность у больных с хронической сердечной недостаточностью. *Кардиоваскулярная терапия и профилактика*. 2017. Т.16 (6). С.87–91.

5. Ott A, Breteler M, van Harskamp F. Incidence and risk of dementia. The Rotterdam Study. *American Journal of Epidemiology*. 1998. 147 (6). P.574-580.

6. Campbell P, Krim S, Ventura H. The Bi-Directional Impact of Two Chronic Illnesses: Heart Failure and Diabetes – A Review of the Epidemiology and Outcomes. *Cardiac Failure Review*. 2015. 1 (1). P. 8–10.

7. Chuchalin A. G., Tseymakh I. Y., Momot A. P. et al. Changes in systemic inflammatory and hemostatic reactions in patients with aggravation of chronic obstructive disease lungs with associated chronic heart failure and obesity. *Pulmonology*. 2014. 6. P. 25–32.
8. Bui A., Horwich T., Fonarow G. Epidemiology and risk profile of heart failure. *Nature Reviews Cardiology*. 2011. 8 (1). P. 30–41.
9. Eckart R., Shry E., Burke A. Department of Defense Cardiovascular Death Registry. Sudden death in young adults: an autopsy-based series of a population undergoing active surveillance. *Journal of the American College of Cardiology*. 2011. 58. P. 1254-1261.
10. Kievit R .F., Gohar A., Hoes A. W. et al.; Queen of Hearts and RECONNECT consortium. Efficient selective screening for heart failure in elderly men and women from the community: a diagnostic individual participant data meta-analysis. *European Journal of Preventive Cardiology*. 2018. 25. P. 437-446.
11. Питецька Н. І. Артеріальна гіпертензія та ожиріння у хворих похилого віку. *Проблеми старення и долголетия*. 2016. Т.25. №1. С.98-104.
12. Ponikowski P., Voors A., Anker S. ESC Guidelines for the diagnosis and treatment of acute and chronic heart failure. The Task Force for the diagnosis and treatment of acute and chronic heart failure of the European Society of Cardiology (ESC). *European Heart Journal*. 2016. Vol. 37. P. 2129-2200.

## **«WOMEN EMPOWERMENT PRINCIPLES»: АНАЛІЗ ПРАКТИКИ ЗАСТОСУВАННЯ В ІТ-ГАЛУЗІ**

**Безуглий М. О.**

*Наук. керівн.: д-р техн. наук, проф. Фесенко Т. Г.  
Харківський національний технічний університет сільського  
господарства імені Петра Василенка*

Гендерна рівність визначене глобальним пріоритетом, у Цілях сталого розвитку (Sustainable Development Goals, SDG) зазначена як «досягнення гендерної рівності та розширити можливостей всіх жінок та дівчат» (SDG 5). Гендерні стратегії постають окремим фокусом Всесвітнього економічного форуму, що здійснює моніторинг рівня залученості жінок та чоловіків в економічну діяльність. Важливою галуззю економічної діяльності є інформаційно-телекомунікаційна. За даними міжнародної мережі компаній та організацій, які здійснюють заходи щодо збільшення кількості жінок у STEM

(Women into Science and Engineering, WISE), жінки складають 23% ринку праці в STEM [1].

ООН-Жінки запропоновані принципи розширення прав і можливостей жінок (Women's Empowerment Principles, WEP) для застосування в сфері ринку праці [2]:

1. Забезпечення на високому рівні корпоративного лідерства з питань гендерної рівності.
2. Справедливе ставлення до всіх жінок і чоловіків на робочому місці – повага і підтримка права людини та недискримінація
3. Забезпечення здоров'я, безпеки та добробуту усіх працівників, як жінок, так і чоловіків.
4. Сприяння освіті, навчанню та професійному розвитку жінок.
5. Впровадження методів розвитку підприємств, ланцюгів поставок та маркетингу, які розширюють можливості жінок.
6. Сприяння рівності через громадські ініціативи та адвокацію.
7. Вимірювання та публічне звітування про прогрес для досягнення гендерної рівності.

Отже, гендерні принципи покликані покращувати корпоративні стандарти компаній у таких сегментах: «збалансованість трудового життя і розвиток кар'єри»; «менеджмент і керівництво»; «бізнес, ланцюжки поставок і практики маркетингу»; «лідерство, прозорість та підзвітність» та ін. [3].

Прикметно, що до кола мережі WEP (станом на квітень 2021 року) входять більше 50 ІТ-компаній з різних країн, у тому числі: «Neoway Tecnologia Integrada Assessoria e Negócios SA»; «Ciber Risk, S.A»; «Uber Technologies»; «Facebook Inc»; «Microsoft (Thailand) Limited». До мережі WEP приєдналася одна українська компанія – аутсорсингова компанія «Intellias.». Ці компанії висловили готовність імплементувати у свою організаційну діяльність «принципів розширення прав і можливостей жінок».

Організаційна активність ІТ-компаній передбачає, зокрема, сприяння освіті та професійному розвитку жінок. ООН прагне забезпечити жінок новими навичками, здібностями та характеристиками для досягнення успіху на робочому місці. Важливі уміння ідентифікувати та належним чином застосовувати маскулінні та фемінні логічні системи менеджменту [4]. З цією метою створено програму WEPs Learn, що містить вкрай актуальні теми: як

підвищити самоорганізацію, як керувати ініціативами щодо гендерної рівності в організаціях, як поглибити імплементацію принципів розширення прав і можливостей жінок [2, р. 56].

Варто зазначити, що основи для STEM-кар'єри мають закладатися в освітніх проєктах. Для оцінки та моніторингу гендерних розривів в освіті використовують низку показників, а саме:

– субіндекс «рівень освіти, статистика щодо доступу до базового і вищого рівня освіти» (в контексті індексу глобального гендерного розриву – Gender Global Gap Index, GGGI) [5–6];

– гендерні контекстні STEM-данні (студенти/ки, які вступили на програми STEM; студенти/ки, які завершили навчання за програмами STEM) [7].

Застосування цих показників дозволяє зробити «видимими» гендерні проблеми в отриманні жінками STEM-освіти та розвитку STEM-кар'єри. Це, у свою чергу, дозволить розробляти якісні освітні програми зі STEM спеціальностей, які забезпечать отримання програмних результатів для усіх здобувачів та здобувачок.

### Література:

1. WISE. URL: <https://www.wisecampaign.org.uk/wise-membership/>
2. Equality Means Business: WEPs Brochure / United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. New York, 2021. 84 p. URL: [https://www.weps.org/sites/default/files/2021-05/WEPS\\_BROCHURE.pdf](https://www.weps.org/sites/default/files/2021-05/WEPS_BROCHURE.pdf).
3. Fesenko T., Shahov A., Fesenko G., Bibik N., Tupchenko V. Modeling of customer-oriented construction project management using the gender logic systems. *Eastern-European Journal of Interiorise Technologies*. 2018. Vol. 1. № 3(91). P. 50–59. doi: 10.15587/1729-4061.2018.123124.
4. Фесенко Т. Г., Фесенко Г. Г. Маскулінна та фемінна логічні системи як чинник освітньо-професійної підготовки проєктних менеджерів. *Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції* : збірник матеріалів Міжн. наук.-практ. конф., 10-11 вересня 2020 р. / за заг. ред. В. П. Кравця, О. М. Кікінежді. Тернопіль: ТНПУ, 2020. С. 179-181.
5. Фесенко Т. Г., Шахов А. В., Фесенко Г. Г. Гендерні індекси як інструмент розбудови Нового Шовкового Шляху. *Соціальні трансформації : сім'я, шлюб, молодь, середній клас та інноваційний менеджмент у країнах Нового Шовкового Шляху*: монографія / [авт.кол. : Руденко С. В., Чен Гуангжин та ін.]. Одеса, 2016. С. 89–92.
6. Шахов А. В., Фесенко Т. Г. Global Gender Gap Index: презентативність України у досягненні гендерної рівності. *Гендерна політика міст: історія та сучасність*: матеріали

V міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 15–16 березня 2018 р. / [редкол.: Н. Бібік, Г. Фесенко] ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О.М. Бекетова, 2018. Вип. 6. С. 110–205.

7. Фесенко Т. Г., Шахов А. В., Фесенко Г. Г. Фесенко Т. Г., Шахов А. В., Фесенко Г. Г. Гендерний індекс освіти як контекст інноваційних проєктів в Україні. *Соціальні трансформації: сім'я, шлюб, молодь, транспорт та інноваційний менеджмент у країнах Нового Шовкового Шляху: тези доповідей II Міжн. наук. конф. / відп. за вип. С. М. Гловацька. Одеса: ОНМУ, 2017. С. 15–19.*

## **ДЕМОНСТРАЦІЯ ЖІНОЧОЇ СЕКСУАЛЬНОСТІ В СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ: ОСОБИСТІСНА АВТОНОМІЯ ЧИ ДАНИНА ПАТРІАРХАЛЬНИМ ТРАДИЦІЯМ**

**Богиня В. А., Прилипська О. М.**

Наук. керівн.: *д-р наук з держ. упр., проф. Сичова В. В.*  
*Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна*

Останні кілька років можна спостерігати зростання популярності демонстрації жіночої сексуальності – велику кількість публікацій в соціальних мережах. Таке явище стало досить розповсюдженим і серед української молоді. Новизна цього явища, його розвинена поширеність та зростаюча популярність створюють основи для необхідності різнобічного його вивчення. Більше того, питання гендерної рівності та впливу патріархату на жіночу гендерну соціалізацію є гострими, що обумовлюють актуальність зазначеної теми дослідження.

Питанням сексуальності приділяли увагу у своїх дослідженнях багато зарубіжних науковців: З. Фрейд, В. Джонсон, У. Мастерс, Г. Келлі, Р. Бернс. Є. Кащенко, В. Мастерс, Г. Келлі, Г. Аммон, І. Кон поступово відійшли медико-біологічного розуміння сексуальності людини. Найбільший внесок у дослідження проблеми внесли Г. Айзенк, К. Баур, В. Каган. Українські науковці Б. Ворнік, С. Діденко, Т. Говорун, В. Гупаловська займаються дослідженням психології сексуальності.

*Мета роботи* – виявити ставлення чоловіків і жінок із студентської молоді до демонстрації жіночої сексуальності в соціальних мережах.

У роботі досліджується ставлення української студентської молоді до демонстрації жіночої сексуальності в соціальних мережах, а також вектор розуміння цього питання через призму впливу патріархальних традицій. Було проведено опитування студентів філософського, соціологічного, фізико-технічного факультетів, а також факультету геології, географії, рекреації та туризму Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. В опитуванні брали участь 48 осіб: 28 жінок та 20 чоловіків. Опитування виявило, зокрема, ставлення респондентів до патріархату.

Українське суспільство є патріархальним. Звичайно, у різних суспільствах існують відмінності щодо рівня патріархальності та природи влади чоловік над жінками. Чоловіче домінування має довгу історію та набуває нових форм у сучасності. Перше, що зазвичай спадає на думку – гендерна нерівність та стереотипи. Що має робити жінка? Як себе має поводити чоловік? Як патріархат впливає на формування образу жінки?

Сексуальна об'єктивація, зокрема, є одним із найважливіших факторів для підтримання гендерної нерівності. Сексуальну об'єктивацію можна описати, як семантичне переведення суб'єкту в об'єкт, тобто, погляд на індивіда лише як на об'єкт статевого потягу, без урахування його особистості, бажання, почуття [1]. Сексуальна об'єктивація жінки має міцні корені в суспільстві; одним із її проявів є переконання, що жінка завжди має виглядати привабливо та/або сексуально.

Гіпотезами дослідження є наступні:

- зростання впливу патріархату, гендерної нерівності на українську молодь;
- зростання демонстрації жіночої сексуальності в соціальних мережах як результат зменшення впливу патріархату.

У поєднанні ці два фактори можуть здатися такими, що суперечать одне одному, адже чи не буде логічним за умов підвищення знань щодо патріархату віддалення від його дискримінуючих інструментів? Чи, навпаки, це є логічним, бо ми спостерігаємо феномен емпауерменту?

У такій ситуації дослідження думки самої молоді є необхідним: чи спостерігається зв'язок між патріархальними традиціями та демонстрацію жіночої сексуальності в соціальних мережах.

Суспільство стрімко набирає обертів у переході до нової технологічної реальності: змінюються побут, професії, дозвілля. Разом із тим, гендерні відносини залишаються консервативними, закріплюючи за жінками традиційні ролі і формуючи бар'єри для їх виходу з цього вузького кола. Одним із механізмів стримування жіночого потенціалу виявляється внутрішня мізогінія – приниження значущості жінок і жіночого в громадському просторі, яке створюється і транслюється самими жінками [1].

Звернення до цієї проблеми в суспільствознавстві почалося ще в першій половині ХХ століття, коли широко поширилися міркування французької феміністки Сімони де Бовуар щодо проблеми замовчування жінками своєї статевої приналежності як суспільно ганебної. За минулі майже сто років змінилися хвилі феміністських рухів і відбулася сексуальна революція, однак упереджене ставлення до прояву жіночності і виправдання гендерних стереотипів зберігаються [1].

Консерватизм пронизує всі сфери життя: від зовнішнього вигляду і характерних особливостей жінок до відведених їм соціальних ролей. Громадська підтримка сексистських практик, що традиційно реалізуються чоловіками, призводить до виникнення проблеми самопозиціонування серед жінок: жінки прагнуть бути частиною привілейованого класу чоловіків, засуджуючи існування жіночого. Соціалізуючись в таких умовах, жінки виявляють мізогінію (женоненависництво) і самі [6]. Така форма мізогінії отримала назву засвоєної, або внутрішньої (*internalized misogyny*): знецінення жіночих ролей в суспільстві породжує свого роду страх прояву жіночності та жіночої натури. Тож думки щодо публікації жіночої сексуальності в соціальних мережах все частіше почали турбувати жінок.

Патріархат у широкому значенні представляє собою панування чоловіків над жінками. Всі відомі суспільства є патріархальними, хоча є відмінності в ступені патріархального і природу влади чоловіків над жінками [4]. У фахівців немає ані єдиної думки, ані будь-яких точних даних про характер гендерних відносин у найдавнішому минулому. Е. Гідденс стверджує: «Хоча ролі, які грають в різних культурах чоловіки та жінки, можуть істотно різнитися, тепер не виявлено таке суспільство, в якому жінки мали б більшу владу, ніж чоловіки» [4]. На його думку, загальна поширеність патріархату обумовлена не пануванням чоловічої фізичної сили, а, в першу чергу, материнськими



функціями жінок, з огляду на те, що часті пологи і клопоти з догляду за дітьми роблять жінок залежними від чоловіків, у тому числі і матеріально. Схожу точку зору розвиває канадська дослідниця О'Брайен. Вона доводить, що ідеологія чоловічої переваги знаходить своє обґрунтування не в сексуальних відносинах, а в глобальному процесі людського відтворення – в інтересах роду [4]. І первинний розподіл праці, як засвідчує патріархальний уклад, теж відбувається в інтересах роду. Чоловіки та жінки, які не мали уявлення про свої особисті, індивідуальні долі, підкоряються його розпорядженням.

Жодна з наведених вище точок зору на характер гендерних відносин в суспільстві не отримала остаточного визнання. Проте за традиційного суспільства, патріархат є узаконеною системою відносин між чоловіками й жінками. Поділ праці між ними збудовано за принципом взаємодоповнюваності, але взаємодоповнюваності зовсім нерівноцінних ролей. Чоловікові відданий на відкуп «публічний світ», культура, творчість, змагання до панування. Жінці – «домашній світ», будинок, але і в будинку вона істота підпорядкована. Ієрархія чоловічої та жіночої ролей фіксується абсолютно чітко: він – суб'єкт владних відносин, вона - об'єкт його влади. Як справедливо зазначає Р. Айслер, збудовані таким чином гендерні відносини – найбільш фундаментальні з усіх людських відносин, їх матриця «найглибшим чином впливає на всі наші інститути, ... на напрямок культурної еволюції» [2].

Авторитет чоловічої сили, право сили, усталене в гендерних відносинах, перетворюється в основу всіх відомих людству авторитарних режимів – влади вождів роду, «батьків» народів, монархів, диктаторів. І поки гендерна нерівність зберігається, існує й потенційна можливість існування влади авторитарного типу.

Така авторитарна влада спирається не тільки на апарат фізичного примусу і грубого насильства. Це і методи культурного впливу, формування стереотипів належної соціальної поведінки; методи соціалізації, виховання; ідеологічна обробка свідомості за допомогою мови, культурних зразків. Такі методи надійним чином оберігають тих, хто має владу – у даному випадку чоловіків – від «бунту підлеглих» – жінок.

Найтиповіший, на поверхні лежить приклад норми мови. Практично в усіх європейських мовах поняття «чоловік» рівнозначно поняттю «людина». Поняття «жінка» не є синонімом поняття «людина». Це означає, що він – повноцінний представник людського роду. А жінка – особа соціально

незначима, виключена з людського суспільства. Таким чином, норми мови фіксують патріархальну установку на чоловічу владу.

Зміни в цій системі відносин починаються з Нового часу. На думку французького соціального психолога Ж. Менделя, до XVI століття в Західній Європі виникає абсолютно новий тип людини – людини, що відокремилася від роду, від своєї спільноти, виникає індивід з власною самосвідомістю, з тугою, любов'ю і самотністю [7]. Це – ознака кризи традиційної структури гендерних відносин, вибудованої, виходячи з інтересів родових сил. Французька філософія Симона де Бовуар зазначила у зв'язку з цим: «Чим сильніше індивідуалізується особа чоловічої статі, чим вище потреба чоловіка в такій індивідуалізації, тим швидше він буде визнавати і за своєю подругою право на індивідуальність і свободу» [5, р. 301.]. С. де Бовуар пов'язувала загальний процес індивідуалізації людини, набуття нею своєї особистої долі з її емансипацією від вантажу патріархальних звичаїв і традицій.

Емансипація супроводжується, за визначенням видатного соціолога Макса Вебера, «зняттям чарів», раціоналізацією картини світу. Обов'язковою частиною такої раціоналізації є «олюднення» – змістовна зміна відносин між чоловіком і жінкою, які поступово перетворюються з відносин панування / підпорядкування у відносини взаємної відповідальності або «обізнаної своєю відповідальністю любові» [3]. Гендерні відносини будуються вже не за принципом взаємодоповнюваності, а за принципом взаємозамінності. Ці процеси, у кінцевому рахунку, призвели до визрівання в західноєвропейському суспільстві нових демократичних цінностей, пронизаних ідеєю прав людини, включаючи права жінок.

У сучасному європейському суспільстві питання гендерної рівності та особливостей гендерної соціалізації є дуже гострими. Прояв жіночої сексуальності в соціальних мережах – досить сучасне явище, і його вивчення є важливим для розуміння особливостей гендерних ролей сьогодення та впливу соціуму на їх формування.

Завдяки проведеному нами опитуванню стало відомо, що 47 з 48 опитуваних стикалися з демонстрацією жіночого тіла у соціальних мережах – з оголеними та частково оголеними фото жінок. Звертаючи увагу, у яких конкретно соціальних мережах трапляються прояви такого явища, то тут молодь найбільше зазначила мережу Instagram (47 опитуваних) та TikTok

(24 опитуваних). Що не є дивним, бо саме ці соціальні мережі є найпопулярнішими у наш час. Серед потенційних причин та мотивів публікації оголених та частково оголених фото третина респондентів вважає бажання набрати підписників, так званий «хайп» (15 опитуваних); третина – бажання привернути до себе увагу, зокрема чоловіків (14 опитуваних); майже третина – бажання ствердитись, прийняти своє тіло (13 опитуваних).

Під «хайпом» розуміємо бажання набрати більше підписників, під увагою – прагнення привернути до себе увагу, зокрема чоловіків. Самоствердження передбачає прийняття свого тіла.

Ставлення опитаних до такого контенту переважно позитивне: 18 респондентів підтримують прояв жіночої сексуальності як самоствердження; 13 осіб ставиться нейтрально.

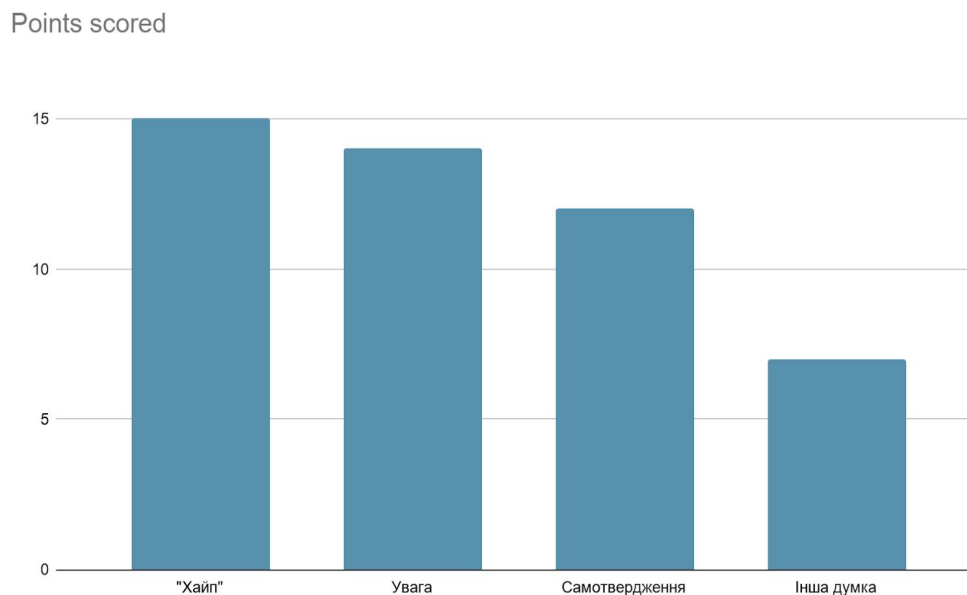


Рис. 1. Відповіді на питання «Яка мета прояву жіночої сексуальності в соціальних мережах?»

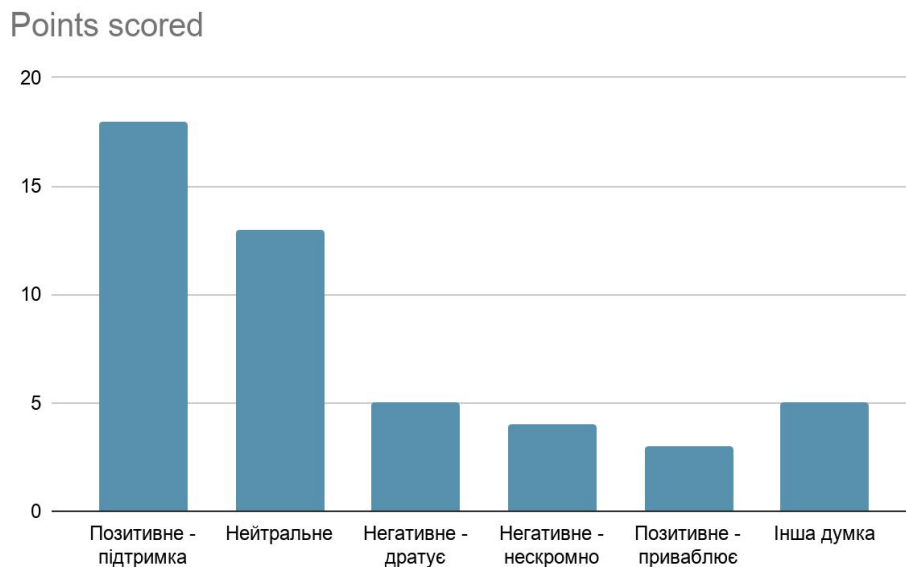


Рис. 2. Ставлення респондентів до демонстрації в соціальних мережах жіночої сексуальності

Відповідь «позитивне – підтримка» означає «я підтримую прояви жіночої сексуальності як самоствердження». Таких відповідей – 18. Відповідь «негативне – дратує» відбиває відповіді «я вважаю, що це просто гонитва за увагою, і це дратує». Таких відповідей – 5.

Четверо вважають «негативне – нескромно» що означає «жінкам слід бути скромнішими в соціальних мережах». Троє вважають «позитивно – приваблює», тобто їх приваблює такий контент.

Більшість респондентів (31 опитаний) вважають Україну патріархальною країною. Ставлення до патріархального устрою розділилися майже навпіл: 10 респондентів підтримують патріархат та 13 його не підтримують.

Лише двоє опитаних вважають, що жінки схильні демонструвати свою сексуальність у соціальних мережах, бо патріархат диктує жінці, що вона має бути сексуальною. Половина респондентів (24 особи) впевнені, що демонстрація жіночої сексуальності в соціальних мережах є свідомо добровільним актом, що жінки в такий спосіб «присвоюють» собі своє тіло та звільняються від патріархату.

Таким чином, ставлення чоловіків та жінок із студентської молоді до демонстрації жіночої сексуальності в соціальних мережах є здебільшого

позитивним поза залежністю від того, чи підтримує молодь патріархат. Більшість студентів вбачає в демонстрації жіночої сексуальності в соціальних мережах акт ліберзації жіночого тіла, особисту автономію, а не данину патріархальним традиціям.

#### **Література:**

1. Образ, тіло, порядок. Гендерні дослідження в міждисциплінарному спектрі. Антологія / пер. з англ. та нім.; за ред. К. Міщенко, С. Штретлінг. Київ: Медуза, 2014. 232 с.
2. Айслер Р. Чаша и клинок / пер. с англ. Москва: Древо жизни, 1993.
3. Вебер М. Избранные произведения. Москва, 1990.
4. Гидденс Э. Социология /пер. с англ.; изд. 2-е. Москва, 2005. 632 с.
5. Бовуар С.. Друга стать: у 2-х т. / пер. з фр.: Н. Воробйова, П. Воробйов, Я. Собко. Київ : Основи. 2017.
6. Femme et contre-pouvoir. Quebec, 1987. 246 p.
7. Mendel G. On est toujours l'enfant de son sciecle. Le XX sciecle: un regard psychopolitique, 1986. URL : [https://www.persee.fr/doc/raipr\\_0033-9075\\_1987\\_num\\_81\\_1\\_2581\\_t1\\_0155\\_0000\\_2](https://www.persee.fr/doc/raipr_0033-9075_1987_num_81_1_2581_t1_0155_0000_2).

## **ВПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ**

**Богомазова С. А.**

Наук. керівн.: *д-р біол. наук, проф. Перелигіна Л. А.*  
*Національний університет цивільного захисту України*

**Актуальність теми дослідження** полягає в тому, що сьогодні дотримання гендерної рівності у закладах вищої освіти сектору безпеки і оборони України – це один з ключових напрямів державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України № 2866-IV від 8 вересня 2005 року «Про забезпечення рівних прав та

можливостей» та № 5207-VI від 6 квітня 2012 року «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Наразі впровадження гендерної політики до сектору безпеки і оборони України має певну специфіку. Питання інтеграції гендерно орієнтованого підходу спрямовані на створення нових механізмів досягнення гендерної рівності та удосконалення вже наявних [6]. Так, Міністерство внутрішніх справ (МВС) постійно займається питанням щодо впровадження гендерного компонента при формуванні кадрового складу структурних підрозділів закладів вищої освіти. Нині для суспільства жінка-рятувальниця, жінка-водолаз, чоловік-вихователь у дитячому садочку, чоловік у декреті вже не є соціальним феноменом, проте й досі суспільство гостро реагує на такий вибір людей, оскільки вони не відповідають тим соціальним ознакам та очікуванням, які протягом тривалого часу були притаманні лише чоловікам або лише жінкам.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дослідження є визначення основних шляхів впровадження принципів забезпечення гендерної рівності, дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, дівчат та хлопців в Національному університеті цивільного захисту України.

Основними завданнями дослідження є:

- 1) дослідити особливості впровадження гендерної політики в Національному університеті цивільного захисту України;
- 2) здійснити аналіз заходів, які були проведені в університеті з метою дотримання принципу гендерної рівності та протидії дискримінації;
- 3) визначити основні напрямки впровадження гендерного паритету в освітньому процесі.

**Виклад основного матеріалу.** В сучасному світі поняття «гендер» відображає особливості взаємин між людьми такі, як соціальні, культурні та психологічні, а також взаємовідносини між ними. Воно включає в себе рольові, поведінкові, ментальні та емоційні відмінності і виступає як організована модель соціальних відносин.

Для означення статі людини використовується два слова: стать (англ. sex) і гендер (англ. gender). Стать пов'язують з будовою статевих органів, репродуктивною системою, хромосомним набором, тобто стать – це анатомо-біологічна відмінність особистості. Слово «гендер» увійшло у вжиток із

соціології і означає соціально-рольовий статус людини (соціальні можливості кожної статі в освіті, професійній діяльності, розподілі сімейних ролей, доступі до влади та ресурсів). У повсякденному житті ми зазвичай ідентифікуємо чоловіків або жінок за зовнішніми рисами: довжина волосся, будова тіла, голос, фасон і колір одягу, манери поведінки тощо, тобто ми визначаємо стать особи за її соціальними ознаками та проявами [5].

Згідно Закону України № 2866-IV від 8 вересня 2005 року «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок» гендерна рівність – це забезпечення рівного правового статусу жінок і чоловіків та можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Досвід провідних країн світу свідчить, про те що підвищення показника участі жінок у прийнятті рішень посилює соціальну орієнтацію державної політики, знижує рівень корупції та сприяє розвитку суспільства загалом, покращується соціально-економічний рівень розвитку держави та якість життя людей.

Так, статтею 3 Конституції України встановлено, що гендерна політика – це державна діяльність, яка спрямована на встановлення рівності жінок і чоловіків, дівчат та хлопців у всіх сферах суспільної життєдіяльності. Стаття 24 – проголошує, що кожний громадянин суспільства як чоловік, так і жінка, має всю повноту соціально-економічних, політичних та особистих прав і свобод.

Аналіз останніх досліджень та публікацій показав, що ще до 2017 року понад 450 професій, були заборонені для жінок. Дискримінація була і є однією із головних перешкод, щодо досягнення гендерної рівності в економічній, політичній та соціальній сферах.

Скасування наказу Міністерства охорони здоров'я № 256, стало першим кроком на шляху до створення недискримінаційного простору і формування безпечних умов праці для усіх людей, незалежно від статі. Збільшення чисельності жінок у Збройних силах України (ЗСУ), Національній гвардії України (НГУ), Національній поліції України, Державній прикордонній службі та Державній службі України з надзвичайних ситуацій (ДСНС) стало значним поштовхом для формування гендерної компетентності працівників сектору безпеки і оборони [3]. Наразі у цих структурах вже створені підрозділи з гендерних питань, які сприяють координації та взаємодії між всіма органами системи відносно реалізації завдань гендерної політики.

Міжнародні експерти продовжують наголошувати на важливості уніфікації підходів до викладання гендерної тематики у вищих навчальних закладах сектору безпеки і оборони в тому числі шляхом виконання Резолюцій Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека». Органи системи МВС працюють над посиленням ролі жінок у професійній діяльності шляхом внесення змін до нормативно-правових документів та зменшення бар'єрів для участі жінок в усіх сферах діяльності сектору безпеки і оборони.

Зараз ми можемо спостерігати жінок-офіцерів, які займають посади кінологів, медиків, фельдшерів, керівниць районних підрозділів, водолазок, верхолазок, начальниць караулу, начальниць пожежної частини та начальниць районних секторів. У 2017 році було проведено дослідження оцінки гендерного впливу Сектора безпеки і оборони України за ініціативи Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України у співпраці зі структурою ООН Жінки. Під час цього дослідження було виявлено, що у суспільстві в цілому і в секторі безпеки та оборони зокрема, існують гендерні стереотипи щодо жінок та чоловіків.

Однією з рекомендацій «Оцінки гендерного впливу» було систематичне інтегрування принципів гендерної рівності до всіх навчальних програм для персоналу сектору безпеки і оборони, а також включення гендерних підходів до освітньо-професійних програм у закладах вищої освіти та центрах сектору. Наступним кроком став старт унікального пілотного проекту з уніфікації підходів щодо викладання гендерної тематики, до якого долучилася майже третина всіх закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України. Під час цього етапу у кожному закладі вищої освіти сектору безпеки і оборони було здійснено загальний огляд інституалізації гендерної тематики та загальної спроможності і компетентності з гендерних питань. Ця робота дала значний поштовх розвитку ініціатив на рівні закладів вищої освіти: почали впроваджуватися навчання з гендерної тематики, здійснюватися наукові дослідження, розроблятися плани гендерної інтеграції. Особливу роль у забезпеченні освітнього процесу, стала мета подолання стереотипизації суспільства, особливо в секторі безпеки та оборони [4].

Забезпечення гендерної рівності у структурних підрозділах МВС почало здійснюється згідно трьом основним принципам дотримання Резолюція Ради Безпеки ООН «Жінки. Мир. Безпека» 1325, а саме:



– по-перше, дотримання принципу забезпечення рівних прав. Цей принцип передбачає дотримання і встановлення при плануванні та виконанні професійних завдань рівних прав та можливостей незалежно від статі;

– по-друге, реалізація принципу рекрутингу та утримання кадрів. Цей принцип оснований на позиції щодо можливості жінкам і чоловікам працювати та розвиватись в усіх сферах професійної діяльності і на всіх рівнях у секторі безпеки і оборони;

– по-третє, виконання принципу оперативної спроможності. Цей принцип є ключовим щодо усвідомлення та здатності створення умов для професійної діяльності для чоловіків так і для жінок.

Усі ці принципи дають змогу здійснювати гендерно збалансований підхід під час вирішення питань щодо врахування потреб жінок і чоловіків під час проходження служби та навчання в закладах вищої освіти зі специфічними умовами [1].

Імплементация таких офіційних актів, як Резолюція ООН 1325 – це не лише про жінок, а й про прозоре суспільство та рівні можливості для кожного. Наразі ДСНС напрацьовує свою дорожню карту в запровадженні гендерної політики у всіх сферах своєї діяльності. Сьогодні навчально-виховна робота у закладах вищої освіти системи ДСНС спрямована на дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, виявлення та нейтралізацію гендерних стереотипів, які утворюють основу недотримання гендерного паритету та дискримінації [2].

Так в Національному університеті цивільного захисту України (НУЦЗ України) запроваджується багатогранний підхід щодо впровадження ключових моментів, які сприяють повноцінній та рівноправній участі жінок і чоловіків у діяльності університету. В університеті також працюють уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в університеті, позаштатна радниця ректора з гендерних питань і фахівець (з гендерної рівності).

Відповідно до Плану заходів Міністерства внутрішніх справ України щодо виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», з метою надання практичної допомоги працівникам, здобувачам вищої освіти та іншим особам, які навчаються в університеті, щодо впровадження ідей гендерної рівності в усіх напрямках

діяльності в університеті був створений центр гендерної освіти на громадських засадах. В рамках роботи центру гендерної освіти НУЦЗ України для підвищення гендерної компетентності та рівня поінформованості колективу з питань дотримання гендерної рівності та протидії дискримінації проводяться навчання та тренінги згідно планів на кожен рік.

Основними завданнями центру гендерної освіти є:

- створення інформаційних ресурсів із гендерної проблематики для учасників освітнього процесу;
- поширення гендерних знань шляхом розробки і впровадження новітніх соціально-педагогічних, інформаційно-просвітницьких і навчально-виховних технологій;
- підвищення рівня обізнаності здобувачів вищої освіти, та інших осіб, які навчаються в університеті з гендерних питань;
- вивчення, удосконалення та розповсюдження відповідних гендерних технологій і методик з метою впливу на спрямованість і зміст навчально-виховного процесу в університеті.

У 2018 році в університеті було видано наукову монографію «Державне управління забезпеченням гендерної рівності в Україні». В монографії висвітлювались питання щодо науково-теоретичних засад державного управління розвитком гендерного питання в Україні, зокрема теоретичні напрацювання щодо формування гендерно-узгодженої державної політики, особливостей становлення професійної жіночої освіти в розрізі історичної ретроспективи.

Визначено роль державного управління розвитком трудового потенціалу на основі гендерного паритету, а також проаналізовано стан функціонування нормативно-правового механізму державного управління гендерного підходу в українському суспільстві. З метою інтегрування гендерного паритету, комплексного підходу до реалізації гендерної політики в освітньому процесі та проведенні досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у кожному структурному підрозділі університету були призначені відповідальні особи з гендерних питань.

Проект реалізації принципу забезпечення гендерної рівності в НУЦЗ України має такий зміст та завдання:

- забезпечення рівного доступу осіб жіночої статі до здобуття вищої

освіти;

- проведення навчань щодо гендерної рівності в університеті;

- впровадження гендерного підходу під час проведення лекцій та семінарів;

- здійснення профілактичної роботи щодо запобігання випадкам гендерної дискримінації, сексуальних домагань та зловживання владою в університеті;

- розповсюдження просвітницьких матеріалів з питань гендерної рівності.

Впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Національному університеті цивільного захисту України включає комплексний підхід, а саме:

- здійснюється удосконалення нормативно-правової бази з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх структурних підрозділах;

- проводиться піврічний статистичний контроль щодо кількісного та якісного складу постійного і перемінного складу університету з урахуванням гендерної складової:

- регулярно здійснюється інформаційно-пропагандистська діяльність щодо запобігання усім формам дискримінації за ознакою статі;

- організовуються та проводяться заходи, спрямовані на формування гендерної культури з особами постійного та перемінного складу, курсантами і студентами університету;

- здійснюється моніторинг виконання в університеті нормативно-правових актів з питань дотримання рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Зараз НУЦЗ України впевнено стоїть на шляху щодо комплексного впровадження гендерної рівності та недискримінації у всіх сферах діяльності університету. У рамках організації фахової підготовки кадрів питання гендерних аспектів вимушеного переселення, протидії сексуальному насильству в умовах конфліктів, а також порядку здійснення захисних та реабілітаційних заходів для жінок, постраждалих від конфліктних та кризових ситуацій, розглядались в темах таких навчальних дисциплін, як: «Психологія сексуальності», «Психологічна допомога в екстремальних та кризових ситуаціях», «Психологія травмуючих ситуацій» та «Правознавство».

Задля досягнення гендерної рівності в Національному університеті цивільного захисту України кожен рік складається план заходів з гендерної інтеграції в якому прописані основні цілі та задачі структурних підрозділів в рамках заданої тематики. На основі цього плану фахівці університету працюють задля створення гендерно-чутливого освітнього середовища.

У своїй діяльності Національний університет цивільного захисту України керується вимогами законодавства України у сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації, зокрема Конституції України та законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Наразі в університеті з 02 жовтня 2020 року діє Політика попередження і боротьби з переслідуванням, сексуальними домаганнями, дискримінацією та зловживанням владою в Національному університеті цивільного захисту України. Керівництво Університету постійно проводить внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та учасників освітнього процесу щодо попередження сексуальних домагань та проявів дискримінації.

Із метою попередження всіх форм дискримінації в Університеті заборонені:

- дискримінаційні висловлювання (висловлювання, які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними);

- утиски (небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їхньої людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої, зневажливої атмосфери);

- мова ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп) на підставі статі;

- непряма дискримінація – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їхніми певними ознаками

виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

- підбурювання до дискримінації – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їхніми певними ознаками.

- За для попередження і боротьби із переслідуванням, сексуальними домаганнями, недопущення проявів дискримінації та зловживання влади в Університеті створена комісія, основними завданнями якої є:

- проведення інформаційної компанії у трудовому колективі та серед учасників освітнього процесу щодо попередження сексуальних домагань та будь-яких проявів дискримінації;

- надання інформаційної та консультативної підтримки керівництву структурних підрозділів щодо попередження сексуальних домагань;

- отримання і розгляд скарг щодо проявів сексуальних домагань, переслідування, дискримінації та зловживанням владою.

В Національному університеті цивільного захисту України під час вирішення кадрових питань у колективі забезпечено принцип гендерної рівності:

- із 643 працюючих – 240 жінок, що становить 37,3%;

- старшого та середнього начальницького складу – 206 осіб, з них – 46 жінок (22,3%);

- рядового та молодшого начальницького складу – 52 особи, з них – 1 жінка (1,9%);

- працівників – 385 осіб, з них – 193 жінки (50,1%);

- перемінного складу – 770 осіб, з них – 152 дівчини (19,9%).

На дошці Пошани університету розміщено портрети 7 жінок, які досягли кращих показників у службі та роботі. Серед 190 працівників університету, що мають наукові ступені та вчені звання, 61 жінка (32,1%), а саме:

- докторів наук – 39, з них – 13 жінок (33,3%);

- кандидатів наук – 151, з них – 48 жінок (31,8%).

Також в Національному університеті цивільного захисту України регулярно проводяться навчання, тренінги для працівників університету з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії

дискримінації за ознакою статі, сексуальним домаганням, застосування позитивних дій та інших питань гендерної рівності, а саме:

- лекції – семінари для кураторів навчальних груп університету;
- онлайн тренінги з відповідальними особами з гендерних питань щодо недискримінації та гендерної рівності;
- методичні семінари щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в навчальному та виховному процесі НУЦЗ України.

Всі навчання та тренінги для працівників університету спрямовані на формування гендерної компетенції – комплексу знань, практичних умінь щодо реалізації принципу гендерної рівності.

Гендерна компетенція має три основні компоненти:

- предметно-змістовний, який відображає розуміння особою гендерної проблематики;
- операційно-діяльнісний, володіння яким дозволяє керівникам успішно виконувати специфічні функції професійної діяльності, пов'язані з урахуванням гендерного чинника;
- особистісно-фаховий, який стосується питань демонстрації власної позиції та активного впровадження знань, навичок та умінь щодо реалізації принципу гендерної рівності у професійну діяльність [2].

Наразі в Національному університеті цивільного захисту навчається 2814 здобувачів вищої освіти – із них 902 жінки, що становить 32,1%.

Курсанти та курсантки, студенти та студентки університету систематично проходять навчання та тренінги з питань гендерної рівності. Дівчата курсантки на рівні з курсантами хлопцями також відпрацьовують практичні навички: проходять навчання з пожежно-прикладного спорту; долають смуги перешкод; приймають участь у Всеукраїнських спортивних змаганнях на рівні з хлопцями.

Здобувачі вищої освіти Національного університету цивільного захисту України систематично приймають участь у заходах щодо дотримання гендерної рівності. Так з 25 листопада по 10 грудня 2020 року в підтримку Міжнародної кампанії «16 днів проти насильства» в НУЦЗ України були проведені:

- засідання круглого столу «Молодь Національного університету цивільного захисту України проти сімейного насильства»;
- відеоконференція «Волонтерські ініціативи у боротьбі з COVID-19»;
- онлайн-зустрічі з тем: «Законодавче регулювання та міжнародні

стандарти гендерної рівності»; «В державній службі України з надзвичайних ситуацій є місце для кожного...»; «Знай свої права – врятуй себе!»; «Протидія гендерному насильству та дискримінації».

12 лютого 2021 року курсанти та курсантки НУЦЗ України стали учасниками гендерного онлайн-квесту, що відбувся на базі Харківського національного університету внутрішніх справ.

У березні 2021 року в рамках Міжнародного жіночого дня відбулись:

– засідання круглого столу «Жінка в сучасному суспільстві: до питань гендерної рівності»;

– онлайн-зустріч «Жіноче лідерство: наближаючись до рівноправного майбутнього у світі в часи пандемії»;

– бесіди зі здобувачами вищої освіти під час кураторських годин з тем: «Свято 8 Березня у контексті гендерної рівності», «Жіночий день: історія світової практики та рівноправне майбутнє» та «Жінки – світові лідери».

З метою просвітницької роботи в університеті діє інформаційний телеграм-канал «Гендерна рівність НУЦЗУ» та сторінка на зовнішньому сайті університету.

**Висновки та перспектива подальших досліджень.** Проведений аналіз особливості впровадження гендерної політики в Національному університеті цивільного захисту України довів, що сьогодні організація фахової підготовки, розширення участі жінок у встановленні миру та безпеки, удосконалення системи захисту жінок і дівчат є пріоритетними напрямками діяльності університету, які спрямовані на створення нових механізмів досягнення гендерної рівності, удосконалення вже наявних.

Також в Національному університеті цивільного захисту України зокрема і у секторі безпеки та оборони загалом спостерігається тенденція щодо зменшення гендерного дисбалансу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Перспектива подальших досліджень полягає у більш детальному аналізі та дослідженні розвитку гендерної політики в Національному університеті цивільного захисту України.

#### **Література:**

1. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного суспільства. Київ, 2003. 129 с.

2. Марценюк Т.О. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. Київ, 2014. 65 с.
3. Гендерна політика / Офіційний сайт Державної служби України з надзвичайних ситуацій. URL : <https://www.dsns.gov.ua/ua/enderna-politika.html>.
4. Оцінка гендерного впливу на Сектор безпеки та оборони. URL: <https://www.mil.gov.ua/content/gender/Ocinka%20genderного%20vplyvy.pdf>.
5. Петренко О.Б. Гендерна психологія: практикум. Рівне, 2012. 127 с.
6. Фесенко Г. Г., Шахов А. В., Фесенко Т. Г., Якунін А. В. Моніторинг системи освітнього менеджменту за моделями оцінки гендерної зрілості (на прикладі університетів України). *Вісник НТУ «ХП»*. Серія: Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами. 2020. № 1. С. 68–77.

## **ЗАПОБІГАННЯ ТА БОРОТЬБА З ГЕНДЕРНОЮ НЕРІВНІСТЮ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ**

**Бровкіна А. А.**

Науковий керівник: канд. геол. наук, доц. **Іщенко Л. В.**  
*Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна*

**Постановка проблеми.** На сьогоднішній день в Україні все більшої гостроти набувають проблеми гендерної нерівності на ринку праці, це проявляється в неоднакових можливостях жінок і чоловіків у сфері освіти та зайнятості, доходу та власності, а також у владі. «Гендер» (лат.«рід») – поняття про систему ролей та відносин між жінками та чоловіками, яке визначається не біологічним походженням, а соціальним, культурним, політичним та економічним контекстами. Чому взагалі в історії людства виникло таке явище як гендерна нерівність?

Розглядаючи це питання, мене зацікавила стаття про дослідження вчених з університету Севільї, що вивчали археологічні свідчення доісторичних спільнот у період неоліту на Піренейському півострові з точки зору статі. Результати цих досліджень показують, що перші гендерні нерівності проявилися саме в неоліті і показували домінування чоловіків у більш пізній періоди історії. Для аналізу були взяті 2 групи показників: 1) умови життя і демографічні аспекти; 2) поховальні практики.



З них було виділено чотири основні лінії, в яких нерівність між жінками і чоловіками простежувалося в подальші історичні періоди: їх доступ до похоронних обрядів, матеріальні умови, поява певних соціальних ролей для кожної статі і зростаюча асоціація чоловіків з насильством. Останній аспект найбільш очевидний в цьому дослідженні. У чоловічих похованнях були знайдені малюнки чоловіків, які полюють і б'ються, тоді як у жіночих могилах подібних малюнків немає. Тому вчені вказують на зародження ідеології, що пов'язувала чоловіків із застосуванням сили.

Це дослідження є археологічним підтвердженням гіпотези антрополога Герди Лернер, про те що саме в суспільстві неоліту взяла свій початок нерівність між чоловіками та жінками, яку ми спостерігаємо на протязі усєї історії розвитку людства [1]. Так до 20 століття практично у всіх країнах світу за законом було закріплено підпорядкування жінок чоловікам. Жінки не мали права на фінансову незалежність, не розпоряджалися власністю, не отримували без дозволу чоловіка паспорт, не вибирали місце проживання. Батьки вирішували з ким візьме шлюб їхня донька. Також вони не могли голосувати, навчатися та працювати. Яскравим прикладом такої дискримінації в історії була перша жінка-хірург, яка все життя мусила видавати себе за чоловіка. Маргарет Енн Баклі (Джеймс Баррі) народилася 1789 році. В 1810 році Маргарет, щоб здобути освіту та мати змогу працювати, вступила на медичний факультет в університет Единбургу (куди в той час брали тільки чоловіків), під виглядом юнака. Близкуче закінчивши університет, вона вирішила вступити на військову службу на посаді асистента хірурга. За своє життя Маргарет Баклі (Джеймс Баррі) уславилась як реформатор і гуманіст: вона боролася за поліпшення умов в лікарнях і рівне ставлення до пацієнтів незалежно від їх соціального статусу. Зробивши блискучу кар'єру, вона закінчила службу в званні генерал-інспектора, що було досягненням і за чоловічими мірками. Усе своє життя вона була вимушена не тільки вдягатися а й поводитися як чоловік, навіть у своєму заповіті вона наказувала поховати її в тому вигляді, в якому вона померла. Можливо, ми б так і не дізналися правди якби її служниця (що не знала умов заповіту), заставши покійну, не роздягла її для проведення поховального обряду [2].

Замислюючись над історією життя цієї жінки, мені навіть важко уявити яких зусиль їй далось її становище у професії і суспільстві. Вона мала принести

в жертву не тільки свій жіночий вигляд, а й своє природне жіноче право бути матір'ю та дружиною. Тобто все в своєму житті вона принесла в жертву своїй професії. Погодьтесь, що далеко не всі жінки змогли б знайти в собі достатньо сили для того самоствердження. В наші часи жінки мають змогу успішно працювати на багатьох посадах на рівні з чоловіками, і це є результатом багатовікової боротьби проти дискримінації і обмежень. Та все ж, я думаю, що для досягнення рівноправ'я у всіх сферах ми маємо пройти ще довгий шлях.

Хоча у нас діють міжнародні правові договори, які підтримують і встановлюють режим гендерної рівності, такі як: Загальна декларація прав людини, 1948 р.; Міжнародний пакт про громадські та політичні права, 1966 р.; Статут Організації Об'єднаних Націй, 1945 р.; Декларація про ліквідацію дискримінації у відношенні жінок, 1967 р.; Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми та з експлуатацією проституції третіми особами, 1949 р.; Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок, 1979 р.; Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, 1950 р.; Пекінська декларація, 1995 р. та ін. [1]. Але регулярні дослідження цього питання показують нам що реальний стан справ і досі не досяг рівня, при якому відсутня гендерна нерівність та структурні бар'єри, які існують у багатьох сферах.

Так, ознайомившись зі статтями, можна зробити певні уточнення. В міжнародному договорі, який є «найавторитетнішим», мета якого – ефективний захист прав людини, а саме – Європейською конвенцією з прав людини і основоположних свобод, встановлено абсолютне право кожного на реалізацію конвенційних прав (ст. 14 Конвенції) та прав, передбачених національним законом (ст. 1 Протоколу №12 до Конвенції). В положеннях даних статей немає посилок на можливі обмеження, що допускаються за будь-яких умов, наприклад як в правах на мирні зібрання чи правах на свободу вираження поглядів.

Наприклад, Конвенція №111 Про дискримінацію у сфері праці і занять робить таке застереження, що «будь-яка диференціація, недопущення чи надання переваги щодо певної роботи, заснованої на специфічних вимогах такої, не може вважатись дискримінацією» (ч. 2 ст. 1 Конвенції). І за цим законом може бути допустиме оголошення про вакансію, на яку шукають лише чоловіка або лише жінку через те, що цю роботу може виконувати лише особа

певної статі. Можна навести список таких юридично значимих дій та заходів, що не будуть вважатися дискримінацією:

- 1) особливі вимоги з охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані із захистом їх репродуктивного здоров'я;
- 2) захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;
- 3) обов'язкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;
- 4) різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;
- 5) позитивні дії (спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України) [3].

Найбільшу цікавість працюючих осіб викликає основний принцип гендерної рівності (закріплений в міжнародних актах) – це рівна оплата при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці. У багатьох країнах цей принцип застосовується до роботодавців на законодавчому рівні. Але чи дійсно він виконується?

Так, за даними Державної статистики, жінки в Україні заробляють в середньому на 28% менше, ніж чоловіки. Однією з причин цього є те, що окрім оплачуваної роботи на плечі жінки лягає домашня праця, яка вважається «жіночою» – прибирання, готування, догляд за дітьми [4]. «Жінка змушена, як правило, працювати в дві зміни. Тому обирає менш оплачувану роботу, але з більш гнучкими умовами. Бо є купа обов'язків, які чомусь вважаються лише жіночими, хоча народження дітей – це благо для всього суспільства» [4]. Окрім того, заробляти більше заважає «скляна стеля» [4]: жінки не допускаються на вищі посади з вищою зарплатнею, а працюють переважно в тих сферах, де нижчий прибуток. Серед керівників дитячих садочків – жінок багато, а серед керівників університетів їх фактично немає [5]. І так в багатьох галузях.

А в умовах пандемії COVID-19 ситуація ще більш ускладнюється, тим що жінки більше за чоловіків зайняті в соціальних сферах, таких як туризм, готельний бізнес, послуги, що потребують очних контактів і робота у віддаленому режимі для багатьох з них є неможливою. Наприклад, у США за період з квітня по червень 2020 року рівень безробіття серед жінок на два проценти перевищує показник серед чоловіків. Також, в країнах з низьким рівнем доходів жінки часто працюють неофіційно і отримують меншу

зарплату, не захищені трудовим законодавством, не забезпечені пенсією і медичним страхуванням. А в результаті кризи COVID-19, наприклад, в Колумбії рівень бідності серед жінок підвищився на 3,3 відсотка. В умовах карантину на жінку лягає основне навантаження з виконання домашніх обов'язків і, після зняття обмежень, вони повільніше повертаються до роботи.

Отже, незважаючи на високу професійну та освітню підготовку, жінки обіймають посади менш престижні, менш оплачувані, тому і отримують меншу заробітну плату, ніж чоловіки.

Майже не щодня ми стикаємося з тим, що роботодавець не тільки занижує заробітну платню, але й можуть вдаватися до сексуальних домагань. Ці проблеми є найбільш гострими в нашому суспільстві, ще й досі ми чуємо від знайомих про випадки тиску з боку їх керівника. Кожен день ЗМІ доносять інформацію про нові жертви насилля і дискримінації. Завдяки законам спрямованим на захист людської гідності все частіше жертви домагань не замовчують, а виступають з обвинуваченням. Так скандали навколо сексуальних домагань, яким піддалися Харві Вайнштейн, Кевін Спейсі, актор Чарлі Шин, а також экс-президент США Джордж Буш-старший, в більшості своїй перетворилися в кримінальні справи. Історія почалася в США, де десятки жінок, що були медійними персонами, розповіли про випадки насильства над собою. У домаганнях зізналися такі знамениті жінки як Анджеліна Джолі, Роуз Мак-Гаван, Кара Делевінь, Леа Сейду, Емма де Кон, Гвінет Пелтроу, Азія Ардженто, Ешлі Джадд, Розанна Аркетт, Жюдит Годреш і інші [6].

Треба звернути увагу, що природа сексуальних домагань, так як і саме насильство, тісно пов'язане зі сталими культурними міфами та гендерними стереотипами, і витоки криються у відносинах нерівності, у домінуванні чоловіків над жінками. Суспільство – через культ чоловічої влади, агресивності, сексуальної активності – формує з чоловіків потенційних насильників, які прагнуть контролювати й використовувати жіночу сексуальність.

Чоловік може сприймати жінку лише як сексуальний об'єкт і впевнений, що жінці приємна його увага та настирливість, а заперечує вона лише щоб казатися невинною. В його очах таке сексуальне домагання виглядає як залицяння чи флірт. Так само налаштована і громадська думка, і це нерідко призводить до нерозуміння стану постраждалої, а часто й до перекладення на неї відповідальності за домагання. Хоча така поведінка може бути і з боку

жінки, але жінки частіше зазнають переслідувань сексуального характеру, й вони також надають більшого значення цій проблемі.

Також, часто на робочому місці присутній сексизм, що має багато форм і є як у державному, так і у приватному секторах. Він може проявлятися у вигляді сексистських коментарів і поведінці, які спрямовані на працівника або групу працівників. Принизливі коментарі, об'єктивізацію, сексистський гумор і жарти, надто фамільярні зауваження, примус людей мовчати чи ігнорування їх, безпідставні коментарі про вбрання чи зовнішність, сексистську мову тіла, відсутність поваги та чоловічі практики, що залякують або виключають жінок, сприяючи чоловікам, все це включає в себе сексизм.

Сексистські припущення виникають на основі гендерних стереотипів. Вони можуть вилитись в переконання, відповідно до якого жінки як матері чи майбутні матері є менш надійними колегами та працівниками. І навпаки, можна спостерігати ворожість до матерів, які не залишаються вдома, оскільки їх можуть позбавляти важливих можливостей для розвитку їхньої кар'єри та, як наслідок, професійного життя. Це все сприяє появі так званої «скляної стелі», яку я вже згадувала. Ця стеля обмежує можливості жінок підніматися по кар'єрній драбині. Такі припущення також можуть призвести до сексистських зауважень в сторону чоловіків, які беруть на себе обов'язки з піклування.

В деяких робочих середовищах, де особливо домінують чоловіки, існує високий ризик розвитку культури сексизму. Ігнорування жінок на нарадах, привласнення їх досягнень чи примушування їх мовчати. Крім того, особливо вразливими до сексизму є жінки, які обіймають керівні посади, або ті, яких сприймають як осіб, що кидають виклик інституційній ієрархії, у якій домінують чоловіки. Цім жінкам постійно доводиться доказувати всім, що вони добре знають те, чим займаються, що вони можуть бути чудовими керівниками. Аналогічно чоловіки можуть страждати від сексизму в робочому середовищі, де панують жінки, або під час роботи на «жіночій» посаді.

Так, наприклад, 80% жінок зазначали, що зіткнулися з такими явищами як «менсплейнінг» (зневажливе пояснення з боку чоловіків, що ґрунтується на уявленнях про жіночу некомпетентність) та «ментераптінг» (перебивання жінок чоловіками, обумовлене гендерною зневагою на роботі). Дослідження, проведене в Сербії, показало, що у цій країні 76% жінок у сфері бізнесу відчувають до себе не настільки серйозне ставлення, як до чоловіків [7].

Сексизм на робочому місці підриває ефективність роботи його жертв. Якщо жінку примушують мовчати сексистськими засобами, це означає, що її ідеї чи таланти ігнорують і не використовують повною мірою. Применшувальні коментарі породжують атмосферу залякування/придушення щодо тих, хто стикається з ними, і можуть переростати в насильство/домагання. У жертв може розвинутися високий рівень тривожності, вони можуть стати схильними до сплесків емоцій і депресії. У ширшому сенсі сексизм призводить до нижчої заробітної плати та звуження можливостей для тих, хто з ним стикається [4].

Ще одна проблема гендерної нерівності є обмеження жінок у кар'єрі, про що я вже не раз згадувала. Звісно, скасування розподілу професій на «чоловічі» і «жіночі» стало важливим кроком на шляху до гендерної нерівності. Але це ще не означає, що в Україні вже зникла дискримінація чи не лишилося заборонених професій. Наприклад, у війську досі є низка «нежіночих» професій, затверджені наказами із грифом «з обмеженим доступом», зауважує експерт з гендерних питань Олена Сулова. Крім того, в Україні досі не дератифікована Конвенція Міжнародної організації праці 1935 року, яка забороняє роботу жінок під землею і в шахтах [4]. «У нас є заборонені професії і цивільного характеру, і в секторі безпеки й оборони. І справа не в кількості, а в їхньому існуванні. Українським жінкам заборонені всі професії, які стосуються військово-морських сил. Як колись сказав мені один юрист із Міноборони: щойно ми збудуємо перший човен, одразу будемо думати про дозвіл жінкам на ці професії. Але поки вони всі закриті. Нині в українській армії працює жінок не менше, ніж в деяких в країнах світу.

Також важливо побороти дискримінацію жінок у головах роботодавців, наголошують експерти. «Ми помічали і реагували на випадки дискримінації за ознакою статі в оголошеннях про вакансію. До жінок висуваються такі вимоги, як вік, зовнішні дані, хоча робота, яку пропонується виконувати, абсолютно не потребує таких характеристик» [4]. За підрахунками експертів Всесвітнього економічного Форуму в Давосі, подолати різницю в можливостях працевлаштування та оплаті праці для чоловіків і жінок світ зможе через 170 років.

Щоб підтвердити наявність гендерної дискримінації в Україні, хочу навести таку картину: жіноче населення складає 54% населення країни, разом з цим кількість жіночих організацій росте, проте кількість жінок в органах влади

зменшується. Для прикладу, у нинішньому парламенті жінки складають лише 11% у порівнянні з країнами цивілізованої Європи де ця цифра, не суттєво, але все ж таки відрізняється та становить у середньому 26%.

Ще одне цікаве питання, як саме держава захищає жінок на ринку праці? До відповіді на це питання відноситься розділення роботи лише для жінок чи лише для чоловіків. Розглянемо обмеження щодо роботи жінок. Зокрема, існують такі державні документи, в яких визначено, де можна, а де не можна працювати жінкам. Наприклад, українським Міністерством охорони здоров'я був затверджений величезний перелік «важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці» (1993), але чому деякі професії ввійшли в нього не завжди зрозуміло у сучасних умовах праці. Чому вони вирішили, що жінка не може збирати насіння з дерев висотою понад 4м чи добувати і переробляти рибу? Невже це під силу тільки чоловікам? Також жінка не може бути водійкою автобуса з кількістю пасажирських місць понад 14 і бути трактористкою-машиністкою сільськогосподарського виробництва. У результаті чоловіки мають значно більший вибір серед професій і тому мають вищі зарплати.

Я ні разу не бачила у метрополітені жінку за кермом поїзда, а це тому що їм було заборонено бути машиністкою моторовагонного електропоїзда і помічницями машиністки. Хоча, для порівняння, жінки водять трамваї. Водіння трамваю і поїзда метрополітену настільки сильно відрізняється за змістовою складністю? Щоб бути водієм трамваю треба бути максимально уважним і ретельно слідкувати за правилами дорожнього руху, реагувати на світлофори та транспорт навколо. Так чому ж там жінкам можна, а в метро водити поїзд – ні?

А якщо ще відкрити Кодекс законів про працю, розділ 12 «Праця жінок», то ми прочитаємо, що для жінок заборонені нічні роботи. Найчастіше пояснюють такі обмеження, що жінок слід берегти, не напружувати надмірною та важкою роботою. Цей закон поширюється на всіх жінок: і на бездітних, і на жінок із дорослими дітьми. Також хочу назвати ще один спірний момент вітчизняного трудового законодавства – жінки з дітьми до трьох років не повинні працювати у вихідні дні та бути відправленими у відрядження. Можливо для них це була б перспективна можливість у кар'єрному зростанні. І із всіх цих законів виходить, що батьківство стосується тільки жінок. Під час працевлаштування саме жінок питають про наявність дітей.

На перший погляд, заборона наймати жінок на певні види роботи може бути гуманною, оскільки заборонені професії шкідливі або потребують значної фізичної сили. Але є гуманним те, що всю шкідливу і тяжку працю скидають на чоловіків? Ще більш цікаво, чому законодавці вважають, що чоловіки є більш придатними для роботи вночі?

У 2017 році 21 грудня в Україні скасували наказ Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» і жінки тепер мають можливість вибору робочих місць. На мою думку, усі жінки мають право самі вибирати роботу за своєю кваліфікацією, освітою, своїми інтересами та планами на життя. Вони достатньо сильні як фізично, так і морально. І я це зрозуміла, дивлячись на свою маму, бабусю і хрещену мати. Вони справді здатні на все – поміняти кран, полагодити розетку, прибрати полицю, зробити ремонт в квартирі та багато іншого.

Обмеження, що стосуються гендерних заборон, зовнішності чи віку в більшості професій є неправомірними. Вимоги, наприклад, що справа жінок – народжувати, а не працювати на кораблі або в метро – один з гендерних стереотипів. Треба позбавлятися від всіх цих гендерних стереотипів, які вкоренилися у суспільстві і вже багато років люди живуть з ними. Вони є досить розповсюдженими в економічній сфері і часто з ними стикаються жінки. Найбільш поширеними є такі: чоловік повинен забезпечувати сім'ю, тому у нього заробітна плата повинна бути вища, ніж у жінки; жінки за природою більш орієнтовані на сім'ю та дітей; чоловік за природою кращий лідер/керівник, ніж жінка, жінки більш емоційні та йдуть на поводу почуттів, тому вони погані керівники; жінки менш активні в пошуках роботи.

Ще хочу підкреслити, що більшість людей думають, що тільки жінки можуть брати відпустку по догляду за дитиною, хоча це не так. Чоловіки теж можуть брати відпустку, але через те, що чоловіки отримують більшу зарплату, жінки йдуть в декрет. Мені більш подобається шведська модель: у декретну відпустку повинні піти і мати, і батько обов'язково. Але вони самі вирішують коли використати ці 90 днів. І це сприймається як норма і позитивно впливає на викорінення патріархальних стереотипів.

Я вважаю, що треба перестати розділяти роботу на «жіночу» і «чоловічу», адже від цього страдають як жінки, так і чоловіки. Як відомо, більшість



видатних модельєрів – чоловіки. Але до цього більшість із них пройшли через певне упередження. Цікавою є історія відомого українського модельєра. Смак і бажання займатися модою він успадкував від своєї мами. І якщо у виборі професії мама повністю підтримала сина, то батько не підтримав, і не розумів його. Він вважав, що ця робота не для справжнього чоловіка. Якби він послухався батька та вибрав більш «чоловічу» професію, Україна б не мала такого чудового модельєра, а він сам – насолоди від роботи.

Отже, гендерна нерівність на ринку праці і в соціальному житті, є гострою проблемою і потребує подолання гендерної дискримінації у всіх сферах життя в Україні. Держава повинна приймати заходи які б не формально, а реально усували прояви гендерної нерівності. Стереотипні уявлення щодо ролі чоловіка і жінки у суспільстві – це основна причина всіх проявів гендерної нерівності: дискримінація на ринку праці, у політиці, розриву в оплаті праці, низької презентованості жінок на керівних посадах.

Подолання стереотипного ставлення до праці робить можливим виконання будь-якої праці як чоловіком, так і жінкою. Тобто, догляд за дітьми, прибирати, шити одяг, здійснювати наукові відкриття, керувати велику корпорацію, водити поїзд метрополітену може будь-яка людина незалежно від її біологічної статі. Дану проблему можна вирішити тільки через обізнаність людей, який таким чином зрозуміє, що треба розглядати успішні результати кожної людини незалежно від статі, оскільки кожен окремий успіх додає свою частинку до загального успіху суспільства.

Безперечно, важливу роль у подоланні глибоко вкорінених традиційних уявлень мають нести інформаційно-просвітницькі заходи серед населення, і особливо серед молодого покоління, на яке покладено відповідальну роль в подальшій розбудові суспільства. Дуже важливо об'єднати зусилля як держави, так і сектору освіти, як бізнесу, так і медіа, міжнародних та неурядових організацій, місцевих громад, щоб спільно працювати для позитивних змін в нашому щоденному житті.

#### **Література:**

1. Чому в історії людства з'явилася гендерна нерівність – дослідження науковців / 5.ua: новини. URL:<https://www.5.ua/nauka/chomu-v-istorii-liudstva-zia-vylasia-henderna-nerivnist-doslidzhennia-naukovtsiv-193946.html>.

2. Страховська О. Перша жінка-хірург все життя видавала себе за чоловіка. Тільки так їй вдалося пробитися в професію / Meduza: історії. URL: <https://meduza.io/feature/2017/07/25/pervaya-zhenschina-hirurg-vsyu-zhizn-vydavala-sebya-za-muzhchinu-tolko-tak-ey-udalos-probitsya-v-professiyu>.

3. Іваницька Н. Гендерна рівність на роботі: Ч=Ж? / Юридична Група EUCON: публікації. URL: <https://eucon.ua/genderna-rivnist-na-roboti-ch-zh/>.

4. Трегубова Я. Гендерна нерівність: п'ять порушень прав жінок в Україні / Радіо Свобода: статті. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/29085513.html>.

5. Фесенко Г.Г., Шахов А.В., Фесенко Т.Г., Якунін А.В. Моніторинг системи освітнього менеджменту за моделями оцінки гендерної зрілості (на прикладі університетів України). *Вісник НТУ «ХП»*. Серія: *Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами*. 2020. № 1. С. 68–77.

6. Скандал с домогательствами. URL: <https://iz.ru/story/skandal-s-domagatelstvami>.

7. Сексизм: Помітити. Назвати. Припинити / Council of Europe. URL: <https://www.coe.int/uk/web/human-rights-channel/stop-sexism>.

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ: ПРАВОВІ ЗАСАДИ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД**

**Бугай Ю. Р., Білоус І. А.**

Науковий керівник: канд. юрид. наук, доц. **Гончаренко Г. А.**  
*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

На сьогоднішній день досить актуальним є питання щодо ролі жінок в діяльності правоохоронних органів в цілому та Служби безпеки України зокрема, які безпосередньо беруть участь в протидії та боротьбі зі злочинністю, протидії розвідувальній, терористичній та іншій діяльності злочинних груп, організацій та окремих осіб на шкоду державній безпеці України. Формування міжособистісної та професійної взаємодії співробітників СБ України потребує гендерно-орієнтованого підходу, який буде сприяти покращенню діяльності і конкурентоздатності та культури спілкування.

Звернемо увагу, що рівність прав і свобод людини і громадянина незалежно від статі визначається і гарантується Конституцією України та іншими законодавчими актами. Конституція України встановила такі ж стандарти в сфері гендерної рівності, що закріплені в Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про громадянські та політичні права,

Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, інших міжнародних документах. З прийняттям Основного Закону України у 1996 році нормотворчий процес не завершився, він триває, конкретизується в законах, кодексах, концепціях, програмах, інших нормативних актах.

Обраний Україною шлях до європейської та євроатлантичної інтеграції зумовив в рамках цього дослідження звернути увагу на європейський досвід. З 2000 року гендерна рівність займає провідне місце в роботі програма розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН), а також партнерських організацій у системі ООН і світової спільноти. Школу зараз відвідують більше дівчат, ніж 15 років тому, а у більшості регіонів було досягнуто гендерного паритету в початковій освіті. На сьогодні 41% оплачуваних працівників поза межами сільського господарства складають жінки, тоді як у 1990 році цей показник становив 35%. Цілі сталого розвитку розвивають ці досягнення з метою гарантованого припинення дискримінації по відношенню до жінок і дівчат у всьому світі. У деяких регіонах на ринку праці досі існує величезна нерівність, а жінки позбавлені рівного доступу до робочих місць. Просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок має першочергове значення для мандату ПРООН та реалізації підходу, зорієнтованого на реалізацію Порядку денного до 2030 року [1].

Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок називають міжнародним біллем про права жінок, вона була прийнята 18 грудня 1979 р. та набрала чинності 3 вересня 1981 р. Конвенція вперше визначила поняття дискримінації щодо жінок і план дій на національному рівні з викорінення такої дискримінації. Дійсно, ця Конвенція займає особливе місце – це єдиний міжнародний документ, спеціально присвячений правам жінок. Конвенція, як і інші ратифіковані міжнародні договори, є частиною національного законодавства України, має обов'язкову юридичну силу, тобто внутрішнє законодавство України має тлумачитись крізь призму Конвенції. Положення Конвенції можуть використовуватись для додаткової аргументації правової позиції з того чи іншого питання, навіть якщо внутрішнє законодавство повністю врегульовує ситуацію, це, по-перше, підвищує переконливість й обґрунтованість такої позиції, і по-друге, виконує функцію

інформування адресатів, до яких буде доведено правову позицію, про наявність відповідних міжнародних стандартів.

Особливу увагу звертаємо на загальні рекомендації, які надає Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок. Тлумачення положень Конвенції, яке міститься в загальних рекомендаціях (коментарях) Комітету, носить рекомендаційний характер, але воно, справді, враховуватись завдяки професійному авторитету визнаних міжнародних експертів, які входять до складу відповідних структур, повазі до їх позиції.

Конвенція запровадила міжнародний механізм утвердження гендерної рівності і заснувала Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок, що є договірним органом ООН, який, в свою чергу здійснює контроль за реалізацією державами положень Конвенції. Конвенція базується на принципах рівності і недискримінації й покладає на держави-учасниці зобов'язання, спрямовані на досягнення дійсної рівності: ліквідувати всі форми дискримінації щодо жінок, покращити фактичне становище жінок, подолати культурні й структурні бар'єри на шляху до утвердження рівності, включаючи гендерні стереотипи й традиційні ролі [2].

Важливо зазначити, що впровадження гендерної політики є однією з умов інтеграції України в Північноатлантичний альянс (НАТО). Реалізація принципу гендерної рівності у НАТО відбувається шляхом виконання Резолюцій Ради Безпеки ООН щодо жінок, миру та безпеки. Ця резолюція НАТО охоплює збір та аналіз інформації про особливості забезпечення принципу гендерної рівності у збройних силах країн-членів НАТО та країнах-партнерах. Крім того, Міжнародний офіс військового штабу радника з гендерних питань (IMS GENAD) забезпечує належну координацію з командними структурами НАТО та штаб-квартирою НАТО, сприяє діалогу з країнами-партнерами щодо відповідних гендерних питань та встановлює зв'язки з міжнародними організаціями та агенціями, що здійснюють інтеграцією гендерної перспективи у військову сферу [3].

Значну увагу на шляху до реалізації гендерної політики Північноатлантичний альянс приділяє питанню впровадження гендерної освіти в країнах-членах НАТО та країнах-партнерах та формуванню у цивільних та військових співробітників НАТО відповідних гендерних компетенцій.

Відповідно до головних завдань НАТО, визначених у новій Стратегічній концепції, реалізація Політики Альянсу з питань жінок, миру і безпеки сконцентрована на таких напрямках як кооперативна безпека, антикризове управління, місії та операціях під проводом НАТО. Окрім зазначеного, у Політиці враховані такі важливі наскрізні питання як управління людськими ресурсами, освіта, підготовка та навчання, громадська дипломатія.

Однак, як приклад невирішених проблем є те, що на сьогоднішній день відсутні бронезилети, які б враховували особливості військовослужбовців-жінок. Якщо ми ставимо за мету мати у війську ефективних і професійних військовослужбовців-жінок, то не враховувати їхні анатомічні особливості неможливо. Тому необхідним є розроблення жіночого бронезилета, адже потрібно розрізнити жінок і чоловіків як військовослужбовців.

НАТО та Європейський союз, частиною яких прагне стати Україна, – це, насамперед, світогляд і демократичні цінності, базовані на верховенстві права та правах людини. Саме ці цінності мають бути покладені в основу системи освіти, особливо в такій ключовій сьогодні для українського суспільства сфері, як безпека і оборона. Тому представленість жінок у військовому, безпековому та правоохоронному секторах, які традиційно вважалися виключно «чоловічою справою», є важливою запорукою сталого розвитку України та збалансованості в прийнятті державних рішень [4].

Також однією з найбільш авторитетних організацій щодо забезпечення миру та безпеки у Європі є Організація з безпеки і співробітництва в Європі (ОБСЄ). Одним із основних напрямків роботи ОБСЄ є забезпечення жінкам і чоловікам рівних можливостей в усіх сферах життя, а також відобразити питання гендерної рівності в стратегіях і практиці - як в державах-учасницях, так і в самій Організації. У співпраці з партнерами на місцях ОБСЄ розробляє і здійснює проекти з розширення прав і можливостей жінок з створення експертного потенціалу з гендерних питань. ОБСЄ співпрацює з державними органами в проведенні огляду законодавства і допомагає зміцнювати національні механізми, що забезпечують рівноправність жінок і чоловіків.

57 державами-учасницями ОБСЄ був розроблений ряд окремих стратегій і заходів на підтримку гендерної рівності. У Плані дій з підтримки гендерної рівності закладений головний фундамент для діяльності ОБСЄ в області

гендерної рівності та визначені обов'язки і завдання Секретаріату Організації, її інститутів і польових операцій, а також держав-учасників.

Основні положення визначають питання, щодо забезпечення систематичного обліку гендерної проблематики у всіх стратегіях, програмах і заходах ОБСЄ, оснащення співробітників відповідними інструментарієм для систематичного обліку гендерної проблематики і їх підготовка з цієї тематики, формування професійної управлінської культури та робочого середовища, що враховують гендерну специфіку, підвищення представленості жінок-менеджерів на керівних посадах, підтримка зусиль держав-учасників по досягненню гендерної рівності, постановка конкретних завдань по розширенню прав жінок, приділення особливої уваги і просування ролі жінок в справі запобігання конфліктам і в процесах мирного відновлення, а також проведення моніторингу та оцінки прогресу в імплементації Плану дій з підтримки гендерної рівності [5].

Необхідно зауважити, що щорічно Генеральний секретар ОБСЄ представляє Постійній раді доповідь про хід цієї роботи. Перелік прийнятих в ОБСЄ зобов'язань, що стосуються гендерної рівності Відділ з гендерних питань в складі Офісу Генерального секретаря ОБСЄ надає допомогу в зусиллях по відображенню гендерної проблематики в стратегіях і програмах Організації по всіх трьох вимірах безпеки: військово-політичному, економіко-екологічного та людського. Відділ реалізує тематичні програми і розробляє функціональні інструменти, керівні принципи і навчальні матеріали в допомогу співробітникам Організації і державам-учасникам. ОБСЄ призначила координаторів з гендерних питань в кожній польової операції і в кожному інституті, а також по всіх департаментах свого Секретаріату. Їм доручено підвищувати обізнаність і надавати співробітникам ОБСЄ допомогу в справі систематичного обліку гендерної проблематики при розробці різних стратегій, програм і проектів [6].

Бюро ОБСЄ з демократичних інститутів і прав людини (БДІПЛ) реалізує програми по розширенню участі жінок у політичному та суспільному житті, нарощування потенціалу жіночих мережевих об'єднань, боротьбі з насильством щодо жінок та виконання резолюції 1325 Ради Безпеки ООН, де підкреслюється завдання залучення жінок до процесу запобігання конфліктам, регулювання криз і постконфліктного відновлення. Парламентська асамблея призначила

Спеціального представника з гендерних питань, який відповідає за відображення гендерної проблематики в рішеннях, доповідях і резолюціях Асамблеї.

Хартія видана Організацією по безпеці та співробітництву у Європі (ОБСЄ) від 19.11.1999 визначає та закріплює, що повне і рівне здійснення жінками своїх прав людини має найважливіше значення для зміцнення миру, процвітання і демократії в регіоні ОБСЄ. ОБСЄ зобов'язується зробити забезпечення рівності між чоловіками і жінками невід'ємною частиною міжнародної політики як на рівні європейських держав, так і в рамках Організації. Відповідно будуть вживатися заходи щодо ліквідації всіх форм дискримінації жінок і припинення насильства по відношенню до жінок і дітей, а також сексуальної експлуатації та всіх форм торгівлі людьми [7].

Метою ухвалення значної кількості Директив Ради Європи є поступове впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення. Наприклад Директива Ради № 2004/113/ЄС від 13.12.2004 про реалізацію принципів рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях доступу та постачання товарів та послуг, визначає основні вимоги, щодо: заборона прямої/непрямой дискримінації, домагання, у т. ч. сексуального, переслідування за оскарження дискримінації, доступність адміністративного або судового порядку захисту порушених прав для осіб, які зазнали дискримінації, обов'язок доказування в адміністративному або судовому порядку захисту порушених прав покладено на особу, підозрювану у вчиненні дискримінації, інформування з питань дискримінації, проведення діалогу із зацікавленими особами, гарантування компенсації або відшкодування заподіяної шкоди, встановлення ефективних, пропорційних і превентивних санкцій у зв'язку з порушенням національного законодавства про дискримінацію, визначення випадків, що не є дискримінацією (відмінності, виправдані законною метою; позитивна діяльність) [8].

Після правового та гендерного аналізу стану імплементації директиви було сформульовано першочергові заходи, необхідні для повного та остаточного завершення імплементації Директиви № 79/7/ЄЕС від 19.12.1978 про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення: закріплення принципу гендерної рівності у спеціальному законодавстві щодо надання окремих видів соціального

забезпечення, врегулювання розбіжностей у застосуванні термінів щодо визначення соціальних ризиків, визначених ст. 3 Директиви (стосовно старості, хвороби), вилучення дискримінаційних норм за ознакою статі із Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне забезпечення» (статті 28, 33, 115), які не відповідають вимогам Директиви 79/7/ЄЕС та положенням національного законодавства, що гарантують рівність, в тому числі і за ознакою статі та потребують зміни шляхом встановлення однакових вимог до страхового стажу й віку для чоловіків та жінок, визначення та нормативне врегулювання механізму протидії непрямій дискримінації у сфері соціального забезпечення, вдосконалення механізму проведення антидискримінаційної та гендерно-правової експертизи нормативно-правових актів у сфері соціального забезпечення.

Стаття 1 Загальної декларації прав людини зазначає, що всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах. Забезпечення прав військовослужбовців, як жінок, так і чоловіків, регулюються такими нормативно-правовими актами як Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Указ Президента України «Про підвищення статусу жінок в Україні», Постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року», Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року №113-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року».

На правове врегулювання зазначених проблем, чітке законодавче визначення конкретних норм, що розвивали б відповідні норми Конституції України щодо рівності прав жінок і чоловіків у реальному житті, спрямований Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV визначає гендерну рівність як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Також згідно статті 16 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу в



органи місцевого самоврядування і під час її проходження забороняється. Крім того, дане питання вже врегульовано Комісією з питань координації євроатлантичної інтеграції України з питань імплементації Резолюції РБ ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека».

На сьогоднішній день представництво жінок в підрозділах Служби безпеки України є доволі значним, про що щорічно звітують керівники цих структур. Зокрема, в Службі безпеці в Україні третина співробітників СБУ є саме жінки. Понад три сотні з них обіймають керівні посади, у тому числі мають військові звання полковників. Ще в 2018 році вперше в Україні жінка-військовослужбовець стала генералом. Звання «генерал-майор медичної служби» отримала начальник військово-медичного управління СБУ в Києві [9].

А в березні 2020 року звання генерал-майора отримала Юлія Лапутіна Указом Президента України від 25 березня 2015 року № 119/2020 «Про присвоєння військового звання». Юлія Лапутіна є заступником начальника Департаменту контррозвідувального захисту інтересів держави у сфері інформаційної безпеки. На початку її службової діяльності про неї колеги говорили: «У нас є невеличка проблема. Єдиною перепорою тому, що ми тебе візьмемо на роботу, може бути твоя стать». Однак ця «проблема» не завадила планам Ю. Лапутіної, яка таки стала однією з перших співробітниць контррозвідки СБУ і за 28 років доросла до заступниці голови одного з департаментів. За період служби в підрозділах СБ України Ю. Лапутіної була офіцеркою «Альфи», командиркою опер-групи. Також вона брала участь у першій операції спецслужби в АТО – обороні Краматорського аеропорту, займалась протидією інформаційним атакам.

Також слід зазначити, що Указом Президента України №827/97 було встановлено відзнаку Президента України «Орден княгині Ольги» I, II, III ступеня і відповідно затверджено Статут і описи ордену. Орденом княгині Ольги нагороджувати жінок за визначні особисті заслуги в державній, виробничій, громадській, науковій, освітянській, культурній, благодійницькій та інших сферах суспільної діяльності, вихованні дітей у сім'ї. Тому, дійсно, служба дає рівні можливості для професійної реалізації всім співробітникам, адже, справді, кар'єрне зростання має залежати не від статі людини, а від її підготовки, волі та ділових якостей як особистості.

На сьогоднішній день, актуальною загрозою національній безпеці України є посягання на державний суверенітет України, на її територіальну цілісність з боку агресора Російської Федерації ззовні країни. Нинішній конфлікт України з Росією також є прикладом гібридної війни, тобто війни, яка поєднує традиційні і нетрадиційні методи реалізації військових дій. Загрози, на які повинні відповісти сьогоднішні військові, є складними, часто включають велику кількість розрізнених недержавних учасників, включаючи терористичні групи. Зіткнення на традиційному полі бою стають все більш рідкісним явищем, оскільки натомість збройні сили розгортаються та використовуються у складних місцевих та оперативних умовах за наявності безлічі розрізнених учасників, в тому числі осіб, що не є учасниками бойових дій.

Зростаюча складність геополітичної ситуації вимагає від керівництва співробітників СБ України перегляд того, які люди, вміння та цінності потрібні сучасним оборонним силам. Хоча це може видатися амбітним, так як багато оборонних інституцій вже проводять інноваційні та потенційно трансформаційні заходи для просування гендерної рівності та інтеграції гендерної перспективи, що було б неможливо уявити собі десять-двадцять років тому.

Крім того, військові операції вимагають від особового складу спеціалізованих навичок у широкому діапазоні галузей, таких як мови, психологія, інформаційні технології та інженерія. Набір особового складу з цими різноманітними навичками вимагає залучення кандидатів, які, можливо, раніше не розглядали військову кар'єру на ринку праці, де оборонний сектор повинен конкурувати з іншими урядовими відомствами та приватним сектором. Важливими є навички з роботи в команді, спілкування та вміння працювати в різних культурних умовах. Ці нові стратегічні та оперативні вимоги, а також зміни у широкому суспільстві, спонукають багато збройних сил до всебічного перегляду критеріїв рекрутування та відбору. Частиною цього переходу є для багатьох збройних сил визнання того, що вони мають в своїх лавах недостатню чисельність жінок і, крім того, історично здійснюють рекрутування з відносно вузького прошарку суспільства [10].

Тим паче, гендерний підхід у секторі безпеки і оборони України сприяє підвищенню довіри до Збройних Сил України, Національної поліції України, Національної гвардії України, Служби безпеки України та інших силових

структур, розширенню можливостей щодо протидії негативному інформаційному впливу противника, іншим гібридним загрозам, подоланню гендерних стереотипів, від яких страждають і жінки, і чоловіки, покращення соціальної та економічної інфраструктури для забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, створення умов для більшої збалансованості між сімейним та професійним життям.

Підтвердженням тези про важливість для Уряду цих питань є прийняття та реалізація Національного плану дій України з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року. На виконання цього плану було розроблено та прийнято відомчі плани, внесено зміни до дискримінаційних нормативно-правових актів, зокрема, скасовано заборони на більш ніж 450 професій для жінок, а також забезпечено рівні права при проходженні військової служби, розпочався реальний та швидкий процес гендерної інтеграції. Було розроблено проект Стратегії гендерної рівності для сектору безпеки і оборони, Стратегію запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному із конфліктом. У жовтні 2020 року прийнято другий Національний план дій «Жінки, мир, безпека», розроблений у тісній співпраці із міжнародними та громадськими організаціями.

Поступово також оновлюються навчальні програми вищих військових навчальних закладів для підготовки сучасних кадрів, орієнтованих на ефективне виконання своїх функціональних обов'язків із врахуванням гендерної складової. Своєчасною та корисною у цьому випадку є методична допомога іноземних партнерів, зокрема, Женевського центру демократичного контролю над збройними силами (DCAF), яким опрацьовано позитивний міжнародний досвід щодо гендерної політики при реформуванні поліцейських сил, системи правосуддя, пенітенціарної системи, прикордонної служби та воєнної реформи [11].

Женевський центр демократичного контролю над збройними силами (Geneva Centre for Security Sector Governance, DCAF) є міжнародним фондом, який приділяє першочергову увагу сферам управління та реформування сектором безпеки. Створений у 2000 році відповідно до законодавства Швейцарії і за ініціативи Швейцарського уряду. Стосовно міжнародного досвіду, то необхідно зазначити, що Канадська програма «Жінка в армії» (WFP) підтримує висновки шведського проекту MER. Більшість військовослужбовців

у програмі WFP є жінками, тому учасниці можуть отримати інформацію з великого спектру службових посад, кар'єрних можливостей та практичну інформацію, що базується на реальному життєвому досвіді.

З 2014 року в Норвегії існує загін спеціального призначення, Hunter Troop, що складається виключно з жінок, до якого рекрутів відбирають після вкрай важкого процесу добору, в якому застосовуються дещо адаптовані фізичні критерії. В 2015 році було 196 кандидаток, з яких було відібрано 37, 17 завершили річний курс підготовки та 14 розпочали службу у цьому підрозділі після навчання. Жінки у Hunter Troop отримують результати вище середнього під час оцінювання [12].

Також можна зазначити, що цілі сталого розвитку 2016–2030 (ЦСР), які сьогодні є орієнтиром для всіх країн, що входять до ООН, встановлюють національні показники розвитку і включають 17 цілей і 169 конкретних завдань. Перелік ЦСР був офіційно затверджений на засіданнях Генеральної Асамблеї ООН в кінці вересня 2015 року. Відповідно до цілі № 5 ЦСР «Гендерна рівність», Україна взяла на себе зобов'язання створити умови для ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат. Крім того, в органах МВС України є Українська асоціація представниць правоохоронних органів, це громадська організація, яка об'єднує жінок та чоловіків із різних правоохоронних агенцій, ціллю якої є впровадження гендерної рівності та надання рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків у правоохоронних органах.

Дана асоціація є першою в Україні та унікальною для Східної Європи, оскільки сприяє впровадженню гендерно-чутливих політик і практик у правоохоронних структурах. У своїй роботі Асоціація визначила чотири стратегічні напрями: створення сприятливого середовища для жінок і чоловіків у правоохоронних органах, лідерство та професійний розвиток, кар'єрне зростання жінок у правоохоронних органах, наставництво для жінок у правоохоронних органах, організаційний розвиток Асоціації. Основною діяльністю Української асоціації представниць правоохоронних органів є обговорення викликів гендерної нерівності у форматі відкритого діалогу, обмін професійним та особистим досвідом із представниками інших агенцій системи МВС та іноземних правоохоронних структур, розвиток жіночого лідерства й наставництва, нетворкінг та взаємопідтримка, проведення конференцій,

круглих столів, тематичних зустрічей, днів професійного розвитку та практичних занять [13].

Тобто, однією з основних цілей організації є посилення голосу жінок-представниць правоохоронних органів та сприяння зростанню їхнього авторитету й довіри до них. Дана Асоціація об'єднує представниць і представників підрозділів та різних навчальних закладів системи МВС України: Національна поліція України, Департамент патрульної поліції, Державна прикордонна служба України, Національна гвардія України, Державна служба з надзвичайних ситуацій, Академія патрульної поліції, Національна академія державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького, Національна академія внутрішніх справ, Національна академія Національної гвардії України.

Дійсно, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» гарантує рівні права та можливості жінкам і чоловікам у здобутті освіти. В умовах європейського спрямування розвитку українського суспільства впровадження у сферу освіти принципів гендерної рівності набуває особливої значущості.

Стаття 21 даного Закону вказує, що держава забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків у здобутті освіти. Навчальні заклади забезпечують: рівні умови для жінок і чоловіків під час вступу до навчальних закладів, оцінки знань, надання грантів, позик студентам, підготовку та видання підручників, навчальних посібників, вільних від стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка та спрямованих на формування ненасильницьких моделей поведінки, небайдужого ставлення до постраждалих осіб, поваги до людської гідності та статевої недоторканості, виховання культури гендерної рівності, ненасильницької поведінки, взаємоповаги та рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків між жінками та чоловіками.

Але варто зауважити, що наприклад в деяких навчальних закладах не передбачається набір осіб жіночої статі на певні категорії спеціальностей наприклад, у правилах прийому до Національної академії Служби безпеки України у 2021 році зазначено у пункті 5.1. Розділу 5 вказаних Правил, що з урахуванням потреб комплектування Служби безпеки України, а також особливостей проходження випускниками військової служби на посадах осіб офіцерського складу в оперативних підрозділах, відбір громадян як кандидатів на навчання за спеціальністю (спеціалізацією) «Державна безпека» (поглиблене

вивчення тактико-спеціальних дисциплін) здійснюється з числа осіб чоловічої статі. Виходячи із зазначеного ми можемо спостерігати конкуренцію загальної та спеціальної норми, тому на нашу думку доцільно було б переглянути правила прийому, враховуючи міжнародну та національну практику забезпечення гендерної рівності.

В свою чергу набір за спеціальністю право до Інституту підготовки кадрів для Служби безпеки України приймаються громадяни України, не обмежений вимогами, щодо статі кандидата, оскільки в пункті 1.3 Розділу 1 Правил прийому до Інституту зазначено, до Інституту приймаються громадяни України (далі – кандидати, вступники, особи), які відповідають встановленим вимогам проходження військової служби (навчання) як курсантами в Службі безпеки України та виявили бажання здобути вищу освіту за обраною спеціальністю, відібрані та направлені на навчання підрозділами Центрального управління, регіональними органами, органами військової контррозвідки, установами Служби безпеки України та Штабом Антитерористичного центру при СБ України (далі – органи СБ України) відповідно, до вимог Інструкції про порядок відбору, вивчення та прийому кандидатів на навчання до вищих військових навчальних закладів Служби безпеки України (військових навчальних підрозділів Служби безпеки України закладів вищої освіти), які здійснюють підготовку фахівців для потреб Служби безпеки України за державним замовленням, затвердженої наказом Центрального управління Служби безпеки України від 22.11.2019.

В Україні є успіхи щодо збільшення представництва жінок в політичній сфері, зокрема, на рівні Верховної Ради України. Однак, українським жінкам потрібно боротися, і не лише за кількість мандатів у Парламенті та у місцевих радах, але й за участь у прийнятті найважливіших рішень в житті держави та громад. Таку думку висловила Заступниця Голови Верховної Ради України Олена Кондратюк під час участі в Київському форумі рівних прав і можливостей. Прикладом таких дій є гендерні квоти, які передбачені прийнятим 19 грудня 2019 р. Виборчим кодексом України. При формуванні виборчих списків кандидатів організація партії повинна забезпечити у кожній п'ятірці (місцях з першого по п'яте, з шостого по десяте тощо) кожного виборчого списку кандидатів присутність як чоловіків, так і жінок (не менше двох кандидатів кожної статі), – ст.ст. 154, 219 Виборчого кодексу України [14].

Гендерна квота (30% добровільна гендерна квота у виборчих списках кандидатів в депутати) дозволяє отримати додаткові кошти з Державного бюджету (рівна частка від 10% щорічного обсягу державного фінансування статутної діяльності політичних партій) – вони надаються відповідній партії, якщо кількість депутатів однієї статі, які пройшли до парламенту за партійним списком, не перевищує двох третин загальної кількості від партії. Слід зазначити, що раніше в Україні гендерні квоти законодавчо були також закріплені у статті 4 Закону «Про місцеві вибори», втратив чинність деяких положень, який передбачав пропорційну виборчу систему для міських районних, обласних рад та гендерні квоти в списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах. Проте, закріплюючи таку гарантію, вказаний Закон не передбачав жодних санкцій за її недотримання, внаслідок чого норма фактично не працювала.

Серйозною перешкодою до подолання гендерної нерівності в політичній сфері та сфері прийняття рішень також є усталені гендерні стереотипи, які зв'язують політичну та управлінську діяльність виключно з чоловіками. Це яскраво продемонстрували вибори до органів місцевої влади восени 2020 р., так само як і неготовність окремих політичних партій та їх осередків сприймати реалії сучасного законодавства щодо гендерних квот, чиї списки кандидатів не були зареєстровані.

Олена Кондратюк – заступник Голови Верховної Ради України IX скликання, секретар Комітету ВРУ з питань свободи слова та інформполітики VIII скликання, заступник члена делегації у Парламентській асамблеї ОБСЄ зазначила, що якщо порівнювати з першим скликанням Парламенту, то там було 2% жінок, а зараз уже близько 21% жінок. Це, справді, свідчить про хороші зміни в країні, але коли ми говоримо про те, чи можуть жінки реально брати участь у вирішенні тих чи інших питань, то ви можете побачити, що лише три з 23-х комітетів Парламенту очолюють жінки. Жінки не очолюють комітети ВРУ, які приймають рішення про бюджет, фінанси, податки, енергетику та інші ключові питання, пов'язані зі справедливим розподілом благ та ресурсів у суспільстві [15].

Стосовно міжнародного досвіду жінок в політичній сфері, то як приклад можемо взяти Ангелу Меркель, яка вперше була обрана на посаду федеральної канцлерки в 2005 році. Це перша жінка-канцлер в історії Німеччини. У

2015 році газети The New York Times, Financial Times та журнал Time назвали Ангелу Меркель людиною року. А 2016 року вона вже вшосте поспіль очолила список 100 найвпливовіших жінок світу за версією журналу Forbes.

Отже, можна дійти висновку з вищесказаного, що впровадження принципу рівних прав та можливостей як жінок так і чоловіків є однією з важливих умов сталого соціально-економічного розвитку та стабільності потужної та розвиненої країни, воно сприяє позитивним змінам у суспільстві та його благополуччі, реалізації прав людини та самореалізації особистості.

Також ці права є запорукою ефективного розв'язання наявних проблем, а також європейської інтеграції України та виконання міжнародних зобов'язань згідно з основними міжнародними договорами у сфері захисту прав людини, зокрема й Цілей Сталого Розвитку до 2030 року, затверджених Генеральною Асамблеєю ООН. Тому, перш за все, при доборі кадрів на ті чи інші посади необхідно керуватись особистими якостями, компетенцією, вміннями та навичками кандидата на посаду, в незалежності від стті.

#### **Література:**

1. Handbook on European law relating to access to justice.  
URL: <http://fra.europa.eu/en/publication/2016/handbook-european-law-relating-access-justice>.
2. Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов'язання України перед ЄС (ключові Директиви ЄС щодо забезпечення гендерного балансу на ринку праці та в професійній діяльності, їх розвиток у практиці Суду Справедливості) / упоряд. О.О. Уварова. Харків : Видавництво «НТМТ», 2015.
3. Mighty T. Hunter Troop' is Norway's all-female special operations unit.  
URL: <https://www.wearethemighty.com/articles/norway-female-sof-unit/>.
4. Гендерна рівність: міфи, факти та державна політика: посібник для народних депутатів України / ПРООН у співпраці із Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики. 2020 р. 60 с. URL: [https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic\\_governance/gender-equality-handbook-for-mps.html/](https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic_governance/gender-equality-handbook-for-mps.html/).



## **ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ СУЇЦИДАЛЬНИХ АКТИВ ЯК НАГАЛЬНА ПРОБЛЕМА УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА**

**Булгакова О. О., Рудич А. А.**

Науковий керівник: канд. геогр. наук, доц. **Казакова Н. А.**,  
канд. економ. наук, **Шолом А. С.**

*Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна*

Суїцидальні акти в сучасних умовах цивілізованого ХХІ століття стали глобальною проблемою: причиною десятків тисяч передчасних смертей та нереалізованих потенціалів. При тому слід зауважити, що наслідки свідомого вкорочення особами віку мають не тільки психологічний відбиток щодо суб'єктів їх безпосереднього оточення, але й ведуть до значно серйозніших результатів для буття цілої нації. Особливо відчувається це в епоху пандемії, зумовленої поширенням коронавірусної інфекції 2019-nCoV. Саме тому мета нашої роботи полягає в дослідженні основних тенденцій українського суспільства щодо скоєння суїцидальних актів крізь призму соціально-економічної та гендерної проблематики, а також виявленні головних причин, що обумовлюють процес цього негативного явища із представленням відповідних прогнозів та рекомендацій щодо його подолання.

Станом на початок досліджуваного нами періоду (2015 рік) – найбільш вразливою групою виявився віковий діапазон з 15 до 49 років: у числовому вираженні цей показник складає 43,21 суїциденти на 100 000 осіб населення [1].

Цей віковий проміжок є «найпроблемнішим», оскільки охоплює підлітковий період самовираження особистості, в тому числі належність до тих або інших субкультур, прояви девіантної поведінки, середньовікову кризу та період репродуктивного старіння.

Саме тому самогубство вважається другою причиною передчасних смертей підлітків після нещасних випадків отруєнь, автокатастроф, терактів та передозувань препаратами. Серед факторів, що підштовхують юних хлопців та дівчат до вчинення акту самогубства ключовими є недостатньо задовільна успішність у навчанні, нерозділене кохання, аб'юзивні відносини з батьками та однолітками, булінг тощо. Емоційно-вольова сфера даної вікової групи характеризується виразністю афективного реагування на навколишню

дійсність. Для дівчат таким «першоджерелом» стає також зґвалтування або рання, незапланована вагітність.

Між тим, не слід вважати, що самогубство є прямим наслідком певних трагічних подій, оскільки «неприйнятими» соціумом можуть стати і обдаровані, талановиті діти, що вважають себе «народженими не в той період історії». Підлітки найчастіше вдаються до демонстративної спроби самогубства, часто використовуючи її як специфічний спосіб комунікації, коли здається, що інших способів отримати бажане немає, а окрім цього аби таким чином покарати оточуючих (батьків, усиновлювачів, коханих) за неувагу в свій бік, байдужість, нерозуміння тощо.

Відповідно до останніх статистичних даних у 2020 році 123 особи підліткового віку скоїли суїцидальний акт, а станом на початок березня поточного року органами Національної поліції України було зафіксовано 25 летальних випадків. Наступна вікова група, яка найбільше вчиняє суїцидальних актів – це люди віком «70+», при цьому у числовому вираженні цей показник показник є дещо нижчим у порівнянні з першою – 36,62 смертельні випадки на 100 000 осіб населення [1].

Як і у попередньому випадку, ми повинні розуміти, що класифікація видів самогубств для цієї категорії є також багатокомпонентною, але саме для людей похилого віку автори роботи виділяють перш за все аномічні, тобто такі суїцидальні акти, мотиви яких спровоковані повним розпадом морально-ціннісної піраміди особистості. До того ж, вони можуть комбінуватися з деїлюзорними мотивами, які, в свою чергу, стають прямим наслідком втрати ціннісних орієнтирів, дезорганізації у складному сучасному світі, моральних страждань особистостей. Або такі внутрішні психологічні трансформації виражаються у формі розчарування людини в певній сфері діяльності, позиціонуванні себе на внутрішньому та зовнішньому рівнях як «жертви» нереалізованих очікувань від свого існування та призначення. Іншими словами, до людини приходять почуття «втомленості» від життя та постійного пошуку мотивації, а також моральне виснаження, яке комбінується з характерними ознаками фізичного старіння.

По-друге, для деяких людей віком від 70, вчинення самогубства може позиціонуватися як акт спокутування вчинених за життя гріхів. Продовжуючи аналіз тих само даних тільки вже за період 2017 року, кардинальні відмінності

простежуємо тільки у віковому діапазоні 15-49 років (у порівнянні з 2015): кількість вчинених самогубств зменшилася на 9 % або на 4,33 смертельних випадки [1].

При цьому найменш вразливою впродовж усього досліджуваного періоду виявилася група «5-14 років» – 1,21 смертельні випадки на 100 000 осіб населення [1]. У свою чергу, головною причиною, яка обумовлює такий низький рівень суїцидів серед дітей молодшого віку є відносно постійний контроль з боку дорослого населення, а також мала обізнаність дітей щодо «процедури» акту скоєння та страх бути покараними.

Окрім цього, у тому ж, тобто 2017 році, вже не враховуючи приналежність до вікової групи, а акцентуючи увагу на статевій градації, авторами було виявлено, що найбільше актів самогубства було вчинено чоловіками – 47,70 летальних випадків на 100 000 осіб [2]. У той саме час показники свідчать, що представники жіночої статі були менш схильні до скорочення собі віку – 6,66 випадків на 100 000 осіб у 2017 році [2].

Таким чином, вважаючи на вищевикладені факти, окреслюється така тенденція: кількість самогубств несуттєво, але почала зменшуватися. Якщо ж узагальнювати отримані результати з цього напряму, то маємо наступне: у період з 2015 по 2019 роки кількість актів самогубств по відношенню до себе осіб жіночої статі зменшилася з 6,7 до 6,5 випадків на 100 000 осіб [2]. Між тим, виявилось, що чоловіки є більш вразливими до наслідків спроб скоєння самогубств: у 2019 році це співвідношення за статевою ознакою дорівнювало 1:6, або, іншими словами, на 1 випадок «летального» самогубства жінки припадало 6 випадків смерті серед чоловічого населення (їхня кількість у зазначеному році – 39,2 особи на 100 000) [2].

Таблиця 1 – Гендерно сегрегована статистика летальних самогубств  
у період з 2015 по 2019 роки на 100 000 населення

	2015	2016	2017	2018	2019	Зміна
<b>Чоловіки</b>	38,91	38,48	37,24	39,75	39,16	0,64% ↑
<b>Жінки</b>	6,74	6,59	6,3	6,51	6,51	3,41% ↓
<b>Обидві статі</b>	21,62	21,35	20,63	21,91	21,63	0,05% ↑

Джерело: складено авторами за даними [2].

Серед причин такої тенденції збільшення смертей серед чоловіків варто виділити так звану кризу маскулінності. З одного боку, залишаються традиційні, патріархально-ментальні укорінені уявлення про чоловіків як сильних «здобувачів та захисників» для «слабкої» частини населення – укорінений гендерний порядок з притаманними йому соціальними ролями. З іншого боку, спостерігається вирівнювання гендерних ролей у суспільстві, зокрема, у сфері професійної самореалізації жінок. Через це у деяких чоловіків виявляється загострене сприйняття втрати соціальної значимості. Додатковим негативним фактором може стати «природна» замкненість чоловіків. Жінкам у більшій мірі властиво виявляти свої емоції, звертатися за допомогою до оточуючих, радитися та давати поради тощо. Чоловіки ж частіше тримають та приховують власні переживання у життєвих ситуаціях невизначеності.

За територіальним виміром, спостерігаємо, що кількість суїцидів у 2020 р. є вищою у промислових регіонах: Дніпропетровська (745 осіб), Харківська (597 осіб), Одеська (523 осіб) та Запорізька (500 осіб), Київська (461 осіб) області [3]. Натомість найменшою кількістю суїцидів у 2020 році у Тернопільській області (108 летальних випадків) [3]. Погіршення психологічного стану представників обох статей всіх вікових категорій обумовлено низкою найрізноманітніших причин, серед яких епідемічний стан. Для дорослих, які складають робочу силу, тобто уособлюють економічно-активне населення, як правило, це пояснюється тим, що значна кількість осіб були вимушені залишити роботу через те, що не всі спеціальності отримали змогу адаптуватися до дистанційного формату.

Це не тільки обернулося значним особистісно-професійним стресом та фінансовими збитками, але й призвело до певної морально-етичної деградації: перебуваючи у пригніченому стані у родинному колі, така людина автоматично починає замикатися у собі, або, навпаки, «виплескувати» нереалізований потенціал та енергію. Внаслідок цього стає зрозумілішим значне збільшення кількості побутових сварок та насильств морального й фізичного характеру. Експерти повідомляють, що з початку пандемії кількість дзвінків, пов'язаних із внутрішнім (домашнім) насильством, зростає щонайменше на 20 % [4].

Що стосується таких вікових категорій, як діти та люди похилого віку, то самогубства також часто спричинені й пандемією COVID-19 (рис. 1).

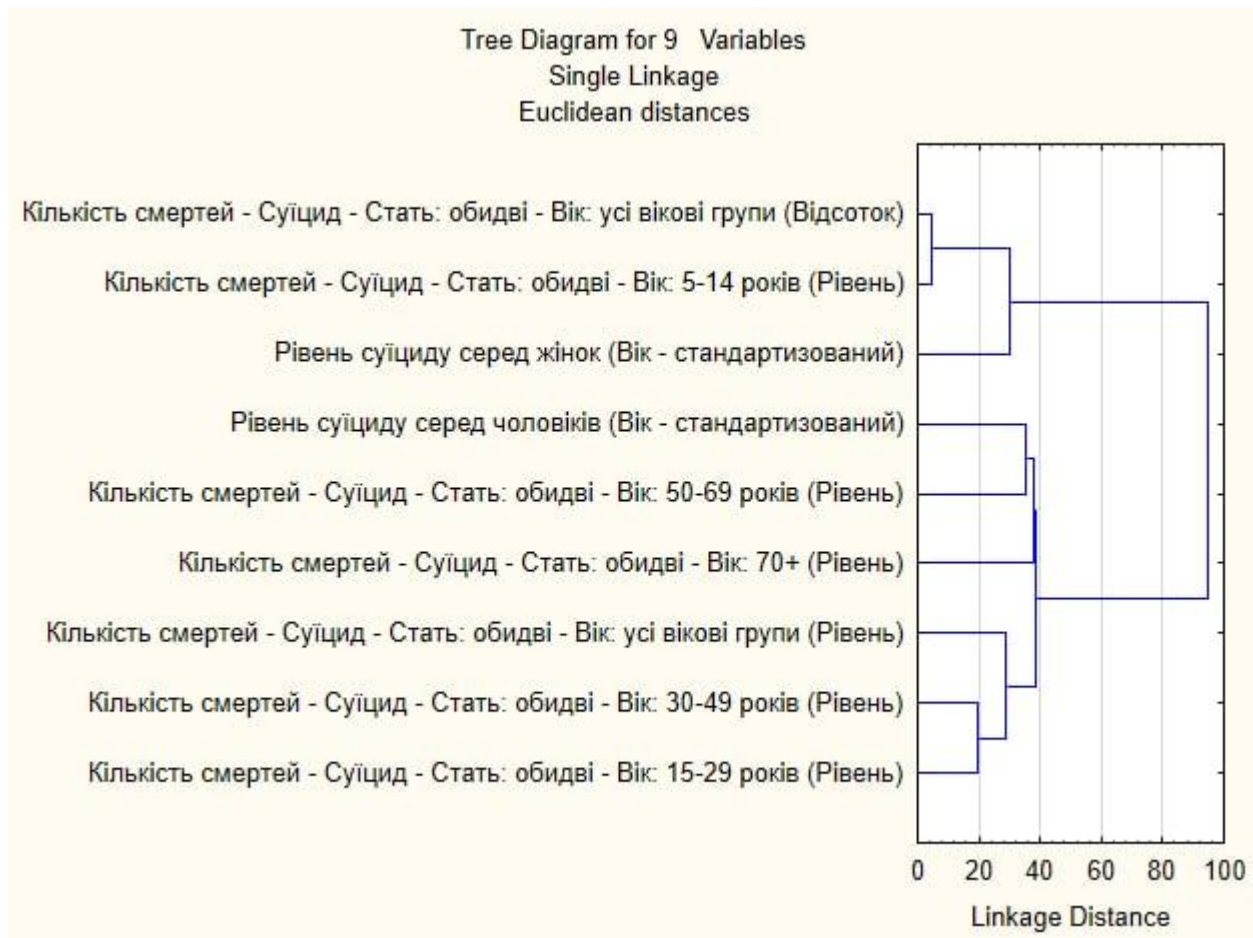


Рис.1. Дендрограма результатів кластеризації досліджуваних вікових категорій українського суспільства у період з 2015 по 2019 роки: 5–70+ років

Серед чинників, що впливають на статистику суїцидальних актів серед дівчат та хлопців, є і психічне здоров'я. Дослідники помітили кардинальні зміни у комунікаційно-соціальному середовищі молоді й послуговуються терміном «ковідне покоління». Наприклад, дослідження Національної службою охорони здоров'я Британії (NHS), показало, наскільки психічне здоров'я дітей змінилося в порівнянні з 2017 роком: якщо тоді психічні розлади спостерігалися у однієї з дев'яти дітей, то до липня 2020 року, після першого загальносвітового карантину, такі розлади були виявлені у кожній шостій дитини. Серед хлопчиків цей відсоток дітей з розладами виріс з 11% у 2017 році до 16% в 2020 році, а серед дівчат – з 10% до 15% [5].

Головними джерелами такої внутрішньої кризи дітей стали вимушена ізоляція, страхи за своє життя та своїх рідних, економічні ризики (вимушена втрата роботи одного або обох батьків), до яких, відповідно, вже наступним

етапом, власне рушійним щодо скоєння самогубства додалися «стрибки» за рівнем інтернет-залежності, споживання алкоголю й наркотиків з метою «заглушення» болю та відчаю. Також загострюються проблемні ситуації через відсутність можливості спілкуватися «наживо», виникає непорозуміння, самотність та «синдром недолюбленості», що спонукає дітей вдаватися до спроб самогубства [5]. У лютому 2021 року в Україні було скоєно 18 спроб самогубств серед дітей у віці від 10 до 16 років (вистрибували з вікон багатоповерхівок і випробовували на собі дію ліків). І найсумнішим є те, що, як зазначають експерти, якщо раніше діти вживали медикаменти спонтанно, то наразі вони розуміють, що роблять. Серед причин такого зростання називають й активізацію так званих віртуальних «груп смерті», на кшталт «Синього кита» [6].

Що стосується досліджуваних нами вікової категорії людей похилого віку, для якої вагомим чинником скоєння самогубств є «постковідний синдром», то зазначають наступне [6-8]:

- спадкоємні та/або набуті психічні та неврологічні порушення, активовані проникненням SARS-CoV-2 у нервову систему і головний мозок;
- психози, спровоковані гіпоксією, інтоксикацією, виникненням мікро тромбозів та іншими патологіями, спричиненими хворобою;
- індукціювання свідомості через ЗМІ;
- стрес, викликаний переживаннями та страхами, набутими в результаті інтенсивної терапії у лікарнях, особливо у реанімаційних відділах;
- страх інвалідизації;
- фінансові проблеми: стрес через набуті борги внаслідок неспроможності самостійного оплачування попереднього лікування та відсутність грошей для забезпечення себе всім необхідним протягом тривалого реабілітаційного періоду;
- відсутність підтримки з боку близьких;
- страх померти на самоті тощо.

Усе вищевикладене дозволяє сформулювати наступні висновки:

1. Дендрограма результатів кластеризації досліджуваних вікових категорій українського суспільства (5–70+ років) у період з 2015 по 2019 роки яскраво свідчить про те, що найбільш схильними до вчинення актів самогубства на той період часу були представники діапазону від 15 до 49 років; це було зумовлено

соціально-економічними причинами, впливом віртуальної реальності (у тому числі «м'які» кібер-атаки та діджитал-сектизм).

2. Проаналізувавши ті ж самі вікові категорії у 2020–2021 рр., за умов поширення пандемії, спричиненої коронавірусною інфекцією 2019-nCoV, можна констатувати посилення відповідної динаміки щодо суїциду серед найуразливіших категорій нашого суспільства. Щодо гендерно сегрегованої статистики, то у фокусі групи ризику так само перебувають більше чоловіки.

### Література:

1. Our World in Data. URL: <https://ourworldindata.org/grapher/suicide-rates-by-age-detailed?country=~UKR>.
2. World Health Organization. URL: [https://www.who.int/data/gho/data/indicators/indicator-details/GHO/crude-suicide-rates-\(per-100-000-population\)](https://www.who.int/data/gho/data/indicators/indicator-details/GHO/crude-suicide-rates-(per-100-000-population)).
3. 7654 українці покінчили життя самогубством у 2020 (інфографіка). URL: <https://focus.ua/uk/ukraine/473181-7654-ukrainca-pokonchili-zhizn-samoubiystvom-v-2020-infografika>.
4. Домашнє насильство та карантин: в умовах обмежень проблема загострюється. URL: <https://cutt.ly/KynLaux>.
5. Mental Health of Children and Young People in England, 2020: Wave 1 follow up to the 2017 survey. *NHS DigitalRight*. 2020. URL: <https://digital.nhs.uk/data-and-information/publications/statistical/mental-health-of-children-and-young-people-in-england/2020-wave-1-follow-up>.
6. Отруєння і падіння з багатоповерхівок. Що стоїть за низкою підліткових самогубств? URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/otruyennia-pidlitkovi-samohubstva/31110213.html>.
7. Чому хворі на COVID-19 вчиняють самогубства: психологиня розповіла про вплив коронавірусу на психіку. URL: <https://cutt.ly/2cnOSQB>.
8. Дискримінація перед обличчям смерті: стаття має значення. URL: <https://cutt.ly/McnI8JN>.

## ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ І СУЧАСНІСТЬ

**Варзухіна К. О.**

Наук. керівн.: д-р екон. наук, проф. **Мандич О. В.**

*Харківський національний технічний університет сільського  
господарства імені Петра Василенко*

Світ швидко змінюється. Сім'я, а також роль жінок і дівчат в них теж змінюються. Сьогодні, як і раніше, не існує «стандартної» форми сім'я.

Законодавство і політика повинні змінюватися і адаптуватися, щоб підтримувати сім'ї і задовольняти потреби всіх їх членів. Можна навести такі приклади: більш широке соціальне і правове визнання різноманітності форм партнерських відносин; розширення репродуктивних прав та можливостей жінок; а також збільшення чисельності економічно незалежних жінок. Ці перетворення є як причинами, так і наслідками зрушень в питаннях доступу жінок і дівчат до утворення і зайнятості, змін в ідеології і нормах, а також правових реформ, які найчастіше стимулюються і надихаються жіночою активністю.

Сім'я є ключовим елементом спільнот, і простором любові та турботи, і водночас саме в сім'ях жінки і дівчата часто стикаються з насильством і дискримінацією. Протягом життя майже кожна третя жінка стикається з фізичним або сексуальним насильством з боку інтимного партнера. У деяких країнах дівчата не можуть успадковувати власність, а в інших – жінки за законом зобов'язані коритися своїм чоловікам, вони не мають права голосу.

Нерівність, дискримінація та несприятливі умови, з якими жінки і дівчата можуть зіткнутися в сімейному житті, має перебувати у фокусі уваги політиків, громадських активістів та суспільства у цілому. Сім'я має бути джерелом рівності і справедливості, місце, де жінки і дівчата мають право на свободу вираження думки і перебувають в економічній і фізичній безпеці.

Якщо прийняти домогосподарство в якості одиниці аналізу, то можна сказати, що трохи більше третини домогосподарств у всьому світі (38%) складаються з пари з дітьми. Але навіть ці домогосподарства далеко не однорідні і відрізняються, наприклад, за рівнем доходу. Майже дві третини всіх домогосподарств мають іншу форму, і з них майже третина (27%) – це розширене домогосподарство, яке може включати, наприклад, бабусю і дідуся, тітку або дядька. У багатьох регіонах також поширені сім'ї з одним дорослим, 84% яких в глобальному масштабі становлять сім'ї матерів-одиначок, а також сім'ї гетеросексуальних або одностатевих пар без дітей. У старіючих суспільствах все частіше зустрічаються домогосподарства, що складаються з одної людини.

Голос і воля жінок в питаннях репродуктивного здоров'я. Дітонародження – одна з центральних складових сімейного життя, яка так само



зазнає серйозних змін. Тенденція зниження народжуваності, варіюючи від регіону до регіону, носить загальносвітовий характер.

З одного боку, це зрушення вказує на те, що жінки більшою мірою проявляють волю і голос при прийнятті рішень щодо того, чи мати дітей, коли і скільки. У практичному плані утримувати сім'ю меншого розміру може бути дешевше, а обсяг виконуваної жінками роботи по догляду і ведення домашнього господарства всередині таких сімей може бути меншим.

З іншого боку, зниження народжуваності в деяких регіонах може вказувати і на те, що жінки і чоловіки навмисно знижують народжуваність, всупереч своїм бажанням. Пари йдуть на такий крок через фінансову ситуацію, ускладнення виховання дітей, або тому що за відсутності якісних послуг з довгострокового догляду вони повинні піклуватися і про літніх батьків. Крім того, жінки контролюють народжуваність, тому що чоловіки як і раніше не беруть на себе рівну частку неоплачуваної роботи у домашньому господарстві. Особливо важко утримувати сім'ю в умовах жорсткої економії, стагнації заробітної плати, конфліктів і стрімкої зміни клімату; в цих обставинах підтримка з боку спільнот, ринків і держав стає абсолютно необхідною.

Прийнявши на себе зобов'язання в галузі прав людини, держави взяли на себе особливу відповідальність за підтримку сімей. Більше 70 років тому у Загальній декларації прав людини сім'я була визнана основним осередком суспільства, яка потребує захисту, і допомоги. В міжнародному праві захист сім'ї нерозривно пов'язаний з принципом рівності і недискримінації, особливо в тому, що стосується шлюбу.

У Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації по відношенню до жінок (далі – Конвенція) чітко вказано, що сімейні відносини повинні розглядатися в світлі цього принципу (стаття 16). Його застосування до сім'ї має на увазі, що закони, політика і практика, що стосуються сім'ї, не повинні дискримінувати окремих членів сім'ї або будь-яку форму сім'ї. Конвенція також заперечує штучний поділ суспільної і приватного життя і дає чітке формулювання, що держави несуть такі ж зобов'язання щодо забезпечення дотримання прав людини як в «приватному» світі шлюбу і сім'ї, так і в «громадському» світі економіки і політики.

Важливо забезпечити правову основу для дотримання всеосяжного набору соціальних, економічних і культурних прав, включаючи гарантії, що всі подружні

пари і окремі особи мають право «вільно приймати відповідальне рішення щодо кількості своїх дітей, інтервалів між їх народженням і часом їх народження», зобов'язання викорінювати насильство по відношенню до жінок і дівчат у всіх його проявах, в тому числі в сім'ях (Загальна рекомендація № 35 Конвенції); і зобов'язання захищати права дитини (Конвенція про права дитини).

На національному рівні відповідальність за впровадження політики гендерної рівності та забезпечення прав жінок покладається передусім на парламенти та уряди, що мають забезпечити:

1. Прийняття сімейного законодавства на основі принципів різноманітності рівності і не дискримінації.

Сімейне законодавство, що регулює подружні відносини, включаючи мінімальний вік вступу в шлюб, розлучення, опіку та піклування над дітьми, усиновлення/удочеріння і успадкування, часто містять положення, дискримінаційні за ознакою статі, що створює нерівні умови для жінок і дівчат. Відсутність юридичних прав ініціювати шлюборозлучний процес або загроза позбавлення опіки над дітьми можуть спотворити гендерний розподіл сил в шлюбі і змусити жінок терпіти незадовільні або навіть насильницькі відносини. Прояву жінкою волі для виходу з неблагополучних партнерських відносин також перешкоджають ситуації, коли при правовому режимі, що регулює нажите в шлюбі майно, не зізнається її внесок у вигляді неоплачуваної праці або коли чоловік може уникнути виплати законної частки коштів на утримання дітей.

2. Забезпечення високоякісних і доступних державних послуг для підтримки сімей і гендерної рівності.

Державні послуги, включаючи освіту і репродуктивну охорону здоров'я, відіграють вагомий роль, як у підтримці сімей, так і в просуванні гендерної рівності. У розвинених країнах освіта відкрила для жінок нові горизонти за межами домашнього господарства, а в країнах, що розвиваються, відвідуваність середньої школи корелює зі зниженням числа ранніх шлюбів і народження дітей в підлітковому віці. Необхідні подальші зусилля, щоб охопити дівчат в сільських районах, дівчат з інвалідністю, представниць етнічних меншин і представниць найбільш вразливих домогосподарств. Дуже важливі навчальні програми, що просувають гендерну рівність і здорові взаємини, як і освітні установи, що не перешкоджають навчанню вагітних дівчат і молодих батьків, і не дискримінують їх.

3. Гарантія доступу жінок до адекватного незалежного доходу.

Щоб сім'ї процвітали, їм необхідний доступ до адекватного доходу, який може бути отриманий за рахунок ринкової зайнятості, доходу від таких активів, як земля, або соціальних виплат від держави. Наявність власного доходу дозволяє жінкам будувати інтимні стосунки з чоловіками на більш рівних умовах, зміцнює їхнє становище в сім'ї, допомагає їм виходити з партнерських відносин в разі потреби. Проте, шлюб і наявність маленьких дітей в сім'ї, як правило, скорочують частку жінок серед зайнятого населення. Для забезпечення гідної праці необхідна відповідна макроекономічна політика і гендерно-чутливі системи соціального захисту, що підтримують різні типи сімей. До основних компонентів соціального захисту для досягнення цих цілей відносяться оплачувана відпустка по догляду за дитиною і відпустка по вагітності та пологах; соціальні виплати для сімей з дітьми та додаткова підтримка одиноких батьків; а також адекватні пенсії за рахунок поєднання систем пенсійного забезпечення, збудованих з урахуванням гендерних аспектів як на основі пенсійних внесків, так і без них.

Велика частина повсякденного догляду і турботи, будь то за маленькими дітьми, дорослими або немічними літніми людьми, здійснюється всередині сім'ї. Саме жінки виконують основну частину цієї роботи по догляду. По всьому світу жінки виконують в три рази більше неоплачуваної домашньої праці (включаючи догляд за членами сім'ї), ніж чоловіки.

4. Підтримка сімей в забезпеченні догляду через надання часу, грошей, послуг.

Національна система має передбачати інтеграцію питань догляду у соціально-економічну політику (відпусток по догляду за дитиною для батьків маленьких дітей, виплати грошової допомоги для незалежних самозайнятих працівників і грошової допомоги для догляду за літніми членами сім'ї або особами з інвалідністю). Потрібно також збільшувати державні інвестиції в базову інфраструктуру, з метою полегшення умов виконання неоплачуваної домашньої праці у сфері турботи.

5. Запобігання насильства щодо жінок в сім'ї та заходи реагування.

У родині жінки і дівчата можуть виявитися в умовах повної відсутності безпеки, оскільки будинок – це місце, де вони найчастіше стикаються з насильством і жорстоким поведінням. У всьому світі про фізичне або

сексуальне насильство, з боку інтимного партнера, за останні 12 місяців, повідомляють 17,8 % жінок.

Держави мають конкретні зобов'язання по реалізації законодавства, політики і програм з ліквідації всіх форм насильства стосовно жінок і дівчат. Для притягнення винних до відповідальності, надання жертвам/постраждалим можливості домагатися справедливості і інформування про неприйнятність насильства в суспільстві, в цілому, важлива наявність законодавства, в якому різні форми насильства по відношенню до жінок і дівчат в сім'ї визначалися б як кримінальний злочин. Сімейне законодавство повинно реформуватися, щоб захистити права жінок в питаннях шлюбу, розлучення і опіки, надаючи їм більше можливостей для виходу із ситуації жорстокого поводження або насильства. Отже, гендерна нерівність є актуальною, глобальною проблемою сучасного суспільства. Світ виявив підтримку захисту прав жінок та взяв за мету максимально вирівняти їх становище в соціумі.

#### **Література:**

1. Press release: 25 years after a landmark global agreement, the numbers still don't add up for women in Europe and Central Asia. URL: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/10/press-release-report-from-europe-and-central-asia-tracks-progress-25-years-after-beijing-platform>.

### **ГЕНДЕРНИЙ МОНІТОРИНГ ФОРМУВАННЯ ЕКСПЕРТНИХ ГРУП НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ (НА ПРИКЛАДІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «122 КОМП'ЮТЕРНІ НАУКИ»)**

**Гвоздецька К. П.**

*Наук. керівн.:* д-р техн. наук, проф. **Фесенко Т. Г.**

*Харківський національний університет радіоелектроніки*

Наразі усе потужніше артикулюється вимога до інституцій вищої освіти демонструвати соціальну відповідальність у питаннях, що стосуються рівності, інклюзії та різноманіття [1].

«Комп'ютерні науки» (англ. Computer Science) передбачають вивчення алгоритмічних процесів, обчислювальних машин і самого обчислення. Як галузь знань, комп'ютерні науки охоплюють низку тем – від теоретичних досліджень алгоритмів, обчислень та інформації до практичних питань впровадження обчислювальних систем в апаратне та програмне забезпечення.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 року №266 «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти», спеціальність «122 Комп'ютерні науки» складається з 12 спеціальностей:

- 1) Інформатика (6.040302; 7.04030201; 8.04030201);
- 2) Прикладна інформатика (7.04030202; 8.04030202);
- 3) Соціальна інформатика (7.04030203; 8.04030203);
- 4) Інформаційно-комунікаційні технології (7.04030204; 8.04030204);
- 5) Комп'ютерні науки (6.060101);
- 6) Інформаційні управляючі системи та технології (за галузями) (7.05010101; 8.05010101);
- 7) Інформаційні технології проектування (7.05010102; 8.05010102);
- 8) Системне проектування (7.05010103; 8.05010103);
- 9) Системи штучного інтелекту (7.05010104; 8.05010104);
- 10) Комп'ютерний еколого-економічний моніторинг (7.05010105; 8.05010105);
- 11) Управління проектами (7.18010013; 8.18010013);
- 12) Консолідована інформація (8.18010015).

На сьогодні оцінка якості освітніх програм (далі – ОП) та освітньої діяльності закладу вищої освіти (далі – ЗВО) за спеціальністю «122 Комп'ютерні науки» здійснюється переважно на відповідність «досягнення заявлених у програмі результатів навчання відповідно до критеріїв оцінювання якості освітньої програми» [2]. Відповідний Стандарт вищої освіти України затверджено лише для першого (бакалаврського) рівня (Наказ МОН України № 962 від 10.07.2019) [3]. Розробка стандартів для рівня «магістр» і «доктор філософії» поки триває.

Законом України «Про вищу освіту» визначено уповноважений орган для проведення акредитацій ОП, за якими здійснюється підготовка здобувачів у закладах вищої освіти, – Національне агентство із забезпечення якості вищої

освіти (далі – Національне агентство). Перед Національним агентством поставлено стратегічне завдання – реалізовувати державну політику в сфері вищої освіти, протистояти сучасним викликам та стати каталізатором змін у вищій освіті України з метою формування культури її якості [4]. Слід зазначити, що важливою складовою «культури якості освіти» є питання гендерної культури.

Гендерна рівність визначена одним з глобальних пріоритетів для ЮНЕСКО і нерозривно пов'язана з проектами, спрямованими на просування права на освіту та підтримку досягнення Цілей сталого розвитку (Sustainable Development Goals, SDG). Програма «Education 2030» містить два гендерночутливі завдання: «забезпечити інклюзивну та рівноправну якісну освіту та сприяти можливостям навчання протягом усього життя для всіх» (SDG 4) і «досягти гендерної рівності та розширити можливості всіх жінок та дівчат» (SDG 5). Програмою «Education 2030» артикульовано, що гендерна рівність вимагає підходу, який «гарантує, що дівчата та хлопці, жінки та чоловіки не лише отримують доступ до повних навчальних циклів та завершують їх, але мають однакові повноваження в освіті та через неї» [5].

Формування гендерночутливої компетентності усіх стейкхолдерів освітньої діяльності починається зі створення гендерно дружнього простору. Це і безбар'єрний доступ до усіх приміщень, і облаштування кімнат для тимчасового перебування дітей, а також санітарні кімнати з пеленальними столиками і т.ін.) [6]. Другим кроком до розвитку «гендерної зрілості» ЗВО – створення «гендерного освітнього центру», діяльність якого спрямована на здобуття гендерних компетенцій усіх стейкхолдерів ЗВО [7].

Наступний корок у розвитку гендерної зрілості вбачається в інтеграції гендерного підходу у всі процеси та сфери діяльності ЗВО. В роботах [8–11] представлені варіанти інтеграції гендерного компоненту в освітні проекти, що включає інтереси як внутрішніх клієнтів, так і зовнішніх. Доведено, що гендерноорієнтоване управління проектами забезпечує сталий розвиток ЗВО, сприяє досягненню високих рейтингових показників, у тому числі й міжнародних [12]. Примітно, що інтеграція гендерного підходу у формування змісту освітніх програм забезпечує розвиток soft skills, зокрема креативності, вміння працювати в команді [13–14].

Високий рівень гендерної зрілості демонструє організація, яка здатна запровадити та застосовувати гендерний підход в управлінні фінансами – методологію гендерноорієнтованого бюджетування. Гендерне бюджетування (Gender Budgeting) – це перерозподілу фінансові кошти організації таким чином, щоб дотримуватися балансу у врахуванні відмінностей потреб жінок і чоловіків та забезпечити рівний доступ до фінансування цілей жінок і чоловіків. Дієвість інструментів гендерноорієнтованого бюджетування підтверджена практикою реалізації міжнародних проєктів [15–17] і була запроваджена Міністерством фінансів України [18]. Національне агентство так само зазначає, що гендерна складова має значний потенціал в системі забезпечення якості вищої освіти, а «забезпечення гендерної рівності» – сильною стороною своєї діяльності [19]. Тому, в рамках даного дослідження було обрано мету: виконати гендерний аналіз формування складу експертних груп, а також дослідити видатки Національного агентства на гонорари експертам спеціальності «122 Комп’ютерні науки» із використанням принципів гендерної справедливості.

Якість освітніх програм, які запроваджені та реалізуються у ЗВО, Національне агентство оцінює за наступними критеріями: 1) Проєктування та цілі ОП; 2) Структура та зміст освітньої програми; 3) Доступ до освітньої програми та визнання результатів навчання; 4) Навчання і викладання за освітньою програмою; 5) Контрольні заходи, оцінювання здобувачів вищої освіти та академічна доброчесність; 6) Людські ресурси; 7) Освітнє середовище та матеріальні ресурси; 8) Внутрішнє забезпечення якості освітньої програми; 9) Прозорість та публічність; 10) Навчання через дослідження (застосовується тільки для третього рівня освіти). Освітню програми на відповідність цим критеріям оцінює експертна група, яка призначається Національним агентством, у складі двох науково-педагогічних працівників (далі – НПП) і одного здобувача вищої освіти. Станом на квітень 2021 року реєстр експертів Національного агентства налічує 3884 осіб (у тому числі 2880 експертів-НПП і 1004 експертів-здобувачів) за 130 спеціальностями. При цьому Національним агентством гендерно-сегреговані дані [5–6] (зокрема, для експертів-НПП і експертів-здобувачів) не застосовуються.

Гендерний аналіз даних інформаційної системи «Національне агентство забезпечення якості вищої освіти» в частині реєстру експертів за спеціальністю

«122 Комп'ютерні науки» (усього 129 особи) дозволив виявити наступну гендерну сегрегованість реєстру:

- 105 осіб з числа науково-педагогічних працівників (далі – НПП), серед яких 43 (41 %) жінок та 62 (59 %) чоловіків;
- 24 осіб з числа здобувачів, серед яких 13 (54 %) дівчат та 11 (46 %) хлопців.

На рисунку 1 наведено інфографіку представництва 129 експертів з 60 університетів України.

За період з лютого 2020 р. по лютий 2021 р. було створено 23 експертні групи для проведення акредитаційних експертиз освітніх програм за спеціальністю «122 Комп'ютерні науки», зокрема: вісім – рівня «бакалавр», сім – рівня «магістр» і вісім ОП – рівня «доктор філософії».

Гендерний моніторинг складу сформованих експертних груп Національного агентства дозволило встановити, що до експертиз було залучено: 33 експертів-НПП (у тому числі 14 жінок і 29 чоловіків) та 14 експертів-здобувачів (у тому числі 9 дівчат і 5 хлопців). Водночас, що жодного разу не залучалися до проведення акредитаційних експертиз ОП 84 експертів – 65% від загальної кількості експертів зі спеціальності «122 Комп'ютерні науки» – у тому числі: 74 експерта-НПП та 10 експерта-здобувача. Гендерний зріз експертів, незадіяних до акредитаційних експертиз, набуває вигляду:

- 30 експерток-НПП (70% від загальної кількості експерток-НПП зі спеціальності 122);
- 44 експертів-НПП (71% від загальної кількості експертів-НПП зі спеціальності 122); 4 експерток-здобувачок (31% від загальної кількості експертів-здобувачів зі спеціальності 122);
- 6 експертів-здобувачів (55% від загальної кількості експертів-здобувачів зі спеціальності 122).

Отже, найбільш задіяною до проведення акредитаційних експертиз виявилася група «експерток-здобувачок».





Рис. 1. Інфографіка представництва експертів Національного агентства із спеціальності «122 Комп’ютерні науки»

Крім того, гендерний аналіз залученості експертів до проведення акредитацій показав, що:

1) 29 експертів (у тому числі: 8 експерток-НПП, 13 експертів-НПП, 4 експертки-здобувачки, 4 експерти-здобувачі) брали участь в акредитаційній експертизі однієї ОП;

2) 13 експертів (у тому числі: 4 експертки-НПП, 6 експертів-НПП, 3 експерта-здобувача) брали участь в акредитаційних експертизах двох ОП;

3) 5 експертів (у тому числі: 2 експертки-НПП, 2 експертки-здобувачки і 1 експерт-здобувач) брали участь в акредитаційних експертизах трьох ОП.

Аналіз складу експертних груп у розрізі освітніх програм за різними рівнями освіти дозволив встановити гендерні пропорції (табл. 1).

Таблиця 1. Гендерний профіль експертних груп, які здійснювали акредитаційні експертизи ОП за спеціальністю «122 Комп'ютерні науки»

Рівень ОП	Керівник ЕГ		Експерти-НПП		Експерти-здобувачі	
	ж	ч	ж	ч	ж	ч
«Бакалавр»	2	6	5*	3	3	5
«Магістр»	5*	2	4	5	7*	-
«Доктор філософії»	2	6	5*	3	6*	2
Всього	9	14	14*	11	16*	7

\* - гендерна диспропорція на користь жінок

Так, під час формування 23 експертних груп гендерна пропорція серед науково-педагогічних працівників склала 48:52 (23 жінок і 25 чоловіків). Водночас керівниками призначалися переважно чоловіки (14 разів чоловіки і 9 разів жінки). Натомість, гендерний склад експертів-здобувачів має протилежну презентативність: в акредитаціях брали участь частіше здобувачки (16 разів), ніж здобувачі (7 разів.)

Згідно Положення про акредитацію ОП [2] оплата праці керівника та членів експертної групи з врахуванням часу на попереднє вивчення акредитаційної справи, фактичну кількість відпрацьованих годин у закладі вищої освіти (16 год. керівник ЕГ і 12 год. експерти), оформлення звіту. За даними Національного агентства гонорар керівника ЕГ складає 14 270,72 грн., а експерта – 12 415,76 грн. Імплементация результатів гендерного аналізу рівня

залучення експертів до акредитаційних експертиз дозволило обчислити суму гонорарів експертів за виконану роботу.

Так, у таблиці 2 сформовано гендерний профіль оплати праці експертам. У підсумку, загальний обсяг фінансування ЕГ, які проводили акредитаційні експертизи ОП зі спеціальності «122 Комп'ютерні науки», – 809 285 грн. Гендерна диспропорція у залученості експертів до виконання акредитаційних експертиз зумовила гендерну дискримінацію у розподілі фінансів Національним агентством на оплату роботи експертам. Як що у цілому можна говорити про дотримання гендерної справедливості у розподілі коштів на оплату праці експертів – 54 : 46 (на користь жінок), але серед НПП наявний дисбаланс на користь чоловіків (48 : 52), а серед здобувачів – на користь дівчат (69 : 31).

Таблиця 2. Гендерний профіль оплати роботи експертів Національного агентства за проведення акредитаційних експертиз ОП із спеціальності «122 Комп'ютерні науки»

Рівень ОП	Експерти-НПП		Експерти-здобувачі	
	ж	ч	ж	ч
«Бакалавр»	82 036	109 222	33 110	55 873
«Магістр»	105 299	79 967	76 567	-
«Доктор філософії»	77 590	104 776	64 151	20 694
Всього	264 925	293 966	173 827	76 567
	558 891		250 394	
	809 285 грн.			

У подальшому вбачається перспективним дослідження гендерних чинників у роботі експертних груп, розробці гендерно-сенситивних пропозицій для ЗВО щодо покращення якості ОП, а також прийняття гендерно-збалансованих рішень щодо рівня якості ОП Національним агентством. Це, зі свого боку, актуалізує й питання розвитку системи освітнього менеджменту в частині оцінки гендерної зрілості, покращення рівня керованості процесами (планування, моніторингу, виконання), а також збільшити організаційний потенціал Національного агентства у цілому.

### Література:

1. Approaches in learning and teaching to promoting equity and inclusion / European University Association (EUA). 2021. 11 pp. URL: <https://eua.eu/118-uncategorised/798-call-to-eua-members-celebrating-20-years-of-european-university-collaboration.html>.
2. Постанова Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 року №266 «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти» / База даних «Законодавство України». *ВР України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1460-15/paran58#n58>.
3. Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти. *ВР України*. URL: <https://u.to/LZVUGw>.
4. Стандарт вищої освіти України: перший (бакалаврський) рівень, галузь знань 12 – інформаційні технології, спеціальність 122 – Комп’ютерні науки, 2019. 24 с.
5. Стратегія Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти до 2022 р. URL: <https://u.to/Kn5WGw>.
6. Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action for the implementation of Sustainable Development Goal 4: Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656>.
7. Фесенко Г. Г. Візуальна концепція Університету, дружнього до родини (з досвіду створення Дитячого центру ХНУМГ ім. О. Бекетова. *Результати ініціативи «Університет, дружній до сім’ї» та досвід реалізації гендерної політики українських університетів: навчальний посібник / за заг. ред. Н. Світайло. Суми», 2015. С. 69-70.*
8. Фесенко Г.Г., Фесенко Т.Г. Формування гендерної компетентності студентства: проектно-орієнтовані стратегії Харківського національного університету міського господарства імені О.М. Бекетова. *Формування у молоді гендерно-відповідальної поведінки (на прикладі українських ВНЗ) : навч. посіб. / за заг. ред. Н. Світайло. Суми, 2013. С. 53–56.*
9. 性别指数：一种测量新丝绸之路发展的工具 [Gender Indexes as the Instrument of New Silk Road Development]/ T.G. 菲森科 [Fesenko], A. V. 沙霍夫 [Shahov], G. G. 菲森科 [Fesenko] // 丝路发展与治理创新：“一带一路”沿线国家社会发展国际学术会议论丛 [Silk Road Develop and Governance Innovation: Social Development International Symposium in “The belt and road” along countries]. Beijing: Social Sciences Academic Press (China), 2017. P.100–105. URL: <http://eprints.kname.edu.ua/45534/>.
10. Фесенко Т.Г., Шахов А.В., Фесенко Г.Г. Гендерний індекс освіти як контекст інноваційних проєктів в Україні. *«Соціальні трансформації: сім’я, шлюб, молодь, транспорт та інноваційний менеджмент у країнах Нового Шовкового Шляху»: тези доповідей II Міжн. наук. конф. / відп. за вип. С.М. Гловацька. Одеса: ОНМУ, 2017. С. 15–19.*
11. Фесенко Т. Г., Шахов А. В., Фесенко Г. Г. Гендерно-орієнтоване управління будівельними проєктами: від теорії до практики. *Європейський вектор модернізації економіки: креативність, прозорість та сталий розвиток: монографія. Харків, 2018. С. 245–258.*

11. Fesenko T., Shahov A., Fesenko G., Bibik N., Tupchenko V. Modeling of customer-oriented construction project management using the gender logic systems. *Eastern-European Journal of Interiorise Technologies*. 2018. Vol. 1. № 3(91). P. 50–59. doi: 10.15587/1729-4061.2018.123124.
12. Фесенко Г.Г., Шахов А.В., Фесенко Т.Г., Якунін А.В. Моніторинг системи освітнього менеджменту за моделями оцінки гендерної зрілості (на прикладі університетів України). *Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами*. 2020. № 1. С. 68–77.
13. Фесенко Т. Г., Шахов А. В., Фесенко Г. Г. Ідентифікація креативних завдань у проектному менеджменті із використанням гендерного підходу. *Управління розвитком складних систем*. 2018. № 33. С. 92–101.
14. Фесенко Т.Г., Фесенко Г.Г. Маскулінна та фемінна логічні системи як чинник освітньо-професійної підготовки проектних менеджерів. *Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції* : збірник матеріалів Міжн. наук.-практ. конф., 10-11 вересня 2020 р. / за заг. ред. В. П. Кравця, О. М. Кікінежди. Тернопіль: ТНПУ, 2020. С. 179-181.
15. Фесенко Т.Г., Фесенко Г.Г. Гендерне бюджетування в освіті: аналіз українських ініціатив на регіональному рівні. *Рівність, лідерство, спілкування, в європейських прагненнях української молоді* : збірник матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. Тернопіль, 2016. С. 186–188.
16. Фесенко Т. Г., Фесенко Г. Г. Контент-аналіз управління проектами гендерного бюджетування. *Управління розвитком складних систем*. 2017. № 30. С. 84-91.
17. Фесенко Т. Г. Ціннісно-орієнтоване управління вартістю програми в контексті гендерного підходу. *Управління проектами та розвиток виробництва*. 2016. № 4 (60). С. 30-46.
18. Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: Наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 р. №1. *ВР України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text>.
19. Стратегія Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти до 2022 року. URL: [shorturl.at/bktKX](http://shorturl.at/bktKX).

**ГЕНДЕРНИЙ МОНІТОРИНГ ФОРМУВАННЯ ЕКСПЕРТНИХ ГРУП  
НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ  
ОСВІТИ (НА ПРИКЛАДІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «034 КУЛЬТУРОЛОГІЯ»)**

**Городна Д. В.**

*Наук. керівн.:* д-р філос. наук., доц. **Фесенко Г. Г.**

*Харківський національний університет міського господарства  
імені О.М. Бекетова*

В Україні «каталізатором позитивних змін у вищій освіті та формування

культури її якості» покликано стати Національне агентство із забезпечення якості освіти (далі – Національне агентство) [1]. Цією інституцією здійснюється, зокрема, моніторинг та аналіз результатів діяльності закладів вищої освіти щодо забезпечення якості освіти через проведення акредитаційних процедур. Важливо, що Національне агентство є афілійованим членом Європейської асоціації із забезпечення якості вищої освіти (ENQA), що пропагує серед своїх членів цінності: доброчесність, прозорість, незалежність, соціальну відповідальність [2]. Зазначається, що інституції із забезпечення якості освіти, мають виявляти соціальну відповідальність при розробці своїх критеріїв та процесів й тим самим робити свій внесок у досягнення Цілей сталого розвитку ООН. А це, зі свого боку, зумовлює увагу інституції із забезпечення якості освіти до втілення принципів гендерної рівності [3-5], подолання так званих гендерних розривів (gender gap) [6-8].

Отже, Національне агентство, впроваджуючи процедури акредитації освітніх програм, має виявляти соціальну, а відтак і гендерну, відповідальність. Основні засади та порядок проведення акредитації освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти в Україні визначені в окремому Положенні [9], затвердженому наказом Міністерства освіти і науки України від 11 липня 2019 року № 977. Відповідно до цього Положення, призначається склад експертної групи, яка проводить акредитаційну експертизу. У п.7 Положення зазначено: «Експертна група для проведення акредитаційної експертизи освітньої програми формується в складі керівника та двох експертів, у тому числі одного експерта з числа здобувачів вищої освіти». Оскільки у Положенні відсутня чітка вимога забезпечення гендерного балансу при формуванні експертних груп, існує потреба у гендерному аналізі відповідних процедур Національного агентства, що застосовуються під час акредитації освітніх програм.

Загальновідомо, що гендерний підхід передбачає дотримання принципу рівних можливостей для роботи та навчання жінок і чоловіків, у тому числі й у такій важливій сфері, як освіта [10-11]. Емпіричну базу даного дослідження складає інформація щодо формування складу експертних груп із спеціальності «034 Культурологія», розміщена на офіційному сайті Національного агентства. Культурологія посідає особливе місце в системі соціогуманітарного знання [12]. Специфіка культурології полягає саме у її інтегративному характері, в орієнтації на буття та діяльність людини й суспільства як цілісних феноменів. Стандартами вищої освіти України предметна область спеціальності «034

Культурологія» описується наступним чином:

Опис предметної області	Стандарти вищої освіти України зі спеціальності «034 Культурологія»	
	рівня «бакалавр» [13]	рівня «магістр» [14]
<b>Об'єкти вивчення та діяльності</b>	<i>Культурні процеси, явища, стани та ознаки, їх усвідомлення, інтерпретація та моделювання; соціокультурні інститути та практики, що забезпечують формування культурних норм та цінностей, способи їх втілення й використання.</i>	
<b>Цілі навчання</b>	<i>Підготовка фахівців з культурології, які володіють сучасними теоретичними знаннями та, практичними навичками, необхідними для розв'язання складних соціокультурних задач і практичних проблем.</i>	
<b>Теоретичний зміст предметної області</b>	<i>Система наукових ідей, підходів, концепцій, теорій щодо культури; поняття та принципи аналізу культурних процесів та явищ.</i>	
<b>Методи, методики та технології</b>	<i>Методи та методики пошуку, систематизації, аналізу та інтерпретації інформації щодо культурних об'єктів та практик, технології популяризації знань щодо культури та регулювання відносин у соціокультурній сфері.</i>	
<b>Інструменти та обладнання</b>	<i>Аудіовізуальні засоби; програмне забезпечення; мережа Internet; інформаційно-комунікаційне обладнання; системи електронного документообігу, електронні бібліотеки та архіви.</i>	

Підготовка здобувачів зі спеціальності «034 Культурологія» здійснюється у більш ніж двадцяти закладів вищої освіти (далі – ЗВО), зокрема у: Київському національному університеті культури і мистецтв; Волинському національному університеті імені Лесі Українки; Національній музичній академії імені П.І. Чайковського; Київському національному університеті імені Тараса Шевченка; Національному університеті «Києво-Могилянська академія»; Харківській державній академії культури та ін. Саме із здобувачів/здобувачок цих ЗВО й формується реєстр експертів Національного агентства: 8 експерток-здобувачок і 2 експерти-здобувачі. Що стосується науково-педагогічних працівників/працівниць (далі – НПП), то у реєстрі є 26 експерток-НПП та 4 експерти-НПП. Загалом експертне коло забезпечує представництво 28 ЗВО. З точки зору дотримання принципів гендерної рівності, наявний гендерний дисбаланс на користь жінок: серед здобувачів вищої освіти – 80%, НПП – 85%.

Водночас демонстрація соціальної відповідальності Національного агентства має виявлятися, на нашу думку, у більшій гендерній збалансованості жінок та чоловіків. Тим більше, що соціальні умови для дотримання гендерного балансу на рівні 50/50 існують. Це засвідчує й гендерна статистика складу НПП

випускових кафедр ЗВО, які здійснюють підготовку здобувачів зі спеціальності «034 Культурологія». Наприклад, кафедра теорії культури і філософії науки ХНУ ім. В. Н. Каразіна складається з 26 НПП (у т.ч. 9 чоловіків-НПП). Так само наявні умови й для дотримання гендерного паритету у реєстрі експертів-здобувачів.

Встановлена гендерна статистика реєстру експертів із спеціальності «034 Культурологія» також була експлікована на аналіз процедур Національного агентства щодо формування складу експертних груп для акредитації освітньої програми в конкретному ЗВО. Призначення експертів для проведення акредитації ОП фіксується відповідним наказом Національного агентства. Аналіз відповідних наказів продемонстрував, що у період з лютого 2020 р. по квітень 2021 р. було створено 16 експертних груп для проведення акредитаційних експертиз ОП за спеціальністю «034 Культурологія» (7 ОП першого (бакалаврського рівня), 3 ОП другого (магістерського) рівня і 6 ОП третього (наукового) рівня).

Аналіз інформації бази даних з акредитації освітніх програм показав, що до роботи в 16 експертних групах, до складу кожної з яких входить два НПП, було залучено лише 18 НПП-експертів, тобто 60% з наявної кількості експертів у реєстрі. При цьому гендерна статистика залучених експертів (16 НПП-жінок та 2 НПП-чоловіків) засвідчує посилення гендерної асиметрії на користь жінок (89%), порівняно з їх представленістю у реєстрі експертів (85%), і водночас зменшення представленості чоловіків з 15% у реєстрі до 11% серед учасників експертних груп. Так само наслідком рішень Національного агентства щодо призначення здобувачів в експертні групи стало посилення гендерного дисбалансу на користь дівчат. У роботі 16 експертних груп брали участь 8 здобувачів: 7 (88%) дівчат і 1 (12%) хлопець. Така гендерна диспропорція є більшою, ніж у реєстрі здобувачів (80% / 20%).

Подальший гендерний аналіз залучення експертів показав, що Національне агентство мінімізувало участь чоловіків-НПП у роботі експертних груп, оскільки були залучені лише до трьох з 16 експертних груп. Що стосується участі хлопців-здобувачів у роботі експертних груп, то Національне агентство залучило одного здобувача до роботи однієї з 16 експертних груп (рис. 1).



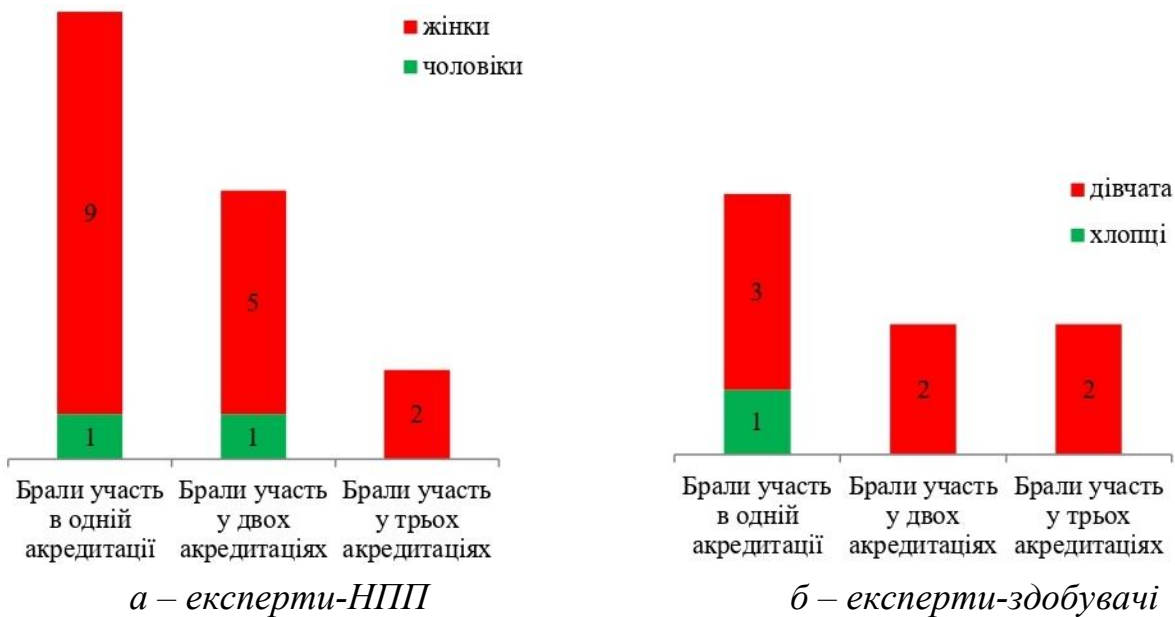


Рис. 1. Гендерний профіль експертів за кількістю проведених акредитаційних експертиз ОП зі спеціальності «034 Культурологія»

Прикметно, що загальна статистика призначень НПП і здобувачів в експертні групи свідчить про недотримання Національним агентством принципу рівних можливостей: 10 експертів-НПП мали одноразовий досвід у акредитації, 6 експертів-НПП – призначалися двічі, а 2 експертів-НПП – призначалися тричі (рис. 1, а). У призначенні експертів-здобувачів статистика наступна: 4 експерти-здобувачі (3 дівчини, 1 хлопець) один раз залучалися до акредитації, 2 експертки-здобувачки призначалися двічі, 2 експертки-здобувачки – призначалися тричі (рис. 1, б).

Водночас Національне агентство жодного разу не залучало до проведення акредитаційних експертиз освітніх програм (рис. 2):

- 13 експертів-НПП (43% від загальної кількості експертів-НПП), у тому числі 11 жінок і 2 чоловіків;
- 4 експерта-здобувача (40% від загальної кількості експертів-здобувачів), у тому числі 3 дівчини і 1 хлопця.

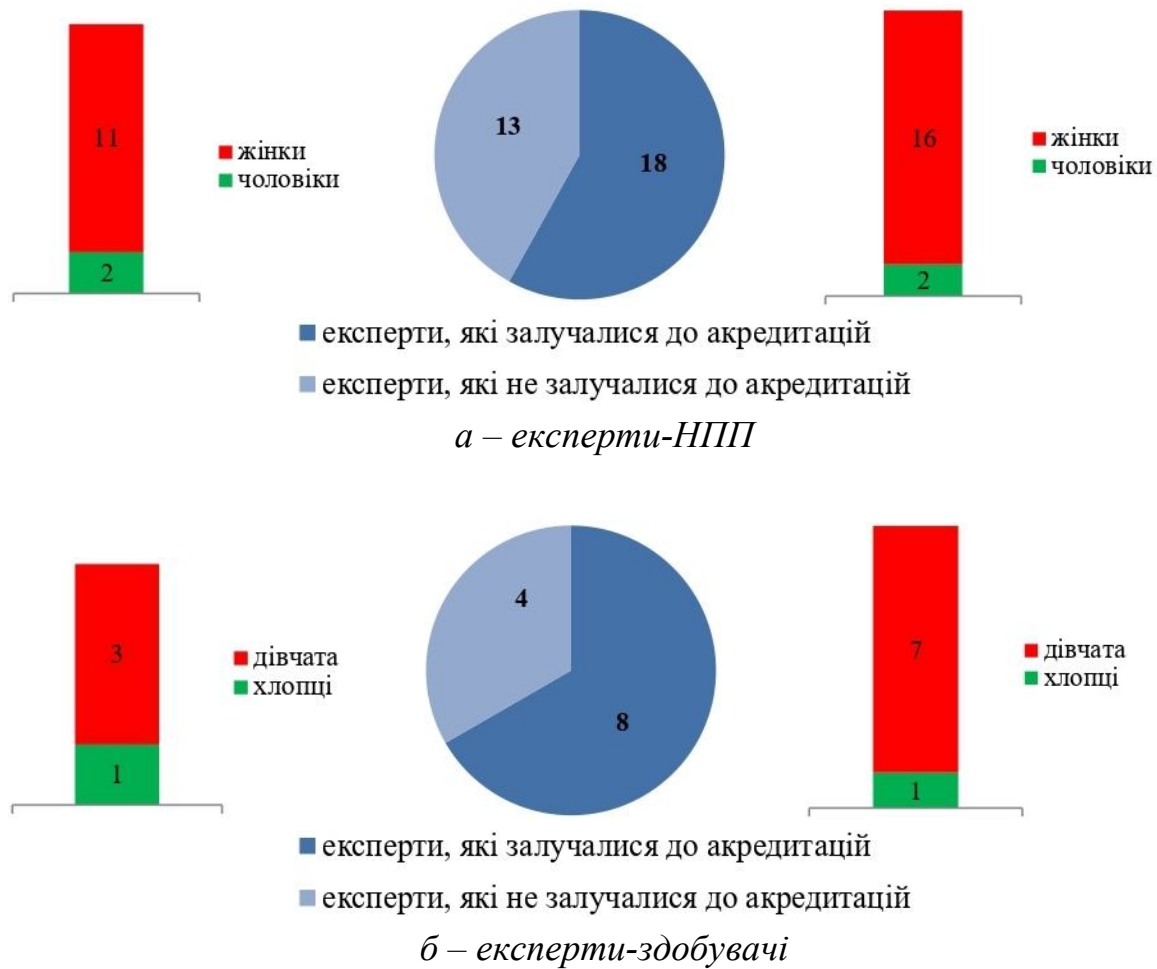


Рис. 2. Гендерний профіль експертів НАЗЯВО, які залучалися до проведення акредитаційних експертиз ОП зі спеціальності «034 – Культурологія»

Якщо розглянути гендерний склад експертних груп, які здійснювали акредитаційні експертизи освітніх програм за різними рівнями вищої освіти, то очевидним стає таке порушення принципу гендерної рівності: не забезпечена участь чоловіків в експертизі освітніх програм другого (магістерського) рівня (рис. 3):

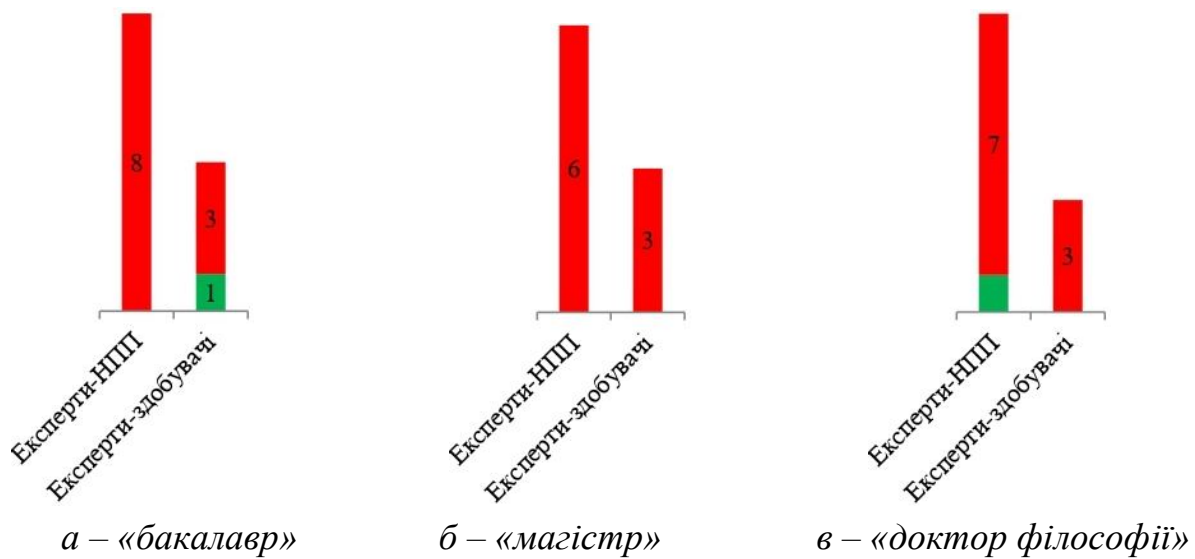


Рис. 3. Гендерний профіль експертних груп, призначених для акредитації освітніх програм за I, II, III рівнями вищої освіти із спеціальності «034 – Культурологія»

Крім того, гендерний профіль експертних груп, призначених для акредитації освітніх програм за I, II, III рівнями вищої освіти із спеціальності «034 – Культурологія», виявив наступні гендерні асиметрії:

1) для акредитації ОП першого (бакалаврського) рівня вищої освіти залучено 8 експертів-НПП (100% жінок) і 4 експерта-здобувача (75% дівчат і 25% хлопців);

2) для акредитації ОП другого (магістерського) рівня вищої освіти залучено 6 експертів-НПП (100% жінок) і 3 експерта-здобувача (100% дівчат);

3) для акредитації ОП третього (наукового) рівня вищої освіти залучено 8 експертів-НПП (75% жінок і 25% чоловіків) і 3 експерта-здобувача (100% дівчат). Керівниками експертних груп 4 рази призначалася жінка і 2 рази – чоловік.

Важливим індикатором гендерно відповідальної політики Національного агентства є застосування практики гендерного бюджетування [15-17] у процесах фінансування акредитаційних експертиз освітніх програм. Наказом Міністерства фінансів України від 02.01.2019 №1, затверджено «Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі» [18]. Гендерне бюджетування, зокрема, розглядається як інструмент, що дозволяє зменшити розрив в оплаті праці жінок і чоловіків. Наявна гендерна статистика експертів, залучених до

проведення акредитацій освітніх програм, дозволяє здійснити розрахунки оплати праці за гендерним критерієм, а саме – розрахувати (орієнтовно) загальну суму гонорарів, отриманих за виконану роботу жінками і чоловіками, дівчатами та хлопцями.

За інформацією Національного агентства, гонорари за виконану роботу складають: 14270,72 грн. (керівнику експертної групи) та 12415,76 грн. (експерту). Взявши до уваги наявну гендерну статистику залучених до роботи експертів, розраховано суму гонорарів, отриманих у сукупності жінками, а також чоловіками за виконану роботу в акредитаційній експертизі освітньої програми. За результатами розрахунків, представлено гендерний вимір оплати праці експерток та експертів (таблиця).

Таблиця 1 – Оплата праці експертів Національного агентства за проведення акредитаційних експертиз освітніх програм із спеціальності «034 Культурологія»

Рівень ОП	Експерти-НПП		Експерти-здобувачі	
	ж	ч	ж	ч
«Бакалавр»	128 986	-	57 941	12 416
«Магістр»	75 613	-	35 178	-
«Доктор філософії»	112 646	38 579	57 942	-
Всього	317 245	38 579	151 061	12 416
	355 824		163 477	
	519 301 грн.			

Загальна сума гонорарів експертів, які проводили акредитацію за спеціальністю «034 Культурологія» склала 519 301 гривень. Гендерний дисбаланс у залученні чоловіків до загального складу експертів, а також у призначенні експертів-чоловіків до проведення акредитаційних експертиз, зумовив створення гендерно незбалансованого розподілу фінансів на оплату праці експертної групи. У цілому гендерна диспропорція у розподілі коштів на фінансування акредитаційних процедур Національного агентства із спеціальності «Культурологія» складає 90:10 (на користь жінок).

Така ситуація вимагає від Національного агентства прийняття необхідних

гендерно збалансованих процедур та неухильного дотримання у своїй діяльності принципу соціальної відповідальності, як того вимагає членство в Європейській асоціації із забезпечення якості вищої освіти (ENQA). З цією метою рекомендується використовувати гендерно-сегреговану статистику під час формування загального реєстру експертів та складу експертних груп, а також використовувати інструменти гендерного бюджетування. Інтеграція гендерноорієнтованих практик у діяльність Національного агентства сприятиме й загальному підвищенню гендерної культури серед усіх стейкхолдерів освітнього середовища, а також встановленню гендерного паритету серед експертного кола культурологів.

### Література:

1. Стратегія Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти до 2022 р. URL: [shorturl.at/orS29](http://shorturl.at/orS29).
2. ENQA's Mission. URL: <https://www.enqa.eu/about-enqa/>.
3. В Україні планують розробити стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. URL: [https://u.to/\\_qdVGw](https://u.to/_qdVGw).
4. Фесенко Г.Г., Фесенко Т.Г. Формування гендерної компетентності студентства: проектно-орієнтовані стратегії Харківського національного університету міського господарства імені О.М. Бекетова. *Формування у молоді гендерно-відповідальної поведінки (на прикладі українських ВНЗ)* : навч. посіб. / за заг. ред. Н. Світайло. Суми, 2013. С. 53–56.
5. Фесенко Г. Г. Візуальна концепція Університету, дружнього до родини (з досвіду створення Дитячого центру ХНУМГ ім. О. Бекетова. *Результати ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» та досвід реалізації гендерної політики українських університетів*: навчальний посібник / за заг. ред. Н. Світайло. Суми», 2015. С. 69-70.
6. Шахов А. В., Фесенко Т. Г. Global Gender Gap Index: презентативність України у досягненні гендерної рівності. *Гендерна політика міст: історія і сучасність*: матеріали V міжн. наук.-практ. конф. Харків, 2018. Вип.6. С.110-114.
7. Фесенко Т. Г., Шахов А. В., Фесенко Г. Г. Гендерні індекси як інструмент розбудови Нового Шовкового Шляху. *Соціальні трансформації : сім'я, шлюб, молодь, середній клас та інноваційний менеджмент у країнах Нового Шовкового Шляху*: монографія / [авт.кол. : Руденко С. В., Чен Гуангжин та ін.]. Одеса, 2016. С. 89–92.
8. Фесенко Т.Г., Шахов А.В., Фесенко Г.Г. Гендерний індекс освіти як контекст інноваційних проектів в Україні. *«Соціальні трансформації: сім'я, шлюб, молодь, транспорт та інноваційний менеджмент у країнах Нового Шовкового Шляху»*: тези доповідей II Міжн. наук. конф. / відп. за вип. С.М. Гловацька. Одеса: ОНМУ, 2017. С. 15–19.
9. Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти. URL: <https://u.to/LZVUGw>.

10. Фесенко Г.Г. Формування гендерної компетентності української еліти. *Українознавчий альманах*. 2013. №14. С. 118-121.
11. Фесенко Г.Г., Шахов А.В., Фесенко Т.Г., Якунін А.В. Моніторинг системи освітнього менеджменту за моделями оцінки гендерної зрілості (на прикладі університетів України). *Вісник НТУ «ХП»*. Серія: Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами. 2020. № 1. С. 68–77.
12. Фесенко Г.Г. Місце культурології в системі соціогуманітарного знання. *XXXIII научно-техн. конф. препод., аспир. и сотрудн. Харьков. нац. акад. гор. хоз-ва*: програма и тезиси докл. : в 3 ч. / Ч. 3 : Общественно-экономические науки. Харьков : ХНАГХ, 2006. С. 271-273.
13. Стандарт вищої освіти України: перший (бакалаврський) рівень, галузь знань 03 – Гуманітарні науки, спеціальність 034 – Культурологія. Київ: Міністерство освіти і науки України, 2020. 13 с.
14. Стандарт вищої освіти України: другий (магістерський) рівень, галузь знань 03 – Гуманітарні науки, спеціальність 034 – Культурологія. Київ: Міністерство освіти і науки України, 2020. 13 с.
15. Гендерне бюджетування в Україні /Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/usi-novivni-novini-2016-03-01-genderne-byudzhetuвання-v-ukrayini>.
16. Фесенко Т.Г., Фесенко Г.Г. Гендерне бюджетування в освіті: аналіз українських ініціатив на регіональному рівні. *Рівність, лідерство, спілкування, в європейських прагненнях української молоді* : збірник матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. Тернопіль, 2016. С. 186–188.
17. Фесенко Т. Г., Фесенко Г. Г. Контент-аналіз управління проектами гендерного бюджетування. *Управління розвитком складних систем*. 2017. № 30. С. 84-91.
18. Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі / Міністерство фінансів України. URL: <https://dniokh.gov.ua/?p=63717>.

## **ПІДРОЗДІЛ «DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION» В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ІТ-КОМПАНІЄЮ**

**Гуцько М. А.**

*Наук. керівн.:* д-р техн. наук, проф. **Фесенко Т. Г.**

*Харківський національний університет радіоелектроніки*

Високий рівень управлінської зрілості демонструють ті ІТ-компанії, які здатні запровадити та застосовувати інклюзивний підхід в систему управління. Наразі спостерігаємо, як відбуваються трансформації і в корпоративній культурі в частині різноманітності, справедливості і інклюзії. В ІТ-галузі, де наявна

висока конкуренція у наймі креативних людей, додатковим стимулом для вибору робочого місця є побудова організаційної культури навколо цінностей різноманітності, справедливості та інклюзії [1-2]. Зрештою, саме люди є основою інновацій, а робота інклюзивних груп, як правило, дає кращі результати. За даними компанії «Ideal», у компаніях з більш інклюзивною діловою культурою і політикою спостерігається зростання інновацій (до 59%) та покращується спроможність в оцінці споживчого інтересу і попиту (до 37%) [3].

Для інтеграції в ІТ-компанію принципу різноманітності важливо брати до уваги, що «різноманіття робочих місць» передбачає не стільки констатацію відмінностей того, що робить людей різними (раса, гендерна ідентичність, фізична та психічна спроможність, соціально-економічний статус, освіта, професійний досвід тощо), скільки розуміння, прийняття та оцінка цих відмінностей. Зокрема, структура персоналу розглядається не як проста розбивка за відсотками працівників, що належать до тієї чи іншої групи, а система комунікацій між ними та як впливають на корпоративну культуру, моральний дух та цілі компанії. Таким чином, різноманітність осмислюється як втілення «композиції груп», що складається з багатьох або всіх типів різноманітності. Це сукупність різноманітних відмінностей, представлених в них, а також міжгрупове спілкування.

Принцип справедливості стосується створення належних умов доступу, реалізації можливостей та досягнення прогресу для всіх різних людей. Йдеться про створення чесних «правил гри». Наприклад, типовою складовою корпоративного середовища є питання транспорту. Не кожен працівник буде власником автомобіля або навіть зможе дозволити собі щоденний громадський транспорт. Організація може створити більш справедливе середовище, задовольнивши весь спектр транспортних потреб, починаючи від політики індивідуального графіку робочого часу до стипендій, як на автомобільний, так і на громадський транспорт. Також питання доступу, можливостей стосуються й недопредставленості жінок [4–5], представників різних меншин в системі управління ІТ-компаній. Отже, успішні ініціативи щодо справедливості та рівності повинні вбудовуватися в організаційну структуру. А це, зі свого боку, вимагає від ІТ-компаній створення організаційного середовища підтримки та захисту справедливості в масштабах всієї організації (система, що підтримує справедливий пошук талантів, найм, стандарти на робочому місці тощо).

Щодо інклюзії, то перед кампаніями постають питання вбудувати справедливі практики у свої організаційні процеси, що призведе до створення більш різноманітних команд. Працівники повинні почуватися включеними в ІТ-компанію. Інклюзивність вимірює ступінь, у якій різні члени команди відчують приналежність та цінність у певних організаційних умовах. Важливою відмінністю тут є те, що навіть серед найрізноманітніших команд не завжди існує відчуття включеності. Наприклад, жінки можуть бути добре представлені на рівні вищого керівництва, але все ще не відчувати їх включеність через гендерні норми, розбіжності в зарплаті та інші фактори [5-7]. Оцінка інклюзії організації починається з емпатії, працівники вважають, що важливо для створення інклюзивного робочого місця не тільки поважати розбіжності людей, але й дотримуватися балансу досвіду для менш представлених груп, відчувати почуття єдності зі своїми колегами [8-10].

Провідні кампанії оприлюднюють щорічні звіти за здійсненими ініціативами «Diversity, Equity and Inclusion». Ці звіти відображають корисну інформацію про стан DEI сьогодні, а також конкретні заходи та програми, які компанії впроваджують реалізовувати, щоб змусити організації рухатися в правильному напрямку. Зокрема, річний звіт Google 2020 про різноманітність демонструє широкий спектр інвестицій для зміцнення різноманітності спільноти як в кампанії Google, так і за її межами. У своєму звіті одна з провідних світових технологічних компаній не лише повідомляє про різноманітність найму за рік, але детально описує конкретну роботу, яку вона робить для усунення несправедливості. Наводяться дані про працівників, які самоідентифікувались як особи з інвалідністю, не-бінарні особи, ЛГБТ+, Транс+ та/або мають військовий досвід. В частині «розширення демографічних даних» виконується робота з більшої інклюзії працівників з різноманітною ідентичністю. Загалом в Google заявили про ідентичність 62% працівників, з них 7,1% – ЛГБТ+ та/або Транс+, 6,1% – особи з інвалідністю, 5,5% – особи, які брали участь у військових подіях, біля 1% – особи з не-бінарною ідентичністю [11, р. 21].

У цілому гендерно-відповідальне виконання залежить від спроможності системи менеджменту (організації, системи управління проектами та програмами) застосовувати специфічні методики та інструменти (такі, як формування гендерної статистики, гендерний аудит, гендерне бюджетування,



гендерна експертиза тощо). Для гендерно-сенситивного моніторингу і оцінки (gender sensitive monitoring and evaluation) вкрай важливо, щоб в структуру проекту були «вбудовані» відповідні гендерні індикатори, гендерно-сегреговані статистичні дані щодо інтересів бенефіціарів.

#### Література:

1. Фесенко Т. Г., Шахов А. В., Фесенко Г. Г. Ідентифікація креативних завдань у проектному менеджменті із використанням гендерного підходу. *Управління розвитком складних систем*. 2018. № 33. С. 92–101.
2. Фесенко Г. Г., Фесенко Т. Г. Креативные технологии повышения квалификации специалистов в проактивном управлении программами организационного развития. *Управление инновационным образованием: сб. науч. ст. / Урал. гос. пед. ун-т; под. науч. ред. Б.М. Игошева, С.Л. Фоменко, Н.И. Чураковой и др.; под. общ. ред. Н.И. Чураковой; В 3-х ч. Ч.1. Екатеринбург, 2011. С. 210–213.*
3. What Diversity, Equity and Inclusion Really Mean. *Ideal*. URL: <https://ideal.com/diversity-equity-inclusion/>.
4. Fesenko T. G. Gender mainstreaming as a factor of project management maturity. *Управління розвитком складних систем*. 2015. № 23. С. 5–10.
5. Fesenko T., Fesenko G. Developing gender maturity models to project and programme management. *Eastern-European Journal of Interiorise Technologies*. 2017. № 1/3(85). P. 46–55. doi: 10.15587/1729-4061.2017.28031.
6. Fesenko T., Shakhov A., Fesenko G. Modeling of maturity of gender-oriented project management office. *Eastern-European Journal of Interiorise Technologies*. 2017. Vol. 5. № 3(89). P. 30–38. doi: 10.15587/1729-4061.2017.110286.
7. Фесенко Г.Г., Шахов А.В., Т.Г. Фесенко, Якунін А.В. Моніторинг системи освітнього менеджменту за моделями оцінки гендерної зрілості (на прикладі університетів України). *Вісник Національного технічного університету «ХПИ». Серія: Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами = Bulletin of the National Technical University «KhPI». Series: Strategic management, portfolio, program and project management: зб. наук. пр. / Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків: НТУ «ХПИ», 2020. № 1. С. 68–77. doi: 10.20998/2413-3000.2020.1.10.*
8. Фесенко Т.Г., Фесенко Г.Г. Маскулінна та фемінна логічні системи як чинник освітньо-професійної підготовки проектних менеджерів. *Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції* : збірник матеріалів Міжн. наук.-практ. конф., 10-11 вересня 2020 р. / за заг. ред. В. П. Кравця, О. М. Кікінежді. Тернопіль: ТНПУ, 2020. С. 179-181.
9. Фесенко Г. Г., Фесенко Т. Г. Системы оценки компетентности проектных менеджеров: интегрированный подход. *Компетентности и компетенции персонала отраслевых организаций: структура и содержание, технологи развития: сб. науч. ст.*

II междунауч. науч.-практ. конф.; под. общ. ред. Л. Ю. Шемятихиной. Екатеринбург, 2011. С. 178–182.

10. Фесенко Г. Г., Фесенко Т. Г. Формування гендерної компетентності студентства: проектно-орієнтовані стратегії Харківського національного університету міського господарства імені О.М. Бекетова. *Формування у молоді гендерно-відповідальної поведінки (на прикладі українських ВНЗ)* : навч. посіб. / за заг. ред. Н. Світайло. Суми. 2013. С. 53–56.

11. 2020 Diversity Annual Report. 33 p. URL: <https://diversity.google/annual-report/>.

## **ІГРАШКИ, ЯКІ ВЧАТЬ ТОЛЕРАНТНОСТІ**

**Драгунова Т. О.**

Наук. керівн.: *д-р пед. наук., доц.* **Онипченко О. І.**

*Комунальний заклад «Харківська гуманітарно-педагогічна академія»*

*Харківської обласної ради*

Толерантність – це саме те, чого так не вистачає сьогодні людям: терпіння, терпимості, розуміння, дружнього ставлення, адекватного сприйняття. В цій статті хотілося б відкрити таке соціальне питання як: «толерантне ставлення до людей з особливими потребами». На сьогоднішній день людей з особливими потребами нараховується близько 3 млн на 46 млн. населення, в нашій державі цей факт призводить до виникнення низки проблем, пов'язаних із їхньою соціалізацією.

Поняття «толерантність» розглядається як соціально важливе явище, норма життя у демократичному суспільстві. Це один з головних принципів взаємовідносин між людьми. Толерантність визначається як інтегративна якість особистості, що відображає активну моральну позицію і готовність до конструктивної взаємодії з людьми і групами незалежно від їх національної, соціальної, релігійної, гендерної приналежності, поглядів, світогляду, стилю мислення і типу поведінки; сприяє успішному самоствердженню особистості та її самореалізації у суспільстві.

Сучасна наука розглядає проблему толерантності в онтогенезі у філософському, психологічному, педагогічному та соціокультурному контекстах. Різні аспекти проблеми толерантності, зокрема осмислення сутності феномена «толерантність» а його особливої значущості для

формування професіоналізму особистості педагога досліджено у наукових працях вітчизняних учених [1].

Мета статті – показати необхідність формування толерантності в дітей з дошкільного віку засобами іграшок; допомогти дітям з інвалідністю адаптуватися до навколишнього середовища за допомогою іграшок.

Формувати толерантне ставлення в дитини можливо через гру зі спеціальними іграшками, наприклад, лялька Барбі. Підприємниця Рут Хендлер, яка придумала Барбі та назвала її на честь своєї дочки Барбари, зробила свого роду революцію в сприйнятті того, якою має бути лялька. До Барбі вважалося, що, граючи в ляльку, дівчинка імітує поведінку матері стосовно дітей, тому основними ляльками були пупси й більші нарядні ляльки. А Барбі стала подругою, старшою сестрою й разом з тим ідеалом, втіленням якого дівчинка прагне стати в майбутньому.

Водночас Барбі серйозно критикували, зокрема, за нереалістичні стандарти краси. Прототипом першої ляльки Барбі стала героїня німецьких коміксів для дорослих Білд Ліллі. Ліллі носила відверті вбрання, користувалася червоною помадою і яскравою чорною підводкою, у неї були великі груди й дуже тонка талія. Зазначалося, що занадто тонка талія й загальна худорлявість Барбі можуть спровокувати анорексію й комплекси в дітей. Розрахунки, проведені Центральним госпіталем Гельсінкі, показали, що реальній жінці із пропорціями Барбі не вистачало б 17-22 % ваги для нормального функціонування репродуктивної системи. У 2013 році вчені з'ясували, що якби Барбі існувала в реальному житті, то вона б важила 49 кг при зрості 175 см. Талію би мала 45 см, а ступні завдовжки 21 см. У підсумку, вони дійшли висновку, що в реальності такій дівчині довелося б плазувати, оскільки ступні й щиколотки не змогли б підтримувати масу її тіла. У 1990-х роках розмір талії ляльки був збільшений. У 2016 році була випущена інша модель – маленька Барбі й Барбі з іншими формами тіла, руйнуючи стереотипи та демонструючи різноманітність.

Оскільки Барбі завжди привертала увагу і як інструмент для профорієнтації або суспільної активності (танцівниці, пілота, репера, бізнесвумен, військової й ученої). Спільно з Європейським космічним агентством була створена модель Барбі за образом першої італійської астронавтки Саманти Крістофоретті, щоб надихнути дівчаток на вибір професії в галузі науки. Також є Барбі «Ангела Меркель», щоб заохотити підростаюче

покоління до кар'єри в політиці. Барбі брала активну участь у суспільному житті: подавала заявку на Олімпійські ігри, чотири рази балотувалася в президентки США. Вона змінювала захоплення, колір шкіри й віросповідання. В 2017 році з'явилася Барбі в хіджабі, зображуючи американську фехтувальницю Ібтіхадж Мухаммад.

Нова лінійка називається *Creatable World* («Світ, що створюється») і складається із шести ляльок з різним кольором шкіри, кожна з яких можна видозмінити за власним бажанням. У ляльковий набір входять дві перуки з різними зачісками – короткою стрижкою «під хлопчика» і довгими локонами, а також одяг і аксесуари, що дозволяють створити різноманітні образи однієї й тієї ж ляльки [2, с. 1]. Як заявили в компанії, це дозволить дітям самим вибирати, з іграшками якої статі або раси їм гратися.

Крім того створено лінійку ляльок, яка покликана відобразити «різноманітний погляд на красу» та інклюзивність (наприклад, з протезом, в інвалідному візку). Такі іграшки дозволяють із раннього віку виховувати толерантність до людей, що мають подібні фізичні обмеження. Крім того, у вихованні толерантності до ЛГБТ-спільнот застосовують ляльку Бобо, що «виходить із шафи», тобто здійснює камінг-аут.

*Камінг-Аут* (від англ. *coming out* «розкриття; вихід») – процес відкритого й добровільного визнання людиною своєї приналежності до сексуальної або гендерної меншості або результат такого процесу. Термін «камінг-аут» застосовується переважно стосовно лесбіянок, геїв, бісексуалів і трансгендерних людей (скор. ЛГБТ), які перестали приховувати від навколишніх свою сексуальну орієнтацію або гендерну ідентичність. Вираження «камінг-аут» є прямим запозиченням сталого англomовного вислову *coming out* (скор. від *coming out of the closet* – букв. «вийти із шафи», за змістом «вийти з сутінків; відкритися»).

Отже, вищезазначені іграшки дозволяють ознайомити дитину з різноманітністю сучасного суспільства й навчити її вільно розрізняти відмінності інших людей. Вони повинні бути в кожному дитячому садку, щоб якнайбільше дітей дошкільного віку мали до них доступ і можливість не тільки самоідентифікації, але й ігрової соціалізації. У такий спосіб толерантне ставлення не буде нав'язаним і не залишатиметься порожнім звуком під час виховних бесід – воно ненав'язливо ввійде в повсякденні ігри, ознайомивши

дитину з різними гендерними моделями. Це, зі свого боку, дозволяє формувати суспільні норми гендерної рівності.

#### **Література:**

1. Толерантне ставлення до людей з особливими потребами. URL: <http://km-rda.gov.ua/infosim/3802-tolerantne-stavlennia-do-liudey-z-osoblivimi-potrebami.html>.
2. Молчанова А. О. Толерантність як ціннісна основа професійної діяльності педагога: посібник. Київ: Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, 2013. 188 с.

### **«КИСЛОТНЕ НАСИЛЛЯ» ЩОДО ЖІНОК: РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ**

**Жукова Л. В.**

Наук. керівн.: *д-р пед. наук., доц.* **Онипченко О. І.**

*Комунальний заклад «Харківська гуманітарно-педагогічна академія»  
Харківської обласної ради*

Жінки у всьому світі потерпають від домашнього насильства більше, ніж від пограбувань та в автомобільних катастрофах, разом узятих. Серед жінок, які стали жертвами насильства, у п'ять разів більше спроб самогубства, ніж у жінок, які не зазнали цього лиха. Майже третина жінок, яким були завдані побої, які зазнали насилля, страждає на довготривалі депресії, деякі з них долучаються до вживання алкоголю і наркотиків, багатьом потрібна допомога психіатра [1, с. 319]. Щороку близько 10000 жінок в Україні страждають від домашнього насильства [2; 3].

Одним із жахливих видів насилля є так зване «кислотне насилля». Розглянемо більш детально причини його виникнення та визначимо країни, де воно здійснюється. **Метою** статті є аналіз проблеми насилля щодо жінок, зокрема «кислотне насилля» в країнах світу та в Україні як соціального явища; визначення причин, наслідків та засобів його подолання.

**Стан дослідження.** Фундаментальні основи сучасних теорій насильства були закладені в дослідженнях Х. Арангурена, Г. Блумера, М. Вебера, Д. Галтунга, Л. Гумпловича, Р. Дарендорфа, Е. Дюркгейма, Г. Зіммеля,

Л. Козера, К. Маркса, Р. Мертона, Г. Москі, У. Самнера, Н. Смелзера, А. Смолла, П. Сорокіна, О. Шпенглера, Г. Тарда, З. Фройда, Е. Фромма.

Проблеми профілактики та протидії насиллю в сім'ї досліджували такі вчені, як О. Бандурка, А. Блага, О. Джу́жа, Л. Крижна, О. Костирь, Ю. Крупка, К. Левченко, О. Литвинов, Г. Мошак, М. Панов, Я. Сотак, О. Старков та ін. [3]. Вказаними вченими сформовано низку принципово важливих положень та рекомендацій щодо профілактики та протидії насиллю, зокрема кислотному. Але в сучасних умовах України насильство над жінками в сім'ї не втрачає своєї актуальності і потребує подальшого дослідження та розробки заходів протидії цьому явищу.

**Виклад основного матеріалу.** Кислотні атаки беруть свій початок у ХІХ столітті з розвитком хімічної промисловості та поширенням хімікатів у побуті. У цей період кислоти або ж інші їдкі матеріали починають використовувати для з'ясування стосунків. Слід зауважити, що жертвами таких нападів стають як жінки, так і чоловіки. Нападниками теж стають представники обох статей. Головний мотив – ревності та помста коханкам чи коханцям. У 1915 році принц Леопольд Климент Саксен-Кобург-Готський отримав порцію кислоти від своєї коханої. Через шість місяців він помер [4].

Облити кислотою – так виглядають традиційні «розборки» з жінками, які «образили» почуття чоловіка. Найчастіше таким чином чоловіки мстяться за ганьбу. Як правило, це відмова вийти заміж, домашні сварки, майнові суперечки або відхилені сексуальні домагання. Опіки від кислоти рідко вбивають, але завдають серйозних каліцтв. Крім того, вони призводять до соціальної ізоляції жінки, що дає ще більше можливості контролю над нею [5].

Один із високих рівнів небезпеки для жінок виявила Індія, адже там часті випадки обливання кислотою, існує практика операцій на жіночих статевих органах, дитячі шлюби і фізичне насильство. У 2015 році в цій країні було зареєстровано 249 випадків, коли жінок обливали кислотою, а у 2016 – вже близько 300. За свідченням активістів, у реальності кількість таких випадків є більшою. У 2013-му в країні була створена некомерційна організація Stop Acid Attacks, яка відстоює права жертв нападів і допомагає їм упоратися з психологічними наслідками того, що сталося. Наприкінці 2016 року в Індії прийняли поправку до закону про інвалідність за наслідками кислотних атак, що дає їм можливість отримувати компенсацію і роботу в держустановах.

Крім Індії, така форма насильства поширена в Афганістані, Сирії, Сомалі, Саудівській Аравії, Пакистані, ДР Конго, Ємені, Нігерії, а також в США (в кіноіндустрії). Найнебезпечнішим для жінок мегаполісом експерти визнали Каїр [6]. У місті Ісфахан жінки почали потерпати від нападів через те, що, на думку зловмисників, вони не правильно носять хіджаб. Жертвами найчастіше стають жінки за кермом. До них під'їжджають мотоциклісти і бризкають в обличчя сумішшю з води та мийних засобів.

Звіт місії ООН по Афганістану стверджує: «Важливо зазначити, що випадки насильства проти жінок часто лишаються невідомими через культурні обмеження, соціальні норми, табу та загальноприйнятту практику дискримінації. Крім того, відчуття незахищеності та слабкість законів призводять до того, що жінки не мають змоги звернутися до офіційних інституцій та правосуддя» [7]. Також жінки зазнають насильства через бажання отримати освіту. Наприклад в Афганістані був здійснений напад на дівчат, що повертались зі школи. Їх облили кислотою через те, що вони отримували середню освіту. Згідно з Конституцією цієї країни, за жінками закріплене право на отримання освіти, проте на практиці все значно складніше. Це зумовлено, зокрема, впливом радикального ісламського руху (Талібану), що декларує повну залежність жінки від батька або чоловіка, забороняє жінкам отримувати освіту. Прихильники радикального ісламу, які обливають кислотою дівчат, що відвідують школу, залишаються непокараними за свої дії [8]. В Афганістані, щоб якось виправити ситуацію з жіночою освітою, були запуснені освітні програми міжнародними організаціями. Проте вони нашттовхнулись на проблеми з безпекою школярок та традиційні цінності, що поширені в суспільстві.

В Міжнародній організації допомоги жертвам кислотних нападів Acid Survivors Trust International наголошують, що кислотне насилля – це злочин, який не має географічних меж. І дійсно, згідно з їхньою статистикою, непоодинокі випадки фіксують в Європі (хоча лідерами залишаються азійські країни). На жаль, кислотне насилля не оминуло й Україну. Так, перший випадок кислотного насилля було зафіксовано у 2013 році. Чоловік після сварки дістав із холодильника банку з написом «Отрута для коханої дівчини» та хлюпнув рідину в обличчя своїй 18-річній дружині. Рідиною виявилася хлоридна кислота. Приводом послужило бажання дружини розірвати шлюбні стосунки.

У 2015-му в Рівному напали на 66-річну Ганну Іванову, яка вела громадську діяльність та балотувалася до міської ради. Нападник прийшов до кандидати додому, подзвонив у двері та уточнив, чи перед ним Ганна Іванова. Почувши ствердну відповідь, він облив її невідомою рідиною, яка під час аналізу була визначена експертами як хімікат.

У грудні 2017 року невідомий у Дніпрі облив концентрованою оцтовою кислотою Любов Барко. Її виманили з кафе під приводом забрати в кур'єра квіти від колишнього чоловіка. Натомість жінку зустрів молодик з пляшкою. Любов Барко звинувачує в організації нападу свого экс-чоловіка, оскільки атака відбулася через тиждень після її весілля з французьким режисером. Колишнього вона кинула через моральне та фізичне насилля.

Останній гучний випадок кислотного насилля, який вражає своєю зухвалістю, був скоєний щодо громадської активістки Катерини Гандзюк. Її атакував невідомий близько 08:30 ранку, коли вона йшла на роботу. Найімовірнішою причиною нападу на Катю Гандзюк була громадська діяльність жінки.

Отже, маємо чотири напади протягом останніх п'яти років в Україні. Усі вони були скоєні стосовно жінок. Два випадки – ревнощі, два, – найімовірніше, громадська активність. Напади із застосуванням їдких речовин в Україні не фіксують окремим реєстром, детальної статистики немає [4].

**Висновки.** Міжнародне право щодо захисту прав людини тлумачить насильство у сім'ї як порушення прав людини й зобов'язує країни виробляти ефективні правові засоби протидії насиллю. Тому питання попередження та протидії насильству в сім'ї є предметом численних міжнародних актів, ратифікованих багатьма країнами світу. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979) гарантувала жінкам рівні права з чоловіками в усіх сферах життя включно з освітою, працевлаштуванням, охороною здоров'я, правом голосувати, обирати громадянство тощо.

Першим міжнародно-правовим документом, що дає визначення поняття «насильство щодо жінок», є Декларація ООН про викорінювання насильства щодо жінок (1993), в якій, термін «насильство щодо жінок» розуміється як будь який акт насильства, вчинений на підставі статевої ознаки, який спричиняє або може завдати фізичну, статеву чи психологічну шкоду або страждання жінкам,



а також загрози вчинення таких актів, примушування або свавільне позбавлення свободи, будь то у суспільному чи особистому житті [9].

В Україні є закони, які регулюють питання, пов'язані з гендерною рівністю, домашнім насильством, сексуальним домаганням, зґвалтуванням у подружжі, іншими сексуальними та фізичними злочинами, а також питання, пов'язані зі збором даних окремо про чоловіків і жінок. У січні 2018 року набув чинності Закон України № 2229-VIII «Про запобігання та протидію домашньому насильству». За рік, у січні 2019 року, набув чинності Закон України № 2227-VIII «Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами». Цей закон визнає домашнє насильство окремим кримінальним злочином. Також він запровадив заходи щодо боротьби з сексуальним насильством, переслідуванням, сексуальними домаганнями, примусовими шлюбами, каліцтвом жіночих статевих органів, примусовою стерилізацією та примусовими абортами.

У 2017 році Комітет із ліквідації дискримінації жінок (Комітет CEDAW) висловив занепокоєння, що «немає достатньо інформації про насильство над жінками, зокрема домашнє й сексуальне, оскільки бракує статистичних даних, дезагредованих за віком та інформації про взаємини між жертвою та кривдником». Тому, відповідно до вимог Конвенції, він рекомендував уряду забезпечити комплексний збір статистичних даних про домашнє, сексуальне та інші форми насильства над жінками, які дезагредовано за віком та характером взаємин між жертвою і кривдником. Було запропоновано отримати технічну підтримку від відповідних агентств ООН, а також залучити до співпраці асоціації жінок, що могло б допомогти зібрати точні дані.

У 2016 році у доповіді Ради Європи також йшлося, що директивні органи стикаються з браком всебічних комплексних даних про масштаб і різні форми насильства над жінками: «Оскільки більшість жінок не повідомляє про випадки насильства, дуже мало справ зареєстровано в офіційних даних кримінального судочинства. Це означає, що відповідні заходи політичного і практичного характеру, спрямовані на вирішення проблеми насильства над жінками та домашнього насильства, не завжди ґрунтуються на всебічних фактичних даних». На думку експертів, з якими проводилися обговорення в рамках цього

дослідження, однією з причин браку надійних даних є брак довіри до поліції. Лише частину випадків насильства над жінками було зареєстровано в поліції, і дуже незначна їх кількість закінчується обвинувальним вироком. Винесення обвинувальних вироків не відповідає злочину, а тому не є стримувальним чинником.

Уряд та міжнародні організації проводять просвітницькі кампанії щодо подолання запобігання насильству за ознакою статі. Наприклад: щорічна кампанія «16 Днів проти насильства в Україні», де на державному й місцевому рівнях для студентів, учителів і батьків проходять інформаційно-освітні заходи, які стосуються гендерного насильства тощо.

Постраждалим від насильства жінкам і тим, хто перебуває в зоні ризику, необхідно забезпечити доступ до захисту й основних служб. В Україні організовано такі заходи щодо захисту: телефонна гаряча лінія для жінок, п'ять притулків недержавних (неурядових) організацій, 22 центри з надання соціальної та психологічної допомоги й дев'ять центрів із надання психологічної та юридичної допомоги. Центром «Ла Страда-Україна» було організовано національну гарячу лінію для постраждалих від домашнього насильства, торгівлі людьми або дискримінації за ознакою статі.

Безумовно, враховуючи, що факти насильства є однією з найбільш розповсюджених форм порушення прав людини у світі, профілактика та протидія цьому явищу потребує комплексної уваги й активної взаємодії всіх суспільних інститутів та фахівців, зокрема фахівців соціальної сфери, які займаються питаннями наукового та практичного вирішення цієї проблеми.

### **Література:**

1. Колінько О. О. Жінка як жертва доведення до самогубства. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 4. С. 319-322.
2. Колесник Л. А. 25 листопада – Міжнародний день боротьби за ліквідацію насильства по відношенню до жінок. URL: <http://nvmk.org.ua/579-25-listopada-mizhnarodniy-den-borotbi-zalikvidaciyu-nasilstva-po-vidnoshennyu-do-zhinok.html>.
3. Малиновська Т. М. Попередження насильства над жінками в сім'ї. *Право і безпека*. 2016. № 1(60). С.117-121.
4. Хто і чому обливає кислотою людей в Україні та світі. URL: <https://uain.press/articles/hto-chomu-oblyvaye-kyslotoyu-lyudej-v-ukrayini-ta-sviti-978896>.

5. Жінок в Пакистані обливають кислотою за «ганьбу». URL: <https://news.tochka.net/ua/99704-zhenshchin-v-pakistane-oblivayut-kislotoy-za-pozor-foto/>.
6. Найнебезпечніші країни для жінок. URL: <https://ua.korrespondent.net/world/3984425-nazvano-nainebezpechnishi-krainy-dlia-zhinok>.
7. ООН: «Масштаб насильства проти жінок в Афганістані важко оцінити». URL: [https://wcu-network.org.ua/possessing-equal-rights/news/OON\\_%E2%80%9CMasshtab\\_nasilstva\\_proti\\_zhnok\\_v\\_Afganstan\\_vazhko\\_ocniti](https://wcu-network.org.ua/possessing-equal-rights/news/OON_%E2%80%9CMasshtab_nasilstva_proti_zhnok_v_Afganstan_vazhko_ocniti)
8. Жінки Афганістану: проблеми освіти. URL: <https://genderindetail.org.ua/community/comments/zhinki-afganistanu-problemi-osviti.html>.
9. Декларація об искорененні насильства в отношении женщин / провозгл. резолюцией 48/104 Ген. Ассамблеи ООН от 20.12. 1993. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_506#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_506#Text).

## **«МОГЛА І ПОВИННА БУЛА»: ЯК СЕРІАЛ «СЕКС І МІСТО» СТАВ ФЕМІНІСТИЧНИМ МАНІФЕСТОМ В УКРАЇНІ 2000-х РОКІВ**

**Зіньчук С. В.**

Наук. керівн.: канд. іст. наук **Єремєєва К. А.**

*Український державний університет залізничного транспорту*

У «Радянському Союзі сексу не було», а в офіційному медіапросторі – точно. Проте, з наближенням розпаду СРСР, він все більше наближувався до пересічних громадян та потрапляв у всі можливі сфери життя. Спочатку здалась вітчизняна преса, кінематограф, книгодрукування, а згодом на населення обрушився раніше заборонений контент з-за кордону. Секс з'явився в друкованій продукції та на телебаченні. Про нього почали говорити та писати, але гідної сексуальної освіти в 1990-х так і не з'явилося.

З початком перебудови починають все частіше говорити про проблеми проституції, статевого виховання, контрацепції, зняття табу з оголеного тіла, епідемії венеричних хвороб та ВІЛ-СНІДу. Проте навіть це не переросло у гідне та необхідне сексуальне просвітництво. Діти та підлітки дізнаються усю цікаву та потрібну їм інформацію не від батьків або у школі (не через те, що дорослі не вважають схожі питання важливими, а через те, що вони самі не підковані та необізнані у цьому питанні; не мають досвіду та необхідної підготовки для схожих розмов), а від таких же підлітків або сумнівних джерел, що лише закріплювали та укорінювали безліч міфів навколо сексу, репродуктивного здоров'я, венеричних хвороб, особливостей взаємостосунків між людьми,

сексуального різноманіття тощо. Поглиблюються гендерні стереотипи, мізогінія, слатшеймінг, віктимблеймінг. Тоді ж з'являються перші українські еротичні видання типу журналу «Лель» або газети «Пан+Пані». «Лель» був не просто еротичним журналом. Тут публікувалися художні твори, переклади, інтимні поради, відповіді на питання читачів на сексуальну тематику. Також журнал мав колонки, у яких фахівці відповідали на питання, що турбували читачів. Не менш культовим еротичним часописом є тернопільська газета «Пан+Пані». Хоча шпальти газет також прикрашали фото у стилі ню, та редакція ставила за мету також просвітити читача. Більше того, у 1990-х спалахнула епідемія СНІДу, тому статеве просвітництво було дійсно необхідним. Але, на жаль, ці видання так і не стали нормою для масової культури, залишаючись у дуже прогресивному, але все таки українському культурному адегравдні.

На початку нульових ситуація не стала кращою. Проте з'явилися перші телеканали, що почали купувати та транслювати американські серіали нетипового для України формату. Тогочасний «1+1», що встиг проіснувати лише кілька років, починає купувати та адаптувати переклад уже популярних у штатах «Район Беверлі-Гіллз», «Усі жінки відьми», «Ксена – принцеса-воїн» тощо. У 1998 році на екрани вийшла перша серія серіалу «Секс і місто» виробництва американської компанії НВО.

Історія чотирьох подруг майже одразу підкорила заокеанську публіку. За невеликий проміжок часу телеканал «1+1» показує першу серію на українських екранах. На тогочасному телебаченні це був чи не найпрогресивніший серіал, що піднімав теми сексу, виховання дітей, сім'ї, кар'єри, ЛГБТ+. Більше того, переклад був вдало адаптований для українського глядача використовуючи специфічну українську лексику (поцька – вульва, прутень – пеніс). Це зумовило успіх на телебаченні та базові уявлення для широких мас про секс, жіночу дружбу, стосунки, фемінізм. Кінокритики, численні експерти і глядці одразу почали говорити про революційність шоу. Для українського глядача нульових це був абсолютно новий світ, з новими, прогресивними цінностями. Станом на 2021 рік нікого не здивувати жінками за тридцять, що не мають сім'ї, живуть в своє задоволення, фінансово не залежать від чоловіків тощо, але тоді це було культурною новинкою.

Будь-який культурний продукт часто привертає увагу не лише власне його цільової аудиторії, а й дослідників. За більш ніж 20 років «Секс і місто» став об'єктом чисельних досліджень соціологів, культурологів, лінгвістів, дослідників гендерних студій тощо. Українські науковці більше віддають перевагу дослідженню негативного образу українців в американських серіалах (приклад з «Секс і місто»: прибиральниця Магда, акторка Лінн Коен), лінгвістичні особливості адаптованого перекладу тощо. Також є дослідження з приводу чоловічої сексуальності або гендерного конструювання, які також опираються на даний серіал. Зазвичай у дослідженнях серіал виступає лише одним компонентом з повноцінної дослідницької бази, а не автономним об'єктом дослідження.

Зовсім інша ситуація з не вітчизняними дослідниками. Google Академія за запитом «Sex and the city» надає доступ до трьох з половиною мільйонів англомовних матеріалів. Серіал досліджується через оптику пост феміністичної ери, культури споживацтва, постмодернізму, місця у ньому ЛГБТ+ персон тощо. У працях, що були опубліковані протягом останніх кількох років серіал виступає як уже неактуальний та невідповідний до сучасних культурних та суспільних тенденцій. Але це і не дивно, адже за двадцять років світ та суспільство в цілому дуже змінилось, а серіал так і залишився в межах кінця ХХ – початку ХХІ століття з актуальними та нагальними проблемами саме на той період часу.

Основною метою цього дослідження є з'ясувати який вплив на масову та сексуальну культуру мав серіал з моменту його виходу на українських телеекранах. Чи був він максимально доступним джерелом секс-освіти для тогочасних телеглядачів? Чи формував він уявлення про фемінізм, ЛГБТ тощо в умовах недостатньої кількості інформаційних джерел для широкого кола людей в тогочасний період і наскільки достовірним була інформація на той час та сьогодні: чи можна його вважати актуальним нині. Чому саме цей серіал набув культового статусу за океаном та в Україні.

Вихід серіалу припав на злам тисячоліть і часи, коли друга хвиля фемінізму уже віджила свою найактивнішу фазу, а третя хвиля ще попросту не зародилась. Власне, на той час серіал можна назвати досить феміністичним: усі героїні мають успішні та перспективні кар'єри (Кері Бредшоу – журналістка, веде колонку у нью-йоркській газеті, Саманта Джонс – власниця PR-агенції,

Міранда Гоббз – партнерка у юридичній фірмі, Шарлота Йорк – власниця галереї мистецтв), що дозволяє їм бути фінансово незалежними та показує певні зрушення у проблемах «скляної стелі»; героїні не конкурують між собою ні в особистісному плані, ні в кар'єрному, ні у будь-якому іншому плані. Вони доводять, що тезис про неможливість жіночої дружби уже давно неактуальний. Велика кількість діалогів головних героїнь стосуються сексу і багатьох дотичних тем до нього, таких як репродуктивне здоров'я, контрацепція, хвороби, що передаються статевим шляхом, незаплановані вагітності тощо. Але попри усе вектор цих розмов направлений саме на жіночу сексуальність та жіноче задоволення і не розглядається через призму чоловічого задоволення. США кінця ХХ-початку ХХІ були уже дуже прогресивні в питаннях сексуальної різноманітності: потужна ЛГБТ+ спільнота проводила Марші Рівності, Прайд-місяці, лекції та бали тощо.

В Україні ситуація була протилежною: гомофобні настрої панують у суспільстві і досі. У серіалі «Секс і місто» геї та лесбійки спокійно заводять стосунки, планують вагітність, знайомлять партнерів з батьками і взагалі живуть спокійне життя без потреби приховувати свою сексуальну орієнтацію та партнерів. З іншого боку, представники негетеросексуальних орієнтацій зображені досить карикатурно: «солоденькі» фемінні чоловіки, зі специфічним тембром голосу та інфантильною поведінкою, лесбійки-кар'єристки з стереотипною маскуліною зовнішністю та короткою стрижкою, бі-сексуальні люди зображуються як ті, хто ще просто не визначився або просто «розважаються». Але для пост-радянської публіки нульових – це уже був потужний крок. Незважаючи на те, що деякі героїні мають досить консервативне уявлення про стосунки (героїня Шарлота протягом усіх сезонів вважає одруження ідеєю ікс, а Кері не може до кінця розібратись з коханням усього її життя – Суперменом), інші на їхньому фоні виглядають досить нетипово і прогресивно. Наприклад, Саманта є чудовим прикладом сингла (з англ. – самотній), не прагнучи мати одного постійного партнера: «Для дружби є жінки, з чоловіками можна просто гарно проводити час», – вважала Саманта. Через засилля так званих «руських мелодрам» на тогочасному телебаченні з типовими мізогінними наративами про справжнє жіноче щастя та стражденний шлях до нього, – «Секс і місто» є чи не найпрогресивнішою перевагою. Він став успішним та популярним серед широких мас глядачів, що дало змогу серіалу

стали рупором західних прогресивних ідей на теренах України нульових. Серіал зайняв свою нішу і не мав конкурентів, що мали такі ж рейтинги та охоплення глядачів. Саме це дозволило глядачам черпати базову інформацію про усі вищезгадані теми, що піднімались в серіалі. Можна сказати, що в деякому сенсі «Секс і місто» став науково-популярним посібником зі статевого виховання не лише підлітків, а й дорослих та сформованих глядачів, хоча першопочатково такої цілі він не мав. Це зумовлено соціально-культурною ситуацією кінця 1990-х – початку 2000-х років, коли необхідної просвітницької літератури або інших матеріалів прогресивного змісту не було в достатній кількості у вільному доступі, у школі був хіба куций курс «Основ здоров'я», що не мав достатнього базису інформації, а доступ до Інтернету мав дуже малий відсоток населення. Тим більше, цій ситуації передувала кількадесятилітня політика тоталітарної держави, яку можна охарактеризувати цитатою: «У СРСР сексу немає». Також, гомосексуальність була криміналізована, а сексуальність взагалі контролювалась державою, адже особливість тоталітарних держав в тому, що хто має владу – має і вплив на всі аспекти життя інших. Поки у всьому світі боролись за Сексуальну революцію, рівні права та доступність інформації – у Радянському Союзі формувалась, підтримувалась і пропагувалась «просвітницька стагнація». Через це після розвалу СРСР населення не було готове до масивного обвалу раніше забороненого контенту інтимного/еротичного/порнографічного характеру. Секс з'явився, розуміння що це і як з ним поводитись – ні. Відчутний відсутність тоталітарного контролю зумовив спалах венеричних хвороб, підліткових та незапланованих вагітностей та підпільних абортів. З часом ситуація почала трохи налагоджуватись, але дуже повільно і непевно. Саме тому поява в етері серіалу «Секс і місто» дала певний поштовх в змінах свідомостей щодо сексуальності, фемінізму тощо. Виник феномен, коли розважальний сітком став науково-пізнавальним шоу. Звичайно, якщо розглядати серіал через феміністичну оптику станом на 2021 рік, то ми бачимо багато недоліків (карикатурність представників негетеросексуальних орієнтацій, шлюб як єдиновірне майбутнє для жінки, спекуляція на темах моногамності/полігамності, лукізм та сексуалізація жінки, майже повна відсутність людей кольору та різних ідентичностей), проте в контексті початку нульових – ми маємо унікальний продукт масової культури, що чітко в межах допустимої коректності транслює сучасні погляди та тези, що

для тогочасної України були ковтком свіжого повітря та поштовхом для багатьох жінок змінити свої погляди на, здавалося б, типові та буденні речі. Важливим є той аспект, що при перекладі на українську серіал не піддавався цензурі або некоректного перекладу тих тем, які могли б здаватись занадто відвертими, вульгарними або розпусними. Тому протягом серіалу ми можемо зустріти, наприклад, діалоги про різноманітні сексуальні практики, їхні завуальовані назви, вирішення проблем, що можуть виникати через них. Такий собі кишеньковий довідник з питань сексуального задоволення. Не вирізались та не піддавались цензурі також сцени відвертого характеру, або сцени, де героїні постають голими, тому глядачі можуть побачити наочно те, про що говорять героїні у своїх діалогах.



Рис. 1. Керрі Бредшоу за технікою від «Apple»

Серіал мав неабиякий успіх як за океаном, так і у нас. Адаптований переклад на замовлення телеканалу «1+1», новий формат та сюжет, яскраві головні героїні – все це сприяло популярності та досить високим рейтингам сіткому в Україні, не дивлячись на те, що він виходив в етер не у «прайм тайм». Одразу після виходу дебютних серій кінокритики в цілому позитивно відгукувались про серіал: такий ефект був досягнутий насамперед через те, що головними героїнями були не стандартні вісімнадцятирічні ситкомські героїні,



а жінки, яким «трохи за тридцять», з їхнім насиченим та активним життям. Окрім цього, серіал став першим, що отримав премію «Еммі» та надихнув на розвиток у жіночого жанру літератури «чик-літ». Взагалі, серіал знято з мотивом однойменної автобіографічної книги Кеднес Бушнел, що принесло їй всесвітню славу та поштовх до написання ще не однієї книги про життя Кері Бредшоу та її подруг.

У 2011 році «КМБукс» видало «Щоденники Кері» (український переклад), що також мало успіх на українському ринку. Неабияку славу також отримали безліч кав'ярень, клубів та інших закладів, що згадувались у серіалах. Зараз навіть організовані екскурсії, що відтворюють в маршруті локації, які були згадані у серіалі. Оскільки важливим аспектом серіалу є мода, то модні будинки також мають завдячувати своїй нинішній популярності саме сіткому «Секс і місто», наприклад, Manolo Blahnik, адже взуття саме від цього модельєра обожнювали героїні. Компанія «Apple» теж відзначилась у серіалі: за ноутбуком саме цієї компанії протягом усіх сезонів працювала головна героїня Бредшоу. Існує думка, що саме через цей серіал дизайнери фірми перевернули логотип на ноутбучі. Також серіал потрапив до багатьох списків кращих шоу, наприклад, списки журналів «Entertainment Weekly» і «Time».

### Література:

1. Денисова А. Серіал как культурное и субкультурное явление *Аналитика культурологии*. 2012. № 3. С. 54-56.
2. Ландяк О. Практики конструювання гендерної ідентичності в телесеріалах / О.М. Ландяк *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»*: збірн. наук. праць. Тематичний випуск: Філософія. Харків: НТУ «ХПІ». 2009. № 9. С. 44-52.
3. Петрушевич М. Сучасні інтерпретації чоловічої сексуальності. *Гендерна освіта – ресурс розвитку паритетної демократії*: зб. мат. міжн. наук.-практ. конф. Київ, 2011. С. 472-276. URL: [http://www.gender.org.ua/images/lib/tezy\\_ternopil\\_2011.pdf#page=473](http://www.gender.org.ua/images/lib/tezy_ternopil_2011.pdf#page=473).
4. Тур місцями зйомок серіалу «Секс і місто». URL: <https://onlocationtours.com/new-york-tv-and-movie-tours/sex-and-the-city-hotspots-tour/>.

## **ТАКТИКА ПОДОЛАННЯ ТРАДИЦІЙНИХ НЕГАТИВНИХ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У НОВІЙ УКРАЇНСЬКІЙ ШКОЛІ**

**Ієвлєва Ю. В.**

Науковий керівник: ст. викл. **Лісеная А. М.**

*Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна*

У сучасному світі відбуваються процеси демократизації і гуманізації, що сприяють створенню рівних можливостей для реалізації особистості незалежно від соціального походження, стану, національності, віку і статі. Натомість жінки і чоловіки досі мають справу з гендерними стереотипами на роботі, у своїх громадах і навіть вдома. Гендерні стереотипи також нажалі не обійшли навіть Нову українську школу [7]. У цій статті ми запропонуємо тактику та розглянемо можливі шляхи подолання гендерних стереотипів в освітній системі України.

Гендерні стереотипи – це спрощені переконання щодо того, що є нормальним та доречним для людей у певній культурі на основі їх біологічної статі. Гендерні стереотипи спрощують процес мислення людини, але при цьому різко обмежують сприйняття представника іншої статі, заважають правильно розуміти партнера, ефективно взаємодіяти з ним. При вивченні гендерних стереотипів вчені стикаються з тими ж труднощами, що й при аналізі будь-яких інших стереотипних уявлень – складності дослідження їх змістовних і динамічних характеристик, а також проблемою їх істинності. В цілому, гендерні стереотипи мають основні характеристики соціальних стереотипів – вони є високо узгодженими, спрощеними, досить стійкими в часі уявленнями про чоловіків і жінок. Їх зміст в різних культурах і в різні історичні епохи може бути різним, але вони завжди відображають ціннісно-значущі для статей якості. Це призводить до того, що гендерні стереотипи стають свого роду нормативними приписами, що відображають «правильну» маскулінність, яка повинна бути притаманна чоловікам, і «справжню» фемінність жінок [10].

Однією з цілей інновацій в шкільній освіті України повинна виступати ліквідація всіх форм дискримінації, в тому числі і за статевою ознакою. У зв'язку з цим в концепціях сучасної освіти починають зустрічатись такі поняття як «гендер», «фемінність», «маскулінність», «андроґенність», «сексизм». Але

питання щодо подолання гендерних стереотипів у Новій українській школі ще знаходиться на стадії вирішення.

Ідея про те, що жінки слабші і їх потрібно захищати, створює світ, де жінкам не рекомендується приймати захоплюючі виклики. Віра в те, що справжні чоловіки не виявляють емоцій, створює світ, де чоловіки не здатні формувати глибокі особисті стосунки. Це може вкрай шкодити їх психічному здоров'ю в довгостроковій перспективі. Таким чином, гендерні стереотипи можуть стримувати людей від їх справжнього потенціалу [6].

За даними Управління Верховного комісара з прав людини, гендерний стереотип є узагальненим поглядом або уявленням про атрибути або характеристики, якими мають або повинні володіти жінки та чоловіки, або ролі, які виконуються або повинні виконуватися чоловіками та жінками. Отже, гендерний стереотип є шкідливим, коли обмежує можливості жінок та чоловіків розвивати свої особисті якості чи професійні навички та приймати рішення щодо свого життя та планів.

Дослідження гендерного підходу в навчанні і вихованні – це урахування багатоваріантного впливу фактору статі. Соціальний аспект розвитку повинен бути з самого початку орієнтований на стать дитини, на соціально обумовлені уявлення про чоловіка і жінку, які надають найпотужніший вплив на культурний контекст розвитку хлопчика і дівчинки [2].

Гендерний підхід до освіти включає аналіз наступних сторін і процесів в сучасній освіті: фемінізація освіти (значне переважання жінок на низькооплачуваних рівнях системи – дитячих садках і школах і пов'язане з цим процесом падіння престижності педагогічних професій в суспільстві); зміст освіти (аналіз навчальних програм, підручників з точки зору гендерної рівності); стиль викладання і взаємодії з учнями (виявляє гендерні стереотипи і сексизм – явну або неявну демонстрацію переваги однієї статі над іншою).

Нова українська школа – це глибока реформа загальної середньої освіти, яку реалізує Міністерство освіти і науки. Її основна мета – зробити школу комфортною та дружньою для дітей, пристосувати процес навчання до сучасних умов життя [7]. Основні тези реформи: цікаве та емоційно комфортне навчання; практичні навички та компетенції замість абстрактних знань; атмосфера довіри, взаємопідтримки та взаємоповаги у школі; партнерство між учителями, дітьми та батьками, які є рівноправними учасниками освітнього

процесу; спонукальний, а не каральний характер оцінювання; використання сучасних технологій у навчанні; зручне, цікаве навчальне середовище; прозоре фінансування шкіл [9].

Незважаючи на всі вищеперераховані позитивні моменти реформи, гендерні стереотипи все одно наявні в сучасній системі освіти України. Зі стереотипами та дискримінацією за ознакою статі під час навчання досі стикаються більшість українських школярів. Важливо розуміти, що багато стереотипів, нав'язаних суспільством, заважають розвиватися особистості дитини і можуть привести до булінгу в школі і за її межами. Такі ситуації не завжди очевидні навіть вчителям і батькам, тому ми вирішили розглянути кілька прикладів [10]:

– *жіночі та чоловічі професії*. Стереотипи, пов'язані з поділом професій на чоловічі і жіночі проявляються вже в середній школі. Роздільне навчання починається в п'ятому класі, коли хлопчики на уроках праці вчать столярної справи, різанні по металу і роботі на верстаті, а дівчаток вчать готувати, робити аплікації з паперу, в'язати гачком і шити фартух. Який потім вони очевидно надінуть на кухні. Уже тоді дітям не дають право вибору напрямку і за замовчуванням вчать розділяти роботу на жіночу і чоловічу. Така концепція закладає невірне уявлення про працю, звужує коло майбутніх професій та інтересів як для дівчаток, так і для хлопчиків. І якщо хлопчик у майбутньому має ряд можливостей вивчитися в коледжі на кухаря або отримати спеціальність дизайнера одягу, то для дівчинки альтернативних доріг отримати прикладну «чоловічу» професію практично немає.

У фінських та інших західних школах видно зворотна тенденція. Факультативи не діляться на класи для дівчаток або хлопчиків. Школярі разом роблять шпаківні, програмують ігри і препарують жаб. При цьому ніхто не калічиться і не падає театралью в непритомність. Такий досвід можна взяти до уваги і дещо змінити викладання деяких уроків в Новій українській школі.

– *спорт для дівчаток і для хлопчиків*. Такий поділ на жіночий і чоловічий вид спорту в багатьох сучасних школах починається на уроках фізкультури. Коли хлопчики грають в футбол, а дівчатка в іншому кутку спортивного залу крутять обруч. Згодом, у «дорослому світі» прийнято вважати, що пілатес і зумба – жіночі види активності, а футбол, бокс і хокей – чоловічі. Благо, що

олімпійські чемпіонки і чемпіони, деякі світові бренди і просто розумні люди цей стереотип не підтримують.

– *зовнішній вигляд і поведінка*. Такі прості речі як поведінка дитини, його зовнішній вигляд і навіть перевага в кольорах може привести до булінгу в школі. І, щоб діти вижили в жорстокому світі підлітків і вирости «нормальним» дорослим, їм прищеплюють спірні якості. Наприклад, дівчаток вчать «будь спокійною, ти ж дівчинка», хлопчиків «не плач, чоловіки не плачуть». Такі установки призводять до того, що жінці з самого раннього віку нав'язують толерантність, стриманість і мовчазність. А природний вираз емоцій виявляється для чоловіків під забороною.

– чоловік у всіх відносинах сильніше жінки. Психологічно чоловіки є більш вразливими, ніж жінки. Самотність чоловіків більш глобальна, ніж жіноча. На самоті жінку можуть втішити діти, сім'я, необхідність піклуватися про когось. Чоловік же може відчувати себе самотнім несподівано і різко без жодних на те причин. Це екзистенційна самотність, від якої ніщо і ніхто не рятує. Так чи варто за будь-яких обставин розглядати чоловіків як сильних і вольових? Звичайно ні. Але у сучасній школі досі існує тенденція виховання сильних і мужніх хлопців, які не мають права на пряв слабкості.

Приклади гендерних стереотипів є чисельними. Головне, вміти їх вчасно розпізнати і не дозволяти обмежувати свободу школяра. Але якщо все ж таки дитина потрапила під вплив гендерних стереотипів, треба їй пояснити чому всі ці установки зжили себе і будуть тільки заважати їй в майбутньому. Ніхто не може вирішувати, які хобі і професію вибирати хлопчикові чи дівчинці, як їм виглядати і проявляти свої почуття.

Біологічні аспекти формування гендерних стереотипів. У двадцять першому сторіччі вже настав час переглянути невідомо ким і коли встановлені стандарти і критерії. Потрібно намагатися навчати хлопчиків і дівчат однаково. Безумовно, враховувати індивідуальні особливості хлопчиків і дівчат в процесі навчання важливо і потрібно. Є безліч підтверджень цьому в сучасній біології і нейропсихології, істотним з них є наявність, так званої, функціональної асиметрії півкуль головного мозку. У хлопчиків/чоловіків, як правило, переважає права півкуля, що пояснює їх схильність до творчості, конкретно-образного мислення, здатності оперувати абстрактними поняттями. У свою чергу у більшості дівчат/жінок відзначається переважання лівої півкулі, що

зумовлює їх схильність до абстрагування і узагальнення, словесно-логічного мислення, здатність оперувати словами, умовними знаками і символами.

Біологічна даність – переважання правої або лівої півкулі – це лише певний вихідний потенціал.

Його зміна можлива в ході формування різних соціальних контактів, що часто і відбувається, коли випадково, рідше навмисне, дитину виховують не у відповідності з традиційними уявленнями про соціальну роль статі [4].

Згідно з концепцією андрогінії С. Бем, існують чотири типи людей з різною гендерною ідентичністю: з переважанням фемінінних, маскулінінних, андрогінінних (збалансованих) і недиференційованих характеристик. Найбільш успішним, на думку С. Бема, є андрогінінний тип, що володіє високою адаптивністю, гнучкістю поведінки і толерантністю в міжособистісних стосунках. При цьому фізична стать індивіда і його психічний гендер можуть не збігатися. З огляду на соціальний характер формування гендеру і те, що гендер і стать можуть розходитися, можна говорити про гендерну домінанту індивіда. Під гендерною домінантою розуміється переважання фемінінних або маскулінінних якостей у особистості, що далеко не співпадає з її статтю.

Для хлопчиків і дівчаток з маскуліною домінантою характерно прагнення в навчанні до найкращого результату і змагання, в той час як для дітей з феміною домінантою визначальними є продукт і емоційна атмосфера в процесі роботи.

Якщо розглянути особливості подання візуальної інформації, то для учнів з маскуліною домінантою необхідно робити упор на візуалізацію інформації та розташовувати її стовпчиками. Для учнів з домінантою феміності важливі конкретні письмові завдання і розрахунки, а візуальна інформація краще засвоюється, якщо її розташувати горизонтально.

Міркування про статеву приналежність учня привели нас до висновку, що вони не мають значимості у навчанні. Необхідно пам'ятати про гендерну домінанту, формування якої відбувається з перших моментів появи дитини на світ в ході соціалізації, при цьому в реаліях сучасної дійсності, роблячи акцент на природо образному розвитку індивідуальності дитини цілком нормальним є не наполягати на суворому дотриманні в навчанні і вихованні існуючим традиційним гендерним стереотипам. Логічно навчати диференційовано згідно гендерної домінанти, але не грубо розділяючи за ознакою статі.

Можна виділити три основні гендерні проблеми сучасної освіти, це:

- 1) фемінізація освіти;
- 2) зміст освіти (відкритий і прихований сексизм);
- 3) взаємодія викладачів з учнями, заснована на гендерних стереотипах (гендерні особливості школярів не враховуються).

Тому одним із суттєвих недоліків організації навчально-виховного процесу в сучасній школі є переважання в практиці навчання традиційних форм і методів викладання без врахування гендерних особливостей школярів.

Особливо важливо, що реалізація гендерного підходу до навчання вимагає зміни акцентів в діяльності вчителя, вимагає оволодіння і використання ним спеціальних методик, що сприяють виявленню гендерних особливостей учнів. Роль вчителів у школах стає важливою, коли йдеться про забезпечення якісної, гендерно-нейтральної освіти, яка сприяє добробуту учнів та повазі до професійних стандартів. Ліна Гальвес, директор магістерської програми з гендерних питань та рівності в Університеті Пабло де Олавіде в Севільї та експерт-дослідниця з питань гендерної рівності, надала кілька порад вчителям, як протистояти нерівності в класі та поза ним [5]:

1. Брати до уваги сексизм. Піддавати сумніву певні стереотипи, які вже сприймаються як нормальні, але які насправді є соціальними конструкціями.
2. Зайнятися питанням рівності без комплексів. Ігнорувати критику чи тиск третіх сторін у вирішенні питань рівності.
3. Об'єднати зусилля для рівної освіти. Чим більше людей будуть задіяні у новому виді освіти, тим ефективнішим він буде.
4. «Подумати збоку». Сприяти розвитку уподобань дітей, незалежно від того, відповідають вони чи ні стереотипу, на який більшість людей сподівається.

Теоретичне дослідження проблеми гендерного підходу до навчання школярів має принципове значення для підвищення продуктивності навчального процесу. Аналіз впливу спільного навчання хлопчиків і дівчаток на їх особистісні характеристики дозволив зробити висновок, що «безстатеве» виховання призводить до фемінізації чоловіків і маскулінізації жінок. В результаті хлопчики позбавлені емоційної стійкості, витривалості, рішучості, а дівчатка – ніжності, скромності, терпимості, прагнення до мирного вирішення

конфліктів. Завдяки гендерної підходу до навчання школярів відбувається оптимізація навчального процесу [8]. Подолання гендерних стереотипів у Новій українській школі можливе за такими етапами:

1. Заохочування спільних, нейтральних завдань на уроці.
2. Інформування учнів про успішних як чоловіків, так і жінок, наголошуючи на рівність їх досягнень.
3. Співпраця з батьками та навчання уникати їх сексистської поведінки у сімейних стосунках.
4. Проведення періодичних тренінгів для вчителів та батьків задля підвищення рівня обізнаності з питань гендерних стереотипів
5. Уникання сексистських шкільних матеріалів та освітніх проєктів.
6. Заохочування вчителів та батьків ставитися до хлопчиків та дівчат однаково.

Гендерна проблематика в освіті виникла не випадково, а в наслідок розуміння і прийняття гуманістичної парадигми в педагогіці, усвідомлення важливості збереження інтелектуального потенціалу суспільства і розуміння ролі особистісних аспектів у розвитку здібностей, посилення боротьби жінок за свої права. Тому, безперечно, що вирішуватися вона повинна за допомогою певної тактики, яку будуть використовувати у кожному загальноосвітньому закладі, а досліджуватися вона повинна як багатоаспектна, комплексна проблема силами не тільки фахівців в галузі педагогіки, а й філософії, соціології, психології. Тільки за таких умов можна досягнути ефективного результату і змінити соціум на краще.

Саме тому в Новій українській школі необхідно застосовувати спеціальні підходи, щоб допомогти дітям відчувати себе в школі комфортно і впоратися з проблемами соціалізації, важливою складовою частиною якої є самоідентифікація дитини – як хлопчика, так і дівчинки. Сукупність відповідних підходів і можна назвати гендерною педагогікою.

#### **Література:**

1. Врахування принципів гендерної рівності в реформах. Ukraine Reform Conference. Vilnius, 2020. URL: <https://rpr.org.ua/wp-content/uploads/2020/11/gr.pdf>



2. Гонюкова Л.В. Освітня складова впровадження гендерної рівності. *Гендерна політика міст: історія і сучасність*: матер. III Міжн. наук-практ. конф. (23-25 жовтня 2013 р.). Харків, 2013. С. 40-44.
3. Зайцева О. М. Психолого-управлінські аспекти побудови професійної кар'єри в освітніх організаціях. *Менеджмент української освіти в контексті євроінтеграції* : монографія / Біліченко П. Г. та ін. ; за заг. ред. Г. В. Луценка. Черкаси, 2017. 272 с.
4. Камінська Н. Забезпечення гендерної рівності. Київ : КНТ, 2019. 30 с.
5. Кізь О. Психолого-педагогічні та соціальні виміри гендерної депривації в освіті. *Humanitarium. Сер. Психологія*. 2019. Т. 43, Вип. 1. С. 51-66.
6. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. Київ : Основи, 2017. 256 с.
7. Нова українська школа. Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/nova-ukrainska-shkola>
8. Щербина М. М., Лук'янченко В. В. Протидія гендерній стереотипізації в процесі шкільної освіти. *Гендерна політика очима української молоді: слобожанський вимір*: матер. XIII Регіон. конк. наук. робіт молод. вчених (24 квітня 2019 р.). Харків, 2019. С. 146-149. URL: [http://eprints.kname.edu.ua/53727/1/збірник\\_XIII.pdf](http://eprints.kname.edu.ua/53727/1/збірник_XIII.pdf).
9. Що таке Нова українська школа. Запорізька міська рада. Офіційний сайт. URL: <https://zp.gov.ua/uk/page/scho-take-nova-ukrainska-shkola>.
10. Як навчати школярів долати гендерні стереотипи: конспекти занять : навчально-методичний посібник / за заг. ред. Т. В. Говорун. Київ, 2011. 806 с.

## **ПОДОЛАННЯ НЕГАТИВНИХ ТРАДИЦІЙНИХ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ: СОЦІАЛЬНІ КОНСТРУКТИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ ЗМІНИ**

**Ковальчук Я. І.**

Наук. керівн.: канд. юрид. наук, доц. **Размєтаєва Ю. С.**

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

Ми живемо у двадцять першому столітті, де поняття гендеру активно дискутується та використовується, проте соціальні конструкти та патерни поведінки, які закріплюються у свідомості ще з дитинства, змінюються надто повільно. Більша частина українського соціуму вихована на пострадянському просторі як діти, батьки яких не розповідали, що дівчатка можуть працювати в STEM, а хлопчикам можна плакати та носити рожевий колір. Час пройшов і діти вирости, але картина світу «як правильно взаємодіяти з іншою статтю»

залишилась, тож тепер за нові закони голосують саме вони, діти, яким досі складно усвідомити, що жінка може бути топ-менеджеркою або шахтаркою.

Безумовно, в Україні працює низка громадських організацій і активістів, які приділяють багато зусиль справі подолання гендерної нерівності. Виглядає так, що ми рухаємося в правильному напрямку невеличкими кроками, але в порівнянні, коли інші країни біжать спринт, Україна справді відстає від ритму. І не лише у питаннях етики й цінностей, але й від розвинених світових економік, тому що гендерна рівність має прямий вплив на економічний добробут суспільства. Фактично, ми втрачаємо потенційні доходи, продукти, які могли б споживати та послуги, якими могли користуватися жінки, нові відкриття та інновації, якими б могли зацікавитись іноземні інвестори – і все це лише через те, що колись батьки сказали дітям, що точні науки не для дівчат, як і фінансові амбіції.

Звідси **мета роботи** – проаналізувати негативні гендерні стереотипи, соціальні конструкти та рольові моделі жінок і чоловіків з точки зору явної та прихованої дискримінації й запропонувати шляхи їх подолання.

Методологічну основу дослідження становить система використовуваних у взаємозв'язку філософських, загальнонаукових та власне правових методів і принципів. Формально-юридичний метод використано при аналізі положень нормативно-правових актів, міжнародних документів та встановленні зовнішніх ознак правових явищ та інструментів захисту гендерної рівності забезпечених законом, їх відмінності між собою та виробленні дефініцій. Соціологічний метод використано для вивчення особливостей юридичної термінології в практико-прикладному аспекті, виявлення та вивчення соціальних факторів, які визначають погребу у формуванні нових патернів поведінки та соціального розуміння «гендерних ролей». Логічні прийоми та методи були використані для вивчення статистичних даних, міжнародних документів, наукової літератури з метою з'ясування гендерних ролей та стереотипів, представлених на сторінках книг, газет, та в інших джерелах, що конструюють соціальні ролі.

**Соціальні конструкти.** Поняття «гендер» не тотожне поняттю стать, тому що перша категорія – соціальна, а друга – біологічна. Прийнято вважати, що гендер відображає ознаки, пов'язані з вихованням і тими уявленнями, які

суспільство вважає прийнятними для жінок і чоловіків, стать – фізіологічні можливості й відмінності.

Так, висловлювання «Очікувана тривалість життя чоловіків менша, ніж очікувана тривалість життя жінок, на 10 років» стосується гендерних відмінностей, бо біологічна різниця в тривалості життя жінок і чоловіків, за даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, становить близько 2–3 років. Серед чоловіків частіше діагностують захворювання в термінальних стадіях, що зумовлено небажанням відвідувати лікарів або проходити медичні обстеження. Таке ставлення до власного здоров'я безпосередньо пов'язане зі стереотипними настановами щодо мужності, до яких належать страх втратити контроль над ситуацією, побоювання виявити слабкість або збентеження [1]. Поняття «гендер» запроваджено саме для того, щоб показати процеси, які відбуваються й розвиваються в соціальному світі, тоді як біологічна стать людини не змінюється.

Поняття гендерної рівності законодавчо визначено ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV як «рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства» .

Як зазначається, гендерний підхід передбачає усвідомлення того, що явища, які відбуваються у середині суспільства, по-різному впливають на чоловіків і жінок [4, с. 40]. Незважаючи на проголошений рух до рівних можливостей, Україні бракує реального врахування негативних гендерних стереотипів і соціальних конструктів на справу досягнення гендерної рівності.

**Патерни виховання.** Соціальні статуси є значущими складовими структури будь-якого суспільства, тому що позиції, з яких відбувається взаємодія з іншими, характерні для кожного народу та етносу. Соціальні ролі зазвичай визначаються як сукупність очікувань щодо поведінки особи, котра займає певну позицію у процесі взаємодії. Гендерні ролі зумовлені поділом осіб у соціумі на чоловіків і жінок та передбачають очікувану від них ціннісно й нормативно визначену поведінку.

Гендерні ролі, як зазначається, «є різновидом ролей соціальних, вони виражають певні соціальні очікування фемінності та маскулінності у поведінці; на рівні культури вони існують у контексті певної системи статевої символіки і

стереотипів маскулінності і фемінності» [6, с. 160]. Слід зазначити, що гендерні ролі доволі часто є соціально укоріненими, тому очікування тиснуть як на жінок, так і на чоловіків. У той же час, у патріархально орієнтованих суспільствах, зокрема, в українському, цей тиск щодо жінок традиційно більш жорсткий, оскільки впливає зі сприйняття чоловіка як еталонної людини, а жінки – як вторинного взірця.

Соціальні ролі, які мають вкорінені очікування щодо виконання представниками однієї з двох статей зумовлені переважно соціально-культурними, а не біологічними чинниками. Історично від чоловіків та жінок очікували виконання більшою чи меншою мірою різних соціальних ролей в усіх суспільствах. Як зазначає А. А. Герц, «різне суспільне становище чоловіків і жінок у більшості культур безпосередньо визначається їхньою різною роллю у відтворенні ... століттями вони займалися будинком, родиною, тоді як чоловік не мав подібного обмеженого кола занять. І таке положення було прийнято вважати цілком природним» [2, с. 98]. Специфічні для чоловіків і жінок види діяльності та соціальні функції мали тенденцію виходити далеко за межі суто біологічних відмінностей між ними.

Негативні гендерні стереотипи надзвичайно важко подолати, оскільки вони тримаються на століттями підтримуваних і відтворюваних конструктах. Крім того, проблемою сучасного світу є неправильна механіка вирівнювання балансу рівності між жінками та чоловіками. Хоча забезпечення законодавством формальної гендерної рівності та відсутності дискримінації – це важливий аспект протидії дискримінації, набагато ефективнішою є боротьба з причиною, а не наслідками.

Говорячи про причини, можна згадати розповсюджений у пострадянських країнах конструкт, коли вважається, що дівчатка повинні вивчати у «гуманітарні» дисципліни, а хлопчики – точні науки. Певна упередженість і поблажки щодо хлопців на уроках математики та дівчат на уроках літератури закріплюють усвідомлення самих дітей про власні потреби та здібності. В короткостроковій перспективі це може здаватися благом – тобі можна менше працювати, предмет легше дається, але у довгостроковій цей патерн лише ускладнює життя жінкам, з таких причин: (1) Соціум сприймає тебе як слабку та не конкурентоспроможну: ті самі вчителі, як дають тобі різного роду поблажки, напишуть тобі гіршу характеристику, ніж однокласнику, в чий

знання вони впевнені, бо в ньому вони бачать потенціал. Саме тому люди прагнуть звертатися до юристів-чоловіків та обирають чоловіків-інженерів, тому що в школі та інших мережах взаємодії, які закріплюють твоє коло «правильних» думок, ти бачиш підтвердження того, що «жінка гірша». (2) Тобі складніше через недостатні бази знань: висока конкуренція в галузі гуманітарних наук через низький поріг входу та не високий рівень оплати праці в порівнянні зі STEM.

Навіть якщо ми встановлюємо квоти прийому на роботу, важко прослідкувати процес сприйняття в колективі: яке ставлення до жінок, які пройшли по квоті, як вони себе почувають та чому пишуть заяви на звільнення за власним бажанням у перші місяці роботи. За таке важко покарати та встановити певні межі поведінки, тому що відносини людей формуються відповідно до патернів поведінки змалечку. Тому для того, щоб знищити приховану дискримінацію на робочих місцях, нормативного забезпечення заборони дискримінації та квотування виявляється недостатньо.

Розрив між зарплатнею жінок та чоловіків так само пов'язаний з негативними гендерними стереотипами та очікуваними ролями. Вирішення цього неможливе одним законодавчим актом чи додаванням кількох квот з топових професій, тому що усе це напряду корелює з нашим ставленням та вихованням у суспільстві. Усе це – від рожевих шкарпеток для дівчат у дитячому садку і вибору гуманітарного класу в школі до одруження у двадцять один рік, бо жінка має бути «щаслива лише в шлюбі» й низької заробітної платні на посаді виховательки того ж самого дитячого садочку – продукується соціальними очікуваннями й відтворюваними шаблонами мислення.

**Дискримінація за ознакою статі.** Як зауважує А. А. Герц, «патріархальна політика веде до дискримінації жінок практично у всіх сферах життєдіяльності суспільства, особливо там, де потрібно кимсь керувати чи чимось розпоряджатися» [2, с. 99]. При офіційно декларованій рівності та недискримінації, реальна ситуація в українському суспільстві залишається далекою від цих досягнень.

Дискримінація за ознакою статі відображає ситуацію, за якої особа (або група) зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями. Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 року № 5207-VI визначає

винятковими крім випадки, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними .

Серед населення України кількість жінок на 8% перевищує кількість чоловіків (з 42 216 766 осіб станом на 2018 р. жінок – 53,7 %, чоловіків – 46,3%), що породжує серйозні демографічні проблеми, які закладають підґрунтя для гендерної нерівності, як щодо жінок, так і щодо чоловіків.

Насправді, хоча нам може здаватися, що в двадцять першому сторіччі всі знають що таке дискримінація і толерантно ставляться до всіх осіб, ми все ще зіштовхуємось з цим поняттям всюди – від політики до звичайних побутових ситуацій, коли, умовно кажучи, посуд в родині та на роботі миє саме жінка.

**Політична участь.** Якщо частка жінок у Верховній Раді України I скликання становила 3%, у Верховній Раді VII–VIII скликань – 10%, то у Верховній Раді IX скликання – 21%. У Кабінеті Міністрів, сформованому в серпні 2019 року, жінки становлять 33%, що є найвищим представництвом за всі роки незалежності. У Кабінеті Міністрів, сформованому в березні 2010 року, не було жодної міністерки. За даними місцевих виборів 2015 року, кількість жінок-депутатів в обласних радах становила 15%, у міських радах – 29%, у районних радах – 24%, у селищних радах – 46%, у сільських радах – 56%. Водночас збереглася така тенденція: що вищий рівень ради, то менше жінок у ній представлено [1]. У той же час, відповідно до ст. 4 Закону України «Про органи місцевого самоврядування в Україні» від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР «представництво осіб однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах має становити не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку».

**Економічна спроможність.** Згідно з інформацією Державної служби статистики України, у 2019 році розмір середньомісячної заробітної плати жінок був на 26% нижчим, ніж у чоловіків [5], особливо за рахунок фемінізованих галузей (освіта, соціальна сфера тощо). Гендерні відмінності у середній заробітній платі зумовлюють гендерний розрив у пенсіях. Жінки непропорційно більше займаються неоплачуваною роботою з догляду за дітьми, непрацездатними та старшими членами родини та виконанням інших обов'язків. У сфері оплачуваної праці в Україні зайняті 60,4% жінок працездатного віку, це нижчий показник, ніж у країнах ЄС. Жінки обіймають

лише 23% керівних посад в Україні. У приватному секторі жінки виступають власницями або співвласницями 46% бізнесів [1]. Чимало професій та посад недоступні для жінок унаслідок існування патерналістського законодавства. Лише наприкінці 2017 року Міністерство охорони здоров'я України скасувало заборонний список на 458 професій для жінок, розширивши їхню спроможність на ринку праці.

Отже, не ефективно захищати здоров'я жінок від негативного впливу хімікатів чи інших екзогенних чинників, коли цей захист є бар'єром для входу в високооплачувану професію, яка могла б приносити більше, ніж безпечна робота вчителькою. Фактично, захист перетворюється на загрозу. Більш того, штучний захист можна розцінювати як приниження жіночої раціональності та обмеження свободи вибору, оскільки транслюється думка «жінка недостатньо розумна, для того, щоб самій обирати професію».

**Механіка подолання негативних традиційних гендерних стереотипів** має базуватися на зміні державної політики, приділенні дійсної, а не декларованої уваги гендерному розриву, а також протидії корупції.

**Зміна державної політики.** Основні напрями державної політики в сфері запобігання та протидії дискримінації визначені ст. 7 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 року № 5207-VI таким чином: «державна політика щодо запобігання та протидії дискримінації спрямована на недопущення дискримінації, застосування позитивних дій, створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації; виховання і пропаганду серед населення України поваги до осіб незалежно від їх певних ознак, поширення просвітницької діяльності у цій сфері». На жаль, реалізація цієї норми далека від якісно та всеохоплююче прописаного формулювання.

Ретельне дослідження проблеми дискримінації та виявлення проблемних моментів чинного законодавства і правозастосовної практики, пропозиції щодо їх усунення, розробка нормативних актів на місцевому рівні, а також розробка та впровадження місцевих програм – один зі шляхів попередження дискримінації.

**Освітня парадигма.** Дійсні зміни у державній політиці та реальне наповнення прийнятих законодавчих норм здатні забезпечити освітні

інструменти. Зокрема освітня гендерна парадигма має включати, як справедливо зазначається, «категоричну відмову від уявлень про обумовленість інтересів, нахилів, здібностей та якостей дитини її статтю та розвиток і у дівчат, і у хлопців якостей, які є загальнолюдськими, тобто не є виключно жіночими чи чоловічими» [3, с. 21].

**Протидія корупції.** Говорячи про запобігання дискримінації та превенцію будь-яких утисків за критерієм статі, важливо наголосити на необхідності демістифікації корупції. Корупція з більшою імовірністю впливає на благополуччя жінок з багатьох причин, серед яких можна особливо виділити меншу економічну захищеність. Остання, у свою чергу, базується на таких причинах, як: (1) неврахування «невидимої» жіночої праці, яка полягає у догляді за неповнолітніми та непрацездатними членами родини, а також переважному забезпеченні побутових потреб родини як такої; (2) роботою жінок у менш оплачуваних професіях та на нижчих і середніх ланках посад, що, як правило, є результатом родинних і суспільних очікувань; (3) доволі часто розповсюджена та підтримувана суспільними стереотипами матеріальна залежність від чоловіка у родині.

Оскільки жінки є більш вразливою суспільною групою, то корупційні прояви, які перешкоджають їх доступу до послуг, зокрема, публічних, а також до механізмів захисту, зокрема, судових, додатково ускладнюють справедливий перебіг подій. Крім того, жінки та дівчата стикаються з підвищеним ризиком гендерно-обумовленого насильства та випадками зловживання з боку представників владних структур, коли захист, необхідні товари чи послуги забезпечуються в обмін на задоволення сексуальних домагань.

Корупція перешкоджає доступу жінок до посад, що впливає на представленість в управлінні державою та прийнятті суспільно важливих рішень. Орієнтовані на чоловіків корпоративні мережі та способи ведення справ, що, зокрема, проявляється у очікуваних методах керівництва й підприємницької діяльності можуть створювати додаткові бар'єри для прояву. Вони не є корупцією у вузькому сенсі, але сприяють несправедливому перерозподілу благ та доступу жінок до економічних і професійних можливостей.

Таким чином, важливість подолання негативних гендерних стереотипів і зміни соціальних конструктів, які підтримують жінок і чоловіків замкненими у



обмежених соціальних ролях, видаються доволі очевидними. Принципово важливо, для досягнення ефективності в боротьбі за рівність зважати не лише на суто нормативні методи але й на інші чинники, як наприклад виховання дітей без гендерних шаблонів з дитинства, що унеможливить ситуації токсичних коментарів, на кшталт «ти же хлопчик, вони не плачуть» або «ти же дівчинка, ти повинна бути красивою і жіночною», тому що стигма не сформується в очах дітей з самого початку.

Не менш вагомо приділяти увагу не лише домашньому вихованню, яке формує світогляд дитини змалечку, а й програмам у навчальних закладах, оскільки на момент навчання в школі та, особливо, університеті діти доволі часто відтворюють укорінені гендерні стереотипи й важко змінюють світогляд. Освітня система має бути побудована так, щоб на усіх ланках діти отримували уявлення про те, що вони можуть бути ким завгодно, а для того, щоб бути щасливим та досягати успіху абсолютно не важлива належність до чоловічої чи жіночої статі. Не забувати про систему квот та нормативний захист від посягань на рівність, які є наступними інструментами для забезпечення ефективної боротьби із дискримінацією як для жінок, так і для чоловіків, тому що забезпечення протидії гендерним стереотипам неможливе без підтримки букви закону. Важливо включити у подолання нерівності такий елемент, як протидія корупції, що є наче б то неочевидним, але саме таким чинником, який впливає на кожну особу в питаннях доступу до справедливості й соціального добробуту.

#### **Література:**

1. Гендерна рівність: міфи, факти та державна політика. Посібник для народних депутатів України. ЄС-ПРООН з парламентської реформи у співпраці з офісом Урядової уповноваженої з питань гендерної політики. 58 с. URL: [https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic\\_governance/gender-equality-handbook-for-mps.html](https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic_governance/gender-equality-handbook-for-mps.html).
2. Герц А. А. Права людини, сексуальна орієнтація та гендерна рівність: навчальний посібник. Київ, 2018. 326 с.
3. Дороніна Т. Проблематизація питання формування гендерної парадигми у сучасному педагогічному дискурсі. *Гендерна парадигма освітнього простору* / за заг. ред. Дороніної Т. О. Кривий Ріг, 2015. Вип. 1. С.17–24. URL: <https://gendercenter.sumdu.edu.ua/images/docs/12.pdf>
4. Заєць Є. В. Подолання негативних гендерних стереотипів. *Гендерна політика очима української молоді*: матер. XIII Регіонального наукового конкурсу молодих вчених, 17-18 квітня 2019 р., Харків, 2019. С. 38–44. URL: <https://core.ac.uk/reader/228030230>.

5. Праця України у 2019 році. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. Київ, 2020. 267 с. URL:[http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2020/zb/08/zb\\_Pracia2019.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/08/zb_Pracia2019.pdf)
6. Щотка О. П. Гендерна психологія: навч. посіб. Ніжин, 2019. 359 с. URL:[http://gestproject.eu/wp-content/uploads/2019/02/Gender\\_Psychology-ShchotkaFinal-1.pdf](http://gestproject.eu/wp-content/uploads/2019/02/Gender_Psychology-ShchotkaFinal-1.pdf)

## **ГЕНДЕРНА ОЦІНКА ВПЛИВУ COVID-19 НА ДІЯЛЬНІСТЬ МЕДИЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ЧУГУЇВСЬКОЇ ЦЕНТРАЛЬНОЇ ЛІКАРНІ ІМЕНІ М. І. КОНОНЕНКА**

**Коростильова Г. Є., Бородіна П. О.**

Наук. керівн.: *д-р наук з держ. упр., проф. Сичова В. В.*  
*Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна*

*д-р філос. наук, проф. Карпенко К. І.*  
*Харківський національний медичний університет*

COVID-19 перевернув все наше життя, змінив звичний темп повсякденності, перевірів людство на спроможність швидко реагувати, підлаштовуватися під обставини та захищати власне здоров'я. Під час пандемії змінилося багато речей, що стали для нас дивними та важкими. Після пандемії світ таким, як раніше, вже не буде. Тепер у кожній сумці, кишені ми знайдемо захисну маску, антисептик та спеціальні вологі серветки – це обов'язковий атрибут сучасної людини. Це і є наша реальність.

Не дивлячись на актуальність питання лікування від хвороби, певний відсоток людей не звертається до медичних закладів, займається самолікуванням. Не всі розуміють, що відбувається у лікарнях: як важко медичному персоналу працювати у таких умовах, які надзвичайні зусилля вони докладають. Новини, телепередачі не передають всю важку атмосферу виконання важливої та обов'язкової роботи медичного персоналу. Збільшення обсягу робіт медичних працівників в умовах пандемії нерівномірно позначився на жінках, чоловіках. Це посилює інтерес до дослідження гендерної оцінки впливу COVID-19 на діяльність медичного персоналу.

Статистичні дані, які опубліковані у вільному доступі розкривають теми звільнення, кількості медичного персоналу, який виїжджає за кордон (втрачають персонал) [1; 2]. Цю проблему досліджують з точки зору проблем

міграції (скільки людей звільнилося під впливом пандемії, скільки людей залишило країну) [3]. Науковці приділяють увагу, зокрема, гендерному виміру впливу COVID-19 на медичну сферу: ставлення до пандемії, реакції на протиепідемічні заходи) [4]. Разом із тим, гендерна оцінка впливу COVID-19 на діяльність медичного персоналу Чугуївської центральної лікарні імені М. І. Кононенка не стала предметом дослідження жодного науковця, що обумовлює наукову актуальність теми.

Офіційний сайт Чугуївщини надає всю важливу та актуальну інформацію про події в районі, місті, проте нічого не висвітлює про ситуацію у лікарні. Розміщені новини стосуються оновлення техніки, ремонту будівлі, реконструкції старих приміщень медичного закладу [5]. Інші сайти, які викладають новини про Чугуїв, пишуть про кількість захворілих, початок вакцинації [6]. Тобто, проблеми пов'язані з COVID-19 у лікарнях, перевантаженість медичного персоналу залишаються поза увагою ЗМІ, науковців.

Питання оплати праці усіх медичних працівників дуже болюче та актуальне, особливо це відноситься до персоналу, який працює безпосередньо у ковідних відділах та стикається з хворобою «обличчям до обличчя» кожний день. Умови стають тільки важче, а сил у медперсоналу стає менше. Саме через це багато медичних працівників звільнилися. Вони перейшли на іншу, більш спокійну роботу, де немає такої загрози здоров'ю та навантаження.

*Мета роботи* – на підставі проведеного соціологічного опитування здійснити гендерну оцінку впливу COVID-19 на діяльність медичного персоналу Чугуївської центральної лікарні імені М. І. Кононенка.

Хворих на COVID-19 стає все більше, цифра вже наближається до двох мільйонів (по всій Україні 1,89 млн) [7], лікарні перевантажені, а медичний персонал виснажений. Всі переживають за здоров'я своїх рідних та близьких. Хто зрозумів, що йому важко, звільнився (надалі їх стає більше). Приблизно за рік пандемії у Чугуївській центральній лікарні імені М. І. Кононенка звільнилися більше двадцяти працівників, на їх місця були взяті нові медичні працівники або з інших відділень. У лікарнях існує нестача персоналу, меншій кількості працівників доводиться виконувати розширений обсяг робіт. Нестача персоналу спостерігається не тільки у відділеннях, які безпосередньо займаються хворими на ковід, а й в інших, бо їх спеціалісти переходять до

більш гострих та обов'язкових місць протидії пандемії. Слід відзначити, що більшу стійкість у цій ситуації демонструють жінки.

Треба відзначити, що вагомим фактором у боротьбі з хворобою має стати вакцинація, яка розпочалася з 24 лютого 2021 року в Україні, у першу чергу, серед працівників медичних закладів та населення з груп ризику. На даний момент вакциновано 377 053 людей по країні [8].

Існує стереотипне бачення, що молодший / середній персонал – це в основному жінки, а лікарі – це чоловіки. Останні виконують більш інтелектуальну роботу, а жінки допоміжну. Разом із тим, очевидно, що без допоміжного медичного персоналу (молодшого та середнього) нікому буде робити аналізи, давати ліки, ставити крапельниці, робити уколи, тобто, тих складових, які допомагають виявити діагноз та проводити лікування, виконувати призначення, стежити за одужанням пацієнтів.

Нами було проведене опитування серед працівників терапевтичного та COVID-19 відділень Чугуївської центральної районної лікарні ім. М. Кононенка. Опитування було анонімне, у формі анкетування. Анкета містила питання, які мали допомогти з'ясувати співвідношення жінок та чоловіків, ступінь завантаженості медичного персоналу, вплив COVID-19 на жінок і чоловіків у лікарні. Ця лікарня з самого початку була лише міською, вона мала чотири відділення: хірургія, терапія, приймальне, травмпункт. Після загострення пандемії залишилося лише два: терапія, нове відділення ковіду [9]. На всю установу налічується 52 особи медичного персоналу серед них: лікарів – 12, з яких 2 лікаря спеціалізуються на ковід-захворілих, аспіранти, лікарі швидкої, анестезіологи та терапевти. Інші 40 працівників – це молодший та середній персонал, тобто, медсестри, лаборанти, сестри-господині, санітарки. В опитуванні взяли участь 17 осіб: 2 лікарів, 5 лаборанток, 5 медсестер та 5 санітарок. З них 2 чоловіка, які являються лікарями, а інші 15 – це жінки, представниці молодшого та середнього персоналу.

Гіпотеза даної роботи у тому, що:

- більшість медичного персоналу лікарні – це жінки;
- основна маса звільнених за власним бажанням з початку пандемії – жінки;

- медичний персонал, уособлений жінками, більш перевантажений (в силу збільшення кола професійних обов'язків через пандемію), що негативно впливає на здоров'я (фізичний і психічний стан).

Опитування було проведене серед працівників, які не злякалися викласти свою думку, допомогти вивченню ситуації, просто поділитися своїм досвідом та баченням. Вік респондентів від 20 до 62 років. Середній вік медичного персоналу 39 років. Більшість опитаних мають неповну середню освіту (училище). Це працівники лабораторії, санітарки та медсестри. Двоє мають повну вищу освіту (лікарі), а інші 15 відповіли про неповну вищу (медсестри та лаборантки). Треба вказати, що тільки у двох чоловіків повна вища освіта. Жодна з опитаних жінок не має вищої освіти.

За розподілом обов'язків двоє чоловіків – лікарі; 10 осіб – середній персонал та 5 осіб – молодший персонал, уособлений жінками. Більшість медичного персоналу працюють від двадцяти до тридцяти років. Були й такі, хто працював від одного до трьох років (це одиничні випадки). Середній вік роботи у медичній сфері складає майже 17 років, практично у всіх респондентів трудове життя пов'язане з цим медичним закладом; для них це – єдине місце роботи.

На питання «чи є серед ваших знайомих чи родичів, близьких такі, які звільнилися під час пандемії» 9 респондентів відповіли «так», два відповіли «ні». Шість не знають причину звільнення своїх колег. Насправді, за період пандемії звільнилося багато молодшого та середнього персоналу, але водночас на їх місця прийшли нові фахівці всі жіночої статі.

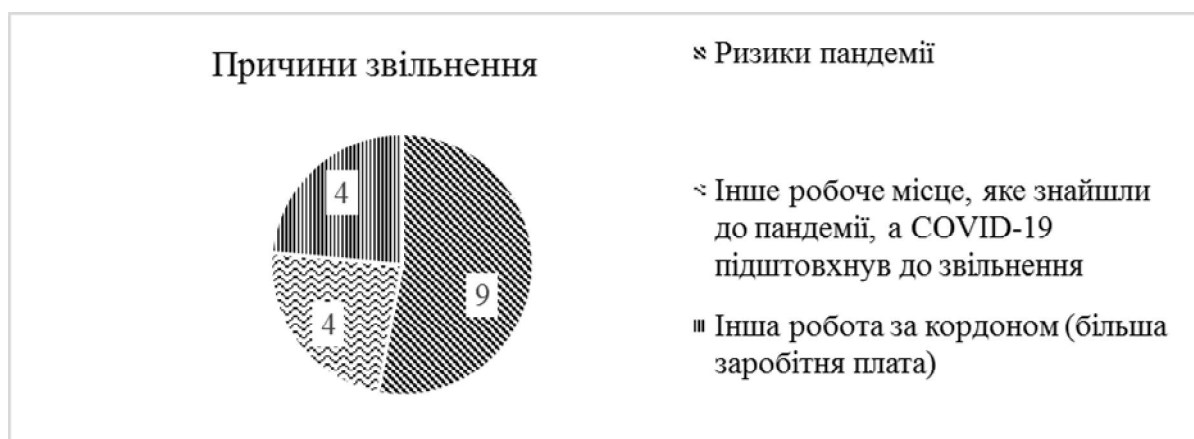


Рисунок 1. Причини звільнення знайомих /друзів /родичів, які звільнилися

За відповідями опитаних, більшість-жінок медичних працівників, які звільнилися, боялися за здоров'я рідних і близьких (ризика пандемії) (рис. 1). Меншість із жінок, які звільнилися за власним бажанням, поїхали працювати за кордон, де спостерігається більша заробітна плата при тих самих ризиках, що і в Україні. Серед тих, хто перейшов на більш безпечну роботу, були чоловіки.

На питання «чи думали Ви самі звільнитися з роботи в лікарні?»: десять респондентів відповіли, що «так» думали /хотіли звільнити, а сім відповіли «ні» не хотіли і не думали. Більше двох третин опитаних – жінки думали про звільнення (рис. 2). Серед причин, що спонукали їх до звільнення, одинадцять жінок назвали «важкі умови для праці», четверо жінок – «страх за здоров'я». Лише двоє жінок назвали серед причин, що спонукали їх до звільнення, недостатню заробітну плату.

Серед 7 респондентів, які не думали звільнитися, 2 – чоловіки (лікарі), та 5 – жінки (середній персонал).

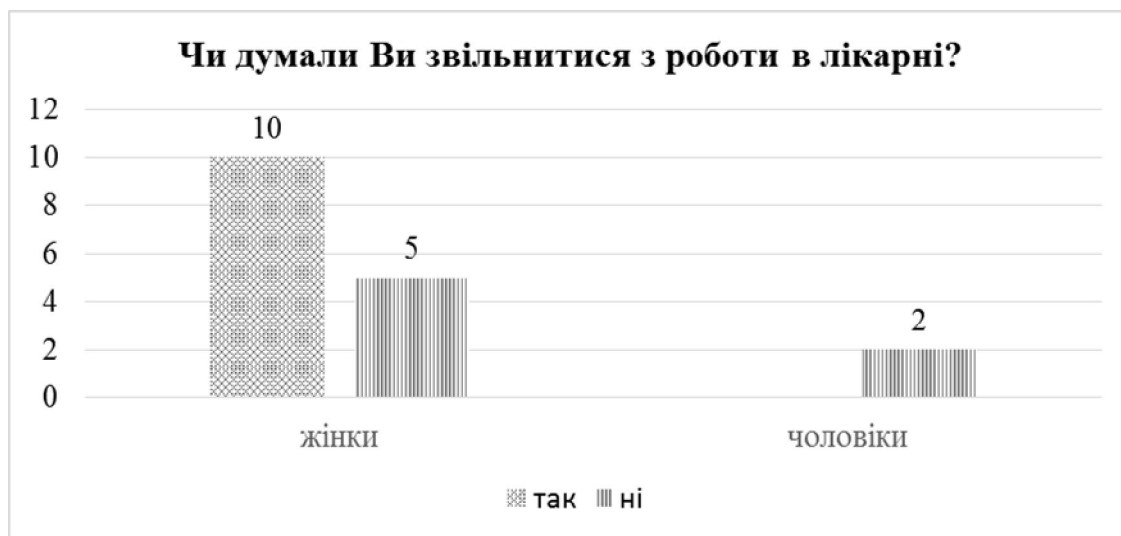


Рисунок 2. Чи думали Ви самі звільнитися з роботи в лікарні?

На питання «чому Ви залишилися на цій роботі?», одна жінка відповіла, що піклується про пенсію, три жінки – не можуть залишити інших працівників, сім респонденток сподівалися на гідну зарплату (рис.3).

На добу на лікаря приходиться приблизно 12 хворих, у той час, коли на молодший та середній персонал приходиться: на медсестру – 60, на лаборантку – 90 хворих. Зрозуміло, що велику кількість хворих обслуговують жінки-санітарки.

Залежно від кількості захворілих по країні за добу /тиждень /місяць навантаження було різним. Проте кількість пацієнтів на медперсонал суттєво збільшилася у період пандемії. За нормами, затвердженими Міністерством охорони здоров'я України, у лікарнях має працювати 4 медичні команди, в які входять 48 осіб – по 12 у кожній [10]. Медичний персонал Чугуївської лікарні представлений 52 особами, які працюють у двох відділеннях – терапевтичному відділенні та COVID-відділенні.

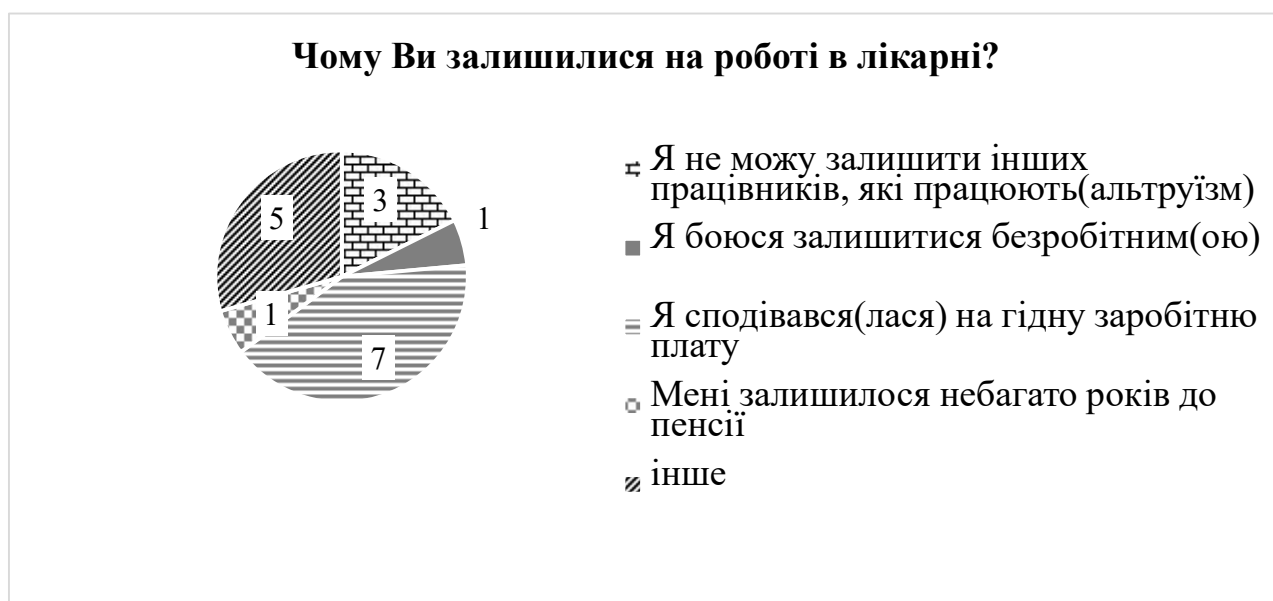


Рисунок 3. Причини, з яких медперсонал залишився на роботі в лікарні

Таблиця 1

Норми кількості пацієнтів на медичний персонал

	Кількість пацієнтів до пандемії	Кількість пацієнтів під час пандемії
Лікарі	5	10-12
Медсестри	15-20	60
Санітарки	20-25	60-65
Лаборанти	30	90

Таблиця складена на підставі [1; за результатами опитування]

Із 6 чоловіків-лікарів, які працювали у Чугуївській міській лікарні, 4 залишилося, а звільнилося 2. Лікарню укомплектували 2 лікарями-інтернами

(чоловіками). Двоє чоловіків-лікарів, які безпосередньо займаються загальним лікуванням на ковід, менше часу проводять із хворими, ніж жінки – медсестри, які проводять медичні маніпуляції (крапельниці, уколи, аналізи). Вони мають надати медичні послуги більш, ніж 60 хворим. Звісно, всі посади взаємопов'язані, одна не може без іншої, але ми можемо простежити, що саме у жінок - медичних працівників втричі збільшився обсяг робіт. Серед лаборантів також немає представників чоловічої статі. Навантаження на медсестер під час пандемії збільшилося в чотири рази, на санітарок і лаборантів – втричі, на лікарів – удвічі (табл. 1). За цих умов термін «слабка стать» щодо жінок можна вважати дискримінаційним.

На питання «який період був найважчим для працівників?», двоє (один лікар та одна медсестра) назвали період до 1 серпня 2020 року, ще двоє (медсестра та лікар-чоловік) вважають період від 1 серпня до 14 листопада 2020 року, четверо жінок зазначили період від 14 листопада 2020 до 22 січня 2021 року. Основна маса опитаних – дев'ять респондентів-жінок вважають найважчим період, який почався від 22 січня 2021 року і триває до теперішнього часу.

На питання «чи є всі необхідні умови для праці у медичному закладі?» 14 респонденток-жінок відповіли, що так, є всі необхідні умови праці, а три респонденти (у тому числі 2 чоловіків) відповіли, що ні. Виходячи з відповідей, представляється, що жінки менш вимогливі до умов праці, легше пристосовуються до ускладнень в умовах праці.

Усі опитані працівники медичного закладу планують працювати й далі. Слід зазначити, що заробітна плата підвищилась у персоналу, який пов'язаний з лікуванням та діагностикою COVID-19. Проте обсяг роботи збільшився в рази у всіх працівників медичного закладу. 300% зарплати виплачують персоналу не з самого початку пандемії, з травня 2021 року їх перестануть виплачувати. Тобто, молодший та середній персонал, уособлений жінками, буде працювати (деякі за мінімальну заробітну плату) за ті гроші, які виплачувались до пандемії. При збільшенні обсягу навантаження та без збільшення заробітної плати можна спрогнозувати другу хвилю звільнень із роботи.

У медичній сфері в Україні жінки-лікарі представлені такими професіями: акушер-гінекологи, терапевти, рідко займають посади лікаря-хірурга. В основному жінки уособлюють середній та медичний персонал. Такий розподіл виглядає нерівномірним, що дозволяє зробити висновок про наявну



гендерну сегрегацію у медичній сфері. Чоловіки займають більш високооплачувані посади, що пов'язані з аналітичною діяльністю, наданням консультацій, обстеженням, постановкою діагнозу. У той час, коли жінки займають низькооплачувані посади, що більш пов'язані з фізичною роботою.

Отже, гіпотези дослідження підтвердились, представляються, навіть, шокуючими. Більшість працюючих – це жінки, які мають неповну спеціальну освіту (медичне училище). Майже у всіх, є знайомі /родичі жінки медики, які звільнились під час пандемії. За рік пандемії звільнилося більше третини (більше 20 з 52) працівників – в основному жінки (2 чоловіків), які боялися за здоров'я рідних та близьких чи через важкі умови праці. Більшість респондентів (дев'ять із сімнадцяти) мали думки звільнитися на початку пандемії. Лише три жінки вважають, що не можуть покинути роботу, бо це – їх призначення, 7 сподіваються на гідну заробітну плату. Проте усі опитані медичні працівники Чугуївської центральної лікарні імені М. І. Кононенка будуть працювати далі.

Більшість медичного персоналу вважає, що найважчий період розпочався з січня 2021 р., з кожним днем стає працювати складніше та складніше; рятує лише режим, якій виробили працівники. На одного чоловіка-лікаря припадає менше хворих, ніж на молодший та середній персонал, уособлений жінками, відповідно 10–12 та 60–90. Навантаження на лікарів-чоловіків зросло в 2 рази; на жінок (середній та молодший персонал) – у три-чотири рази. Разом із тим, більшість жінок вважає, що у лікарні є все необхідне для роботи.

Тож пандемія внесла свої коригування в роботу Чугуївської центральної лікарні імені М. І. Кононенка: найбільший вплив пандемії COVID-19 відчувають жінки-медики. Гендерний аналіз Чугуївської центральної лікарні ім. М. І. Кононенка доводить, що середній та молодший медичний персонал у більшості представлений жінками. Персонал у лікарні в період пандемії перевантажений, медичного персоналу не вистачає. Обсяг роботи у жінок-медиків збільшився у три-чотири рази, а заробітна плата збільшилася на 300% лише тимчасово (на 5 місяців) у тих, хто безпосередньо працює з хворими на COVID-19). Це свідчить про те, що робота середнього та молодшого персоналу (так звана «жіноча» праця) недооцінена. Рівень зарплати медичного персоналу лікарні у жінок менший, ризиків захворіти на COVID-19 більше, що погіршує фізичний та психічний стан.

Гендерна оцінка впливу пандемії COVID-19 на діяльність медичного персоналу Чугуївської центральної лікарні імені М. І. Кононенка засвідчила, що існування гендерної сегрегації в медичній сфері є небезпечним як для здоров'я жінок-медиків, так і для сталого розвитку міста.

#### **Література:**

1. Як пандемія коронавірусу змінила роботу українських лікарів у районах. URL: <https://www.pravda.com.ua/articles/2020/08/13/7262725/>.
2. Кількість медиків, охочих виїхати за кордон на заробітки, вражає. URL: <https://glavcom.ua/country/health/kilkist-medikiv-ohochih-vijihati-za-kordon-na-zarobitki-vrazhaje-725964.html>.
3. Ринок праці України, гендерна нерівність та трудова міграція: досвід карантину. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2021/01/15/670012/>.
4. Гендерний вимір пандемії COVID-19. URL : <https://www.ukrinform.ua/rubric-preshall/3044231-gendernij-vimir-pandemii-covid19-presentacia-doslidzenna.html>.
5. Новини Чугуєва. Последні новини в Чугуєве (новини Чугуїв). URL: <https://mykharkov.info/tag/chuguev>.
6. Чугуївські новини: Суспільство URL: <http://chuguevnews.info/index.php/2012-12-16-21-39-26?start=27>.
7. Статистика захворювань. URL: <https://www.google.com/search?q=статистика+з+захворювань+на+COVID>.
8. Вакцинація від коронавірусу в Україні. URL: <https://index.minfin.com.ua/reference/coronavirus/vaccination/ukraine/>.
9. Головна КНП Чугуївська центральна лікарня ім. М. І. Кононенка / Сайт. URL: <https://чугуїв.црл.укр/>

## **АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСУ В СФЕРІ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ І STEM-ОСВІТИ В УКРАЇНІ ТА ЄС**

**Круглова А. О., Журавльова А. С., Мицик М. В.**  
Наук. керівн.: д-р техн. наук, проф. **Єременко О. С.**  
*Харківський національний університет радіоелектроніки*

**Аналіз стану гендерного балансу в сфері інформаційно-комунікаційних технологій.** В останні роки недостатня представленість жінок

у науці, технологіях, техніці та математиці, а саме STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) напрямку, привертає значну увагу громадськості, наукових і політичних кіл. І хоча гендерний розрив у STEM широко обговорюється та визнається, його відносний розмір серед різних наук і технологій менш очевидний. Відмічається, що інформатика (комп'ютерні науки, обчислювальна техніка, комп'ютерна інженерія, інформаційно-комунікаційні технології тощо), на жаль, є однією з найбільш постраждалих галузей. Так, наприклад, хімія та біологія, мають набагато більш збалансований гендерний розподіл (насправді в деяких випадках гендерний розрив зменшується), тоді як переважно в інформатиці, техніці та фізиці переважає відсутність жінок. Цей значний дисбаланс присутній вже достатньо тривалий час, і за останні роки не спостерігається суттєвого прогресу ні в Європі [1], ні в США [2]. Так, у межах дослідження [3] на основі аналізу публікацій з комп'ютерних наук показано, що гендерний розрив у таких дослідженнях (паритет між кількістю авторів-чоловіків і жінок) не скоротиться протягом щонайменше 100 років, тоді як у [4] виявлено, що гендерний розрив є найбільш вираженим серед високопродуктивних авторів – тих, хто готує нові покоління спеціалістів і вчених.

Крім того, професійні сфери діяльності успадковують випускників університетів і коледжів, серед яких також переважають чоловіки. Зауважимо, що у всіх країнах ЄС жінки здебільшого не представлені серед спеціалістів галузі інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), що вражаюче контрастує під час аналізу гендерно збалансованої загальної зайнятості. Недостатність жінок є однією з основних причин величезного розриву (дефіциту навичок і талантів), що існує між кількістю випускників закладів вищої освіти та кількістю робочих місць, доступних у галузі ІКТ в Європі. Сотні тисяч вакансій для фахівців у галузі ІКТ залишаються незаповненими, і ця ситуація загострюється із переходом суспільства у повсюдно оцифрований світ та безпрецедентний розвиток технологій. Такий розрив у навичках і талантах у сфері ІКТ є однією з найсерйозніших загроз для економічного розвитку Європи.

Адже майбутнє саме за цифровою європейською економікою та всього світу. Жінки становлять більше половини європейського населення, але серед них лише близько 18% спеціалістів з ІКТ [5]. Активна участь жінок має

вирішальне значення для формування стійкої, справедливої та неупередженої цифрової економіки та суспільства. На сьогоднішній день жінки недостатньо представлені в цифровій економіці [5]:

- 53% компаній, які намагаються найняти спеціалістів з ІКТ, повідомляють про труднощі у пошуку кваліфікованих кадрів;
- лише кожна третя випускниця з напрямку STEM – жінка;
- близько 18%, а саме 1 з 6, спеціалістів з ІКТ у країнах ЄС – жінки;
- жінки, що працюють в ІКТ, заробляють майже на 20% менше, ніж чоловіки;
- лише 19% європейських ІТ-підприємств – жінки;
- 93% капіталу вкладено в європейські компанії, де робочі групи складаються лише з чоловіків.

Отже, чому важливо залучити більше жінок до цифрових технологій?

Перш за все, цифрові технології формують світ навколо нас. Технології використовуються для забезпечення сфер, таких як освіта, різноманітні послуги та створення робочих місць. Ми купуємо та сплачуємо рахунки в Інтернеті, ми використовуємо Інтернет, щоб залишатися на зв'язку зі своїми близькими. І чоловіки, і жінки використовують цифрові технології і повинні брати участь у побудові нашого цифрового майбутнього.

Як показують дослідження [5], формування різноманітних команд (*diverse teams*) призводять до кращого прийняття рішень та створення більш інноваційних продуктів і послуг, що корисно для діяльності компанії, бізнесу та економічного прогресу.

Більше того, цифрове майбутнє включає використання великих даних (Big Data), робототехніки, штучного інтелекту, засобів кібербезпеки та Інтернету речей (Internet of Thing, Internet of Everything) та багато інших технологій [6-8]. В даний час бракує близько 1 мільйона спеціалістів з цифрових технологій. Залучення більшої кількості жінок допоможе задовольнити зростаючий попит України та Європи на цифрових експертів.

Зі свого боку сфера кібербезпеки також страждає від значного дефіциту кваліфікованих кадрів. Розрив, який, за прогнозами, досягне 1,8 мільйона у всьому світі до 2022 року та 350 000 лише в Європі, посилюється через відсутність представництва жінок, які складають лише 11% робочої сили, згідно з дослідженням «Жінки в кібербезпеці» («Women in Cybersecurity») [9].

Для Європи відсоток ще нижчий – 7%. Залучення жінок є невикористаним ресурсом. Навряд чи ми зможемо подолати цей розрив без кращого гендерного балансу.

У межах досліджень Women in Digital (WID) Scoreboard 2020 також показано участь жінок у цифровій економіці та суспільстві [10]. Як частина Індексу цифрової економіки та суспільства – Digital Economy and Society Index (DESI) оцінюються результати діяльності країн ЄС у сферах використання Інтернету, навички користувачів Інтернету, а також спеціальні навички та зайнятість на основі 12 показників.

Отже, відповідно до Women in Digital (WID) Scoreboard 2020 року:

1. Жінки все ще рідше мають спеціалізовані цифрові навички та менше працюють у цій галузі в порівнянні з чоловіками, оскільки лише 18% спеціалістів з ІКТ в ЄС складають жінки.
2. Гендерний розрив присутній у всіх 12 вимірюваних показниках.
3. Розрив у базових цифрових навичках зменшився з 10,5% у 2015 році до 7,7% у 2019 році.
4. У Фінляндії, Швеції, Данії та Нідерландах проживають найактивніші жінки цифрової економіки, причому остання країна обігнала Люксембург у порівнянні з попереднім роком.
5. Жінки в Болгарії, Румунії, Греції та Італії найменш приймають участь у цифровій економіці, або через зайнятість, або через недостатній рівень професійних навичок.

Так само в Україні технічні спеціальності та професії досі вважають радше чоловічим заняттям. Згідно з даними опитувань, проведених Developers.org.ua [11], три чверті ІТ-спеціалістів в Україні – чоловіки. Водночас частка жінок в ІТ-сфері поступово зростає, зокрема у 2017-2020 роках вона збільшилася з 20% до 25%. Якщо проаналізувати питому вагу жінок на різних посадах, то можна побачити, що жінки потроху відвойовують місця в різних ІТ-професіях. Зокрема протягом останніх трьох років удвічі зросла частка жінок у розробці (з 5% до 10%, здебільшого в категорії новачків), у півтора рази – серед менеджерів проєктів (з 25% до 39%) та інших технічних спеціалістів (з 20% до 31%). Загалом можна зробити висновок про те, що Україна рухається до гендерного балансу в ІТ, адже жінки активніше приходять в цю галузь.

Відзначається, що кількість жінок збільшується в компаніях будь-якого типу і будь-якого розміру [11].

Проте, жінки становлять більшість на нетехнічних посадах (переважно в сфері HR і маркетингу) та деяких технічних. Зокрема серед дизайнерів, бізнес-аналітиків, аналітиків даних, менеджерів проєктів частка жінок за останні три роки збільшилася до 40-50%, тоді як більше третини жінок працюють на посадах QA-фахівців. Водночас розробка, топ-менеджмент і системне адміністрування залишаються «чоловічими»: близько 90% тих, хто працює на цих позиціях, – чоловіки.

На жаль, в Україні спостерігається гендерна асиметрія в доходах: порівняння медіанних зарплат по ІТ-сектору свідчить, що чоловіки заробляють на 75% більше, ніж жінки [11]. Це може пояснюватись розривом у зарплатах на конкретних посадах, меншим досвідом роботи жінок в ІТ порівняно з чоловіками, а також тим фактом, що значна частина жінок працює на нетехнічних посадах.

**Важливість STEM-освіти для дівчат у цифровому світі.** В сучасних умовах зміни клімату та пандемії COVID-19 значно посилюється гендерна нерівність, що має негативний вплив на жінок і дівчат у всіх країнах світу [12]. Оскільки світ реагує на ці кризи, знання та навички STEM набувають великого значення. Крім того, стає зрозумілим, що виключення участі дівчат і жінок з науково-технічних сфер діяльності стає неможливим, адже кожна людина важлива, коли йде мова про порятунок життя. Треба зазначити, що існуючі кризи також можуть стати рушіями інноваційних рішень і нових можливостей у сфері освіти.

За останні 25 років у всьому світі спостерігається постійне зростання доступу дівчат до освіти. Так, у 1998 році серед учнів шкільного віку було 143 мільйони дівчат порівняно з 127 мільйонами хлопців [13]. На сьогодні, на жаль, 97 мільйонів дівчат та 102 мільйони хлопчиків середнього шкільного віку не навчаються взагалі [12]. Однак для багатьох дітей перебування в школі не означає, що вони навчаються та отримують потрібні знання та навички. Зазначається, що у перспективі до 2030 року близько 880 мільйонів дітей не зможуть розвивати навички для досягнення успіху в майбутньому працевлаштуванні. Це означає, що мільйони дітей та молоді не розвивають

навичок, необхідних для успішного переходу до дорослого життя. Отже, ми стикаємось із кризою навчання, яка веде до кризи навичок загалом.

Для дівчат і жінок ця криза включає труднощі у доступі до якісних можливостей навчання в галузі STEM – предметів, які традиційно призначаються хлопцям і чоловікам і в яких вони домінують, що призводить до значно нижчого рівня цифрових навичок. Нерідко в системах освіти присутній гендерний розрив, що негативно впливає на дівчат, хоча вони зазвичай перевершують хлопчиків у навичках, наприклад, читання в більшості регіонів світу. Крім того, жінки продовжують бути недостатньо представленими як серед лідерів STEM, так і під час працевлаштування у сфері STEM. Це призводить до величезних втрат людського потенціалу [12].

Дівчата заслуговують на доступ до освіти, яка підготує їх до успішного працевлаштування в майбутньому, а також до безпосередньої участі у Четвертій промисловій революції (Industry 4.0). Проте, щоб надати всім дівчатам рівні можливості навчатись, мати значні досягнення у галузі науки, технологій та інженерних рішень, необхідне переосмислення існуючих освітніх систем, де навчання STEM відбувається з урахуванням гендерних аспектів. Зауважимо однак, що досягнення в предметах STEM виходять за рамки лише цифрових навичок, адже STEM розвиває вміння, які застосовуються протягом усього життя: латеральне мислення, прийняття креативних та інноваційних рішень тощо.

Таким чином, усунення стійких гендерних диспропорцій вимагає узгоджених зусиль між урядами, приватним сектором, дослідниками, громадами, а також самими дівчатами та молодими жінками. Потрібно пришвидшити зусилля з підготовки дівчат і молодих жінок до рівної участі на ринку праці, так само – у сферах STEM. Передбачається, що у 2030 році від 40 до 160 мільйонів жінок потребуватимуть переходу між професіями, часто на більш кваліфіковані позиції, що відповідно вимагатиме більш складних цифрових, когнітивних, соціальних та емоційних навичок [12]. Отже, якщо дівчата та жінки не будуть готові успішно орієнтуватися у цих переходах, вони втратять більш продуктивні та оплачувані можливості працевлаштування. Ще гірше, це може змінити у зворотний бік існуючий на сьогодні прогрес участі жінок на ринку праці [11].

STEM-освіта дозволяє учням зрозуміти, як влаштований світ та як він функціонує, спираючись на дослідження і відкриття. Викладання та навчання STEM засновано на бажанні вирішувати складні проблеми реального світу, використовуючи унікальні для науки, техніки та математики практики з одночасним застосуванням зв'язків між цими дисциплінами. Адже у сучасному світі проблеми охорони здоров'я, освіти та нерівності вимагають інноваційних і науково обґрунтованих рішень. Зараз, як ніколи, STEM-освіта актуальна для кожної дитини, а не лише для тих, хто прагне продовжувати STEM-кар'єру. Хоча, дійсно, для дівчат STEM-освіта надає надзвичайно широкі можливості щодо формування свого образу як винахідливого та здатного приймати інноваційні рішення важливих технологічних проблем.

Застосовуючи відповідні педагогічні практики, STEM-освіта може сприяти активному навчанню, допомагаючи студентам розвивати свою винахідливість, креативність і критичне мислення [14]. Це також допомагає розвивати навички щодо співпраці, самокерування та саморозвитку, а також системного мислення, що дозволяють дівчатам і жінкам ставати обізнаними громадянами та ефективними керівниками.

Зі свого боку, цифрова грамотність для дітей – це сукупність знань, навичок, установок та цінностей, що дозволяють їм впевнено та самостійно вчитися, спілкуватися, готуватися до майбутньої професійної діяльності, а також брати участь у громадських діях у цифрових середовищах.

Цифрові навички включають в себе здатність використовувати та розуміти технології, шукати та керувати інформацією, спілкуватися, співпрацювати, створювати та обмінюватися контентом, накопичувати знання та вирішувати існуючі проблеми та завдання [15]. Найважливіше те, що цифрова грамотність дозволяє дівчатам користуватися усіми перевагами засобів інфокомунікацій, наприклад, щодо доступу до нової інформації або взаємодії з іншими, залишаючись водночас у безпеці та здоровими.

Освіта в галузі STEM та цифрова грамотність накладаються та доповнюють одна одну (рис. 1). Таким чином, STEM-освіта створює основу для застосування дітьми цифрової грамотності під час розробки технологічних пристроїв і рішень, наприклад, у робототехніці чи розробці програмних застосунків. Гендерно-реагуючий підхід до STEM-освіти забезпечує розуміння технологій як механізмів змін, що мають численні наслідки для культури,



суспільства, політики, економіки, навколишнього середовища та гендерної рівності.



Рис. 1. Сукупний ефект від поєднання цифрової грамотності та STEM-освіти

Не викликає сумніву, що STEM-освіта має вирішальне значення для прискорення сталого розвитку, а рівний доступ дівчат і жінок та участь у STEM є ключовим фактором у «Порядку денному у сфері сталого розвитку до 2030 року», та його зобов'язання – не залишати нікого без підтримки з погляду рівності, миру та людського прогресу [12].



Рис. 2. Взаємозв'язок STEM-освіти та цілей сталого розвитку (ЦСР)

Неодноразово було доведено, що розширення прав і можливостей жінок і дівчат справляє суттєвому позитивному впливу у всіх сферах і сприяє економічному зростанню та розвитку загалом [16].

Зі свого боку в серпні 2020 року кабінет Міністрів України ухвалив Концепцію розвитку природничо-математичної освіти (STEM-освіти), реалізація якої передбачена до 2027 року [17]. Концепція має на меті модернізацію STEM-освіти та її широкомасштабне впровадження на всіх рівнях освіти, встановлення партнерства з роботодавцями і науковими установами, а також їхнє залучення до розвитку STEM-освіти.

Роблячи загальний висновок, можна стверджувати, що більшість систем освіти сучасного світу на сьогодні включають природничо-математичну освіту у свої національні програми. Хоча, звичайно, вони потребують постійного оновлення з урахуванням науково-технічного прогресу та появи нових глобальних питань, що мають вирішуватися.

Проте, щоб адекватно реагувати на гендерний розподіл та задовольняти потреби дівчат і жінок, потрібно реалізовувати трансформаційний потенціал STEM-освіти. Зі свого боку національні системи освіти не можуть самостійно виконувати такі трансформаційні зміни. Лише залучення політиків і практиків – державного та приватного секторів – здатне пришвидшити зміни в освіті:

- розширити можливості дівчат;
- надихнути їх до об'єднання та розвитку;
- створити можливості переходу молодих жінок у нові сфери професійної діяльності;
- створити сприятливі умови для громад щодо трансформації нерівних гендерних норм, які обмежують можливості для всіх. Адже STEM-освіта для всіх дівчат здатна робити великі позитивні зміни!

### **Література:**

1. SHE Figures. *European Commission, Directorate-General for Research and Innovation*. Report. 216 p. URL: [https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en).
2. Taulbee Survey. *Computing Research Association*. <https://cra.org/resources/taulbee-survey/>.
3. Wang L.L., Stanovsky G., Weihs L., Etzioni O. Gender trends in computer science authorship. *Communications of the ACM*, 64(3), 2021. P. 78-84. DOI: <https://doi.org/10.1145/3430803>
4. Huang J., Gates A.J., Sinatra R., Barabási A.L. Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(9), 2020. P. 4609-4616. DOI: <https://doi.org/10.1073/pnas.1914221117>
5. Women in Digital. *Shaping Europe's digital future*. DOI: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/women-digital>

6. Єременко О.С., Круглова А.О., Журавльова А.С., Персіков М.А. Особливості забезпечення відмовостійкості в Cloud, Fog та Edge Computing системах. *Матеріали шостої Міжнародної науково-технічної конференції «Проблеми електромагнітної сумісності перспективних безпроводових мереж зв'язку EMC-2020»*. Харків, ХНУРЕ. 2020. С. 95-96.
7. Yeremenko O., Yevdokymenko M., Kuzminykh I., Kruhlova A. Cybersecurity Virtual Laboratory for distance learning. *ACM womENCourage 2020*. P. 1.
8. Персіков М.А., Жерноклеєв В.С., Рибінський В.М. Створення глобальної мережі розумних пристроїв на основі концепції Internet of Everything. *Комп'ютерні та інформаційні системи і технології: III міжн. наук.-техн. конф.: зб. наук. пр.* Харків: ХНУРЕ. 2019. С. 129.
9. Women4Cyber Registry – Database of European women in cybersecurity. URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/women4cyber-registry-database-european-women-cybersecurity>.
10. Women in Digital Scoreboard 2020. URL: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/women-digital-0>
11. Жінки в ІТ: портрет, кар'єра і зарплата. *Developers.org.ua*. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/it-woman-2020>
12. Towards an equal future: reimagining girls' education through STEM. *UNICEF, 2020*. 36 p.
13. A New Era for Girls: Taking stock of 25 years of progress, *United Nations Children's Fund, Plan International, UN Women, UNICEF, New York, 2020*.
14. Shernoff D.J., Sinha S., Bressler D.M., Ginsburg L. Assessing teacher education and professional development needs for the implementation of integrated approaches to STEM education. *International Journal of STEM Education*, 4(1), 2017. P. 1-16. DOI: <https://doi.org/10.1186/s40594-017-0068-1>
15. Digital Literacy for Children: Exploring definitions and frameworks (Scoping Paper No. 01), *United Nations Children's Fund, UNICEF, New York, 2019*.
16. Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 р. 2015. 38 p.
17. Про схвалення Концепції розвитку природничо-математичної освіти (STEM-освіти): Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 р. № 960-р

**СІМЕЙНЕ ВИХОВАННЯ ДІТЕЙ  
ТА ФЕНОМЕН ОДИНОКОГО БАТЬКІВСТВА В УКРАЇНІ:  
МІФИ, СТЕРЕОТИПИ, УПЕРЕДЖЕННЯ**

**Лещенко Є. В.**

Наук. керівн.: д-р пед. наук. **Рассказова О. І.**

*Комунальний заклад «Харківська гуманітарно-педагогічна академія»  
Харківської обласної ради*

У наш час у суспільстві все ще зберігається і репродукується стереотип щодо розподілу обов'язків у сім'ї, згідно якому чоловік заробляє гроші й

оплачує потреби родини, а жінка – має вирішувати побутові питання і займається вихованням дитини. Така модель сім'ї вважається найкращою і єдино можливою для забезпечення повноцінного виховання дитини. Разом з цим, за даними обстежень державної служби статистики, у кожній п'ятій сім'ї України є діти, які не мають одного чи обох батьків, при чому 92,2 % одиноких батьків складають одинокі матері і всього 7,8 % складають одинокі татусі [1]. Це багато у чому пояснюється дією в українському суспільстві зазначеного стереотипу, згідно якому чоловіки вважаються нездатними до виховної діяльності, і опосередковано свідчить про те, що, як би татко не хотів щоб малюка залишили з ним, в більшості випадків дитину все ще залишають з матір'ю.

Виходячи з необхідності ґрунтовного вивчення причин та наслідків стереотипного ставлення українського суспільства до питань розподілу виховних функцій в родині, **метою** нашого дослідження визначено вивчення того, наскільки поширеними залишаються міфи та стереотипи, пов'язані із сімейним вихованням та феноменом одинокого батьківства серед населення України у віці від 18 до 75 років.

Очевидно, що дослідження міфів, стереотипів, упереджень щодо сімейного виховання дітей та феномену одинокого батьківства в Україні вимагає застосування певного діагностичного інструментарію, який дозволяє виявити і пояснити коріння поширення та стійкості гендерних стереотипів у суспільстві. У якості такого **діагностичного інструментарію** нами було обрано авторську онлайн-анкету, яка містить низку поширених стереотипних тверджень, з якими опитувальні можуть погоджуватися або ні [2].

Посилаючись на статистику зарубіжних країн, відзначимо, що в країнах світу кількість татусів, які піклуються про своїх дітей на багато більша та постійно зростає. Сьогодні чоловіки в США приділяють на 4,4 години більше дітям та на 4,6 години хатнім справам, ніж це робили чоловіки у 1965-му році. За твердженням професора соціології з Корнелльського університету П. Ішизука, «інтенсивне батьківство вимагає значної кількості часу та грошей» [3], така ситуація спостерігається не лише в США, батьки в усіх розвинених країнах світу витрачають на виховання дітей помітно більше часу, ніж раніше [3]. Важливу роль в цих змінах відіграє ідея, що час, проведений з батьками, має важливе значення для когнітивного і поведінкового розвитку дитини, а

також для її успішності в навчанні. Як описано в книжці Р. М. Акості та М. Хатчісон «Найщасливіші діти у світі», в Нідерландах – країні, яка завжди була відома непримусовим підходом до виховання дітей, батьки дають своїм дітям багато свободи; співпраця з батьками та робота в команді є важливішими умовами досягнення успішності дитини в сфері освіти [4]. Світовий досвід свідчить, що взаємодія з батьками та іншими членами родини є однаково важливою для кожної дитини раннього віку, а її якість та інтенсивність безпосередньо не залежить від статі члена родини.

Натомість в Україні, відповідно до дослідження Українського центру соціальних реформ, 36 % чоловіків вважають, що вони не здатні піклуватися про немовля. Понад половини, 63 %, думають, що купання, зміна підгузків та годування дитини є обов'язками виключно матерів. І лише трохи більше половини опитаних чоловіків вірять, що домашні обов'язки мають порівну ділитися між чоловіком та жінкою [5].

Традиційно в українському суспільстві панує думка, що мати здійснює більш важливу функцію у вихованні немовля. Натомість, батькові відведена не така суттєва роль у вихованні та розвитку дитини. Прогресивні погляди вчених свідчать, що такий стереотип є помилковим і шкодить повноцінному розвитку дитини. У своїй книзі «Чи важливий батько?» («Do Fathers Matter») відомий журналіст П. Реберн наводить погляди психологів, біологів та соціологів, які стверджують, що батько не менш важливий на всіх етапах життя дитини, від зачаття до дорослішання [6]. Очевидно, що у сучасному суспільстві роль батька не має обмежуватися тим, що треба заробити гроші й оплатити рахунки. Залучений до виховання батько може зробити значний внесок у соціальний, когнітивний та емоційний розвиток своєї дитини.

За даними психолого-педагогічних досліджень А. Мудрик, А. Антонова, Н. Кузнецової, не лише мама, але й тато, впливають на життя, розвиток характеру дитини, а також на її вподобання, смаки [7]. Любов та опіка татусів формують із малечі дорослих, впевнених у собі людей, які відчувають захист.

«У нас є досить вагомі докази того, тепле батьківське виховання в дитинстві, навіть через 40-50 років дійсно впливає на різні аспекти розквіту, такі як щастя, самосприйняття та соціальні відносини. Ефект люблячих батьків був більш впливовим в цих аспектах, ніж в формуванні життєвої цілі. При цьому батьківське тепло привело до зниження ризику депресії, занепокоєння і

вживання наркотиків» – стверджує вчений зі Сполучених Штатів Америки Т. В. Віл, ґрунтуючись на результатах дослідження питань впливу батьківських почуттів на успіх дитини [8].

У суспільстві часто обговорюють проблеми, з якими зіштовхуються матері при вихованні дітей, але не можна забувати про ту найважливішу роль, яку відіграють батьки незалежно від статі в житті й вихованні дитини.

Наука довго ігнорувала явище свідомого татівства, не досліджувала психологічні та соціально-педагогічні зміни, які відбуваються з чоловіками, коли у них народжуються діти. При цьому проводилася значна кількість досліджень на тему впливу на організм жінки зачаття, вагітності, визначаються етапи та найбільш сприятливі умови для формування материнської сфери. При цьому донедавна не було досліджено, що ж відчуває тато із появою дитини, чи робить ця подія його щасливим, чи чоловіки здатні усвідомлено хотіти дітей, і якщо так, то за яких умов ця потреба виявляється [9]. Це свідчить про глибоко вкорінений у свідомість суспільства стереотип про відстороненість батька від подій, пов'язаних із народженням та раннім досвідом виховання дітей, що відображений навіть у становленні тих чи інших наукових напрямів.

Одне з головних емоційних переживань для татів, що детермінується нав'язаним суспільством стереотипним сприйняттям своєї ролі у родині як пасивного спостерігача – це визнання того, що дитина міцніше прив'язана до матері. В перший рік життя більша прихильність дитини може дійсно сформуватися у зв'язку з грудним вигодовуванням та традиційним для нашої ментальності вибором матері як провідного суб'єкта піклування, що перебуває у відпустці з догляду за дитиною [11]. Натомість, при традиційному розподілі сімейних обов'язків тато, як правило, цілий день проводить на роботі, поки мама цілодобово перебуває з малюком. Очевидно, що стереотипним є пояснення такої прихильності природним призначенням жінки, її ментальним зв'язком із дитиною тощо. Дослідженнями вчених, зокрема педіатра з Гарвардського університету Т. Беррі Брайзелтона [11] доведено, що дитина є більш прихильною до того з батьків, який / яка проводить з нею більше часу, доглядає її, годує. Якщо це робить батько малюк орієнтується на нього, а якщо обидва батьки беруть паритетну участь у піклуванні про дитину, вона не виокремлює когось з них.

Часто вважається, що на формування батьківської сфери у чоловіків величезний вплив має його зв'язок з матір'ю дитини та ситуація в родині. Очевидно, що чим кращі ці стосунки, тим сильніше чоловік буде залучений у роль батька. Якщо після народження малюка спілкування чоловіка з дружиною стало напруженим або трапляються часті конфлікти, важливо розуміти, що багато пар проходять через це. Жінка має бути готова до того, що можливе роздратування тата – це становлення його як батька, а ще йому потрібен якийсь час на адаптацію. На щастя, більшість успішно переживають подібну сімейну кризу [10]. Аналізуючи такі твердження, бачимо, що розглядаючи феномен татівства у цьому аспекті, усю відповідальність за успішність чоловіка у ролі батька, вчені покладають на матір дитини. Тобто у такому ракурсі батько знову позбавляється суб'єктності у сфері стосунків з власною дитиною.

Ми розділяємо погляди дослідників, що сьогодні модель сім'ї стає егалітарною, а вихованням дитини мають займатися обоє батьків рівною мірою. Проте, навіть у такому формулюванні при визначенні ролі батьків у вихованні дитини вчені спираються на стереотипні погляди на виховний потенціал матерів і татусів. Так, часто стверджується, що батько і мати дають дитині різні емоції та почуття – від мами малюк отримує любов, ніжність і турботу, а від батька – впевненість, стабільність і захист. Наголошується, що батько і мати по-різному впливають на дитину й по-різному її виховують, тож якщо малюк отримає замало уваги з боку одного з батьків, він недоотримає якихось знань і навичок, необхідних для формування повноцінної особистості. Саме на цій основі, на думку науковців, і ґрунтується твердження, що роль батька у вихованні дитини недооцінювати не можна [11].

Сьогодні така сімейна модель розподілу виховних обов'язків сприймається у світі як надто стереотипна та у соціальному плані не справедлива, але для більшості українського суспільства вона залишається дуже важливою і єдино правильною. За результатами проведеного нами опитування серед 21 респондента /-ки всі на 100% опитаних були згодні з тим, що внесок батька у виховання дитини так само є дуже вагомим, як і участь у цьому процесі матері. Проте, така єдність думок наштовхує на думку, що підґрунтям для такого твердження є не розуміння паритетності виховних ролей у родині, а поширеність стереотипу про виховну неспроможність і неповноцінність сімей, де дитину виховує один з батьків. Дійсно, популярним у



громаді залишається твердження, що якою супервумен не вважала б себе матуся, вона нізащо не зможе дати дитині те, що за своєю природою має дати їй татко (76% опитаних згодні з цим твердженням і 19% – його спростовують). Тоді, як 4% опитаних вважають що «дитина буде брати те що їй потрібно від інших людей чоловічої статі».

Доволі поширеним серед опитаних виявився стереотип, що для дитини батько – це лідер – взірць, який дитина буде намагатися наслідувати. Ця теза здалася коректною 61,8% опитаних, 19% – з нею не погодилися і 19,2% – висловили свою думку якою вони і згодні з цим твердженням і ні. Батько – це вчитель, що познайомить дитину зі світом – вважають 51,1% респондентів, 33,3% – спростовують це твердження, 9,6%- вважають, що і батько і мати мають вплив на дитину. Батько як захисник – еталон мужності, сили та сміливості сприймається 71,4% опитаних, 19% не згодні з цим твердженням, а 9,6% вважають, що бувають різні татусі, які можуть бути не тільки таким взірцем для дитини, а й навпаки.

Деякі респонденти та респондентки (9,5%) вважають, що тільки батько зможе правильно сформулювати й розвинути в дитині такі якості, як цілеспрямованість і здатність опиратися чужому тискові за будь-яких життєвих обставин. Тобто саме для цього він має брати активну участь у вихованні дитини від несвідомого віку й допоки дитина не стане дорослою. Відповідно бачимо, як цілком вірно визначене завдання батька – бути присутнім в житті свого малюка з перших днів його життя, ставати кращим задля нього та своїм прикладом закладати цеглинка його особистості – отримує у суспільній свідомості іншу конотацію, пов'язану з накладанням на чоловіка, окрім численних стереотипних функцій (бути годувальником, відповідати за родину, захищати і берегти тощо), ще одну – бути взірцем для наслідування. Відзначимо, що саме такий погляд на виховну роль тата часто й зумовлює намагання чоловіка триматися осторонь від виховного процесу, бути на дистанції від дитини щоб не було помітно недосконалостей особистості, які є у будь-кого.

Проаналізуємо також вітчизняний контекст твердження про важливість участі батька у вихованні дітей. Теоретично майже ніхто з респондентів не заперечує, що внесок батька у виховання дитини так само є дуже вагомим, як і участь у цьому процесі матері. 76,2 % опитаних стверджують, що матерям-

одиначкам важко виховувати дітей самостійно, без чоловічої підтримки, але вони повинні набратися терпіння і створити у своїй сім'ї гармонійну і спокійну атмосферу. 66,7% респондентів і респонденток погоджуються, що слушною порадою такій жінці є позбутися негативних думок із приводу відсутності чоловіка і скерувати всі свої сили та енергію на виховання дитини. У популярних джерелах інформації, які поширюють такі стереотипи підкреслюється, що ця задача є нелегкою і в ній є кілька моментів, які залежать від статі дитини. Для хлопчиків батько є головним орієнтиром у житті. Його відсутність формує у малюка надмірну залежність від матері [10].

З твердженням про залежність успішності виховання дитини у родині батьків-одинаків від статі дитини погоджується тільки 14,3% опитаних.

Деякі опитані (42,9%) погоджуються з положенням, що жінка може навчити сина бути ніжним, відданим, добрим і щирим, але вона не може стати для нього прикладом мужності, стійкості та емоційної стабільності. 19% респондентів і респонденток вважають, що без батька хлопчик може вирости інфантильним, він не буде знати, як захистити себе і свою сім'ю, не зможе контролювати свої емоції в скрутних ситуаціях.

Поширеними в українському суспільстві (85,7%) є уявлення, що одинока мати повинна допомогти малюкові знайти орієнтир, який буде прикладом мужності і цілеспрямованості. Це може бути дідусь або старший брат, а найкраще віддати малюка до спортивної секції, де тренером є чоловік. Вважається також, що жінка має з раннього віку мотивувати сина для допомоги по дому, але підстави для цієї мотивації, на думку багатьох опитаних (90%) є доволі стереотипними щодо ролі чоловіка – заохочувати самостійність дитини і прагнення захистити маму.

Вважається, що у вихованні дівчат проблем у матерів-одиначок менше, адже в них у житті є мама – приклад для наслідування. Дочка швидко може навчитися доброти, чуйності та інших жіночих якостей. З цими твердженнями погоджується 23,8%. Насправді ж можемо впевнено спростувати це переконання, бо відомо, що ставленню до оточуючих і соціальним навичкам дитина навчається від близького дорослого, який найкраще володіє такими навичками, і це не залежить прямо від статі людини.

В ході опитування було підтверджено, що поширеною у суспільстві є думка, що проблеми поведінки вірогідніше можуть з'явитися у дівчини, яку

виховує одинока мати, у підлітковому віці, коли почнеться статеве дозрівання і потяг до протилежної статі. Якщо дівчинка виховувалася без тата, то вона навряд чи розуміє чоловічу логіку, і навіть щирі почуття однолітків для неї будуть загадкою. Тому, як вважають опитані (38,1%), мамі варто подумати про пошук чоловіка, який полюбить не тільки її, але й маленьку дочку. 50% опитаних підтверджують, що чим більше часу і турботи новий тато буде приділяти дитині, що підростає, тим ближче і дорожче він стане для неї. Хоча очевидно, що якість виховного впливу залежить не лише від кількості часу проведеного з дитиною.

Ще одним поширеним стереотипом в українському суспільстві є уявлення, що сьогодні роль батька у вихованні дітей передбачає усвідомлену жертвовність, коли замість походу на риболовлю, ви везете свою дитину на тренування або дитячий ранок (погоджуються 10% опитаних). Насправді народження дитини не означає, що, ставши татом, чоловіку доводиться повністю змінити своє життя. Татам варто знати, що хороший батько – це їх усвідомлений вибір, тобто у кожного чоловіка є всі шанси зробити його.

Завдяки продуктивному спілкуванню з батьками у дитини розвиваються критичне мислення, мотивація, соціальні навички, самостійність і незалежність. Діти у колі близьких дорослих людей виростають більш чуйними, мають кращі стосунки в соціумі й набагато ефективніше справляються зі стресами й розчаруваннями.

Виходячи з вище сказаного, можна зробити висновок, що сьогодні вихованням дитини можуть займатися і тато і мама, розподіляючи обов'язки рівноцінно. Так само дитина може виховуватися виховується одним із батьків. Важливо при розподілі сімейних обов'язків щодо виховання дитини спиратися не на застарілі стереотипи і міфи, а на той факт, що і мама, і тато здатні виховувати дитину, роблячи неоціненний внесок у її розвиток.

#### **Література:**

1. Яка роль батька у вихованні дитини та чому це так важливо. *Твоя Сім'я*. 2019. URL: <https://tvoya7ya.com/rol-batka-u-vykhovanni-dytyny/>.
2. Лещенко Є. В. Ставлення до сімейного виховання дітей та феномену одинокого батьківства в Україні: анкета. 2021. URL: [https://docs.google.com/forms/d/1stuV76yP-15jle0wmmH1vus8IKiwFHU40FFHY--lvPw/viewform?gxids=7628&edit\\_requested=true](https://docs.google.com/forms/d/1stuV76yP-15jle0wmmH1vus8IKiwFHU40FFHY--lvPw/viewform?gxids=7628&edit_requested=true).

3. День батька: Як американські чоловіки стали більш активними татами і що це дало? *Голос Америки*. 2020. URL: <https://ukrainian.voanews.com/a/den-batka-usa-/5466205.html>.
4. Чому американський стиль виховання стає дедалі популярнішим. *BBC NEWS*. 2020. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/vert-cap-51662641>.
5. Роль батька: факти, яких ми не знали. *Видавництво Старого Лева*. 2017. URL: <https://starylev.com.ua/club/article/rol-batka-fakty-yakyh-my-ne-znaly>.
6. Кравченко Т. В., Трубавіна І. М. Допомога батькам у вихованні дітей : методичні рекомендації для соціальних працівників. К. : Дежсоцслужба, 2019. 100 с.
7. Методичні матеріали з питань формування усвідомленого батьківства / за заг. ред. Г. М. Лактіонової. К. : Держсоцслужба, Християнський дитячий фонд, 2015. 96 с.
8. Молода сім'я в Україні: проблеми становлення та розвитку: тематична Державна доповідь про становище сімей в Україні за підсумками 2016 року. Київ, 2017.
9. Експерт Н. В. Роль батька у вихованні дитини. *Nestlé Baby&Me Експерт*. 2018. URL: <https://www.nestlebaby.com.ua/ua/suchasny-tato-rol-pershi-roky-zhyttya#>.
10. Психологічна роль батька у вихованні дитини. 2018. URL: <https://www.bsmu.edu.ua/blog/6866-psihologichna-rol-batka-u-vihovanni-ditin>.
11. Батько – це чоловік моєї мами. 2018. URL: [https://smartum.com.ua/about\\_us/blog/vospitanie-detej/otets-eto-muzh-moej-mamy/](https://smartum.com.ua/about_us/blog/vospitanie-detej/otets-eto-muzh-moej-mamy/).
12. Роль батька у вихованні дитини: що люблячий тато повинен дати синові та доньці. *Шляхта не працює*. 2016. URL: <https://shlyahhta.com.ua/rol-batka-u-vykhovanni-dytyny-shcho-liubliachyitato-povnyen-daty-synovi-ta-dontsi/>.

## **ВПЛИВ COVID-19 НА РИНОК ПРАЦІ В ХАРКОВІ: ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР**

**Литвин А. А.**

Наук. керівн.: *д-р наук з держ. упр., проф. Сичова В. В.*  
*Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна*

В умовах пандемії COVID-19 в Україні, як і в усьому світі, постраждала економіка. Запроваджені карантинні обмеження стосувалися зупинення діяльності окремих галузей економіки, що мало своїм наслідком зниження ВВП, зростання рівня безробіття, скорочення кількості робочих місць та інше. Наслідки пандемії мають непропорційний вплив на жінок, у порівнянні з чоловіками, зокрема у сфері трудових відносин. Через те, що криза коронавірусу матиме довгостроковий ефект, важливо з'ясувати, як пандемія

впливає на ринок праці, зокрема м. Харкова, на зайнятість / безробіття жінок і чоловіків.

Наслідки впливу COVID-19 на ринок праці України привертає все більше уваги. Серед вітчизняних науковців внесок у розвиток цієї теми був здійснений І. Заюковим, О. Новіковою, В. Кострицею, Т. Бурлаєм. Низку робіт присвячено аналізу ринку праці Харківської області (І. Островський, К. Волковська). Особлива увага приділяється впливу пандемії на рівень безробіття населення з урахуванням різних вікових груп. Проте гендерний вимір безробіття/зайнятості, зокрема в Харкові, залишається поза увагою дослідників, що обумовлює наукову актуальність.

Метою статті є дослідження впливу пандемії COVID-19 на рівень безробіття серед жінок і чоловіків у м. Харкові.

Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) 11 березня 2020 року заявила, що COVID-19 є глобальною пандемією. Через поширення коронавірусної хвороби більшість країн закрили свої кордони, заборонили виїзд в інші країни та почали проводити жорсткі заходи з обмеження своїм громадянам вільного пересування та перебування у громадських місцях. Авіакомпанії скорочували рейси, туризм обмежувався, ресторани, кінотеатри, бари, роздрібні магазини закривались, театральні постановки скасовувались, виробничі потужності згорталися. У деяких підприємствах та галузях працівники мали можливість працювати віддалено, а в інших – працівників відпускали з роботи чи скорочували години або навіть звільняли.

Міжнародна організація праці (МОП) у своєму сьомому оціночному виданні: «COVID-19 та світ праці» підтвердила величезний вплив поширення коронавірусної інфекції на світовий ринок праці у 2020 році. Останні дані (звіт, оприлюднений 25 січня 2021 року) показують, що 8,8 відсотка глобального робочого часу було втрачено за весь останній рік, що еквівалентно 255 мільйонам штатних робочих місць. Це приблизно в чотири рази більше, ніж кількість втрачених місць під час світової фінансової кризи 2009 року [9].

Як виявилось, пандемія коронавірусу матиме довгостроковий вплив, зокрема на економіку, ринок праці, сферу трудових відносин. В Україні з 2014 по 2019 роки спостерігалось зниження кількості безробітних (табл.1). Проте у 2020 році цей показник збільшився і склав 1674200 осіб, що на 12% більше, ніж у попередньому році.

Таблиця 1

Зміна кількості безробітного населення в Україні у 2013-2020 рр (тис.осіб)

Рік	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Кількість безробітних осіб	1 510,4	1 847,6	1 654,7	1 678,2	1 698,0	1 578,6	1 487,7	1 674,2

Таблицю складено на підставі [1]

На рисунку 1 відображено зміни на ринку праці України у розрізі кількості зареєстрованих безробітних у 2020 році у порівнянні з 2019 роком.

Через карантинні обмеження з березня 2020 року спостерігалось зростання кількості безробітних. Так, за даними Державної служби зайнятості, у 2020 році найбільша кількість безробітних осіб була зареєстрована саме у квітні і травні. Проте у червні, після завершення дії жорсткого карантину, спостерігалась тенденція до зниження кількості безробітних та вирівнюванні ситуації (у жовтні) до рівня 2019 року.

Відповідно до даних Харківського міського центру зайнятості (Харківський МЦЗ), станом на 31 грудня 2020 року 10748 осіб мали статус безробітних, що на 122% більше у порівнянні з 01 березня того ж року, коли нараховувалося 4841 безробітних.

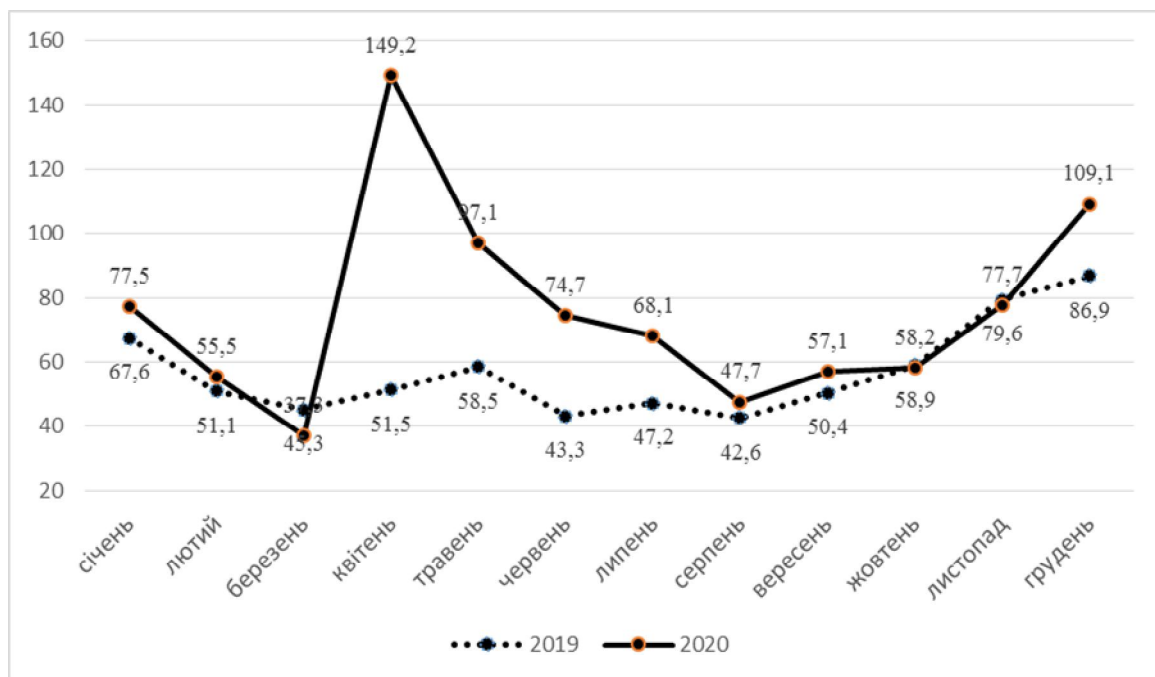


Рис. 1. Кількість зареєстрованих безробітних у 2020 році, тис. осіб [3]

Варто зазначити, що протягом березня-грудня 2020 року Харківським МЦЗ було зареєстровано 20319 безробітних. Зростання чисельності осіб, які офіційно отримали статус безробітного, пов'язана із введенням на території України жорсткого карантину, що викликало скорочення робочого часу працівників та повсюдні звільнення. У рамках цього урядом країни було внесено низку змін щодо спрощення умов реєстрації та отримання допомоги по безробіттю на період карантину [2]:

1. Запровадження можливості подачі заяв на отримання статусу безробітного дистанційно, у т.ч. через онлайн-портал державних послуг «Дія»;
2. Підвищено мінімальний розмір допомоги безробітним під час карантину та ще протягом 30 днів після його завершення з 650 до 1000 грн;
3. Особам, що зареєструвалися у службі зайнятості як безробітні, допомога призначається з першого дня отримання статусу, у т.ч. тим, хто звільнився за власним бажанням;
4. Представниками суб'єктів малого та середнього бізнесу, які призупинили або скоротили свою діяльність, надано можливість отримувати допомогу по частковому безробіттю для покриття витрат на заробітну плату робітникам, часи роботи яких було скорочено.

Карантинні обмеження, викликані розповсюдженням коронавірусної хвороби, збільшили рівень молодіжного безробіття у Харкові. Відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», молоддю вважаються громадяни України віком від 14 до 35 років [6]. Станом на початок березня 2020 року кількість офіційно зареєстрованої безробітної молоді становила 1506 осіб, а у грудні 2020 року цей показник збільшився до 3389 і склав 225% у порівнянні з березнем та 31,5% до загальної кількості безробітних. Відповідно до цього, кількість безробітних старшої вікової категорії зросла з 3335 до 7359 осіб, що на 120% більше, ніж на початку розглянутого нами періоду. У зазначений період було взято на облік Харківським міським центром зайнятості 7095 безробітних молодих осіб, що становить 34,9% від загальної чисельності зареєстрованих. Тож бачимо, що на кінець року, у порівнянні з березнем 2020, відсоток кількості безробітних серед молодого населення у м. Харкові вищий, проте зареєстрованих безробітних більше саме серед дорослого населення.

У січні-лютому 2020 відбувся випуск магістрів із закладі вищої освіти (ЗВО), а вже у березні того ж року було запроваджено карантин, що спричинило скорочення робочих місць, на які б могли претендувати молоді фахівці. Загалом з березня по грудень 2020 року МЦЗ Харкова було зареєстровано 93 випускника ЗВО, серед яких 51 представниці жіночої статі (55%) (табл. 2).

Переважаюча частка жінок серед безробітних молодих осіб віком 18-25 років спостерігалася у Харкові і до карантину. Так, до Харківського МЦЗ протягом 2014-2015 роках зверталися молоді люди вищезазначеним віком: у 2014 р. 75% жінок проти 25% чоловіків, у 2015 р. – 77% жінок та 23 % чоловіків [7]. Це свідчить, що в Харкові, зокрема, як і в країні в цілому, зберігається тенденція переваження частки жінок в структурі незайнятого молодого населення.

За даними МОП, у зв'язку з пандемією на ринку праці постраждали більше жінки, ніж чоловіки. У всьому світі втрати зайнятості серед жінок становлять 5 відсотків проти 3,9 відсотка для чоловіків [9]. В Україні, за даними Державної служби зайнятості, серед жінок кількість зайнятого населення у віці 15-70 років скоротилася на 304 тис. осіб, а рівень зайнятості скоротився з 53,2% до 51,5%. Серед чоловіків – кількість зайнятого населення зменшилася на 323 тис. осіб, а рівень зайнятості скоротився з 64,1% до 62,0% [3].

За даними Харківського МЦЗ, рівень безробіття серед жінок у м. Харкові вищий за відповідний показник серед чоловіків за період березень-грудень 2020 року (рис 2). Частка зареєстрованих безробітних харків'янок збільшилась на 1,5% з березня по грудень 2020 року і склала 61,4% [8]. Зростання рівня безробіття серед спостерігається у тих сферах, у яких існує гендерна асиметрія на користь жінок: ресторанний та готельно-туристичний бізнес, роздрібна торгівля нехарчовими продуктами, діяльність торгово-розважальних центрів (ТРЦ) та кінотеатрів, робота перукарень та салонів краси. Саме через існуючий гендерний поділ праці жінки становлять переважну більшість працівників підприємств зазначених сфер діяльності.



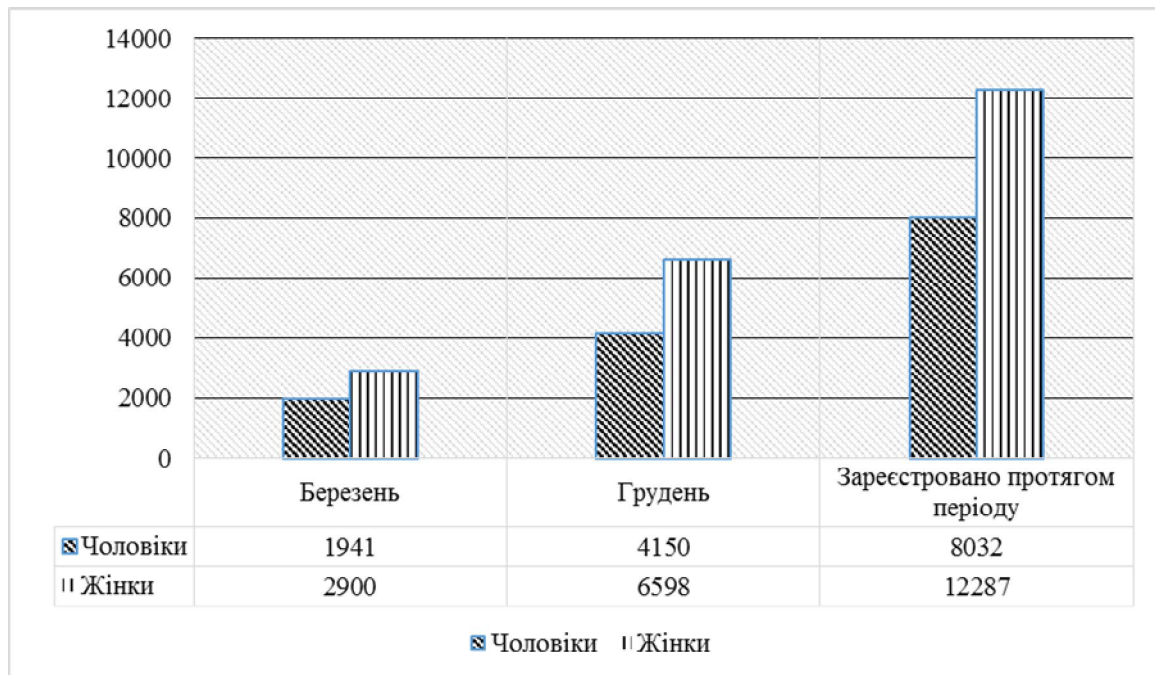


Рис. 2. Динаміка кількості безробітних у м. Харкові серед жінок та чоловіків у березні-грудні 2020 р. (на підставі [8])

Важливо також звернути увагу на частку жінок-харків'янок, які обіймають посади керівників підприємств, та сфери господарств, де вони зайняті. У Харкові загальна кількість керівників обох статей складає 154980 осіб, з яких 59068 — жінки, тобто 38% [4]. У порівнянні з іншими містами України, це — один із найнижчих показників, оскільки в деяких регіонах країни частка керівних посад, що обіймають жінки, сягає 46,6% [4]. На рисунку 3 відображено співвідношення керівників серед жінок та чоловіків, як фізичних осіб-підприємців, так і юридичних осіб, за видами економічної діяльності.

З рисунку 3 видно, що найбільший відсоток жінок-керівниць зосереджений у наступних сферах:

- 1) надання послуг перукарнями та салонами краси;
- 2) роздрібна торгівля текстильними виробами;
- 3) діяльність кафе і ресторанів;
- 4) роздрібна торгівля харчовими продуктами;
- 5) надання в оренду майна;
- 6) роздрібна торгівля через інтернет.

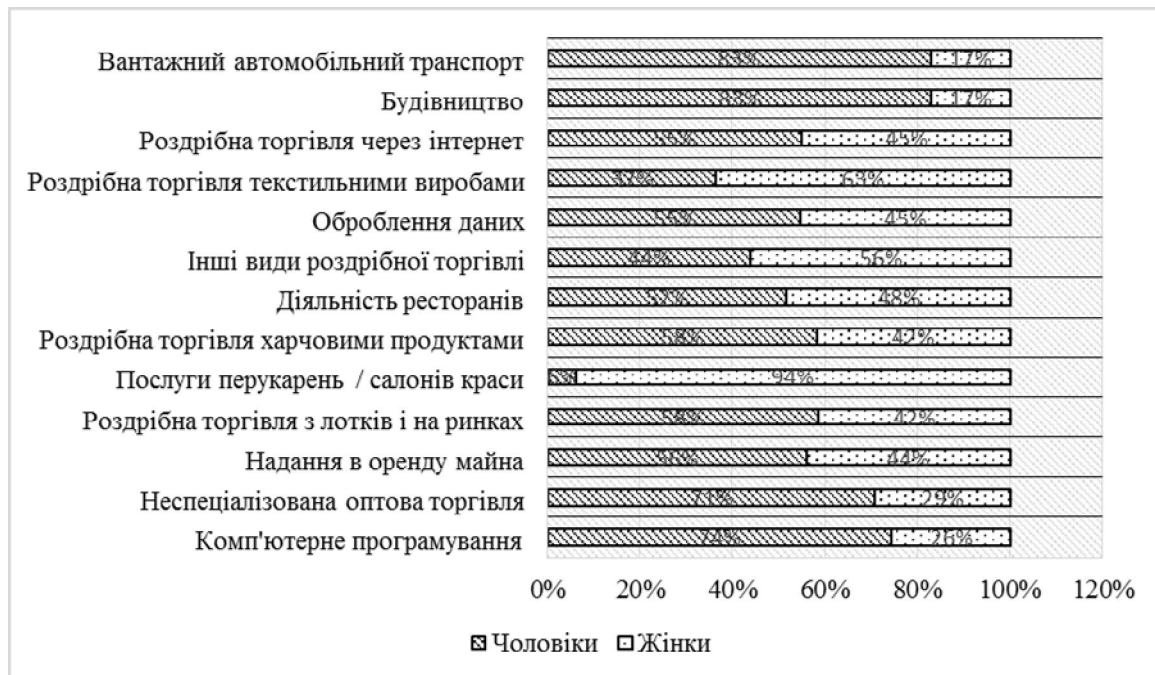


Рис. 3. Жінки та чоловіки на керівних посадах у Харкові (у %)[4].

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України (КМУ) від 2 квітня 2020 «Про внесення змін до постанови КМУ від 11 березня 2020 р. № 211», було заборонено роботу суб'єктів господарювання, що передбачають приймання відвідувачів, зокрема закладів громадського харчування (ресторанів, кафе тощо), закладів торговельного обслуговування населення та роботу салонів краси і перукарень [5]. Не всі представники малого бізнесу зазначених сфер змогли впоратися з натиском карантинних обмежень і були вимушені призупинити свою діяльність або повністю закрити власний бізнес. Якщо закладам харчування вдалося переорієнтуватися на надання своїх послуг із застосуванням адресної доставки замовлень, то представникам роздрібної торгівлі текстильних виробів та beauty-сфери було складніше, і вони взагалі не мали змоги працювати. Тож не лише працівники підприємств зазначених галузей господарства залишилися без роботи, а й їх керівники, які у своїй більшості є представниками саме жіночої статті. Вони були вимушені чекати на послаблення карантину, що не в усіх випадках дало змогу відновити діяльність та працювати у штатному режимі, як це було до поширення територією України коронавірусної хвороби.

Сфера надання житла в оренду, де 44% відсотка керівників є жінками [4], також зазнала збитків, оскільки через заборону здійснювати регулярні та

нерегулярні перевезення пасажирів автомобільним транспортом у міському, приміському, міжміському, внутрішньообласному та міжобласному сполученні, а також перевезення пасажирів залізничним транспортом в усіх видах внутрішнього сполучення, відбулося зниження кількості осіб, що потребували тимчасового орендного житла. Отже, жінки-керівники цього сектору економіки також зазнали значних втрат через часткове або повне припинення своєї підприємницької діяльності.

Найбільший сплеск реєстрації безробітних спостерігався у Харківському МЦЗ протягом березня-грудня 2020 (табл. 2). Із початку введення на території України карантину і до кінця грудня 2020 року Харківським МЦЗ було зареєстровано 16535 осіб, що за різними причинами не були зайняті до 1 року. Дані з таблиці 2 демонструють, що загальна кількість осіб, які були звільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва, за минулий рік зросла на 129,5%. Серед 475 звільнених осіб, більшість складала жінки – 60,6% [8].

Таблиця 2

Розподіл безробітних м. Харкова за основними причинами незайнятості у  
2020 році (у період 01.03.2020 р. – 31.12.2020 р.)

Причина	Березень 2020	Зареєстровано (березень-грудень 2020)	Грудень 2020
вивільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва	207	603	475
	з них жінки: 137	362	з них жінки: 288
звільнені за власним бажанням	408	3060	1579
	з них жінки: 274	1813	з них жінки: 990
звільнені за порушення трудової дисципліни	2	11	3
особи, які звільнилися із строкової військової служби	1	9	6
звільнені з установ, що виконують покарання або здійснюють примусове лікування	0	1	1
випускники професійно-технічних закладів освіти	3	2	1
	з них жінки: 1	0	з них жінки: 0

випускники вищих закладів освіти	35	93	37
	з них жінки: 23	51	з них жінки: 23
не зайняті з інш. причин	3861	12756	7116
Усього	4517	16535	9218

Таблицю складено на підставі [8]

Протягом березня-грудня 2020 року до Харківського МЦЗ за отриманням статусу безробітного звернулися 3060 людей, що попередньо звільнилися за власним бажанням. Серед зазначеної категорії більшість складають жінки – 62,7% [8]. Відкритим залишається питання чи справді усі вони звільнилися за власним бажанням, або на них було здійснено тиск з боку роботодавців, що не змогли або не мали змоги переорієнтуватися після введення державою жорстких карантинних обмежень.

Варто також зазначити, що відповідно до Постанови КМУ «Про внесення змін до постанови КМУ від 11 березня 2020 р. № 211», було заборонено відвідування закладів освіти та обмежено діяльність дитячих садків. Саме мами дітей дошкільного та молодшого шкільного віку були вимушені звільнитися та доглядати дітей.

Представляється, що високу частку жінок від загальної кількості тих, хто звільнився за власним бажанням, можна пояснити домінуванням у суспільстві традиційних стереотипів про гендерні ролі жінок і чоловіків.

Кількість звільнених з інших причин станом на кінець грудня минулого року збільшилась до 9218 особи, що склало 204% від аналогічного показника за березень 2020 року.

З огляду на виявлені проблеми на ринку праці м. Харкова, необхідним є створення умов для гендерного вирівнювання ситуації, що склалася внаслідок розповсюдження коронавірусної хвороби. Дане вирівнювання передбачає вироблення суб'єктами політики системи науково обґрунтованих заходів і здійснення відповідних кроків та дій, спрямованих на згладжування специфічних форм гендерної дискримінації, у тому числі у сфері трудових відносин.

Подолання окреслених проблем, спричинених поширенням пандемії COVID-19, зумовлює необхідність здійснення як державними, так і

регіональними суб'єктами політики, комплексних заходів і дій з урахуванням гендерного підходу:

- надати цілеспрямовану підтримку підприємцям та співробітникам галузей, що найбільше постраждали від пандемії;
- розробити та запровадити стратегію економічного оздоровлення після повноцінного виходу з карантину, яка базуватиметься на принципах гендерної рівності та недискримінації;
- поширювати серед населення інформацію про необхідність рівномірного розподілу обов'язків між жінками і чоловіками з приводу виховання дітей та ведення домашнього господарства.

Таким чином, карантинні обмеження, викликані хворобою COVID-19, мали сильний вплив на рівень безробіття серед жінок і чоловіків у м. Харкові. Здійснений аналіз свідчить, що більше від пандемії постраждали саме жінки і пояснюється це, перш за все, існуючою гендерною сегрегацією праці: саме вони сконцентровані у галузях, що сильніше постраждали від удару пандемії COVID-19.

Гендерна експертиза 20319 звернень до Харківського МЦЗ за період березень-грудень 2020 року свідчить, що серед загальної кількості звільнених, окрім випускників професійно-технічних закладів освіти, більшість складала жінки. Дана тенденція, у тому числі, викликана наявними в суспільстві гендерними стереотипами, що нібито саме жінка має виховувати дітей та доглядати за господарством. А в умовах карантинних обмежень це означає різке зростання навантаження на жінок внаслідок закритих дитсадків і шкіл.

Важливо також зазначити, що, навіть попри карантин, у Харкові спостерігалось переважання частки жінок у структурі незайнятого молодого населення. Разом із тим, у порівнянні з 2014-2015 роками, існує тенденція до зменшення частки жінок з одночасним збільшенням частки чоловіків серед безробітної молоді.

Пандемія COVID-19 сприяла усвідомленню необхідності реалізації політики гендерної рівності та недискримінації у сфері трудових відносин. Це має передбачати рівноправність і справедливість у розподілі благ і відповідальності між жінками та чоловіками. Досягнути цього можливо за умов здійснення ґрунтовного гендерного аналізу впливу пандемії на становище жінок і чоловіків на ринку праці. Як показала криза, спричинена коронавірусною

хворобою, наявна гендерна сегрегація є джерелом нестабільності економічного розвитку не лише на місцевому рівні, але й в межах всієї країни.

#### Література:

1. Державна служба статистики України : офіц. сайт. URL: <http://ukrstat.gov.ua>.
2. Держслужба зайнятості: на період карантину спрощено процедуру реєстрації та отримання допомоги по безробіттю / Урядовий портал. URL: [shorturl.at/jzLV83](http://shorturl.at/jzLV83). Державний центр зайнятості : офіц. сайт. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67>.
4. Інтерактивна візуалізація даних Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань. URL: [shorturl.at/IIUZ7](http://shorturl.at/IIUZ7).
5. Про внесення змін до постанови КМУ від 11 березня 2020 р. № 211: Постанова Кабінету Міністрів України від 02.04.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/255-2020-%D0%BF#Text>.
6. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 5 лют. 1993 р. № 2998-12, із змінами... № 2745-VIII від 06.06.2019 *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 16. Ст. 167.
7. Сичова В.В. Абакумова Н.Ю., Корженко О.А. Гендерні особливості зайнятості молоді на ринку праці м. Харкова в 2014–2015 рр. (за даними Харківського міського центру зайнятості). *Теорія та практика державного управління* : зб. наук. праць. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2015. Вип. 2 (49). С. 216–224.
8. Статистичні дані про звернення за період 03.2020 р. – 31.12.2021 р. : за даними Харківського міського центру зайнятості.
9. COVID-19: ILO Monitor – 7th edition. URL: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_766949/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_766949/lang--en/index.htm).

## СТАНОВЛЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ЯК ІНДИКАТОР РОЗВИТКУ ГЕНДЕРНОЇ СОЦІАЛЬНОСТІ У ЗДОБУВАЧА ОСВІТИ ПЕДАГОГІЧНОГО ФАХОВОГО КОЛЕДЖУ

*викл. Нечитайло Ю. С., Будченко А. О.*

*Балаклійський педагогічний фаховий коледж Комунального закладу  
«Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради*

**Постановка проблеми.** Гендерні якості особистості формуються в процесі соціалізації, зокрема гендерної соціалізації, під впливом соціокультурного середовища, яке висуває особистості вимоги, як до представника чоловічої чи жіночої статі, та проявляються в соціально-

організованій діяльності і регулюються соціально-нормативною системою суспільства. Стійкі риси особистості формують одну із підструктур гендерної соціальності, зокрема емоційно-особистісну складову, що визначає спектр особистісних гендерних якостей, що визначають здатність до повноцінної соціальної взаємодії, що безумовно тісно пов'язано із результатом гендерної соціалізації людини.

**Метою статті** є аналіз процесу становлення гендерної ідентичності, як індикатора розвитку гендерної соціальності здобувачів освіти педагогічного фахового коледжу, сутності формування гендерної ідентичності на різних вікових етапах, здійснити аналіз концептуальних підходів у сучасних науково-педагогічних дослідженнях та власного дослідження особистісних якостей студентської молоді.

**Виклад основного матеріалу.** Соціалізація – це процес входження індивіда в суспільство, активного засвоєння ним соціального досвіду, соціальних ролей, норм, цінностей, необхідних для успішної життєдіяльності в даному суспільстві. У процесі соціалізації в людини формуються соціальні якості, знання, вміння, відповідні навички, що дає їй змогу стати дієздатним учасником соціальних відносин.

Варто зазначити імена вчених та їх праці, в яких надаються тлумачення соціалізації як базисного поняття в контексті гендерних особливостей даного процесу і наукові ідеї яких дозволяють змістовно наблизитися до визначення сутності одного із напрямків соціалізації, що нами вивчається, а саме – гендерної соціалізації. Це праці: М. Лукашевича та М. Туленкова, А. Мудрика, М. Рожкова, Л. Ваховського та С. Савченка, Н. Голованової.

Соціалізація особистості залежить від того, як людина себе сприймає, розуміє, тобто пов'язана з поняттям «ідентичності». В більшості робіт дослідники, які працюють у цій парадигмі, вказують на ідентичність як на частину «Я–концепції».

Узагальнюючи природу поняття ідентичності та її значення у часи трансформацій, можна означити про наступне:

- поняття ідентичності відноситься до галузі самосвідомості особистості й складається з узагальнення реакцій самої людини у відповідь на думку про неї навколишніх людей. Особливу роль при цьому відіграють первинні групи

(сім'я, друзі, сусіди тощо), які безпосередньо впливають на формування уявлення про себе і своє місце серед інших людей;

- ідентичність з'являється в результаті взаємодії з іншими людьми, засвоєння суспільних норм, цінностей, способів діяльності, тобто являє собою своєрідне відбиття узагальнених взаємодій (інтеракцій), які мають місце в ході особистісного, неформального, безпосереднього спілкування;

- структура ідентичності внутрішньо суперечлива, вона показує, з одного боку, прагнення людини до унікальності, з іншого – бажання бути зрозумілим і прийнятним значущим соціальним оточенням.

Отже, гендерна ідентичність – це усвідомлення індивідом своєї статевої належності, суб'єктивне осмислення, переживання гендерної ролі, яке виявляється у єдності гендерного усвідомлення та поведінки. Гендерна ідентичність є основним компонентом самосвідомості людини, стрижнем її цілісності. Формується гендерна ідентичність поступово в онтогенезі, послідовної зміни вікових періодів психічного розвитку особистості, так і у процесі гендерної соціалізації.

У психологічній літературі виділяють декілька етапів формування гендерної ідентичності.

Перший етап – це первинна гендерна ідентичність, яка відбувається до двох-трирічного віку.

Другий етап – це формування статевої ідентичності з трьох до семи-восьми років.

Третій етап – 6–8 років – це первинна соціалізація, остаточне усвідомлення своєї гендерної належності.

Четвертий етап – підлітковий період. Це етап статевого дозрівання, або пубертатний період, коли відбувається становлення не тільки гендерної ідентичності, але й сексуальної ролі.

У молодших підлітків формування гендерної ідентичності відбувається у одностатевих групах, а вже в групі старших підлітків коли потрібно сформувати гетеро соціальність особистості, як властивості особистості, на основі яких можливо задовольняти потреби у інтимному спілкуванні осіб обох статей, формування гендерної ідентичності здійснюється більш успішно в різностатевих групах однолітків.



Досягнута, або зріла гендерна ідентичність – це статус тих молодих людей, які пережили період пошуків ідентичності і вибрали певний варіант розвитку. Рольове експериментування впродовж підліткового віку в різних гетерогенних та гомогенних групах, дозволило дівчині/хлопцю усвідомити смисл соціальної дійсності, зрозуміти регулятивні механізми життєдіяльності суспільства та міжособистісних взаємодій, набути гендерної ідентичності, соціальної та особистісної компетентності. Як свідчать дослідження, лише деякі молоді люди досягають зрілої ідентичності до моменту закінчення школи, однак в більшості юнаків та юнок процес набуття гендерної ідентичності продовжується в соціальному середовищі.

Зміни, що відбуваються у суспільстві, а саме нові гендерні уявлення, що починають складатися в рамках культури суспільства, суттєво впливають на формування гендерної ідентичності молодого покоління, зокрема старших підлітків та юнаків і юнок. Тому, з метою вивчення гендерних характеристик, було діагностовано психологічні гендерні особливості серед здобувачів освіти Балаклійського педагогічного фахового коледжу Комунального закладу «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради, респондентами стали 30 студентів\_ток 1 курсу (дівчат – 24 та хлопців – 6). За допомогою методики «Маскулінність – фемінність» С. Бем – BSRI (Bem Sex-Role Inventory), ми визначали та діагностували психологічні гендерні особливості, як сукупність фізичних, психологічних та поведінкових властивостей.

За допомогою методики «Маскулінність – фемінність» С. Бем – BSRI (Bem Sex-Role Inventory), ми визначали та діагностували психологічні гендерні особливості, як сукупність фізичних, психологічних та поведінкових властивостей. Методика виявляє ступінь вираженості андрогінності, маскулінності, фемінності. Порівняння показників одного і того ж індивідуума за шкалами М/Ф дозволяє обчислити ступінь його психологічної андрогінності. Результати дослідження представлено на рисунках 1, 2 та таблиці 1.

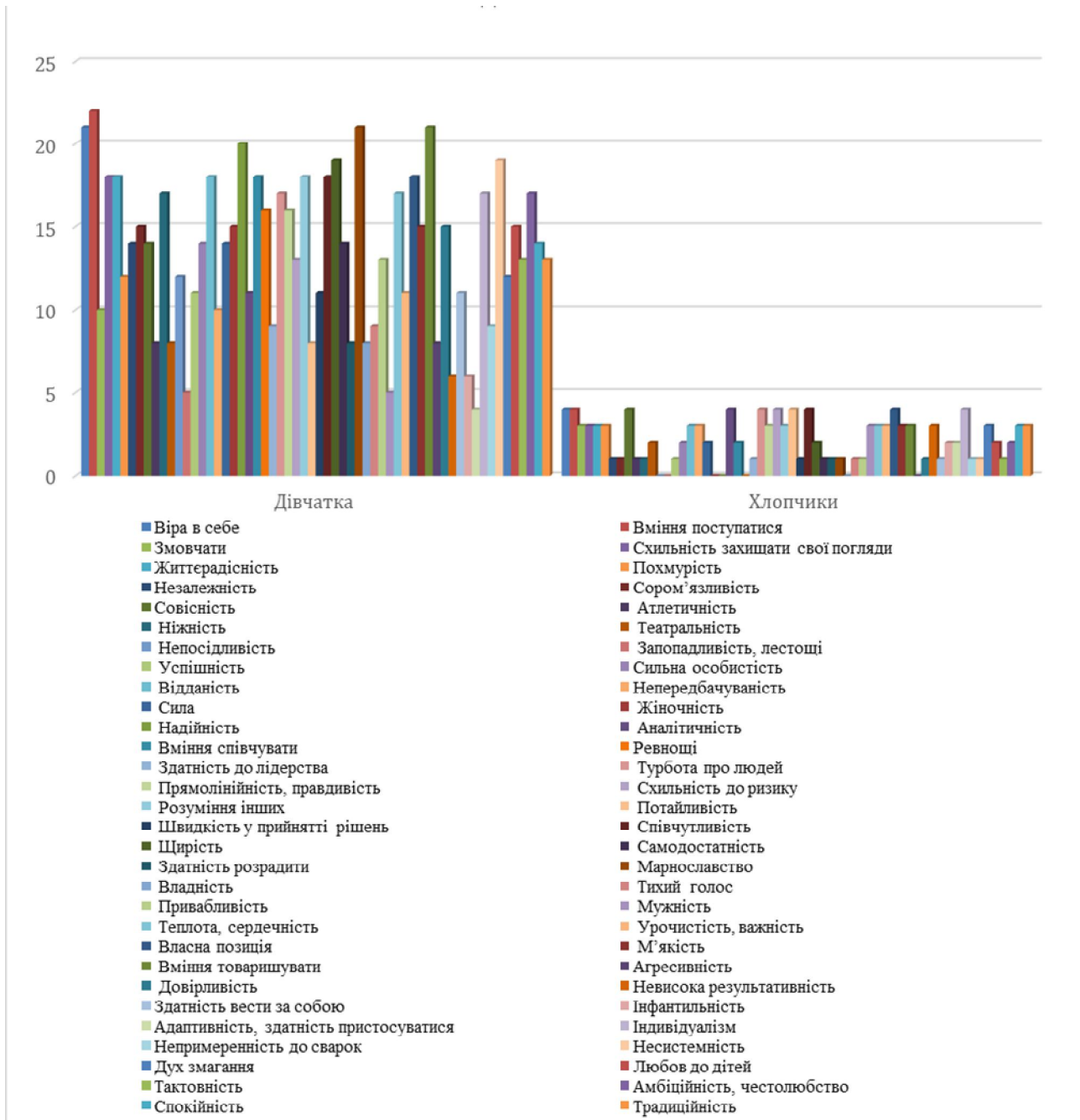


Рис. 1. Представленість якостей особистості андрогінного типу ідентичності

Необхідно зауважити, що андрогінність у межах дослідження, розуміємо як інтеграцію жіночності і чоловічості. У площині андрогінності ігноруються відмінності «чоловічого» та «жіночого», що зумовлені соціокультурними очікуваннями.

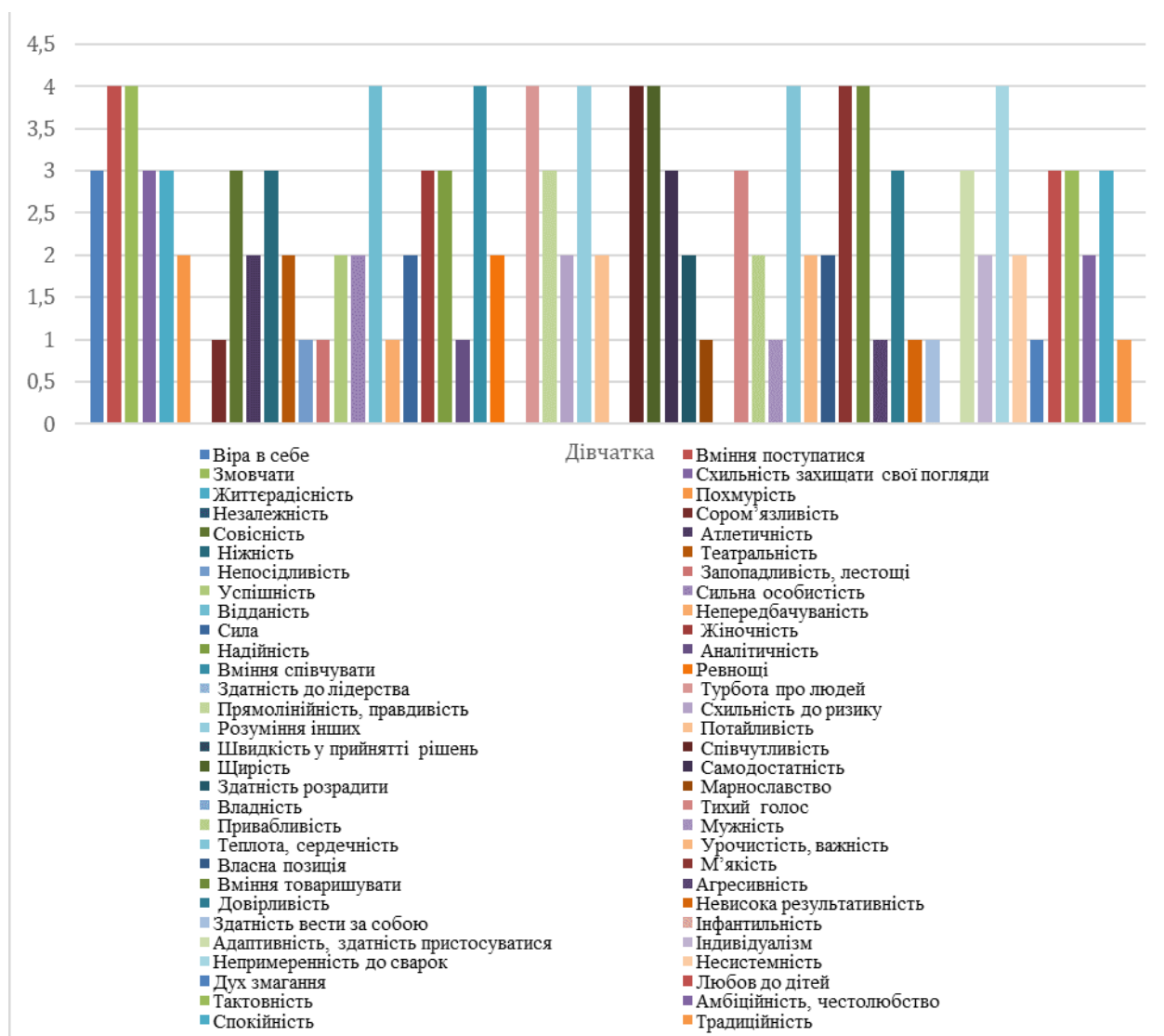


Рис. 2. Представленість якостей особистості фемінного типу ідентичності

Таблиця 1

Розподіл за типом гендерної ідентичності серед респондентів

Тип гендерної ідентичності	Дівчата (у %)	Хлопці (у %)
Андрогінний	66,7	20%
Маскулінний	0%	0%
Фемінний	13,3%	0%

Високий рівень розвитку маскулінних і фемінних якостей особистості незалежно від умов формування та розвитку гендерної ідентичності зумовлює гнучкість гендерної поведінки дівчат і хлопців раннього юнацького віку.

За результатами дослідження встановлено, що у 86,7% усіх респондентів виявлено андрогінний тип гендерної ідентичності, серед дівчаток представленість цього типу у 66,7% осіб, хлопчиків у 20% осіб. Серед якостей особистості визначених респондентами переважають: віра в себе, вміння поступатися, схильність захищати свої погляди, життєрадісність, відданість, надійність, вміння співчувати, турбота про людей, прямолінійність, правдивість, розуміння інших, співчутливість, щирість, марнославство, теплота, сердечність, власна позиція, вміння товаришувати, індивідуалізм, несистемність, амбіційність, честолюбство.

У 13,3% респондентів, представленість тільки у дівчат, виявлено високі показники прояву фемінних властивостей, у поведінці вони демонструють вміння поступатися, змовчати, відданість, вміння співчувати, турбота про людей, розуміння інших, співчутливість, щирість, самодостатність (людина покладається тільки на себе) тихий голос, теплота, сердечність, м'якість, вміння товаришувати, непримиренність до сварок, любов до дітей, тактовність, спокійність.

**Висновок.** Формування гендерної ідентичності є складним і багатоплановим процесом, що триває протягом усього життя. Гендерна ідентичність є однією з базових складових «Я-концепції», а також складовою його гендерної соціальності. Гендерна ідентифікація зазнає значного впливу соціальних і культурних факторів.

В результаті нашого дослідження було виявлено психологічні гендерні особливості, як сукупність психологічних та поведінкових властивостей особистості, що визначають тип його гендерної ідентичності. Отримані результати дають змогу стверджувати, що в уявленнях юнаків та юнок виявлено переорієнтацію зі стереотипно-традиційних маскулінно-фемінінних на андрогінні гендерні схеми, що узгоджується з трансформаційними процесами зміни гендерних норм і уявлень. До того ж, така тенденція прослідковується незалежно від статевої групи, як у хлопців так і у дівчат.

Таким чином, враховуючи вище зазначене формування андрогінного типу ідентичності та у зв'язку з цим і розвитку андрогінного типу поведінки хлопчиків та дівчаток, сприятиме формуванню паритетних гендерних відносин, вільних від стереотипів і дискримінації в рамках спілкування

«студент(ка) - студент(ка)», «студент(ка) - викладач(ка), підвищенню рівня гендерної чутливості.

#### **Література:**

1. Головнева И. В. Гендерная идентичность: тенденции изменений: монография / Нар. укр. акад. Харьков, 2006. 312 с.
2. Гура Е. І. Теорія розвитку особистості: адаптація у період ранньої зрілості : монографія. Дніпропетровськ, 2014. 169 с.
3. Рассказова О., Григоренко В. Гендерна соціальність особистості: структурний аналіз. *Gender policy of cities: history and modern times*: матеріали IV міжнар. наук-практ. конф. Харків, 2015. С. 229–230.
4. Маскулінність. Шевченко З. *Словник гендерних термінів* : словник. Черкаси, 2016. URL: <http://a-z-gender.net/ua/maskulinnist.html>.

### **ГЕНДЕРНА ПРОБЛЕМАТИКА В ОСВІТНІХ ПРОГРАМАХ ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 081 «ПРАВО»**

**Новіков Д. О.**, канд. юрид. наук.

Науковий керівник: д-р юрид. наук, проф. **О. В. Москаленко**  
*Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди*

Угода про Асоціацію, укладена між Україною та Європейським Союзом, у ст. 419 вимагає посилення діалогу та співробітництва щодо забезпечення гендерної рівності та недискримінації, у ст. 420 міститься положення, що таке співробітництво передбачає забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень. Реалізація цих вимог передбачає створення правозахисного механізму у сфері забезпечення гендерної рівності, що, відповідно, потребує посилення кадрового потенціалу. Підготовка кадрів, обізнаних у гендерній проблематиці та вирішенні гендерно обумовлених спорів, передусім покладається на юридичні заклади вищої освіти. Варто відзначити, що український державний стандарт підготовки бакалавра права за спеціальністю 081 «Право» вже передбачає необхідність формування такої загальної компетентності як «здатність усвідомлювати рівні можливості та гендерні проблеми». Необхідність цього

дослідження обумовлюється й тим, що означена тематика відображає світову тенденцію збільшення курсів гендерної спрямованості у провідних юридичних закладах вищої освіти [1; 2]. На відміну від багатьох європейських юридичних освітніх програм [3], в Україні немає жодної освітньої програми, яка б мала загальну гендерну спрямованість. Про це свідчить дослідження ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника», в якому були проаналізовані освітні програми, у фундамент яких закладено гендерний аспект [4]. Жодна із наведених у дослідженні програм не відноситься до спеціальності 081 «Право». Відповідно, видається доцільним зупинити дослідницьку увагу на рівні охоплення гендерною проблематикою і специфіці її викладення при підготовці здобувачів за спеціальністю 081 «Право» у закладах вищої освіти України.

В Україні юридична освіта є достатньо розвинутою: 172 заклади вищої освіти здійснюють підготовку бакалаврів права, 118 заклади вищої освіти – магістрів права. Для визначення рівня охоплення гендерної проблематики при підготовці юристів першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів вищої освіти у закладах вищої освіти України у було розглянуто 160 освітніх програм закладів вищої освіти, які є відкритому доступі та відповідають освітній програмі бакалавра за спеціальністю 081 «Право», та 108 освітніх програм, які є відкритому доступі та відповідають освітній програмі магістра за спеціальністю 081 «Право». Для дослідження змісту курсів із гендерної проблематики було проаналізовано вісім програм навчальних курсів, в яких викладена тематика курсу.

Результати дослідження показали, що тільки у 4 з 160 бакалаврських освітніх програм закладів вищої юридичної освіти України наявні навчальні курси, що відповідають гендерній проблематиці, що становить 3 % від загальної кількості освітніх програм першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за спеціальністю 081 «Право» (рис. 1).



Рис. 1. Рівень охоплення навчальними курсами гендерної проблематики в бакалаврських освітніх програмах за спеціальністю 081 «Право»

Результати дослідження продемонстрували, що тільки у 2 з 108 магістерських освітніх програм закладів вищої юридичної освіти України наявні навчальні курси, що відповідають гендерній проблематиці, що становить 2 % від загальної кількості освітніх програм другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 081 «Право» (рис. 2).

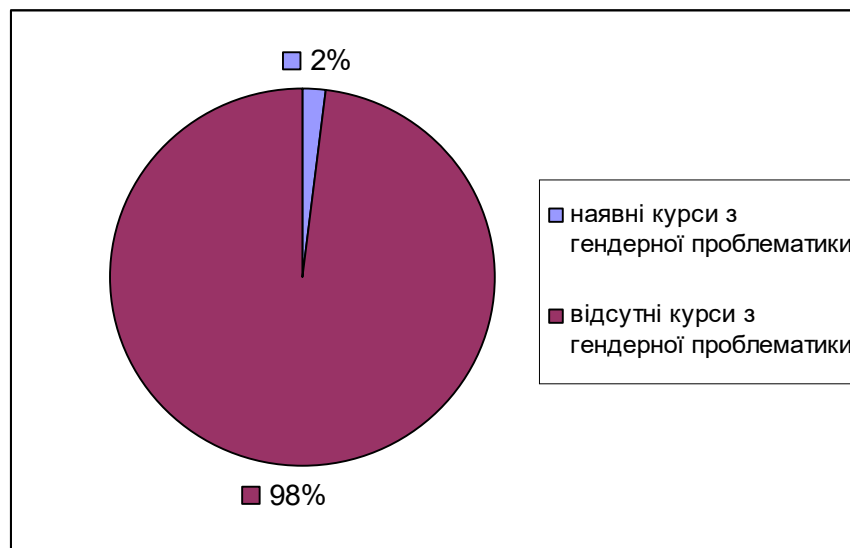


Рис. 2. Рівень охоплення навчальними курсами гендерної проблематики в магістерських освітніх програмах за спеціальністю 081 «Право»

Результати дослідження показали, що тільки у п'яти вищої юридичної освіти України в освітніх програмах наявні навчальні курси з гендерної

проблематики. Цими закладами вищої освіти є Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, Львівський національний університет імені Івана Франка, Національний університет «Києво-Могилянська академія», Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Харківській національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди. У цих закладах вищої освіти представлена різна кількість навчальних курсів, які охоплюють правові аспекти гендерної проблематики.

Два гендерні навчальні курси представлені в освітній програмі підготовки бакалаврів за спеціальністю 081 Право у Дніпропетровському державному університеті внутрішніх справ.

Перший курс «Основи теорії гендеру» є обов'язковим для вивчення студентами. Мета цього навчального курсу позиціонується як ознайомлення студентів із загальними закономірностями виникнення і розвитку гендерної теорії; з основними поняттями, підходами напрямками сучасної гендерної теорії, та з основними напрямками феміністської критики науки; навчити майбутніх юристів застосуванню на практиці принципів гендерної теорії, навчити працювати у суспільстві на принципах гендерного паритету, розвиток критичного мислення майбутніх фахівців права. Програма курсу є синтезованою і сполучає як вивчення правових питань гендерної проблематики, так і фундаментальних (особливості гендерних проблем та стереотипів, становлення гендерної теорії та теорії фемінізму, аспекти гендерної ідентичності у сучасному світі), так і галузевих гендерних питань (гендер і економіка, гендер і економіка, гендерна політика Європейського Союзу) [5]. На навчальний курс виділено 3 кредити ECTS (90 годин). Безпосередньо на лекції та семінари виділяється 40 годин, 50 годин відводиться на самостійне вивчення курсу. Цей курс дає можливість сформулювати загальне уявлення про теорію гендеру, проте безпосередньо правовій частині курсу приділено лише 9 годин (серед них тільки 4 години аудиторних занять), що може не дати можливість досягти однієї з провідних цілей курсу – навчити майбутніх юристів застосуванню на практиці принципів гендерної теорії.

Другий курс «Гендерна політика» є також обов'язковим для вивчення студентами. Цей навчальний курс повинен поглибити знання та навички у гендерних питаннях, зосереджуючи увагу на формуванні практичних навичок майбутніх юристів. Проте серед п'яти тем курсу має місце систематичне



повторення питань попереднього курсу, а правовій сфері знов присвячена тільки одна тема. Зміст правової теми охоплює питання гендерної експертизи законодавства; розробки законодавчих та інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності; динаміки індикаторів гендерного розвитку в Україні, відповідно до «Цілей розвитку тисячоліття»; порівняльного аналізу представництва жінок та чоловіків у громадських рухах, політичних партіях та об'єднаннях України; національні системи захисту прав людини [6]. Більшість з питань теми не мають практичного вектору навчання, а деякі не відносяться до правової сфери (як-то рівень представництва жінок та чоловіків у різноманітних соціальних інституціях). На опанування курсу відводиться тільки 12 годин аудиторних занять, а на вивчення правової частини курсу виділено усього 2 години (одне семінарське заняття). Враховуючи важливість представлення цього курсу в освітній програмі підготовки юристів, треба відзначити його змістовну та організаційну обмеженість.

Освітня програма бакалавра за спеціальністю 081 Право Львівського національного університету імені Івана Франка передбачає вивчення навчального курсу «Захист від дискримінації в Україні», в якому розглядаються теоретичні аспекти гендерної тематики. У межах тем курсу вивчається проблематика дискримінації за ознаками статі та гендерної дискримінації, а також засоби захисту від неї [7]. Навчальний курс розрахований на 3 кредити ECTS (90 годин), з яких 32 години передбачено на аудиторні заняття.

У Національному університеті «Києво-Могилянська академія» в освітній програмі підготовки бакалаврів за спеціальністю 081 Право передбачено вивчення курсу «Міжнародний захист гендерних прав і прав дітей». Навчальний курс є вибіркоким і охоплює питання як міжнародного законодавчого врегулювання прав жінок та дітей, так і механізмів їх захисту, практики міжнародних судів. У змісті курсу гендерна проблематика представлена чотирма темами: гендерні права; міжнародні правові акти щодо гендерних прав; гендерні права та право на працю, освіту, репродуктивні права та доступ до влади; гендерні права в контексті сексуальної експлуатації, домашнього насильства та проблем біженців. Практичні заняття за гендерними проблемами носять доповідний характер та не передбачають розв'язання правових казусів, пов'язаних із гендерно обумовленими спорами [8]. На навчальний курс виділено 3 кредити ECTS (90 годин), з яких 30 годин є

аудиторними. Слабкими сторонами курсу є також охоплення його змістом лише міжнародних аспектів гендерних прав, відсутність практичних задач із гендерної проблематики.

В освітніх програмах підготовки юристів за спеціальністю 081 Право Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого наявні два навчальних курси, присвячені гендерній проблематиці.

Бакалаврській навчальний курс «Права жінок та гендерна рівність» спрямований на формування студентів загального уявлення про місце права жінок у правовій системі держави та суспільства та юридичних способів забезпечення гендерної рівності. Зміст курсу передбачає вивчення розуміння явища гендеру та гендерної рівності, міжнародних зобов'язань України у гендерній сфері, стандартів Європейського Союзу щодо запобігання дискримінації жінок, нормативно-правового забезпечення гендерної рівності в Україні, доступності системи правосуддя для жінок, зобов'язань бізнесу у сфері забезпечення гендерної рівності [9]. Опанування курсу передбачає здійснення як доповідей, написання есе, так і вирішення кейсів. Обсяг курсу складає 4,5 кредити ECTS (138 годин), з яких 36 годин відведено на аудиторні заняття.

Магістерській курс «Правовий захист ЛГБТ-спільноти» орієнтований на студентів, які мають бажання та можливість дослідити правові питання, пов'язані із правами людини, захистом прав малих груп, серед яких є групи з нетрадиційною сексуальною орієнтацією, також із питаннями гендерної рівності. Зміст навчального курсу охоплює питання прав ЛГБТ-спільноти у чинному європейському законодавстві; захисту прав ЛГБТ спільноти в Україні та асимілювання/інтеграція регіонального законодавства до європейських норм [10]. Безпосередньо гендерній тематиці присвячено декілька теоретичних тем навчального курсу. Практичні гендерні питання розглядаються у темі підтвердження гендерної ідентичності ЛГБТ-осіб в державних документах. Навчальний курс розрахований на 3 кредити ECTS (108 годин), 48 годин передбачено на аудиторні заняття.

У 2018 році разом із представниками громадянського суспільства та міжнародними партнерами в Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого була розроблена навчальна програма «Гендерні студії для майбутніх юристів і юристок», яка передбачала проведення факультативного курсу за участю викладачів-дослідників гендерної проблематики, громадських

активістів та зарубіжних лекторів. Мета цього курсу полягала у формуванні у студентів предметних компетентностей, системи знань, вмінь та навичок в сфері захисту прав жінок й утвердження гендерної рівності, надання цілісного уявлення про концепцію недискримінації за ознакою статі як засадничу цінність і правовий стандарт сучасного суспільства й практично значущу категорію, забезпечену правовим захистом [11]. Зміст курсу передбачає вивчення загальних аспектів гендерної рівності; ключових понять у сфері забезпечення прав жінок; міжнародних зобов'язань України в сфері захисту прав жінок та моніторингу додержання цих прав; позитивних дій щодо забезпечення гендерної рівності у різних сферах життя; європейських стандартів забезпечення гендерної рівності та їх ролі у процесі євроінтеграції України; антидискримінаційного законодавства та українських програмних документів у цій сфері; зобов'язань бізнесу у сфері забезпечення гендерної рівності; доступності правосуддя для жінок; системи запобігання та протидії гендерно обумовленому насильству. Навчальний курс був доповнений індивідуальними завданнями загально соціального та правового характеру, переліком актуальної літератури та списком кращих зразків судової практики у справах про дискримінацію за ознакою статі. Курс складався з 17 лекцій та 1 заходу для підведення підсумків та передбачав надання сертифікату учасникам, які успішно пройшли навчальну програму. Визнаючи важливість цього заходу та складеної для нього навчальної програми, треба відзначити його одноразовість та короткочасність, а також зосередження уваги переважно на теоретико-правових гендерних проблемах та незначній частині курсу, присвяченій опанування практичних навичок вирішення гендерно обумовлених спорів.

В магістерській освітній програмі юридичного факультету Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди передбачено вивчення навчального курсу «Гендерно-правові студії». Цей курс є вибірковою навчальною дисципліною. До змісту цього навчального курсу включені як загальні питання правового виміру гендерної теорії, так і переважно галузеві проблеми розв'язання гендерно обумовлених спорів. Особливу увагу приділено гендерно-правовим питанням у сімейній, трудовій, житловій та політичній сферах, сфері соціального забезпечення та розгляду кримінальних та адміністративних справ із врахуванням гендерного аспекту [12]. Завдання

запропоновані студентам для вирішення передбачають як розв'язання гендерно обумовлених спорів за законодавством України, так і ознайомлення із практикою Європейського Суду з прав людини з кожної із практичних тем курсу. На навчальний курс виділено 4 кредити ECTS (120 годин), з яких 40 годин є аудиторними. У 2020 році до навчального плану підготовки докторів філософії зі спеціальності 081 Право була включена навчальна дисципліна «Правові проблеми забезпечення гендерної рівності та заборона дискримінації у сфері праці», на вивчення якої аспірантами відведено 4 кредити ECTS (120 годин). Начальна дисципліна розкриває галузевий аспект гендерної проблематики та спрямована на оволодіння здобувачем освітньо-наукового ступеня «Доктор філософії» предметних компетентностей, системи знань, вмінь та навичок в сфері правничих досліджень щодо забезпечення принципу рівності, заборони дискримінації, гарантування прав жінок й утвердження гендерної рівності у сфері праці.

У таблиці 1 зображена узагальнена характеристика навчальних курсів із гендерної проблематики в українських юридичних закладах вищої освіти України.

Таблиця 1

Характеристика навчальних курсів із гендерної проблематики в українських юридичних закладах вищої освіти України

<b>Заклад вищої освіти</b>	<b>Навчальний курс</b>	<b>Освітній рівень</b>	<b>Цикл підготовки</b>	<b>Кредити ECTS</b>
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ	Основи теорії гендеру	Перший (бакалаврський)	Професійна підготовка	3
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ	Гендерна політика	Перший (бакалаврський)	Професійна підготовка	3
Львівський національний університет імені Івана Франка	Захист від дискримінації в Україні	Перший (бакалаврський)	Професійна підготовка	3
Національний університет «Києво-Могилянська академія»	Міжнародний захист гендерних прав і прав дітей	Перший (бакалаврський)	За вибором	3
Національний юридичний університет	Права жінок та гендерна рівність	Перший (бакалаврський)	Професійна підготовка	4,5

імені Ярослава Мудрого	Правовий захист ЛГБТ-спільноти	Другий (магістерський)	Професійна підготовка	3
	Гендерні студії для майбутніх юристів і юристок	-	Факультативний	-
Харківській національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди	Гендерно-правові студії	Другий (магістерський)	За вибором	4
Харківській національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди	Правові проблеми забезпечення гендерної рівності та заборона дискримінації у сфері праці	Третій (освітньо-науковий)	За вибором	4

Як бачимо, в Україні наявний украй низький відсоток освітніх програм та закладів вищої освіти, які забезпечують підготовку здобувачів за спеціальністю 081 «Право» з урахуванням гендерної проблематики. Переважна більшість гендерних навчальних курсів передбачає їх опанування через доповідну форму роботи, не застосовуючи «метод казусу» чи «сократичний метод» обговорення проблеми. Ще у меншій кількості навчальних курсів гендерної проблематики вивчається актуальна національна судова практика та практика Європейського Суду з прав людини із гендерно обумовлених спорів. Лише одна освітньо-наукова програма підготовки докторів філософії за юридичними дослідженнями має у своєму змісті навчальну дисципліну гендерної спрямованості.

Таким чином, необхідність посилення правозахисної складової гендерної проблематики була чітко прописана в Угоді про Асоціацію, укладеної між Україною та Європейським Союзом. Натомість підготовка юристів в Україні, відповідальних за правозахисну діяльність у суспільстві, зокрема, у сфері забезпечення гендерної рівності, продовжує залишатись слабкою. Заклади вищої юридичної освіти практично не включають до освітніх програм та навчальних планів курси, які в своїй основі мають гендерну проблематику. Зміст гендерних навчальних курсів переважно має «фасадний» характер, не акцентуючи увагу на практичному вимірі правозахисної діяльності, вивченні

судової практики гендерно обумовлених спорів та дослідницькій складовій гендерної проблематики в юридичному полі.

Для більш активної інтеграції гендерної проблематики в освітні програми та зміст навчальних курсів для підготовки здобувачів за спеціальністю 081 «Право» в закладах вищої освіти в Україні необхідно: 1) збільшити представленість гендерних навчальних курсів в освітніх програмах за спеціальністю 081 «Право» як мінімум у 30 разів; 2) закріпити у державному стандарті підготовки магістрів та докторів філософії за спеціальністю 081 «Право» компетентності, пов'язані із розумінням майбутніми юристами гендерної проблематики та способів вирішення гендерно обумовлених спорів; 3) на рівні Міністерства освіти і науки України розробити рекомендовану програму навчального курсу «Гендерно-правові студії», в якій на практичну частину (вирішення казусів та судової практики) слід передбачити не менше 70 % аудиторних годин.

#### **Література:**

1. A Comparative Report on European Gender Studies Master Programs. Central European University. GEST. 2016. 30 p.
2. Griffin, G. Gender Studies in Europe: Current Directions. In: (Passerini, L., Lyon, D. and Borghi, L. (eds.) Gender Studies in Europe. EUI, Robert Schuman Centre for Advanced Studies, Florence, Italy. 2002.
3. Waaldijk, B. Reference Points for the Design and Delivery of Degree Programmes in Gender Studies. Tuning Project. de la Universidad de Deusto. 2010. 148 p.
4. Програми гендерних студій в українських університетах / за ред. О.Л. Зінюк. ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника». Івано-Франківськ, 2019. 788 с.
5. Грицай, І., Скиба, Е. Основи теорії гендеру : робоча програма навчальної дисципліни. Дніпро, Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2019. 14 с.
6. Грицай, І. Гендерна політика в Україні : план практичних семінарських занять з дисципліни. Дніпро, Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. 2016. 14 с.
7. Гончаров, В. Захист від дискримінації в Україні : робоча програма навчальної дисципліни. Львів, Львівський національний університет імені Івана Франка. 2017. 11 с.
8. Черненко, З. Міжнародний захист гендерних прав і прав дітей : робочий тематичний план навчальної дисципліни. Київ, Національний університет «Києво-Могилянська академія». 2017. 13 с.
9. Шуміло, І., Ткаченко, Є., Сенаторова, О. та ін. Права жінок та гендерна рівність : програма навчальних модулів. Харків, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого. 2019. С. 64-75.

10. Шуміло, І., Ткаченко, Є., Сенаторова, О. та ін. Правовий захист ЛГБТ-спільноти : програма навчальних модулів. Харків, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого. 2019. С. 28-40.
11. Уварова, О., Харитонов, О. та ін. Гендерні студії : навчальна програма. Харків, Право. 2018. 76 с.
12. Москаленко, О., Новіков, Д. Гендерно-правові студії : практикум. Харків, ХНПУ імені Г.С. Сковороди. 2020. 33 с.

## **ЖІНКИ В ОЛІМПІЙСЬКОМУ РУСІ: ІСТОРІЯ ТА СУЧАСНІСТЬ**

канд. наук з фіз. виховання **Окунь Д. О.**,  
канд. наук з фіз. виховання **Стадник С. О.**  
*Харківська державна академія фізичної культури*

**Вступ.** Олімпійський спорт є одним із дивовижних явищ в історії людства. Зродившись у Стародавній Греції у 776 р. до н. е., Олімпійські ігри (ОІ) проводилися 1170 років, будучи однією з важливих частин еллінської цивілізації [1; 6; 13]. Закінчивши свій древньогрецький цикл у 394 році, Олімпійські ігри відродилися у кінці ХІХ століття у зовсім нових історичних умовах, після 1500 років повного забуття. Аналізуючи більш ніж столітню історію сучасного олімпійського руху неважко впевнитися у тому, що ідеали, покладені в основу Олімпійських ігор Стародавньої Греції, вічні і захоплюючі для людства. І, власне, боротьба за ці ідеали не тільки дозволила відродити Олімпійські ігри, але й зробила олімпійський спорт надзвичайно популярним явищем, яке охопило усі континенти і країни, свого роду феноменом громадського життя всієї світової спільноти [2; 6; 9; 14].

**Мета дослідження** – охарактеризувати роль жінок в олімпійському русі.

**Результати дослідження.** Залучення жінок до олімпійського руху відбувалось поступово, адже тривалий час у різних культурах атлетичні змагання були винятково чоловічою справою [3; 4]. З давніх часів, коли Олімпійські ігри проводились у Стародавній Греції, жінки не тільки не могли брати участь в атлетичних змаганнях, їх навіть не допускали до Ігор як глядачів. Тільки одній жінці було дозволено спостерігати за видовищем – жриці

богині Деметри, святилище якої також знаходилося в Олімпії. З VI ст. до н.е. допускаються жінки до участі в змаганнях на колісницях, але тільки у якості власниць коней і колісниць. Приз за перемогу отримувала власниця, а їздовий – стрічку для обв'язування голови. Першою жінкою, що отримала право самостійно управляти колісницею була Кініска, жінка спартанського царя Агесілая (IV ст. до н. е.), а у 288 р. до н. е. Белістиха із Македонії перемогла у перегонах на колісницях. Разом з тим в Олімпії, поруч із храмом Зевса, перебував величний храм Гери, на честь якої проводилися жіночі Ігри [8; 26].

У стародавній Спарті схвалювали заняття жінок спортивними вправами для того, щоб вони народжували здорових дітей. У той же час у стародавньому Римі не захоплювались спортивною статурою жінки, не схвалювали жіночий спорт, проте, жінки брали участь в гладіаторських боях. У добу Середньовіччя також не було престижним для жінки займатись спортом [3; 16; 23].

За свідченням історика Плутарха, у Спарті, де основною метою виховання було формування витривалого і сміливого воїна, до 20 років дівчат навчали так, як і юнаків. Коли чоловіки йшли у військові походи, забезпечення порядку ставало обов'язком жінок [10].

У процесі відродження Олімпійських ігор П'єр де Кубертен, дотримуючись традицій олімпійського спорту Стародавньої Греції, був категоричним противником участі жінок в Олімпійських іграх. На його думку, Олімпійські ігри – це торжество чоловічої сили, спортивної гармонії, начала, що базується на принципах інтернаціоналізму, лояльності, що сприймається глядачами як мистецтво і винагороджується схвальними оплесками жінок [12]. У цьому П'єра де Кубертена активно підтримували більшість членів Міжнародного олімпійського комітету (МОК), які ігнорували постулати фемінізму, що набирав силу і прагнув до ліквідації дискримінації жінок, до усунення їх культурної і політичної нерівності з чоловіками.

На Іграх II та III Олімпіади МОК не був залучений до формування програм олімпійських змагань, а, отже, це питання перебувало в руках оргкомітетів Ігор. Як результат, у програмі Ігор-1900 року з'явилися змагання жінок з тенісу, гольфу і вітрильного спорту, популярних у вищих прошарках суспільства [1].

Таким чином, у 1900 р. жінки отримали можливість брати участь в Олімпійських іграх і зберегли її протягом усієї подальшої історії олімпійського



руху. Першими олімпійськими чемпіонками сучасності на Іграх II Олімпіади 1900 року (Париж) стали: Шарлота Купер (Велика Британія) з тенісу, графиня Елен де Пуртале (Швейцарія) у змаганнях з вітрильного спорту, Маргарет Еббот (США) з гольфу [19].

Прагнення подолати статево-рольові стереотипи про "обмежені можливості слабкої статі" у кінці XIX-початку XX ст. виразилося в активній зацікавленості жінок щодо участі у різних видах тілесно-рухової практики. У той період часу в руслі загальносвітових тенденцій зміни соціальної значимості жінки трансформується тілесний імідж жінки в цілому, відповідно і ставлення до її участі в міжнародному спортивному та олімпійському русі [4; 5; 7; 24].

Процес інтеграції жінок у міжнародний фізкультурно-спортивний рух був повільним і важким. Спортсменки змагалися в нечисленних "традиційно жіночих" видах спорту за рамками офіційної олімпійської програми. Обмежений контингент учасниць повністю відображав тодішні тенденції гендерної диференціації: усі спортсменки походили з привілейованих прошарків суспільства і були представницями європейської раси. А включення небагатьох видів спорту до реєстру змагань, до яких жінки все ж таки були допущені, передували бурхливі кампанії, організовані активістками феміністичного руху [1, 3, 4, 10].

Так, у 1906 р. відбувся перший офіційний жіночий Чемпіонат світу з фігурного катання, проведений в Давосі (Швейцарія) за ініціативою Міжнародного союзу ковзанярів (ISU). Ці змагання стали зразком для проведення численних національних відкритих чемпіонатів з цього виду спорту, таких як чемпіонати Німеччини 1911 р., Австрії 1913 р., США 1914 р. Цікаво, що у Великобританії в подібних змаганнях брали участь і жінки, і чоловіки. Першою спортсменкою, яка завоювала золото відкритого чемпіонату Великобританії, стала Медж (Флоренс) Сайерс [20; 21].

У 1918 р. ISU додав змагання змішаних пар в програму Чемпіонату світу з фігурного катання. До Першої світової війни фігуристки Німеччини, Великобританії, Австрії та Фінляндії утримували першість у цьому виді спорту, постійно демонструючи зростаючу майстерність. Лише у 1918 р. американка Тереза Велд та її партнер Натаніел Найлс змогли змінити цю традицію. Велд також виграла бронзову медаль на Олімпійських іграх в Антверпені у 1920 р.

Заснована у 1908 році Міжнародна федерація плавання (FINA) стала однією з небагатьох спортивних асоціацій, що зайняли ліберальну позицію по відношенню до жіночого спорту. У 1911 р. FINA активно підтримувала зусилля швейцарських та англійських спортсменок, які добивалися включення плавання в програму Олімпійських ігор в Стокгольмі в 1912 р. Найбільшу популярність цей вид спорту отримав у американських спортсменок [17].

У зв'язку з цим не можна не згадати про Шарлоті Епстейн (1884-1934) - відомої громадської діячки, яка багато зробила для розвитку жіночого спорту у Сполучених Штатах Америки. Ш. Епстейн у 1914 р. заснувала Національну жіночу лігу порятунку і восени того ж року завдяки активним діям Ліги Аматорського атлетичного союзу (Amateur Athletic Union) офіційно почали реєструвати жіночі змагання з плавання. У 1916 р. Аматорський атлетичний союз організував перший національний чемпіонат для жінок, який включав 6 вправ вільним стилем на різні дистанції. Проте, в тому ж році з боку цієї організації була зроблена невдала спроба провалити участь спортсменок у змаганнях з плавання. У 1917 р. Ш.Епстейн заснувала в Нью-Йорку Жіночу асоціацію плавання в надії поліпшити існуючий стан речей і вивести жіночі змагання з-під контролю агресивно налаштованих «прочоловічих» організацій. Дуже скоро клуб став лідером жіночого плавання в США, і в 1918 р. його спортсменки внесли свій внесок у список світових рекордів [5].

За період з 1920 по 1936 рр. кількість видів змагань в програмі ОІ збільшилась з 6 до 15. Поява в програмі Олімпійських ігор жіночих змагань, як і прагнення жінок до постійного розширення їх частини програми, викликало різко негативну реакцію у багатьох членів МОК і міжнародних спортивних федерацій. Не припинялися спроби окремих членів МОК взагалі усунути жіночі види змагань із програм Ігор. Так, МОК ухвалив рішення, згідно з яким всі жіночі змагання, проведені до 1924 р., було позбавлено офіційного статусу, що жіночі організації сприйняли не інакше, як прояв гендерної нерівності.

Факти наполегливого небажання Міжнародної любительської легкоатлетичної федерації (IAAF) визнавати жіночу легку атлетику, послужили підставою для створення у 1921 р. Міжнародної жіночої спортивної федерації (FSFI), яку очолила французька спортсменка Еліс Мілльє. У свою чергу FSFI започаткувала Олімпійські жіночі ігри, перші з яких відбулися в Парижі

у 1922 р. Жіноча організація активно працювала до 1938 р., після чого з різних причин згорнула свою діяльність [2; 15; 25].

Незважаючи на явну диспропорцію змагань серед чоловіків і жінок у програмах Олімпійських ігор, популярність жіночого олімпійського спорту продовжувала неухильно зростати. Необхідно відзначити, що до першої світової війни спортивний рух серед жінок тільки починав розвиватися, проти жіночого спорту протестувала церква, думка якої з питань жіночої моралі співпадала з думкою офіційної влади майже у більшості країнах. Власне, у цих умовах жінки вперше отримали допуск до участі в Олімпійських іграх без офіційної згоди з боку МОК.

У 50-х роках ХХ століття розвитку жіночого спорту сприяв фактор політичного протиборства в «холодній війні» між СРСР і США, між соціалістичними та капіталістичними державами. Так, спортивні організації побачили, що у багатьох жіночих видах змагань домогтися успіхів на світовій спортивній арені значно легше, ніж у чоловічих. Це стало додатковим стимулом для розвитку жіночого спорту.

У 60–80 рр. у результаті значної і глобальної індустріалізації країн набирає темпів емансипація жінок, поступово ліквідується нерівність в усіх сферах діяльності. Свідченням цього є ряд документів, прийнятих генеральною асамблеєю ООН [10]. Емансипація жінок, стрімкий розвиток жіночого спорту у світі, ріст спортивних результатів опинились у полі зору керівного органу олімпійського руху. На розгляд виконкому МОК в Мехіко (1968 р.) було представлено результати аналізу олімпійської програми. Спільною думкою учасників обговорення стало збільшення кількості жінок-учасниць ОІ. Комітет з олімпійської програми (у нього входили члени МОК, МСФ, НОК) всіляко підтримував участь жінок у ОІ і виступав за розширення жіночої олімпійської програми. Пропозиції комітету з розширення жіночої олімпійської програми впливали на кількість видів спорту і змагань. 70-ті роки відзначались безпрецедентним просуванням вперед жіночого спорту на світовому рівні. Під час Х Олімпійського конгресу (Варна, 1973 р.) МОК, МСФ і НОК погодились на розширення участі жінок в ОІ, головним чином, збільшивши кількість видів змагань. Але тільки з 1979 року в Олімпійську хартію було внесено нормативи для включення видів спорту в програму Ігор для жінок, які були значно

меншими за чоловічі, що стимулювало розвиток жіночої олімпійської програми [5; 7; 9; 15].

З приходом у 1980 р. до керівництва Міжнародним олімпійським комітетом Хуана Антоніо Самаранча участі жінок в олімпійському русі стало приділятися значно більше уваги, ніж у попередні роки. Саме його заслугою є те, що у 1981 році жінка вперше стала членом МОК. Це вплинуло на розвиток всіх сторін олімпійського руху і, насамперед, програм Олімпійських ігор, у яких кількість жіночих видів змагань, як і кількість учасниць, стала стрімко зростати. Олімпійськими для жінок стали традиційно «чоловічі» види спорту: у 1992 р. – дзюдо, 1996 р. – футбол, 1998 – хокей, 2000 – важка атлетика, сучасне п'ятиборство, тхеквондо, 2002 – бобслей, 2004 – вільна боротьба, 2012 – бокс, 2014 – стрибки на лижах з трампліну.

З 90-х років у політиці МОК щодо розвитку олімпійської програми прослідковується потреба у збільшенні її видовищності. З розширенням жіночої олімпійської програми збільшується видовищність ОІ в цілому, і це сприяє збільшенню кількості номерів у жіночій олімпійській програмі. Після закінчення столітнього Олімпійського конгресу (Париж, 1994 р.), на якому обговорювалась роль жінки в олімпійському русі, в Олімпійську хартію внесено поправку, що стосувалася чіткого визначення ролі жінок в олімпійському русі. Стаття 2 п. 5 підкреслює, що «МОК всіляко заохочує за допомогою відповідних заходів підвищення ролі жінок у спорті на всіх рівнях і в усіх структурах, особливо у виконавчих органах національних та міжнародних спортивних організацій шляхом суворого дотримання принципу рівноправ'я чоловіків та жінок» [28; 31].

Президент МОК Х.А. Самаранч у грудні 1995 року створив робочу групу «Жінки і спорт», яка мала представляти йому і виконавчому комітету свої рекомендації з розв'язання відповідних проблем. Ця робоча група, як і всі комісії і робочі групи МОК, була дорадчим органом. Вона складалася з представників трьох складових олімпійського руху – МОК, МСФ, НОК, а також представників від спортсменів.

Щодо статевого розподілу станом на 1990 рік з 95 членів МОК – тільки 7 жінок (7,4%), тільки 5 жінок (2,6%) є президентами НОК і тільки одну МСФ очолює жінка – Інфанта донна Пілар де Борбон (Іспанія, кінний спорт). На 105 сесії МОК у Атланті (1996 р.) прийнято рішення про необхідність НОК

забезпечити до кінця 2000 р. частку жінок не менше 10% у складі всіх законодавчих і виконавчих структур, а до кінця 2005 р. ця кількість повинна збільшитися до 20%. Вищесказане відносилось також до міжнародних і національних федерацій, спортивних організацій олімпійського руху. МОК контролював виконання поставлених завдань. На 107 сесії МОК у Нагано (1998 р.) кількість жінок – членів МОК уже складала 10% (12 із 118). У 1997 році вперше в історії олімпійського руху на посаду віце-президента МОК було обрано жінку – Аніту Дефранц (США). До того ж 26 жінок активно працювало в різних комісіях і робочих групах МОК [10; 19; 22; 31].

Досвід СРСР, США, НДР щодо жіночого спорту і постійне розширення жіночої частини програми Олімпійських ігор призвели до інтенсивного його розвитку в інших країнах. Цей процес торкнувся навіть країн мусульманського світу, у яких релігія і традиції в минулі роки зробили неможливою участь жінок у спорті вищих досягнень. До прикладу, у 2016 році Ібтіхадж Мухаммад (США) стала першою жінкою-мусульманкою у хіджабі, яка виграла олімпійську медаль (фехтування, Ігри XXXII Олімпіади в Ріо).

Таблиця 1

Кількість учасників Ігор Олімпіад (1900, 1920, 1952, 1992, 2016 рр.)

№	Рік	Місце проведення	Кількість учасників	
			чоловіків	жінок
II	1900	Париж, Франція	975	22
			98%	2%
VII	1920	Антверпен, Бельгія	2563	63
			98%	2%
XV	1952	Гельсінкі, Фінляндія	4436	519
			90%	10%
XXV	1992	Барселона, Іспанія	6652	2704
			71%	29%
XXXI	2016	Ріо-де-Жанейро, Бразилія	6268	5176
			55%	45%

Інтенсивний розвиток жіночого спорту у різних країнах світу, орієнтованих на загальнокомандний успіх на Олімпійських іграх, призвів до того, що в національних командах співвідношення жінок і чоловіків виявилось значно вищим, ніж співвідношення чоловічих і жіночих видів змагань. Зокрема,

кількість жіночих видів змагань у програмі Ігор XIX Олімпіади у Пекіні у 2008 році становила близько 42% від загальної кількості. Однак, частка жінок у складах окремих команд виявилася значно вищою, наприклад, у Швеції – 59%, Румунії – 60%, Норвегії – 64%.

Сучасний курс політики МОК щодо розвитку спорту серед жінок відображено в програмі «Olympic Agenda 2020», яку прийнято у 2014 році. Серед рекомендацій цієї програми було збільшення кількості жінок в Олімпійських іграх до 50%.

Також у 2017 році МОК почав огляд поточного стану гендерної рівності в олімпійському русі, у результаті якого прийнято проєкт МОК щодо забезпечення гендерної рівності. Проєкт містить 25 рекомендацій, що охоплюють п'ять областей. Зокрема серед рекомендацій: для всіх індивідуальних змагань кількість учасників жіночої та чоловічої статі має бути однаковою для кожного виду, забезпечення повної гендерної рівності в квотах для спортсменів і присудження медалей для обох статей тощо [18; 31; 32].

Згідно з даними про участь спортсменів в Олімпійських іграх 2018 та 2016 рр. за видами спорту найгірші показники гендерного співвідношення спостерігаються у бобслеї та скелетоні, де змагаються 27% жінок і 73% чоловіків та у боксі, де змагаються 15% жінок і 85% чоловіків. Кількість учасників та частку жінок в зимових Олімпійських іграх показано у таблиці 2.

Таблиця 2

Кількість учасників зимових Олімпійських ігор (1924, 1952, 1992, 2018 рр.)

№	Рік	Місце проведення	Кількість учасників	
			чоловіків	жінок
I	1924	Шамоні, Франція	247	11
			96%	4%
VI	1952	Осло, Норвегія	585	109
			84%	16%
XVI	1992	Альбервіль, Франція	1313	488
			73%	27%
XXIII	2018	Пхенчхан, Республіка Корея	1664	1169
			59%	41%

Як видно із таблиці 2, внаслідок заходів МОК, кількість жінок-учасниць на XXIII зимових Олімпійських іграх в Пхенчхані склала 41,3%, а на Іграх 32

Олімпіади в Токіо прогнозована частка жінок серед учасників – 48,8%. До того ж Міжнародний олімпійський комітет вирішив, що на церемоніях відкриття та закриття Ігор-2020 у Токіо від кожної збірної може бути два прапороносці різної статі — чоловік та жінка. Отже, Олімпійські ігри в Токіо будуть першими гендерно-збалансованими Іграми в історії.

Сьогодні жінки виступають на Іграх Олімпіад у всіх видах спорту, в яких виступають чоловіки, крім боротьби греко-римської, а на зимових Олімпійських іграх – крім лижного двоєборства. Необхідно також зазначити, що жінки, починаючи з Ігор 1984 року, отримали можливість змагатися на Іграх Олімпіад у двох видах спорту, в яких змагання серед чоловіків взагалі не проводяться – синхронному плаванні та у художній гімнастиці.

Українські спортсменки також з кожної Олімпіади привозять нагороди і демонструють високу майстерність. Першим українським олімпійським чемпіоном зі спортивної гімнастики стала також жінка – Ніна Бочарова (1952 р., Гельсінкі), а вже в складі збірної команди України – фігуристка Оксана Баюл (1994 р., Ліллекхаммер) [19].

Таким чином, можна переконатися, що багаторічна боротьба жінок за рівноправну з чоловіками участь в Олімпійських іграх виявилася винятково успішною, особливо протягом останніх років. Зокрема Виконавчий комітет Міжнародного олімпійського комітету схвалив види програми і квоти спортсменів для Олімпійських ігор Париж-2024, які орієнтовані на гендерну рівність та молодь. Були підтверджені також додаткові види спорту, запропоновані Оргкомітетом «Париж-2024». Відповідно до рекомендацій Комісії Олімпійської програми, основними особливостями Олімпійської програми Парижа 2024 буде: порівно 50% участі чоловіків та жінок, а також зростання змішаних за статтю видів програми з 18 до 22 порівняно з Токіо-2020. За словами президента МОК Томаса Баха, вперше в олімпійській історії спостерігатиметься участь рівної кількості спортсменів жіночої та чоловічої статі. Легка атлетика, бокс і велоспорт досягнуть повної гендерної рівності вперше на Олімпійських іграх Париж-2024, тобто 28 з 32 видів спорту в програмі «Париж-2024» будуть повністю гендерно збалансовані [11, 27, 29, 31].

Однак, на наш погляд, досягнення жінок щодо повної рівноправності з чоловіками в частині представництва в програмах Олімпійських ігор не можна оцінити однозначно. Прагнення до гендерної рівності, звичайно, можна було б

тільки вітати, якби не одна деталь. Розширення жіночої частини програми Ігор відбувається винятково за рахунок тих видів спорту, які історично сформувалися як чоловічі. Частина цих видів спорту знаходиться в протиріччі з анатомічними, фізіологічними і психологічними особливостями жіночого організму, не відображає історично сформованих природних відмінностей між чоловіками і жінками, у багатьох випадках страждає з естетичної і етичної точок зору.

МОК також взяв на себе провідну роль у заохочуванні рівності серед жінок і чоловіків. Станом на сьогодні до складу МОК входить 103 особи, з яких – 38 жінок, що складає 37%. Серед 15 членів виконкому МОК на сьогодні п'ять жінок – це 33,3%. Серед президентів спортивних федерації, станом на кінець 2019 р., була єдина жінка – президент Міжнародної спортивної федерації з кьорлінгу.

У ході аналізу штатного складу органів управління у сфері фізичної культури і спорту, зокрема регіональних органів управління (обласні, міські та районні управління, департаменти відділи тощо) було виявлено, що частка жінок складає усього 16% серед керівників державних органів управління фізичною культурою і спортом обласного рівня та 24% серед керівників державних органів управління фізичною культурою і спортом міського рівня (рис. 1).

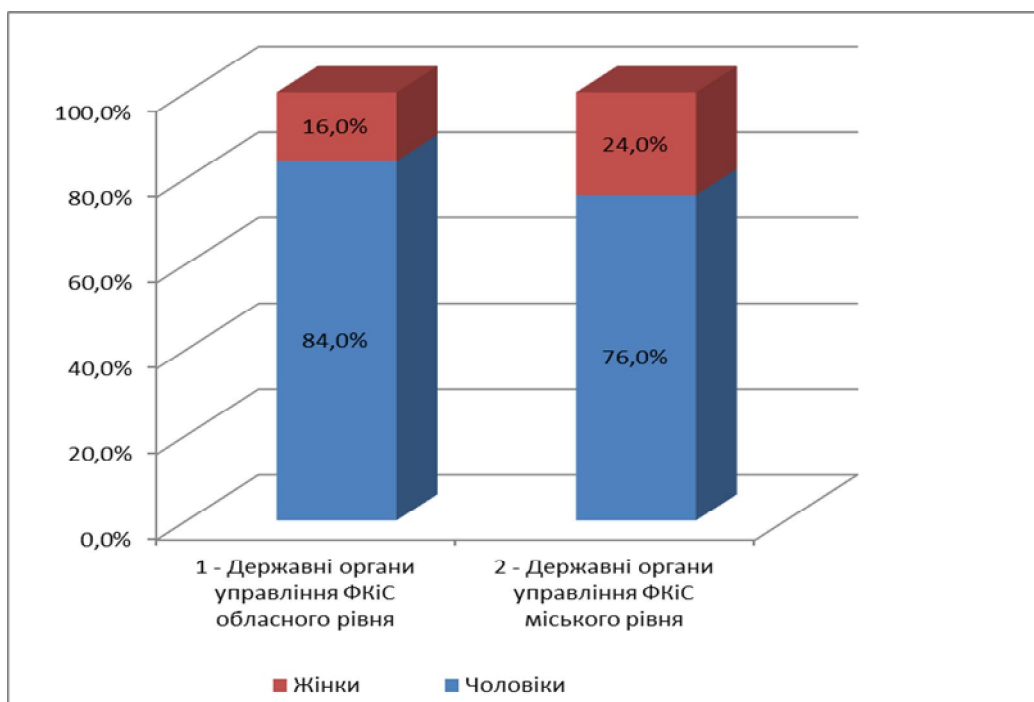


Рис. 1. Частка жінок серед керівників державних органів управління фізичною культурою і спортом обласного та міського рівнів



У ході аналізу кадрового складу громадських фізкультурно-спортивних організацій було виявлено, що частка жінок серед їх керівників є дуже незначною. Так, серед асоціацій та федерацій з неолімпійських видів спорту України частка жінок дорівнює 11%; серед керівників Національного олімпійського комітету України (НОКУ) та регіональних відділень НОКУ частка жінок складає 7,4%; серед очільників фізкультурно-спортивних товариств та відомств України взагалі немає жінок та серед керівників Всеукраїнських федерацій з видів спорту – 4,8% жінок (рис. 2).

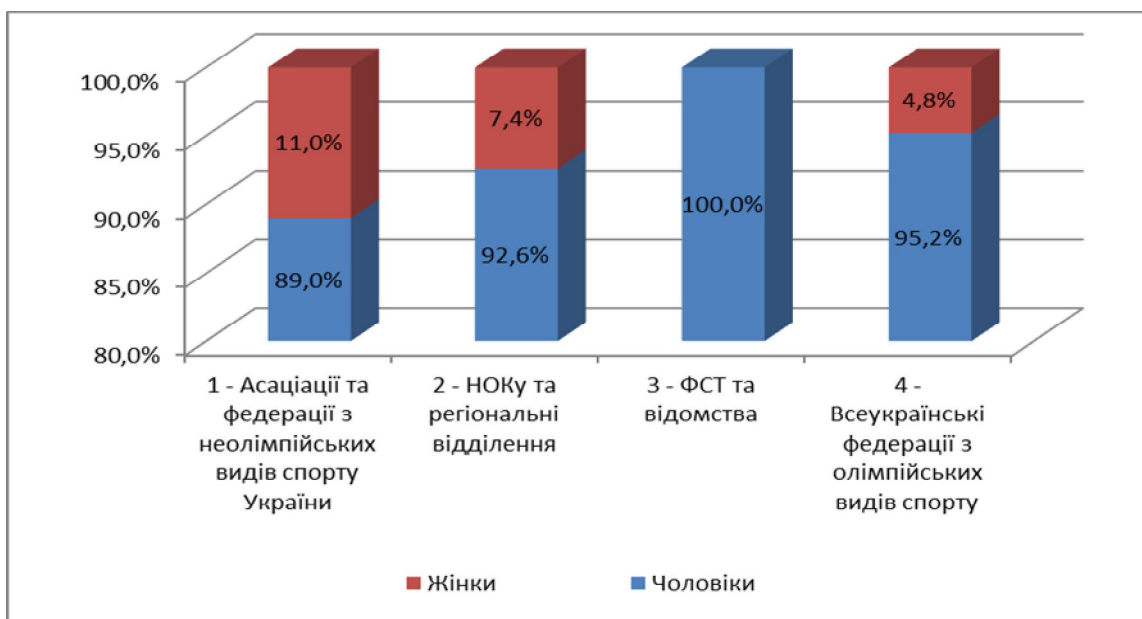


Рис. 2. Частка жінок серед керівників громадських фізкультурно-спортивних організацій

Таким чином, склалася парадоксальна ситуація, коли кількість жінок, які беруть участь в Олімпійських іграх, максимально наблизилася до кількості чоловіків, жінки майже зрівнялися з чоловіками за кількістю видів змагань, а від реальної участі у керівництві розвитком олімпійського руху вони фактично відлучені.

**Висновок.** Таким чином, починаючи з 70-х років ставлення МОК до участі жінок в ОІ помітно змінилося. МОК вперше став на позицію більш активного залучення жінок в олімпійський рух, що знайшло своє відображення в Олімпійській хартії. Перехід від теоретичного визнання можливості заохочення жінок до участі в ОІ до практичних заходів, викликаний зростанням

рівня спортивних результатів у жіночому спорті, а також розвитком жіночих олімпійських видів спорту на національному рівні.

З'ясовано чинники, які впливали на розвиток жіночої олімпійської програми, які можна розділити на 2 категорії: внутрішні – у межах сфери управління МОК і більш широкі соціальні фактори – емансипація. Процес збільшення жіночої олімпійської програми опирався в основному на взаємовідносини між МОК, який зберігав контроль над принциповими питаннями, і МСФ, які відображали розвиток спорту і були зацікавлені в популяризації свого виду спорту та його поширення у світі, виступали за розширення олімпійської програми зі своїх видів спорту і домогались їх визнання МОК. Під впливом таких чинників, як розвиток емансипації жінок, розвиток жіночого спорту у світі, ріст рівня спортивних результатів жінок змінилось ставлення міжнародних спортивних організацій до жіночого спорту. На розвиток жіночої олімпійської програми здійснили вплив погляди і практична діяльність президентів МОК: Зігфріда Едстрема, Анрі де Байє-Латура, Хуана Антоніо де Самаранча. Актуальними на сьогоднішній день залишаються такі питання як подолання політичних, релігійних, культурних і структурних перешкод на шляху жінок-спортсменок та жінок-керівників.

#### **Література:**

1. Бубка С. Н. Олимпийский спорт в обществе: история развития и современное состояние. К.: Олимп. лит. 2012. 260 с.
2. Булатова М. М., Бубка С. Н. Культурное наследие Древней Греции и Олимпийские игры. К.: Олимп. лит., 2012. 408 с.
3. Булатова М. М., Георгіадіс К. Міжнародна олімпійська академія в системі освіти і виховання. *Наука в олімпійському спорті*. 2016. № 3. С. 4-13.
4. Булатова М. М., Платонов В. Н. Женщины в олимпийском спорте. Олимпийский спорт. К.: Олимп. лит., 2009. С. 641-670.
5. Булатова М. Система олимпийского образования в Украине. *Наука в олімпійському спорті*. 2015. № 2. С. 5-9
6. Голощапов Б. Р. История физической культуры и спорта: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. Заведений. М., 2001. 312 с.
7. Дзюбук І. М., Щербашин Я. С. Стан та перспективи розвитку програми зимових Олімпійських ігор. *Міжнародна науково-практична конференція «Фізична культура, спорт та здоров'я»*. 8-9 грудня 2016 р. Харків: ХДАФК, 2016 с. 358-361.
8. Єднак В. Д., Яковів В. І. Включення жінок в олімпійський рух. Олімпійський рух на теренах Західної України – минуле та сьогодення. *Матеріали регіонального науково-методичного семінару*. Тернопіль, 2017. С. 35-37.

9. Єрмолова В. М. Олімпійська освіта: теорія і практика: навч. посіб. К., 2011. 355 с.
10. Казиков, И. Б., Основные тенденции формирования программы Олимпийских игр и включения новых видов спорта и дисциплин. *Физическая культура, спорт – наука и практика*. № 4, 2017 с. 89-91.
11. Кодекс честі олімпійця України. К.: НОК України, 2006. 6 с.
12. Кубертен П. Олимпийские мемуары. К.: Олимп. лит., 1997. 180 с.
13. Кун Л. Всеобщая история физической культуры и спорта. М., 1982. 399 с.
14. Кун Н.А. Легенды и мифы древней Греции. М., 1999. 95 с.
15. Лубышева, Л. И. Женщина и спорт: социальный аспект. *Теория и практика физической культуры*. 2000. № 6. С. 13-16.
16. Мельникова, Н. Ю. Эволюция женской олимпийской программы. *Теория и практика физической культуры*. 1999. № 6. С. 33-36.
17. Мягкова, С. Н. Проблемы гендерной асимметрии в современном олимпийском движении. *Теория и практика физической культуры*. 2001. № 3. С. 68-76.
18. Олімпійська хартія Міжнародного Олімпійського комітету. URL: <http://nos-ukr.org/files/OfficialDocuments/CHARTER%20July%202007-Feb08.pdf>.
19. Платонов В.Н., Гуськов С.И. Олимпийский спорт: учеб. (1-я книга). К.: Олимп. лит., 1994. 496 с.
20. Платонов, В. Н. Программа Олимпийских игр: история становления и современное состояние, противоречия и перспективы. *Наука в олимпийском спорте*. 2013. № 4. С. 60-70.
21. Платонов, В. Н., Бубка, С. Н., Булатова, М. М. Олимпийский спорт: учеб. (2-я книга). К.: Олимп. лит., 2009. 696 с.
22. Романов Н. Н. Восхождение на Олимп. М., 1993. 398 с.
23. Солопчук М. С., Заїкін А. В. Гендерні особливості у міжнародному спортивному і олімпійському русі. *Педагогіка, психологія та мед.-біол. пробл. фіз. виховання і спорту*. 2006. № 4. С. 176-179.
24. Столбов В. В., Финогенова Л.А., Мельникова Н.Ю. История физической культуры и спорта / под ред. В.В. Столбова М., 2000. 423 с.
25. Тягур Р. С. Історія олімпійського руху: базові терміни, таблиці, схеми. Івано-Франківськ, 2002. 272 с.
26. Энциклопедия олимпийского спорта / под ред. В.Н. Платонов. К.: Олимп. лит., 2002. 495 с.
27. Agenda 2020. URL: <https://www.olympic.org/olympica-genda-2020/>
28. Athlete Learning Gateway. URL: <http://onlinecourse.olympic.org/>.
29. Athletes' hub. URL: <https://www.olympic.org/athlete365/4>.
30. COUBERTIN 1986. URL: <http://bmsi.ru/doc/638e24f6-45b7-45ca-a233-40ea4672d4bc/html>
31. IOC, Olympic values. URL: <https://www.olympic.org/the-ioc>.
32. Olympic Charter. Lausanne: International Olympic Committee. Olympic world library. 2004. URL: <https://library.olympic.org>.

## **ПРИХОВАНІ ПРОТИРІЧЧЯ ТА ПЕРЕШКОДИ КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ЖІНОК ЯК ОЗНАКА ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ**

**Панасенко Л. О.**

Наук. керівн.: д-р соціол. наук, проф. **Михайльова К. Г.**

*Харківський гуманітарний університет «Народна українська академія»*

**Актуальність проблеми.** Жінки складають половину населення планети, тому досягнення миру в суспільстві, його економічного процвітання та зростання продуктивності неможливо без реалізації сукупного людського потенціалу, що означає необхідність повного залучення жінок в усі сфери суспільного життя, реальне забезпечення та захист рівних прав і можливостей особистості у суспільстві.

Глобальне міжнародне бачення цього кола питань відображається в Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.); досягнення гендерної рівності визначено ООН як одна з цілей глобального сталого розвитку; в Україні ці питання визначені в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 52, ст.561. Документ 2866-IV.

Але, незважаючи на прийняті закони, питання гендерної нерівності зберігають актуальність в усіх сферах суспільного життя. Її загальні прояви спостерігаються, перш за все, у нерівному доступі жінок до економічних ресурсів, до освіти, до політичної діяльності; у дискримінації жінок на ринку праці, яка проявляється у нерівній оплаті праці, нерівних можливостях щодо кар'єрних можливостей та захищеній зайнятості; у непропорційному навантаженні на жінку у частині неоплачуваної праці (догляд за дітьми, людьми похилого віку та хворими тощо; загалом жінка втричі більше навантажена такою працею, ніж чоловік) [6, с.9]; у низькому рівні участі жінок у прийнятті рішень; насильстві щодо жінок тощо.

Прояви гендерних проблем, що притаманні Україні, в загальних рисах відповідають ситуації, що існує в розвинутих країнах (зокрема, країнах Європи та США). Якщо ми подивимося на глобальну статистику в цьому аспекті, то можемо констатувати, що [17, с. 8]:

- жінки становлять 50% всього працездатного населення світу, але генерують тільки 37% ВВП;
- 22% жінок у світі займають міністерські та парламентські позиції;
- 25% жінок займають керівні посади.

Щодо статистики в Україні, то згідно Дослідження, проведено в рамках проекту Програми розвитку ООН в Україні «Зміцнення бізнес-об'єднань малих і середніх підприємств» у 2017 році серед жінок частка керівників становить 30% [6].

Тому, не зважаючи на те, що ми живемо у XXI столітті, потенціал половини населення світу так і залишається незадіяним в повному обсязі. Це звичайно є обмеженням для прогресу, що не усвідомлюється повною мірою не тільки на рівні окремих організацій та установ, але й на рівні усього світового співтовариства. А оскільки реалізація потенціалу, більший вплив на економічні показники безпосередньо пов'язані з можливістю ефективного, безперервного та швидкого професійного та кар'єрного зростання жінок, важливо дослідити явні та сховані чинники, що є дійсною перешкодою на цьому шляху.

**Виклад основного матеріалу.** Коли ми торкаємося гендерної проблематики, центральним питанням звичайно ж є гендерна рівність, її розуміння та шляхи досягнення. Якщо ми звернемося до глосарія Європейського комітету щодо рівності, то ми знайдемо таке пояснення:

*Гендерна рівність* – це «концепція того, що всі люди можуть вільно розвивати свої особисті здібності та робити вибір без обмежень, встановлених суворими гендерними ролями; що різну поведінку, прагнення та потреби жінок і чоловіків враховують, цінують і надають перевагу однаково» [9, с. 28].

Якщо заглянути до Словника Європейського інституту з гендерної рівності, то знайдемо майже аналогічне розуміння «Рівність не означає, що жінки та чоловіки стануть однаковими, але права, обов'язки та можливості жінок і чоловіків не залежатимуть від того, народилися вони жінками чи чоловіками. Гендерна рівність означає, що інтереси, потреби та пріоритети як жінок, так і чоловіків враховуються, тим самим визнаючи різноманітність різних груп жінок і чоловіків. Гендерна рівність не є жіночим питанням, а повинна стосуватися і залучати чоловіків так само, як і жінок. Рівність між жінками та чоловіками розглядається як питання прав людини та як необхідна умова і показник сталого людиноцентричного розвитку» [8, с. 34].

З історичної точки зору можна виділити декілька етапів розвитку уявлень про рівність/нерівність з боку філософії та соціології.

Перший підхід був сформований ще за античних часів. Гендерна проблематика простежується в працях Аристотеля, Сократа, Платона, а також релігійних навчаннях, де жінка так чи інакше розуміється як істота нижчого порядку і має підлегле становище. І хоча Платон і говорив про рівність участі чоловіка і жінки в суспільних процесах, фактично жінці для цього необхідно було перейняти чоловічий стиль поведінки. Розуміння в Біблії термінів «дружина» і «жінка» як підпорядкованих, другосортних по положенню, породжувало і посилювало уявлення про жінку як про нижчу істоту.

Ідея гендерної рівності має кілька етапів формування. Вперше такі теорії були висловлені в кінці XVIII століття, коли виник рух на захист прав жінок. Відомі автори того часу - Мері Уолстоункрафт, Джон Стюарт Мілль, Герріет Тейлор та інші. Феміністки відстоювали рівність доступу до соціальних і громадянських прав таких, як освіта, виборче право, володіння майном. При цьому в сімейній сфері, як і раніше, визнавалися відмінності. Дані ідеї відстоювалися аж до 60-х р.р. XX століття.

Другу хвилю фемінізму сформувалася в 60–70-х р.р. XX ст. Стало очевидно, що рівності на законодавчому рівні не достатньо і акцент теоретиками робився на відмінностях природи чоловіка та жінки [2].

Значний вплив на розвиток гендерної дослідницької традиції в цей період здійснили роботи Сімони де Бовуар («Друга стаття», 1949), Бетті Фрідан («Загадка жінки», 1963) та ін. Сімона де Бовуар оскаржувала патріархальне ставлення до жінок, як до істот другого сорту, обґрунтовуючи, що жінка має здібності і таланти, і її доля – не тільки бути в сім'ї [5]. Бетті Фрідан стверджувала, що «зараз ми знаємо, що жінки мають такий самий творчий потенціал, що й чоловіки. Так само як чоловіки, жінки можуть реалізувати цей потенціал лише за допомогою праці, відповідної до їх здібностей. Жінка не може висловити себе через чоловіка і дітей або монотонну, отупляючу хатню роботу» [7, с. 289]. В цей період з'являється термін «гендер» для того, щоб відокремити біологічні та соціальні відмінності.

Сучасні ідеї фемінізму в XXI столітті базуються на поняттях *gender diversity*. Мова йдеться про відмінності, які охоплюють не тільки чоловіків і

жінок, а й інші типи гендеру, наприклад людей з небінарною гендерною ідентичністю [1].

Гендерна рівність – це одна з найактуальніших тем сучасного суспільства. Багато досліджень проводяться за кордоном. Сформовані різні законодавчі засади для гендерної рівності в політичній, економічній та соціальній сфері. Окрім державних установ, міжнародних організацій (таких, як ООН, Європейська Комісія, Рада Європи, Європейський Парламент, тощо), великі фінансові організації поступово обирають гендерну рівність за частину своєї стратегії. Наприклад, Світовий Банк у звіті 2012 року сформулював гендерну рівність як стратегію та шлях до економічного розвитку [3, с.106].

Такі факти гендерної нерівності, як доступ до ресурсів, оплата праці, розподіл хатньої роботи та піклування про дітей, гендерні стереотипи, вже загально відомі та згадуються у багатьох звітах. Треба згадати, що на міжнародному рівні та в окремих країнах здійснюються державні заходи та приймаються офіційні документи щодо поліпшення ситуації. Важливо підкреслити той факт, що великі міжнародні компанії також обирають для себе гендерну рівність як пріоритет розвитку. Поступово рівність у бізнес сфері починає набувати політичного наголосу. В деяких країнах, наприклад Франція, Фінляндія, Ісландія, Норвегія та Іспанія, було впроваджено обов'язкову присутність жінок в радах директорів, а інші країни розглядають впровадження такої практики.

Дуже важливим прикладом змін, є заява Голови правління одного з найбільших в світі інвестиційних банків «Голдман Сакс груп» Девіда Соломона на Всесвітньому економічному форумі в Давосі у січні 2020 року про те, що банк не буде співпрацювати з компаніями, якщо в їхніх радах не буде хоча б один «різноманітний» (diverse) кандидат, тобто інші ніж білі чоловіки [10]. Звичайно ж така заява спонукає більшу кількість компаній переглянути свої стратегії щодо гендерної рівності.

Тобто ми бачимо, що прагнення до гендерної рівності в економічній сфері наголошується дуже активно, особливо в західних країнах та в міжнародному бізнесі, бо мова йде про економічне зростання та потенціал додаткових можливостей.

Про що свідчать деякі дослідження. Прояв нерівності не є явним, але це є сучасною реальністю, як для західних країн, так і для України.

Щодо рівності в сфері кар'єрного зростання жінок, то можна відстежити наступні тенденції та протиріччя:

Погляд з боку компаній:

1. *Існує низка досліджень, де спостерігається позитивна кореляція між відсотком жінок керівників та економічними показниками компаній.*

Наприклад McKinsey підкреслює різницю фінансових показників між компаніями, що мають за фокус присутність жінок серед топ-менеджерів компанії і тими що не мають такого пріоритету. В перших компаніях показники на 50% кращі [17, с. 13]. Схожу динаміку можна спостерігати також в дослідженнях таких компаній: Catalyst [15], Peterson Institute for International Economics [13], Credit Suisse [11; 12] IBM Institute for Business Value (IBV) [14].

2. *Проте дуже малий відсоток компаній мають за стратегію гендерну рівність.*

Прикладом тому є дослідження компанії IBM серед 2300 організацій, де було виявлено такі результати [14]:

- 67% респондентів підтримують кар'єрне зростання більшої кількості жінок, але не вважають це своїм бізнес пріоритетом;
- 12% респондентів наголосили, що це питання для них не актуальне;
- 79% компаній не мають за пріоритет створення гендерно збалансованої команди керівників.

Взагалі тільки 12% компаній мають гендерний баланс та гендерну рівність за бізнес пріоритет і мають чіткий план дії в цій сфері [14].

3. *Очікування щодо жінок свідчить про приховану гендерну дискримінацію:*

- Від жінки очікується, що їй потрібно більше гнучкого часу для сім'ї і вона не має можливості досягати амбітних цілей, тому її кар'єрні очікування повинні бути значно нижчі [13];

- не велика кількість компанії сьогодні має за фокус гендерний баланс на керівних посадах, навіть якщо це економічно вигідно. Згідно з дослідженням IBM серед 2300 організацій 42% не мають уяви, який вплив має гендерний баланс в організації і чому треба цьому приділяти увагу. Дві третини респондентів (компаній) вважають, що жінки не представлені на керівних посадах тому, що вони надають перевагу сім'ї замість кар'єри [14].

Погляд з боку потенційних працівників:



- більшість чоловіків вважає, що успіх не залежить від статі, одночасно ж більшість жінок впевнені, що в них було б більше можливостей на просування, якщо вони були в протилежній статі [14]; більше половина респондентів вважають, що в жінки та чоловіки мають рівні можливості, хоча таку думку розділяють більше чоловіків, ніж жінок [3, 4];

- жінки менше вірять, що отримають підвищення ніж чоловіки. Згідно дослідження McKinsey, половина жінок та чоловіків мають амбіції щодо майбутньої посади топ-менеджера, але тільки 25% жінок (в порівнянні з 42% чоловіків) вірять, що можуть отримати цю посаду [16, с. 21];

- респонденти виділяють дискримінацію за ознакою статі під час оплати праці, в професійному та кар'єрному просуванні, прийняття на роботу та звільнення. Відмічається, що чоловіки мають більш вигідне становище [3, 4];

- жінки вважають, що їм важче, ніж чоловікам знайти роботу і що вони вимушені погоджуватися на менш оплачувану роботу у порівнянні з чоловіками [3, с. 204–205];

- більше половини респондентів вважає, що чоловік повинен забезпечувати родину і для нього кар'єра важливіша ніж для жінки. З іншого боку головне покликання жінки, як вважають респонденти, – це народження та виховання дітей [4, с. 29]. Протиріччя в тому, що труднощі кар'єрного просування жінок респонденти і пояснюють виконанням жінкою її сімейних та материнських обов'язків [3, с. 205]. Жінки у 2-3 рази більше навантажені хатніми справами та доглядом за дитиною [13, 16];

- жінки як перепону називають недовіру чоловіків, з іншого боку «чоловіки в якості перешкоди на шляху до успішного кар'єрного просування називають відсутність у жінки прагнення до кар'єрного росту. Таким чином, асиметрія сприйняття між чоловіками та жінками перешкод для успішної кар'єри лежить у площині «нам не довіряють»/ «вони самі не прагнуть» [3, с. 205].

Щодо України, то більше половини опитаних не вважає, що в Україні взагалі існує гендерна нерівність [3, 4]. Тобто існує слабка ідентифікація гендерної нерівності та дискримінації

#### **Висновки:**

1. Ми можемо сказати, що незважаючи на всі заходи на рівні суспільства, в глибинній підсвідомості як жінок, так і чоловіків, як і раніше, існує концепція

другосортності жінки, що згідно традиційного бачення більше схильна до виконання сімейних обов'язків і тому має обмеження щодо самореалізації та кращих умов праці. Оскільки ця ситуація не визначається як гендерна дискримінація, то підтримання такого бачення є глибоко підсвідомою гендерною культурою, що притаманна не тільки жінкам, а й чоловікам [3, с. 195].

2. Для дійсного подолання гендерної нерівності в суспільстві, важливо подолати концепцію другосортності та обмежень за статевою ознакою. Такі установки можуть призводити до прийняття рішень щодо обмеження професійної реалізації з боку самих жінок, а також їх роботодавців, або обмеженню в бажанні народжувати дітей, бо сімейні та репродуктивні плани треба узгоджувати з кар'єрою і робити вибір на користь чогось одного (сім'я або кар'єра).

3. Важливо мати план та бачення подолання гендерних стереотипів (жінок та чоловіків), відносно традиційної ролі жінки, що є ментальним обмеженням для професійної реалізації, ґрунтом для гендерної дискримінації та причиною відсутності прагнення до кращої реалізації. На суспільному рівні треба свідомо формувати нову гендерну культуру, де жінка та чоловік рівні сутності з точки зору можливостей, талантів, здатності реалізувати себе, приймати рішення, впливати на своє життя та своє оточення, а також бути успішними та реалізованими у всіх сферах суспільного життя.

#### **Література:**

1. Бородина Е. Что такое гендерное неравенство и почему это не о женщинах против мужчин? [Електронний ресурс]. URL: <https://arzamas.academy/materials/1737>.
2. Воронина О. А. Феминизм и гендерное равенство. Москва, 2003. 320 с.
3. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Центр Разумкова, 2016. 244 с.
4. Гендерні ролі та стереотипи. Соціологічні група «Рейтинг», 2021. 39 с.
5. Бовуар С. Друга стать: у 2-х т. / пер. з фр.: Н. Воробйова, П. Воробйов, Я. Собко. Київ: Основи. 2017.
6. Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні: Статистичний аналіз відкритих даних ЄДРПОУ. Український центр суспільних даних, 2017. 49 с.
7. Фридан Б. Загадка женственности. Москва, 1994. 376 с.
8. Словник Європейського інституту з гендерної рівності / пер. М. Бабак, О. Давліканової, М. Дмитрієвої та ін. Київ, 2021. 170 с.

9. One hundred words for equality. A glossary of terms on equality between women and men/ European Commission. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1998. 57 p.
10. Goldman Sachs CEO: We won't list firms without women on boards. URL: <https://www.washingtonpost.com/business/2020/01/23/goldman-sachs-ceo-says-it-wont-take-companies-public-without-diverse-board-member/>.
11. McGregor J. “More women at the top, higher returns.” *The Washington Post*. September 24, 2014.
12. Misercola M. “Higher Returns with Women in Decision-Making Positions.” *Credit Suisse*. March 10, 2016.
13. Noland M., Moran T. and Kotschwar B. Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey. Peterson Institute for International Economics. Working Paper 16-3, February 2016. 35 p.
14. Peluso M., Heller Baird C., Kesterson-Townes L. Women, leadership, and the priority paradox: Why so few organizations are getting this right—but those that do are outperforming. The IBM Institute for Business Value (IBV) and Oxford Economics, 2019. 19 p.
15. The Bottom Line: Corporate Performance and Women’s Representation on Boards (2004–2008). *Catalyst*. New York, 2011.
16. Women Matter: Reinventing the workplace to unlock the potential of gender diversity. McKinsey&Company, 2016. 32 p.
17. Women Matter: Time to accelerate – Ten years of insights into gender diversity. McKinsey&Company, 2017. 83 p.

## **ГЕНДЕРНЕ КВОТУВАННЯ ПРЕДСТАВНИЦТВА ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОЇ ВЛАДИ ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ ЯК УМОВА БЕЗПЕКИ ЖИТТЯ І ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**Руденко Ю. В.**

Науковий керівник: канд. техн. наук **Цимбал Б. М.**  
*Національний університет цивільного захисту України*

**Гендерні квоти** (англ. Gender quota) – це стратегія державної гендерної політики у формі позитивних дій, що має на меті збільшення кількості жінок на владних позиціях для достатнього представництва у владі [1]. Гендерне квотування має на меті подолання історичної несправедливості ізоляції жінок від участі у політичному житті; залучення жінок до прийняття політичних рішень та гарантування участі жінок у представницьких органах влади.

За даними Глобального звіту про гендерний розрив ВЕФ, з чотирьох сфер, досліджуваних з 2006 року (ринок праці, освіта, здоров'я та виживання, політичне представництво та можливості), гендерна нерівність у політиці є найбільшою і за 12 років досі не досягла 30 % від повної рівності. Це глобальна тенденція, характерна для майже всіх країн світу [2].

Гендерні квоти можуть встановлюватись як для жінок, так і для чоловіків. Але, оскільки частка чоловіків у різних органах управління перевищує 90 %, то позитивна дискримінація використовується переважно для відновлення утиснутих прав жінок. Стаття 219 Виборчого кодексу України регламентує те, що під час формування єдиного та територіальних виборчих списків у кожній п'ятірці (місцях з першого по п'яте, з шостого по десяте і так далі) кожного виборчого списку має бути не менш ніж два кандидати кожної статі [3]. У разі формування єдиного та територіальних виборчих списків з кількістю кандидатів у депутати, яка не є кратною п'яти (від 1 до 4), кандидати різної статі мають бути введені у список по чергово.

Гендерні квоти поділяються на законодавчі (правові) та добровільні партійні. Законодавчі гендерні квоти поділяють на зарезервовані місця і законодавчі кандидатські квоти. Зарезервовані для жінок місця – це тип квоти, при якому кількість місць у виборному органі для жінок є визначеною державою. Для кандидаток створюється окремий список і вони конкурують між собою. Приклади країн із такими квотами – Руанда (квота в 61%), Афганістан (27%), Ірак (25%), Бангладеш (20%). Найпоширенішими є добровільні партійні квоти, що діють у більшій половині країн ЄС: це Австрія, Велика Британія, Греція, Іспанія, Італія, Кіпр, Литва, Люксембург, Мальта, Нідерланди, Німеччина, Румунія, Словаччина, Словенія, Угорщина, Франція, Хорватія, Чехія, Швеція. Типи виборчих гендерних квот представлено в таблиці 1 [4].

Згода між політичними партіями про резервування певного числа крісел для жінок (як у Марокко). Квоти бувають типу «п'ятдесят на п'ятдесят». Цей тип квотування є гендерно-нейтральним. Існує також концепція «подвійної квоти», при якій відіграє роль не тільки відсоток жінок, а й місце у списку. Даний тип не допускає потрапляння жінок у нижню частину списку, де їхні шанси бути обраними зменшуються. Прикладами країн з системою «подвійної квоти» є Аргентина та Бельгія [4].

Таблиця 1 – Типи виборчих гендерних квот

Ким надаються повноваження?	На якому рівні?		
	Претенденти	Кандидати	Обрані
Законодавчі квоти (Конституційне чи виборче законодавство)	Попередні вибори	Кандидатські квоти	Зарезервовані місця
Добровільні партійні квоти	Претендентські квоти (шорт-листи)	Кандидатські квоти	Зарезервовані місця

В Україні, попри офіційно декларовану рівність і тривалу боротьбу правозахисних організацій, повноцінно квоти досі не впроваджені. Основні віхи:

1. У червні 2004 року, відбулися парламентські слухання «Становище жінок в Україні: реалії та перспективи», в результаті яких було сформовано рекомендації для поліпшення становища жінок. Однією з рекомендацій було запровадження квоти у 30% у партійних виборчих списках. Однак ця рекомендація не була взята до уваги.

2. У 2005 році Верховна Рада ухвалила закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». В ньому йдеться про «позитивні дії» – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. Однак даний закон не містить механізмів впровадження, а отже носить здебільшого декларативний характер. В Україні діє законодавча квота, яка передбачає 30 % жінок у органах влади. Для партій, які дотримуються квоти, встановлено заохочення у вигляді додаткового державного фінансування, але це не дало бажаного ефекту.

3. У 2013 році внесена зміни до Закону України про «Політичні партії України», що передбачали 30%-ву добровільну гендерну квоту в виборчих списках кандидатів у депутати, однак не було передбачено санкцій за недотримання закону [5].

4. У 2015 році 30% гендерна квота поширювалась і на місцеві вибори. Також були внесені зміни до Закону України «Про місцеві вибори» та введено вимогу щодо статутів політичних партій у частині інформації про гендерні

квоти. Згідно з цими змінами, статут партії мусить містити інформацію про мінімальний рівень представництва жінок та чоловіків серед кандидатів у депутати [6].

5. Крім цього, активним залученням жінок до суспільно-політичного життя в Україні займається міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості». Завдання, які ставлять перед собою учасниці та учасники об'єднання, є наступними: просування гендерної рівності та покращення становища жінок у суспільстві; об'єднання зусиль законодавчої і виконавчої влади та громадянського сектора задля просування прав жінок. У 2017 році завдяки активному сприянню депутатів МФО «Рівні можливості» у Верховній раді України були зареєстровані важливі законопроекти у сфері забезпечення гендерної рівності та недискримінації. Стосовно рівного представлення жінок і чоловіків у політиці було висунуто проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі». Законопроектом передбачається застосування 40% гендерної квоти для всіх категорій кандидатських списків – з обов'язковим правилом розміщення: у кожній групі з 5 кандидатів має бути не менше 2-х осіб однієї статі. Важливим аспектом є те, що законопроект передбачає застосування юридичних санкцій у вигляді відмови в реєстрації виборчого списку кандидатів, якщо суб'єкт виборчого процесу впродовж трьох днів не змінює списку відповідно до норм закону [7].

Українці та українки в січні 2015 року не висловлювали підтримки закріпленню квот а ні в партійних списках (підтримують 14% загалом, 11% чоловіків і 17% жінок), а ні в органах державної влади (підтримують 14 % загалом, 12% чоловіків і 16% жінок). Водночас, проти квотування виступили приблизно третина населення (і серед чоловіків, і серед жінок), а ще третина вважали, що це питання зараз «не на часі» [8].

Україна останніми роками значно просунулася у вивченні та осмисленні гендерної проблематики. Державна політика, на сьогодні, орієнтується на створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, при цьому вона проводиться з урахуванням міжнародних документів, підписаних Україною. Це, зокрема, Загальна декларація прав людини, 1948 р.; Міжнародний пакт про громадські та політичні права, 1966 р.; Статут Організації Об'єднаних Націй, 1945 р.; Декларація про ліквідацію дискримінації у відношенні жінок, 1967 р.;

Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми та з експлуатацією проституції третіми особами, 1949 р.; Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок, 1979 р.; Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, 1950 р.; Пекінська декларація, 1995 р. та інші.

Проте, питанню забезпечення в Україні реальної гендерної рівності має приділятися ще більше уваги з огляду на обраний напрямок роботи Президента та Уряду щодо членства України в Європейському співтоваристві. А тому, розвиток та вдосконалення законодавства в частині гендерної складової є досить важливим завданням, що поставлено перед нами міжнародною спільнотою.

Проте, незважаючи на існування значної кількості законодавчих актів, що містять гендерний аспект, необхідним було прийняття спеціального законодавчого акту з гендерної проблематики. У зв'язку з цим, Верховною Радою України 8 вересня 2005 року було прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [9]. Вказаний закон був прийнятий на розвиток вказаних положень Конституції України.

Законом визначаються основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вперше, запроваджується визначення таких термінів як «дискримінація за ознакою статі», «сексуальні домагання», «гендерна рівність» тощо.

Цим Законом визначаються повноваження Верховної Ради України, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Кабінету Міністрів України, органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Окремо визначаються повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування.

Квоти вважаються тим механізмом, який приваблює жінок у політику на вищі щабелі влади в ситуації існуючих структурних перепон. Тобто в ситуації, яка характерна і для теперішнього українського політикуму. Не зважаючи на традиційно високий рівень освіченості жіночих трудових ресурсів (за даними Держстату, при однаковому ступені загальної вищої та професійної освіти на

88 жінок припадає 71 чоловік, враховуючи похибку кількісного складу населення України), рівень представництва жінок, наприклад у парламенті, ніколи не перевищував 8,5% – Верховна Рада останнього, VII скликання (з 2012 р.). Для порівняння: в Руанді цей показник становить 56%, Андоррі – 50%, Кубі – 45%, Швеції – 45%, Фінляндії – 43%, Норвегії – 40%, Данії – 39%, Німеччині – 33 %, Афганістані – 28%, Ірані – 25%, Франції – 27%, Польщі – 24% [11]. Звісно, що позитивні тимчасові заходи мають супроводжуватись й іншими заходами – тренінгами з жіночого лідерства, навчанням ефективній комунікації, політичній грамоті тощо. В Європі питання застосування гендерних квот у різних сферах життєдіяльності все ж залишається дискусійним. Наприклад, у 2012 р. Бельгія запровадила гендерні квоти. Усі компанії, які вийшли на біржу, протягом шести років мають подбати, щоб жінки становили щонайменше третину їхньої ради директорів. За невиконання вимоги фірмам загрожують фінансові санкції. Першою в Європі гендерні квоти в бізнесі у 2004 р. запровадила Норвегія, яка не є членом Європейського Союзу. Ця країна вимагає, щоб у раді директорів компаній було щонайменше 40% жінок. Схожі квоти відтоді запровадили Франція, Італія, Нідерланди та Іспанія. Нещодавнє опитування Євробарометра (під егідою Єврокомісії) засвідчило, що три чверті європейців підтримують гендерні квоти у керівних органах фірм. А у Німеччині нещодавно близько 300 журналістів закликали медійні компанії надавати жінкам щонайменше 30 % менеджерських посад. Наразі у Брюсселі обговорюють законопроект для всіх учасниць Євросоюзу. Комісар ЄС із фундаментальних прав Вів'єн Редінг спершу запропонувала, щоб до 2025 р. жінки обіймали до 30% позицій у радах директорів компаній, а до 2030 р. – 40%. Це амбітна мета, адже нині цей показник становить менше 14%. Але критики звертають увагу на те, що Швеція і Фінляндія досягли показника у 25% без допомоги квот. Представництво жінок треба вирішувати у кожній окремій європейській країні, а не через закони з Брюсселя, вважає міністр з гендерної рівності Швеції Ньямко Ана Сабуні. Замість запровадження квот вона закликає розвивати доступнішу систему догляду за дітьми, щоб жінкам було легше робити кар'єру та долучатися до ради директорів компаній. Тож застосування гендерних квот як одного із механізмів подолання гендерних стереотипів та утвердження гендерної рівності, у т.ч. й у сфері професійної зайнятості,



незважаючи на можливість швидкого досягнення високих результатів, залишається дискусивним [10-13].

На місцевих виборах 2015 року в законодавстві України вже були запроваджені гендерні квоти, які передбачали, що партії мають до своїх списків зараховувати не менше 30% членів іншої статі, але ці норми не забезпечувалися жодними санкціями.

У Верховній Раді України, обраній у 2019 році, 20% становлять жінки. За даними ЦВК, нововведення збільшили частку жінок – депутатів місцевих рад до 44%, у порівнянні, у 2015 році їх було 35% .

Аналітики Українського жіночого фонду стверджують, що гендерні квоти можна було обійти, і деякі партії це робили. Вимога щодо відсотків діє на момент подання списків, а далі кандидати можуть змінюватися. Згідно з аналізом місцевих виборів, серед усіх обраних депутатів 64,1% становлять чоловіки, 35,9 % – жінки. Гендерна квота на етапах подання списків була забезпечена, але до голосування дещо зменшилася. Відповідно до аналізу даних ЦВК, оприлюднених на кінець грудня, чим нижчий рівень ради, тим більше там жінок. Наприклад, у сільських радах відсоток жінок 42,17 %, в обласних – лише 27,85%.

Попри певні позитивні зрушення щодо збільшення кількості жінок у міських радах, кандидатки зустрічалися з певним булінгом у соціальних мережах більше, ніж чоловіки. Наприклад, казали, що одна кандидатка не має дітей і тому вона не зможе розумітися на міській політиці.

Якщо говорити про Харківську обласну раду, то наразі там 28 % депутатів – жінки. Харківська міська рада має 33% жінок. Чугуївська районна рада – 45% жінок. Маємо гендерний ейджизм на теренах Харківщини. Виборці не звикли, що молоді жінки можуть реалізовувати себе не тільки в сім'ї, але і в політиці, бізнесі тощо. Жінки можуть народжувати не тільки дітей, а також нормальні реальні позитивні рішення, які потім спрацюють на поліпшення життя в громаді.

Немає жодної міської голови жіночої статі обласного центру, але при цьому доволі багато, понад 200, тих, які очолюють сільські та селищні громади (рис. 1 та рис. 2) [14-15]. Спостерігається тенденція зменшення представництва жінок в радах та серед їх голів залежно від збільшення їх значення та величини.

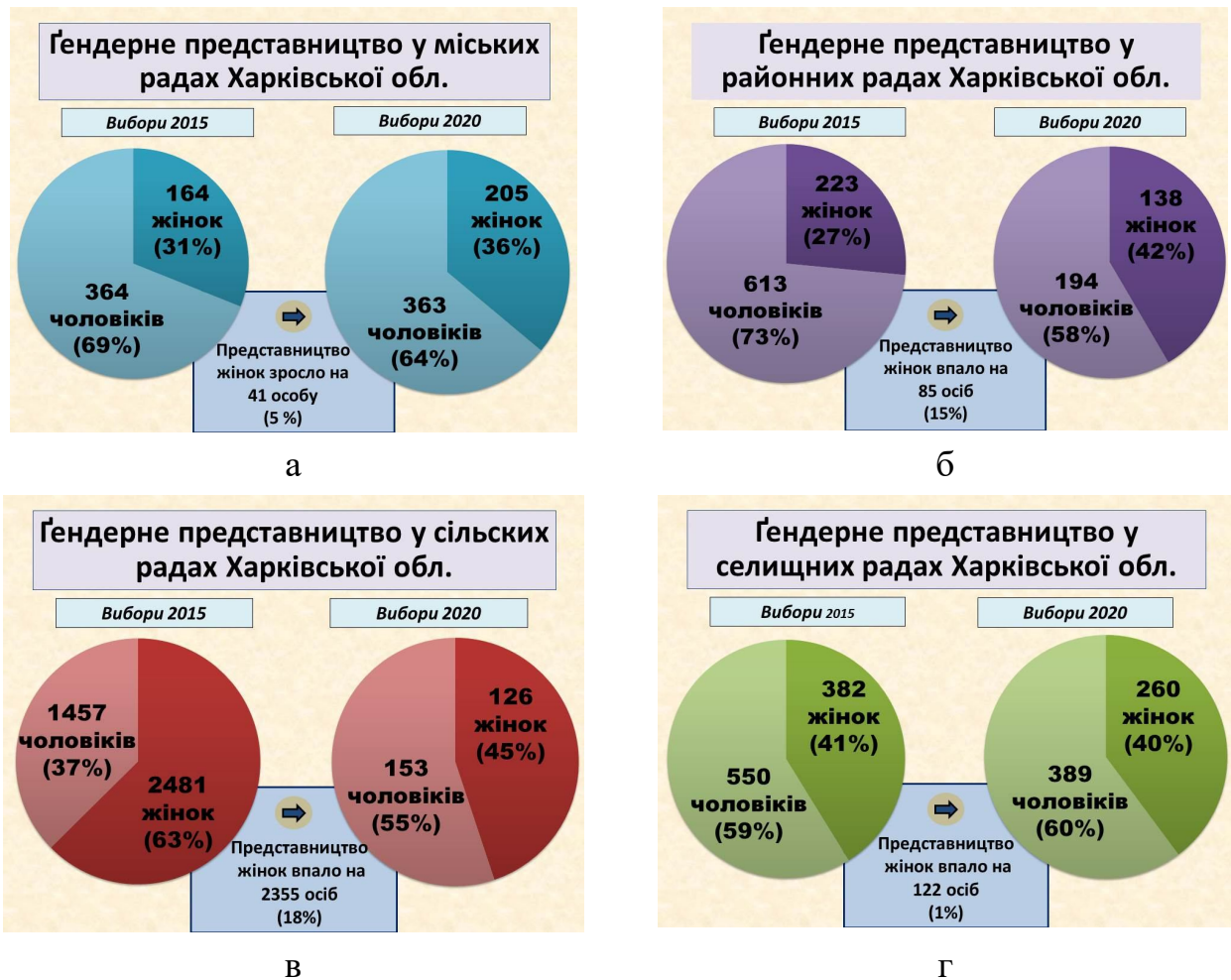


Рисунок 1 – Ґендерне представництво у радах Харківської обл.:

а – міських; б – районних; в – сільських; г – селищних

Проблемою є також те, що більшість партій створюються на виборчий період п'яти років, а тому не можуть ухвалювати та реалізовувати далекоглядні політичні рішення. Одним із таких рішень є впровадження та забезпечення рівності чоловіків і жінок. На Харківщині більшість опитаних жінок зазначили, що мали рівний доступ до ресурсів та не відчували негативного ставлення за ознаками статі з боку колег по партії та виборців у цілому. Хоча про окремі прояви ейджизму та сексизму з боку виборців старшого віку заявляли кандидатки вікової категорії 25–35.

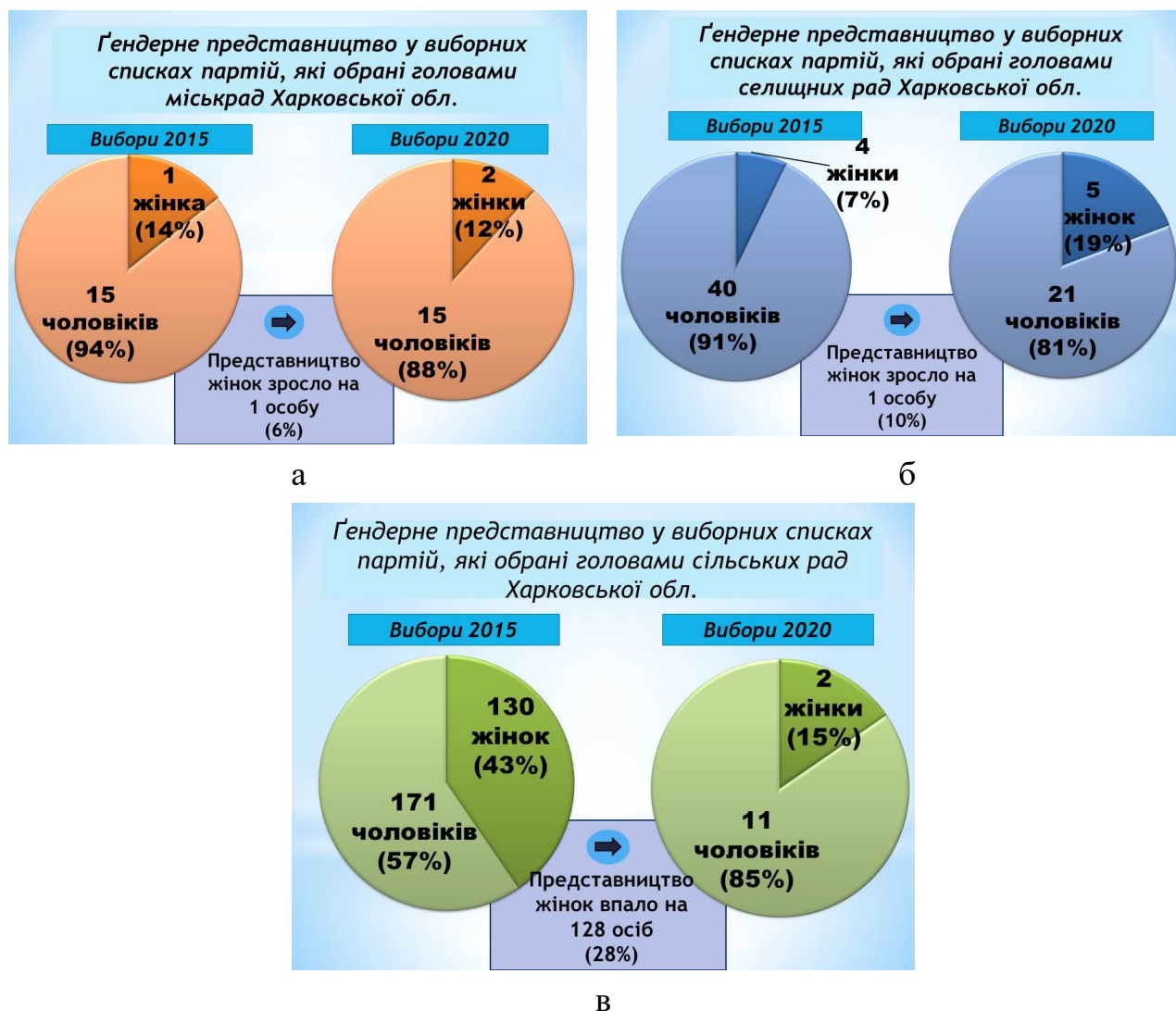


Рисунок 2 – Гендерне представництво у виборних списках партій, які обрані головами рад Харківської обл.:

а – міських; б – селищних; в – сільських

Більшість опитаних жінок – як кандидаток, яким не довелося здобути депутатського мандата, так і тих, які пройшли до місцевих рад – зазначали, що представники та представниці обох статей в партіях, від яких вони балотувалися, мали рівний доступ до ресурсів під час виборів. Вони також зауважували, що не відчували негативного ставлення за ознаками статі з боку колег по партії та виборців загалом. І, незважаючи на те, що без «чорного піару» на місцевих виборах не обійшлося, респондентки переважно не пов’язували його зі своєю статтю.

Ті кандидатки, які перебувають у віковій категорії 25–35 років, таки вказували, що зустрічалися випадки, коли виборці старшого віку закидали їм,

що, мовляв, «недоречно» молодим жінкам брати участь у виборах. Наприклад: «У вас є діти? Ви заміжня? Чи ви замість реалізації в родині це тут кар'єрою вирішили займатися?!». Отже, виходить, що в Україні «процвітає» такий собі гендерний ейджизм. Принаймні, на Харківщині. На підтвердження цього одна з респонденток дещо старшого віку згадала, що до неї теж ставилися доволі зневажливо, коли вона ще молодою починала свою політичну діяльність.

При цьому переможниці виборів здебільшого говорили, що гендерні квоти їм не потрібні та ніяк не допомогли. А одна з кандидаток, яка стала депутаткою, навіть заявила: «Жінки просто принижуються цією квотою – це моє власне переконання. Чому ми маємо «бути під квотою», ніби ми якісь неповноцінні? Мене ця квота особисто принижує. Я хочу себе проявити як політик і людина, а не щоб мене жаліли і розказували: «А, ти по квоті пройшла». Натомість, кандидатки, які не здобули перемоги, не були настільки категоричними. Деякі з них нарікали на те, що квотний принцип так і не став дієвим. Вони зазначали: «Необхідно закріплювати реальні механізми реалізації жінками прав балотуватись та бути обраними», «Щоб жінки були на прохідних місцях» тощо.

Отже, вочевидь, тут має місце такий собі психологічний аспект, коли жінки, які добилися успіху на останніх місцевих виборах, не воліють пов'язувати його з отриманими, відповідно до законодавства, гендерними квотами, оскільки це, в їхніх очах, зменшує рівень їх особистого внеску задля досягнення перемоги. І хоча кандидатки з Харківщини поставили в середньому доволі високий бал ступеню фактичної рівності у доступі до участі у виборах чоловіків та жінок – 3,8 (за 5-бальною шкалою), все ж більшість із них зауважували, що досі існують певні бар'єри, які обмежують доступ жінок до обрання депутатками місцевого рівня. І серед таких найчастіше називали особисті або психологічні («Страх негативу, стати публічною особою. Є ще стереотипи в суспільстві, що дівчина чогось не зможе»), фінансові («Утримувачі фінансів, хочемо ми чи не хочемо, це – чоловіки. І вони найчастіше входять до списків, тому що вносять такий вагомий фінансовий внесок») та сімейні («Декому з жінок можуть сказати: «У тебе діти, сім'я, коли ти цим будеш займатися?»).

Аби подолати ці перепони, щоб жінки мали реальну можливість брати участь у політичному житті країни на різних рівнях, кандидатки з Харківщини пропонували:

1. Проводити активну освітню та інформаційну політику, спрямовану на залучення жінок до участі в управлінні місцевими й державними справами: «Має бути в освіті впровадження, психологічно налаштовувати, що жінка може, так само, як і чоловік, здатна, має навички і досвід», «Щоб жінки активніше брали участь, треба, починаючи з інститутів, мотивувати їх на те, що вони щось можуть зробити».

2. Запровадити програми підготовки кандидаток до виборів та депутатства: «Обов'язково має бути підготовка. Як виступати перед виборцями. Як поводитися на засіданнях», «В ідеалі, звісно, щоб людина здавала тести – з Конституції, Закону про місцеве самоврядування та ще ряду специфічних – про депутатську діяльність та інше».

3. Внести зміни на законодавчому рівні: «Це добре, що зробили в п'ятірці квоту 3/2. Але я б збільшила, адже має бути рівність – 50/50. Це буде сприяти тому, щоб залучати жінок до політики, виховувати їх» [16].

З 17-ти політичних партій, які взяли участь у виборах до Харківської обласної ради, депутатські мандати здобули лише п'ять: «Блок Кернеса – Успішний Харків!» (отримав 46 мандатів), «Опозиційна платформа – За життя» (29 мандатів), «Слуга народу» (17), «Європейська солідарність» (11 мандатів), «Блок Світличної «Разом!» (17). Всього у новообраній Харківській обласній раді є 120 депутатів [15].

До виборчих списків цих п'яти партій була включена різна частка жінок. На етапі формування списків всі вони дотрималися гендерної квоти. Вже до дня виборів ситуація з гендерним розподілом змінилася (рис. 3).

В ході виборчого процесу ризик відмови жінок від балотування після реєстрації виборчих списків і до встановленого ст. 231 Виборчого кодексу граничного строку (не пізніше, ніж за 19 днів до дня голосування) проявився, хоча і не мав системного характеру. Масовою відмовою жінок-кандидаток від балотування відзначилася лише «Європейська Солідарність».

Проблема «обходу» партіями гендерних квот на цьому не вичерпана. У поствиборний період був ризик того, що обрані депутатами жінки можуть або не подати заяв на отримання мандатів, або відмовитися від мандату на початковому етапі роботи новообраної обласної ради.

**Гендерне представництво у виборних списках партій, які пройшли до Харківської обласної ради 2020 р.**

Партія	Жінки		Чоловіки		Всього
	відсоток	кількість	відсоток	кількість	
 БЛОК УКРАЇНСЬКА ПАРТІЯ Харківщина	34,8%	16	65,2%	30	46
 ОППОЗИЦІОННА ПЛАТФОРМА ЗА ЖИЗНЬ	13,8%	4	86,2%	25	29
 3e! партія Слуга Народу	29,4%	5	70,6%	12	17
 БЛОК СВІТЛИЧНОЇ РАЗОМ!	29,4%	5	70,6%	12	17
 ЄС Європейська Солідарність	36,4%	4	63,6%	7	11

Рисунок 3 – Гендерне представництво у виборних списках партій, які пройшли до Харківської обласної ради

Така ситуація є дискримінаційною щодо жінок-кандидаток і свідчить про те, що більшість партій, які пройшли до Харківської обласної ради, формально підійшли до дотримання гендерного балансу. Необхідну кількість жінок до списків включили, але у територіальних списках більшість «прохідних» місць дісталася кандидатам-чоловікам, як і «перші місця» загальних списків.

Наскільки збільшилася частка жінок в результаті застосування гендерної квоти у новообраній Харківській обласній раді VIII скликання, у порівнянні з попереднім складом VII-го скликання, – відображено на рисунку 4. Введення 40%-ї гендерної квоти хоч і не призвело до 40%-ї представленості жінок у новообраній Харківській обласній раді, тим не менш, сприяло зростанню їх кількості у порівнянні з попереднім складом VII-го скликання.

«Приріст» жінок склав 11 осіб (9%). Таку динаміку можна оцінити, як позитивну, але очевидно недостатню для досягнення гендерного балансу в обласній раді, який би відповідав співвідношенню чоловіків та жінок в суспільстві.

У обласній раді VII-го скликання було 19% жінок, що на 11% менше рекомендованої для виборчих списків партій 30%-ї гендерної квоти, встановленої «Законом про місцеві вибори», який діяв у 2015-му. А до новообраної обласної ради VIII-го скликання пройшли 34% жінок, що на 6% менше 40 %-ї квоти, встановленої діючим зараз Виборчим кодексом.

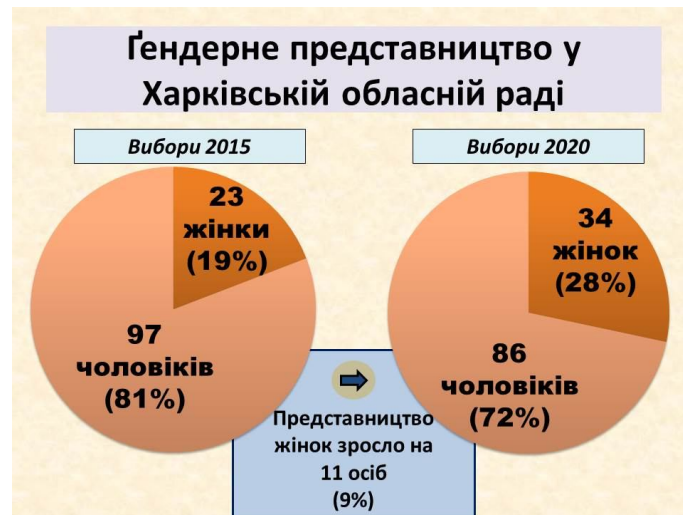


Рисунок 4 – Гендерне представництво у Харківській обласній раді

Аналіз гендерного співвідношення у Харківській обласній раді в розрізі партій показує, які саме партії дали найменші та найбільші відсотки жінок у складі обраних від цих партій депутатів (рис. 5).



Рисунок 5 – Гендерне представництво за партіями у новообраній Харківській обласній раді

У «Опозиційної платформи – За життя» за «антирейтингом» надання жінкам «топових» місць у виборчому списку, з числа 29-ти депутатів у обласній раді – всього 4 жінки (13,8 %). «Блок Світличної «Разом!» та «Слуга Народу» мають

середні показники: по 29,4 % жінок серед депутатів, які пройшли від цих партій. «Блок Кернеса» має 34,80 % жінок серед депутатів, які пройшли від цієї партії. А найбільше жінки представлені серед обраних депутатами від «Європейської солідарності»: їх – 36,4 %. Нажаль жодна з партій не пододала 40 % показник.

З 17-ти політичних партій, які взяли участь у виборах до міськради Харкова, депутатські мандати здобули лише шість: «Блок Кернеса – Успішний Харків!» (отримав 34 мандати), «Опозиційна платформа – За життя» (19 мандатів), «Слуга народу» (9), «Європейська солідарність» (9 мандатів), «Партія Шарія» (7), «Блок Світlichної «Разом!» (6). Всього у новообраній міськраді Харкова, як і в минулому складі, є 84 депутати [15].

До виборчих списків цих шести партій була включена різна частка жінок. На етапі формування списків всі вони дотрималися гендерної квоти. Вже до дня виборів ситуація з гендерним розподілом змінилася. У інфографіці відображені показники кожної партії на день виборів, з урахуванням відмов кандидатів від балотування після реєстрації списків (рис. 6).

Гендерне представництво у виборних списках партій, які пройшли до міськради Харкова				
Партія	Жінки		Чоловіки	
	відсоток	кількість	відсоток	кількість
	45,2%	38	54,8%	46
	41,9%	26	58,1%	36
	41,5%	34	58,5%	48
	41%	34	59%	49
	40,5%	17	59,5%	25
	20%	5	80%	20

Рисунок 6 – Гендерне представництво у виборних списках партій, які пройшли до міськради Харкова

В ході виборчого процесу ризик відмови жінок від балотування після реєстрації виборчих списків і до встановленого ст. 231 Виборчого кодексу



граничного строку (не пізніше, ніж за 19 днів до дня голосування) проявився, хоча і не мав системного характеру. Масовою відмовою жінок-кандидаток від балотування відзначилася лише «Партія Шарія».

Початково Постановою Харківської міської ТВК № 24 від 25.09.2020 р. було зареєстровано виборчий список «Партії Шарія», який включав 36 кандидатів. З додатку до цієї постанови видно, що вимоги Виборчого кодексу щодо гендерного представництва у списку було дотримано: в усі «п'ятірки» було включено по 2 жінки. В цілому, з 36-ти кандидатів налічувалося 14 жінок (38,9%) та 22 чоловіки (61,1%). Незначний «недобір» до 40 % сформувався через те, що 36-м кандидатом став чоловік.

Однак, участь у виборах в день голосування взяли лише 25 кандидатів «Партії Шарія». При цьому, 80 % з них склали кандидати-чоловіки і лише 20 % – жінки. Постанова Харківської міської ТВК № 43 від 02.10.2020 р. зафіксувала відмову від балотування 11-ти кандидатів від «Партії Шарія» за власними заявами, 9 з них були жінки.

У цьому випадку масової відмови кандидаток «Партії Шарія» від балотування проявилася проблема «обходу» гендерної квоти після реєстрації виборчого списку. Однак, подібний «маневр» партії вже не підпадає під законодавче регулювання і відповідальності з боку партійної організації не передбачає, що демонструє недосконалість виборчого законодавства у частині гендерних квот. З боку інших партій масових відмов жінок від балотування не спостерігалось. У партійних списках на момент голосування зберігся гендерний розподіл відповідно до визначених Виборчим кодексом гендерних квот. Найбільший відсоток жінок був представлений у списку «Блоку Кернеса – Успішний Харків!» (45,2 %).

Проблема «обходу» партіями гендерних квот на цьому не вичерпана. У поствиборний період зберігається ризик, що обрані депутатами жінки можуть або не подати заяв на отримання мандатів, або відмовитися від мандату на початковому етапі роботи новообраної міськради.

Формальний підхід до дотримання гендерної квоти з боку партій найбільш помітно проявився у територіальних виборчих списках, де жінкам, в більшості випадків, виділялися завідомо «непрохідні» останні місця. А на «топових» позиціях (до яких умовно можна віднести місця з 1-го по 3-тє) спостерігалися, в основному, чоловічі прізвища. Так само, «першими

кандидатами» загальних виборчих списків партій були, в більшості, чоловіки (за виключенням списку «Блоку Світличної «Разом!») (рис. 7)

Жінки та чоловіки на «топових» місцях виборчих списків					
Партія	Кількість «топових» місць	Жінки		Чоловіки	
		відсоток	кількість	відсоток	кількість
	22	45,5%	10	54,5%	12
	22	31,8%	7	68,2%	15
	21	19%	4	81%	17
	22	18,2%	4	81,8%	18
	22	9,1%	2	90,9%	20
	18	5,6%	1	94,4%	17

Рисунок 7 – Жінки та чоловіки на «топових» місцях виборчих списків

Лише у «Блоку Кернеса – Успішний Харків!» жінки та чоловіки зайняли більш-менш паритетні позиції на «топових» місцях виборчих списків: жінок – 45,5 % (10 кандидаток), а чоловіків – 54,5% (12 кандидатів).

У списках інших 5-ти партій спостерігалися суттєві розбіжності у кількості чоловіків та жінок на «прохідних» місцях на користь чоловіків. Найбільший розрив – у «Партії Шарія»: чоловіків на «топових» місцях в 17 разів більше, ніж жінок. У «Опозиційної платформи – За життя» також велика розбіжність: чоловіків більше, ніж жінок, у 10 разів. У «Блоку Світличної «Разом!» чоловіків більше в 4,5 рази, у «Європейської солідарності» – в 4,2. У «Слуги народу» різниця на користь чоловіків дещо менша, але все одне вагома: їх у 2,1 рази більше, ніж жінок.

Така ситуація є дискримінаційною щодо жінок-кандидаток і свідчить про те, що більшість партій, які пройшли до Харківської міськради, формально підійшли до дотримання гендерного балансу. Необхідну кількість жінок до списків включили, але у територіальних списках більшість «прохідних» місць дісталася кандидатам-чоловікам, як і «перші місця» загальних списків.

Наскільки збільшилася частка жінок в результаті застосування гендерної квоти у новообраній Харківській міськраді VIII скликання, у порівнянні з попереднім складом VII-го скликання, – відображено на рисунку 8.



Рисунок 8 – Гендерне представництво у міськраді Харкова

Дані представлені з урахуванням того, що Геннадій Кернес, обраний одночасно міським головою та депутатом міськради, відмовився від депутатського мандату (як вимагає у такому випадку законодавство), а його місце у раді зайняла наступна за черговістю кандидатка Ілона Хачатурян. Рішення про це прийнято Харківською міською виборчою комісією і зафіксовано у постанові № 97 від 07.11.2020.

Введення 40 %-ї гендерної квоти хоч і не призвело до 40 %-ї представленості жінок у новообраній міськраді Харкова, тим не менш, сприяло зростанню їх кількості у порівнянні з попереднім складом VII-го скликання. «Приріст» жінок склав 10 осіб (11,9 %). Таку динаміку можна оцінити, як позитивну, але очевидно недостатню для досягнення гендерного балансу у міськраді, який би відповідав співвідношенню чоловіків та жінок в суспільстві.

У міськраді VII-го скликання було 21,4 % жінок, що на 8,6 % менше рекомендованої для виборчих списків партій 30 %-ї гендерної квоти, встановленої «Законом про місцеві вибори», який діяв у 2015-му. А до

новообраної міськради VIII-го скликання пройшли 33,3 % жінок, що на 6,7 % менше 40 %-ї квоти, встановленої діючим зараз Виборчим кодексом.

Аналіз гендерного співвідношення у Харківській міськраді в розрізі партій показує, які саме партії дали найменші та найбільші відсотки жінок у складі обраних від цих партій депутатів (рис. 9).

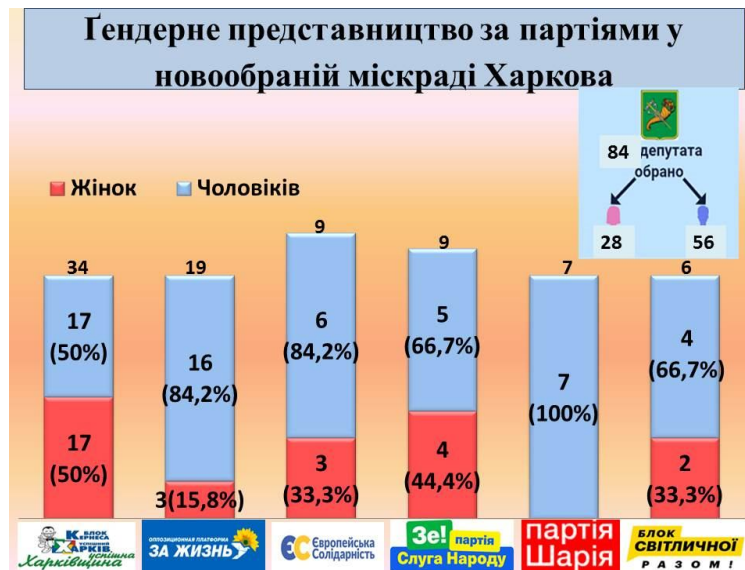


Рисунок 9 – Гендерне представництво за партіями у новообраній Харківській міськраді

«Блок Світlichної «Разом!» та «Європейська солідарність» мають середні показники: по 33,3% жінок серед депутатів, які пройшли від цих партій. У «Слуги народу» – 44,4% жінок, що навіть перевищує 40%-ну квоту. А найбільше жінки представлені серед обраних депутатами від «Блоку Кернеса – Успішний Харків»: їх – 50%. Це закономірно, адже ця партія забезпечила найбільше представництво жінок у загальному виборчому списку та на «топових» місцях.

**Висновки.** Паритетність у політиці є запорукою підвищення рівня життя населення, оскільки дозволяє представляти інтереси та враховувати потреби всіх громадян та громадянок. У подоланні системної гендерної нерівності варто активніше впроваджувати механізми гендерного мейнстрімінгу та позитивних дій, уникаючи гендерної поляризації, оскільки відмінності всередині групи жінок і всередині групи чоловіків є значно суттєвішими, ніж відмінності між чоловіками та жінками. Гендерні квоти в українських умовах слід розглядати не

лише як один із механізмів приведення до влади «нових облич» та оновлення еліти, але й як спосіб побудувати справедливіше та більш інклюзивне для всіх категорій населення демократичне суспільство.

Проаналізовані показники гендерного співвідношення у виборчих списках партій та динаміка у складі Харківської обласної та міськради показують, що гендерні квоти у виборчому законодавстві в певній мірі спрацьовують на користь збільшення представництва жінок у місцевих радах.

З метою наближення складу місцевих рад до гендерного балансу необхідно встановити дієві механізми контролю та відповідальності партійних організацій щодо дотримання норм гендерного квотування не лише під час реєстрації, а й протягом подальшого виборчого процесу – безпосередньо до дня голосування та у поствиборний період, коли відбувається процес отримання мандатів. Метою в цих випадках має бути запобігання масовим відмовам жінок від балотування та від отримання депутатських мандатів в разі обрання, – явищам, які свідчать про намагання партійних організацій зберегти традиційний гендерний дисбаланс.

#### **Література:**

1. Марценюк Т. Міжнародний досвід запровадження гендерних квот та українські реалії. *Гендер в деталях*. 11 лютого 2019. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/polityka/mizhnarodniy-dosvid-zaprovadzhennya-gendernih-kvot-ta-ukrainski-realii-134924.html>.
2. World Economic Forum. sponsor. The Global gender gap report. World Economic Forum. 2006. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2006.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2006.pdf).
3. Виборчий кодекс України. Документ 396-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20>.
4. Gender Quotas. International IDEA. URL: [www.idea.int](http://www.idea.int).
5. Парламентские выборы 2019. URL: <https://112.ua/glavnye-novosti/stat-deputatom-polnyu-spisok-zaregistrirovannyh-kandidatov-po-mazhoritarnym-okrugam-harkova-494771.html>.
6. Харківська обласна рада: Офіційний сайт. URL: <http://www.oblrada.kharkov.ua/ua/deputies/previous-convocation/623-stolbovyu-ivan-myhaylovych>.
7. Троян І. Гендерні квоти проти статусу-кво: доступ жінок до політики. *Спільне/Commons*. 28 жовтня 2015. URL: <https://commons.com.ua/uk/genderni-kvoti-proti-statusu-kvo-dostup-zhinok-do-politiki/>.
8. Жінка у суспільно-політичному житті: упередження, можливості, перспективи - загальнонаціональне опитування. URL: [dif.org.ua](http://dif.org.ua).
9. Верховна Рада. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон № 2866 від 8 вересня 2005 р.

10. World economic forum. URL: <http://www.weforum.org/search/google/GGI?query=GGI&cx=005374784487575532108%3Azwr8u4lxoba&cof=FORID%3A11&site=search>
11. Цимбал Б. М., Макрецова Н.Я. Проблема насильства над жінкою в сім'ї. *Гендерна політика очима української молоді: слобожанський вимір*: матер. V Регіон. конк. наук. робіт молод. вчених (22 квітня 2011 р.). Харків, 2011. С. 88-94. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/4086>.
12. Цимбал Б.М., Юр'єва А.С. Запобігання сексуальних домагань на роботі – гендерний компонент. *Гендерна політика очима української молоді: слобожанський вимір*: матер. XII Регіон. конк. наук. робіт молод. вчених. Харків, 2019. С. 186-201. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/12565>.
13. Цимбал Б.М., Морозова Д.С. Гендерний компонент в цивільній безпеці (засоби індивідуального захисту працюючих жінок) *Гендерна політика очима української молоді: слобожанський вимір*: матер. XIV Регіон. конк. наук. робіт молод. вчених. Харків, 2020. С. 48-59. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/12565>.
14. Центральна виборча комісія. Місцеві вибори Україна 2015: офіційний веб-портал. URL: <https://www.cvk.gov.ua/pls/vm2015/wm001.html#>.
15. Центральна виборча комісія. Місцеві вибори Україна 2020: офіційний веб-портал. URL: [https://www.cvk.gov.ua/pls/vm2020/wm002pt001f01=695kod\\_group=2pt001f10=01.01.2020.html](https://www.cvk.gov.ua/pls/vm2020/wm002pt001f01=695kod_group=2pt001f10=01.01.2020.html)
16. Чумак Ю. «Має бути рівність»: що думають кандидатки з Харківщини про гендерні квоти на місцевих виборах. URL: <https://opora.ua.org/blog/vybory/vyborchi-ombudsmeni/22824-maie-buti-rivnist-shcho-dumaiut-kandidatki-z-kharkivshchini-pro-genderni-kvoti-na-mistsevikh-viborakh>.

## **АНАЛІЗ ГЕНДЕРНИХ ПРОБЛЕМ У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ**

**Сосєдко Д. С.**

Наук. керівн: канд. психол. наук, доц. **Гога Н. П.**

*Харківський гуманітарний університет «Народна українська академія»*

Дослідження гендерних відносин в 21 столітті поступово стає невід'ємною частиною практично всіх гуманітарних і соціальних наук. Психологія займає одне з провідних місць в цьому складному процесі пізнання. Це цілком зрозуміло, тому що аналіз соціальних взаємин жінок і чоловіків зачіпає потужний пласт соціально-психологічних явищ. Поряд з традиційними, стають все більш актуальними і потребують подальшого вивчення нові напрямки: усвідомлення своєї гендерної ролі, трансгендерні переходи, гендерна просвіта і освіта.

Поняття «гендер» підкреслює, що чоловічі і жіночі ролі в суспільстві конструюються і визначаються соціально. За останнє сторіччя і, зокрема, за останні кілька десятиліть був досягнутий прогрес у вивченні гендерної нерівності, а також в тенденціях ліквідації нерівності. На чолі боротьби за досягнення цих результатів перебували жінки, маючи мету поліпшити своє соціальне становище жінок і прискорити суспільний прогрес.

На першому етапі головним завданням руху жінок було одержання юридичних прав: права на громадянство, права на участь в голосуванні, права на доступ до таких соціальних послуг, як освіта та охорона здоров'я. В результаті жінки здобули право обирати і бути обраними в законодавчі органи, право розпоряджатися власністю, право на майно та дітей у разі розлучення, можливість займатися наукою, громадською, державною, політичною діяльністю і т.ін. Потім жіночі рухи різних країн стали виступати за забезпечення рівного доступу до економічних можливостей. Критично важливим визнавався доступ до активів і послуг, включаючи землю, сировину, кредити, фінансові та технічні послуги. Однак отримання жінками таких же юридичних прав, як і у чоловіків, які не виключило автоматично всі види дискримінації по відношенню до жінок.

Актуальність досліджень гендерної проблематики полягає в тому, що, не дивлячись на прописану «рівність всіх людей» майже в усіх конституціях сучасних демократичних держав, в суспільстві можна помітити тенденції соціальної стратифікації. Стратифікація в контексті гендерних досліджень має на увазі, що певні соціальні (гендерні) відмінності між людьми набувають характеру ієрархічного ранжирування. Це означає, що люди живуть в умовах нерівного доступу до ресурсів матеріального і нематеріального плану.

Головним поштовхом до нинішнього уявлення про гендер стала жіноча «друга хвиля» фемінізму, що розгорнулася в західних країнах в 1970-80-і роки, яка змінила і критично об'єднала безліч розрізнених соціальних теорій. Наприклад, на ідею гендерних відмінностей сильно вплинув марксизм: виявилися важливі уявлення про експлуатацію і нерівності в інтерпретації положення жінок. З іншого боку, вплинув й психоаналіз – ідея про те, що засвоєння зразків жіночності і мужності і їх нерівність відбувається в процесі раннього психосексуального розвитку через відносини зі своїми батьками, тобто через певного роду культурні та символічні структури, а не виникає

буквально з біології. Поступово в соціальних науках починає використовуватися термін «гендер», який відокремлюється від терміна «стать».

Гендер – це змодельована суспільством і підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої і жіночої поведінки, стилю життя і способу мислення, ролей і відносин жінок і чоловіків, придбаних ними як особистостями в процесі соціалізації, перш за все визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття [1]. Термін «стать» вживається для позначення біологічних, анатомічних, фізіологічних відмінностей між жіночим і чоловічим організмами, що виражаються різними участю чоловіки і жінки в репродуктивному процесі, відмінними геніталіями, набором хромосом. Біологічна стать дається людині від народження, а гендер конструюється соціально і обумовлений культурою суспільства в конкретний історичний період.

Дослідники, що працюють в рамках даного напрямку, беруть за основу теорію соціального конструювання гендеру. Основні положення даної теорії можна уявити наступним чином: гендер конструюється в сім'ї, через соціалізацію в громадських інститутах, шляхом поділу праці і т. ін.; гендер конструюється індивідуально, шляхом прийняття суспільних правил і норм щодо гендерних ролей і бажання відповідати цим нормам [2].

В індустріальному і постіндустріальному суспільстві жінка широко залучена в суспільне виробництво, і тому її місце в суспільному розподілі праці змінилося. Жінка нарівні з чоловіком починає приносити дохід сім'ї. Однак зміна соціальної ролі жінки не привело до кардинальної зміни традиційних статоворольових поведінкових установок. За жінкою як і раніше зберігаються обов'язки по виконанню домашньої роботи, яка розцінюється як економічно незначна і другорядна. Підлегле становище жінки поширилося і на сферу суспільного виробництва, де, як і в родині, домінує чоловік. У такій ситуації винне збереження статоворольових стереотипів, що роблять величезний вплив на існування сучасного гендерної нерівності.

З 1970-х років феміністські дослідники використовують поняття «гендерна система», зокрема, американською феміністкою-антропологом Гейл Рубін в статті «Обмін жінками» (1974): «набір механізмів, за допомогою яких суспільство перетворює біологічну сексуальність в продукти людської діяльності, і в рамках яких ці перетворені сексуальні потреби



задовольняються» [3]. Гендерні системи є стійкими, їх реконструкція дозволяє зрозуміти, як відтворюються соціально організовані відносини між статями. Гендерна система є відтворюється механізмами первинної та вторинної соціалізації, маскулінності і фемінності психіки особистості [4], також нормативними системами суспільства. В постіндустріальному суспільстві посилюється тенденція на вирівнювання прав і можливостей чоловіків і жінок як в публічній сфері (політика, освіта, професійна діяльності, культурне життя), так і в сфері приватного (ведення домашнього господарства, виховання дітей, сексуальність і ін.)

З 2010 році ООН складає «Індекс гендерної нерівності» (Gender Inequality Index) як один з інтегральних показників стану суспільства. Цей рейтинг використовується в Доповіді ООН про людський розвиток. У ньому нуль позначає повне рівність статей за всіма показниками, а одиниця – повне нерівність за всіма показниками. Індексом вимірюється розвиток людини в країнах світу з точки зору існуючого рівня рівноправності статей за трьома основними категоріями: охорона репродуктивного здоров'я; цивільні права і можливості; економічна активність і можливості на ринку праці [5]. Середнє значення індексу гендерної нерівності в світі складає 0,56, що говорить про 56% втрат внаслідок нерівності чоловіків і жінок по всіх трьох вимірюваннях інтегрального індексу. Оптимальне значення цього індексу становить 0,17 для Нідерландів [6–7].

Існують і інші дослідницькі центри, які розраховують такий індекс. Серед них особливе місце займає Неурядова організація «Всесвітній економічний форум» в Давосі, що складає Індексу гендерного розриву (Gender Gap Index). Індекс призначений для вимірювання гендерних відмінностей в доступі до ресурсів та можливостей в окремих країнах, а не фактичного рівня наявних ресурсів і можливостей в цих країнах. Таким чином, вимірюються гендерні відмінності в країнах світу незалежно від рівня їх розвитку.

Індекс вимірює рівень гендерного розриву, який існує в тих чи інших країнах між жінками і чоловіками, за 14-ти різним змінним в чотирьох ключових областях: участь в економіці та ринку праці, включаючи різницю в оплаті праці та можливість кар'єрного росту; доступність освіти; тривалість життя і рівень дитячої смертності; залученість в політику. За оцінкою Всесвітнього економічного форуму, жодна країна не досягла повної

рівноправності між чоловіками і жінками. Ближче всіх до рівності статей підійшли 7 держав, які скоротили гендерний розрив на 80 і більше відсотків. Це Ісландія, Норвегія, Швеція, Фінляндія, Нікарагуа, Руанда і Нова Зеландія [8]. Оцінюючи положення з правами жінок в цілому, експерти Світового банку дійшли висновку, що жінки в усьому світі мають лише три чверті юридичних прав, якими володіють чоловіки.

Виходячи з вищевказаного, можна зробити висновок, що гендерна проблематика реформується разом зі змінами в суспільстві. І деології, стереотипи і норми – всі ці аспекти конструюють гендер і систему гендерних взаємин. Аналіз сучасної ситуації демонструє необхідність систематичної роботи в різних сферах підтримки гендерних проблем в усьому світі в цілому, і в Україні, зокрема.

#### **Література:**

1. Мельник Т. М. Гендер як наука та навчальна дисципліна. *Основи теорії гендеру*: Навч. посіб. Київ, 2004. 536 с.
2. Internet Encyclopedia of Philosophy. *Political Thought*. 2020. URL: <https://iep.utm.edu/>.
3. Рубин Г. Обмен женщинами: заметки о «политической экономии» пола. В: *Хрестоматія феміністських текстів*. Москва, 2010. С.89-139.
4. Фесенко Т.Г., Фесенко Г.Г. Маскулінна та фемінна логічні системи як чинник освітньо-професійної підготовки проектних менеджерів. *Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції*: збірник матеріалів Міжн. наук.-практ. конф., 10-11 вересня 2020 р. / за заг. ред. В. П. Кравця, О. М. Кікінежді. Тернопіль: ТНПУ, 2020. С. 179-181.
5. Gender Inequality Index. (2012). *Доклад Организации Объединённых Наций «О человеческом развитии»* URL: <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index>.
6. Шахов А. В., Фесенко Т. Г. Global Gender Gap Index: презентативність України у досягненні гендерної рівності. *Гендерна політика міст: історія і сучасність*: матеріали V міжн. наук.-практ. конф. Харків, 2018. Вип.6. С.110-114.
7. Индекс гендерного равенства в Европейском союзе: надежный инструмент для формирования политики», (2014). *Конференция европейских статистиков*. URL: [https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2014/mtg\\_1/12\\_EIGE\\_R\\_full.pdf](https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2014/mtg_1/12_EIGE_R_full.pdf).
8. World Economic Forum. *The Global Gender Gap Report 2019*. URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gapreport-2019>.

## ГЕНДЕРНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ МІСТА

Харченко А. О.

Наук. керівн.: канд. екон. наук, доц. Бібік Н. В.,

д-р філос. наук, доц. Фесенко Г. Г.

*Харківський національний університет міського господарства  
імені О. М. Бекетова*

В українських містах, які стали центрами об'єднаних територіальних громад, зростає соціальна активність людей щодо сталого розвитку громади. А це, зі свого боку, зумовлює інтерес і до втілення принципів гендерної рівності [1-2], подолання так званих гендерних розривів (gender gap) [3] в усіх сферах життя (економічній, політичній, соціальній, культурній [4], освітній [5], охорони здоров'я [6-7] тощо). Саме тому у міській політиці пропонується втілювати гендерний підхід, зокрема й на рівні бюджетування програм розвитку громади. Гендерне бюджетування передбачає систематичне використання інструментів, методів та процедур бюджетного циклу для сприяння рівності. Враховуючи, що бюджетний процес є ключовим інструментом для розподілу ресурсів, його слід реалізовувати з урахуванням його ймовірного впливу на державне та місцеве управління, що у той чи інший спосіб реагує на гендерні аспекти.

Наразі така глобально прийнята стратегія для просування гендерної рівності лише частково втілюється у практику. Зокрема, більшість країн-членів Організація економічного співробітництва та розвитку (Organisation for Economic Co-operation and Development, ОЕСР), що є розвиненими країнами з високим доходом громадян, високим Індексом розвитку людського потенціалу і розглядаються як розвинені, ще не дійшли консенсусу щодо запровадження гендерного бюджетування [8, р.2]. У тих країнах, де запроваджено гендерного бюджетування, практики відрізняються за своїм характером та рівнем представленості в системі управління:

- *інформування* (при прийнятті рішень щодо розподілу ресурсів або фінансів враховується вплив даного рішення на гендерну рівність);
- *оцінювання* (бюджет у цілому підлягає гендерному аналізу);

- *засноване на потребах* (бюджетні рішення підкріплюються попередньою оцінкою гендерних потреб). Такий підхід дозволяє детально осмислити ступінь гендерних нерівностей, та висвітлити ті сфери політики, де гендерна нерівність є найбільшою.

Прикметно, що лише чотири країни ОЕСР здійснюють оцінку гендерних потреб як частину бюджетного процесу, інші країни, що мають практики гендерного бюджетування, здійснюють їх на рівні інформування або оцінювання. Аналіз практик гендерного бюджетування в країнах ОЕСР також виявив, що не існує стандартної моделі гендерного бюджетування, а найбільш поширеним інструментом є попередня оцінка гендерного впливу. Втім небагато країн ОЕСР комплексно оцінюють потреби у гендерній рівності, щоб виявити пріоритетні гендерні проблеми, що виникають внаслідок існуючого розподілу ресурсів. Крім того докази позитивного впливу гендерного бюджетування також вкрай обмежені: з 12 країн, які мають певну форму гендерного бюджетування, лише половина може вказати на конкретні приклади, коли інструмент гендерного бюджетування спричинив суттєві зміни у розробці політики та/або результатах [8, р.3]. Існує припущення, що оскільки запровадження гендерного бюджетування все ще є відносно новою практикою, докази впливу можуть з'явитися в майбутньому .

Досвід гендерного бюджетування вже мають й українські міста, що долучалися до відповідних пілотних проектів, ініційованих міжнародними інституціями. Зокрема, Мерех'янська міська об'єднана територіальна громада Харківської області стала осередком для впровадження гендерно-орієнтованого бюджетування (ГОБ) в рамках проекту «Децентралізація приносить кращі результати та ефективність» (DOBRE) на основі методології Ради європейських муніципалітетів та регіонів [9]. Основні компоненти роботи з ГОБ передбачають дотримання певної логічної послідовності дій, що розпочинається з гендерного бюджетного аналізу. Цей компонент реалізовується через виконання 5 послідовних кроків:

1. Визначення гендерних проблем у галузі (аналіз ситуації).
2. Збір інформації про програми.
3. Проведення гендерного аналізу програм (заходів, послуг).
4. Проведення гендерного аналізу відповідних бюджетних видатків.
5. Формування цілей та рекомендації з посилення гендерної рівності.

Для внесення змін у програми та бюджети за результатами гендерного бюджетного аналізу з метою зменшення гендерних розривів рекомендовано здійснити наступні кроки: 6. Внесення змін до програм та бюджетів. 7. Моніторинг та оцінка змін.

Також розроблено «План дій із забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків Мереш'янської міської об'єднаної територіальної громади», у якому визначено шість дій:

1. Удосконалення інституційних механізмів і нормативно-правового забезпечення реалізації політики гендерної рівності.
2. Врахування гендерних потреб на кожному етапі розробки місцевої політики.
3. Забезпечення збору даних, розподілених за статтю.
4. Підвищення рівня кваліфікації представників органів місцевого самоврядування та зацікавлених сторін з питань реалізації гендерної політики.
5. Проведення інформаційно-просвітницьких кампаній з питань гендерної рівності.
6. Запровадження конкретних заходів/дій/практик для забезпечення гендерної рівності у виконавчих органах ОМС та комунальних підприємствах/ установах/ організаціях [10].

Наразі Мереш'янська ОТГ інформує громадськість про прийняття 13 бюджетних програм із врахуванням гендерної складової. Для інтегрування гендерного підходу на рівні громади застосовуються різні методи знаходження «точки входу» для ГОБ. Наприклад, шляхом збирання даних щодо споживачів послуг і з розбивкою за статтю та віком. Також в Мереш'янській громаді налагоджено отримання інформації від керівників різних відділів виконкому міської ради для складання програми соціально-економічного розвитку. Така схема є ефективною, оскільки цільові програми реалізуються у сферах освіти, культури, молодіжної політики, спорту тощо, тобто, у тих напрямках, де є уповноважені відділи управління з певним обсягом інформаційної бази про мешканців та мешканок громади, їх потреб у послугах [11].

Мереш'янська ОТГ розробила Паспорт бюджетної програми «Забезпечення діяльності бібліотек» з гендерно чутливими показниками для виконання завдання із забезпечення підвищення рівня охоплення послугами бібліотек мешканців та мешканок громади. Реалізація Мереш'янською ОТГ цієї програми презентується в Україні як взірцева, у якій послідовно дотримано логіку виконання усіх необхідних етапів ГОБ [12].

Грунтуючись на коментарях «Як Мерэф'янська ОТГ взяла на озброєння гендерні підходи, і що з цього вийшло», можна зробити прогностичні висновки щодо подальшого розвитку ГОБ для отримання необхідних доказів:

- як покращилася ситуація з виявленими гендерними розривами (статистичні данні будуть корисними для демонстрації оцінки наслідків ГОБ);

- застосування вимірюваних результатів, що допомагають в оцінці бюджету з точки зору гендерної рівності;

- щоб гендерно чутливий підхід став стійкою рисою бюджетування, він має вбудовуватися в звичайні щорічні процедури бюджетування та формування політик, а не використовуватись лише як зовнішня форма аналізу;

- виконання гендерного бюджетування має доповнюватися зовнішнім забезпеченням якості («гендерний аудит»), а також «громадянським аудитом» шляхом застосування сучасних підходів роботи з відкритими даними з розбивкою за статтями щодо інформації про бюджет;

- гендерне бюджетування є повинно бути не формальною компонентою, а невід'ємно складовою самої сутності політики у кожній сфері життєдіяльності громади і повинно мати можливість демонструвати наслідки переформатування пріоритетів у ресурсах та рішеннях про їх перерозподіл.

Важливо, що гендерне бюджетування також має потенціал як інструмент оцінки впливу бюджетної політики на зростання та продуктивність, оскільки виходить за межі традиційних вимірів економічного аналізу. Проблеми ефективного гендерного бюджетування є певним чином мікросвітом проблем сучасного бюджетування. Багато аспектів, зазначених як необхідні для гендерного бюджетування, в рівній мірі корисні як для якісного складання бюджету, так і для правильного формулювання політики. Зокрема, існує потреба в чіткому, багатовимірному аналізі впливу на бюджет і потреба в структурах оцінки, які безпосередньо враховуються в політичному і бюджетному циклі. Подальший аналіз потрібен не тільки для виявлення зв'язку з цілями сталого розвитку, а й для підвищення ефективності сучасного бюджетного управління [13].

#### **Література:**

1. Бібік Н.В., Фесенко Г. Г. Гендерна урбаністика в контексті цілей сталого розвитку. *Гендерна політика очима української молоді* : матер. підсумк. конф. XI регіон. конк. мол. вчених, Харків, 24 жовтня 2017 / Харків, 2018. С. 282-287.

2. Бібік Н. В., Фесенко Г. Г., Фесенко Т. Г. «Гендерні окуляри» для урбаністів. *Гендер. Екологія. Здоров'я*: матеріали IV Міжн. наук.-практ. конф. Харків, 2015. С. 41–42
3. Шахов А. В., Фесенко Т. Г. Global Gender Gap Index: презентативність України у досягненні гендерної рівності. *Гендерна політика міст: історія і сучасність*: матеріали V міжн. наук.-практ. конф. Харків, 2018. Вип.6. С.110-114.
4. Фесенко Г., Фесенко Т. Gender Mainstreaming в культурном менеджменті сучасного міста. «На шляху до гендерної рівності: Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації проти жінок»: матеріали республіканської конференції / сост.: З.М. Кодар. Астана, 2013. С. 155–160.
5. Фесенко Г. Г., Фесенко Т. Г. Гендерне бюджетування в освіті: аналіз українських ініціатив на регіональному рівні. *Рівність, лідерство, співпраця, в європейських прагненнях української молоді* : збірник матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 5–7 жовтня, 2016 р.) / за заг. ред. проф. В. П. Кравця. Тернопіль, 2016. С. 186–188.
6. Фесенко Г. Фесенко Т. Гендерне бюджетування охорони здоров'я в Україні: quo vadis? *Гендер. Екологія. Здоров'я*. матеріали IV Міжн. наук.-практ. конф. (Харків, 20-21 квітня 2017 р.). Харків, 2017. С. 178–180.
7. Фесенко Г. Г., Фесенко Т. Г. Гендерні практики в охороні здоров'я України: (на прикладі проектів гендерного бюджетування). *Гендер. Екологія. Здоров'я*: матеріали VII Міжн. наук.-практ. конф. (Харків, 22–23 квітня 2021 р.). Харків: ХНМУ, 2021. С. 136–138.
8. Downes R., Trapp L., Nicol S. Gender budgeting in OECD countries / *OECD Journal on Budgeting*. 2016. Vol.3. URL: <https://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf>.
9. Тренінг із Гендерно-орієнтованого бюджетування / Мереф'янська громада. URL: <https://merafaotg.gov.ua/news/09-09-53-19-09-2017/>.
10. Фесенко Т. Г., Фесенко Г. Г. Контент-аналіз управління проектами гендерного бюджетування. *Управління розвитком складних систем*. 2017. № 30. С. 84-91.
11. Гарагата Т. Гендерноорієнтовані практики розвитку об'єднаних територіальних громад (на прикладі Мереф'янської міської територіальної громади Харківської області). *Гендерна політика очима української молоді*: матер. підсумк. конф. XIV регіон. конк. мол. вчених, Харків, квітень 2019 / Харків, 2020. С. 5-8.
12. Як Мереф'янська ОТГ взяла на озброєння гендерні підходи, і що з цього вийшло. *ОТГ Асоціація. Березень 2021*. URL: <http://surl.li/wpsx>.
13. Гендерні проекти та академічна доброчесність (з досвіду участі Гендерного центру ХНУМГ імені О. М. Бекетова у проектах гендерного бюджетування). *Гендерна політика очима української молоді* : матер. підсумк. конф. X регіон. конк. мол. вчених, Харків, 30 листопада 2016. Харків, 2016. С. 255-361.

## **ГЕНДЕРНИЙ МОНІТОРИНГ ФОРМУВАННЯ ЕКСПЕРТНИХ ГРУП НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ (НА ПРИКЛАДІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «151 АВТОМАТИЗАЦІЯ ТА КОМП'ЮТЕРНО-ІНТЕГРОВАНІ ТЕХНОЛОГІЇ»)**

**Хлюпка В. І.**

*Наук. керівн.: д-р техн наук, проф. Фесенко Т. Г.*

*Харківський національний технічний університет сільського  
господарства імені Петра Василенка*

Відомо, що забезпечення якості вищої освіти постає вимогою сучасності, ключовим принципом Болонської декларації та незаперечним пріоритетом для академічної спільноти і державної освітньої політики країн Європи та інших розвинених країн світу. Система якості освітньої діяльності забезпечується закладом вищої освіти (далі – ЗВО) та оцінюється Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти (далі – Національне агентство). З жовтня 2019 року Національне агентство розпочало створювати експертні групи для проведення акредитацій [1]. Законом України «Про вищу освіту» визначено: «акредитація освітньої програми – це процедура оцінювання якості освітньої програми та освітньої діяльності ЗВО за цією програмою на предмет відповідності стандарту вищої освіти, спроможності виконання вимог стандарту, а також досягнення заявлених у програмі результатів навчання відповідно до критеріїв оцінювання якості освітньої програми».

Водночас якість освіти неможливо покращувати без досягнення гендерної рівності. Так, Україна приєдналася до міжнародної ініціативи «Партнерство Біарриц», яка об'єднує зусилля різних країн на шляху до рівності жінок і чоловіків. «Партнерство Біарриц» було започатковане лідерами країн Групи семи (G7) на саміті в місті Біарріці (Франція) 25 серпня 2019 року. Мета цієї ініціативи – посилити відповідальність та консолідувати зусилля міжнародної спільноти щодо досягнення гендерної рівності [2]. В межах даного партнерства Україна визначила для себе п'ять рівноцінних напрямків роботи:

- 1) зменшити розрив в оплаті праці жінок і чоловіків;
- 2) розвиток безбар'єрного та універсального публічного простору;
- 3) забезпечення рівних можливостей для матері та батька щодо декрету;
- 4) протидія домашньому та гендерно зумовленому насильству;



5) забезпечення комплексного інтегрування принципів гендерної рівності в освіті.

Гендерні дослідження [3–4] презентують результати порівняльного аналізу рівня гендерних індексів та суб-індексів країн Нового шовкового шляху, а також роль освітніх проєктів у досягненні прогресу у Цілях сталого розвитку. Зазначається, що гендерний підхід в освіті України має фокусуватися на створенні можливостей для розвитку талантів дівчат для галузей STEM.

Гендерний підхід в освіті передбачає також розробки і застосування гендерно чутливих педагогічних методів та інструментів. Зокрема, передбачається розвивати креативність, гнучкість реагування на зміни, уміння приймати ефективні рішення в умовах невизначеності [5–7]. Молодь є важливою складовою сучасного українського суспільства, носієм інтелектуального потенціалу, визначальним фактором соціально-економічного прогресу. Від здатності молоді бути «творчою силою» значною мірою залежить процес державотворення [8]. Також важливо створити у закладах освіти гендерно дружнє середовище [9], інтегрувати гендерні компоненти в систему управління закладом освіти [10–11], а також забезпечити сталий розвиток «гендерної зрілості» [12].

Особливої уваги заслуговують ініціативи у сфері освіти щодо імплементації принципів гендерної рівності при фінансуванні. Гендерне бюджетування, як інструмент для здійснення справедливого розподілу бюджетних коштів, дозволяє використовувати фінансові ресурси таким чином, щоб зменшувати існуючі гендерні розриви. Зокрема, в роботі [13] запропоновані критерії до оцінки гендерних бюджетних ініціатив у сфері освіти. В роботі [14] наведено інструменти оцінки змісту проєктів гендерного бюджетування, а саме категоріальну сітку для проведення контент-аналізу.

В рамках даного дослідження постало завдання – провести гендерний аналіз формування складу експертних груп з акредитації освітніх програм зі STEM спеціальності (на прикладі спеціальністю «151 – Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології»), а також дослідити видатки Національного агентства на гонорари експертам із використанням принципів гендерної справедливості.

Для проведення акредитаційної експертизи освітніх програм (далі – ОП) Національним агентством створюється експертна група, до складу якої, як правило, входять два експерта з числа науково-педагогічних працівників і один експерт з числа здобувачів вищої освіти [3]. На офіційному сайті Національного агентства наведено перелік з експертів освітніх програм за спеціальністю «151 – Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології», який налічує: 55 осіб з

числа науково-педагогічних працівників (далі – НПП), серед яких 14 (25 %) жінок та 41 (75 %) чоловіків; 18 осіб з числа здобувачів, серед яких 7 (39 %) дівчат та 11 (61 %) хлопців. На рисунку 1 наведено інфографіку представництва 73 експертів з 34 університетів України.

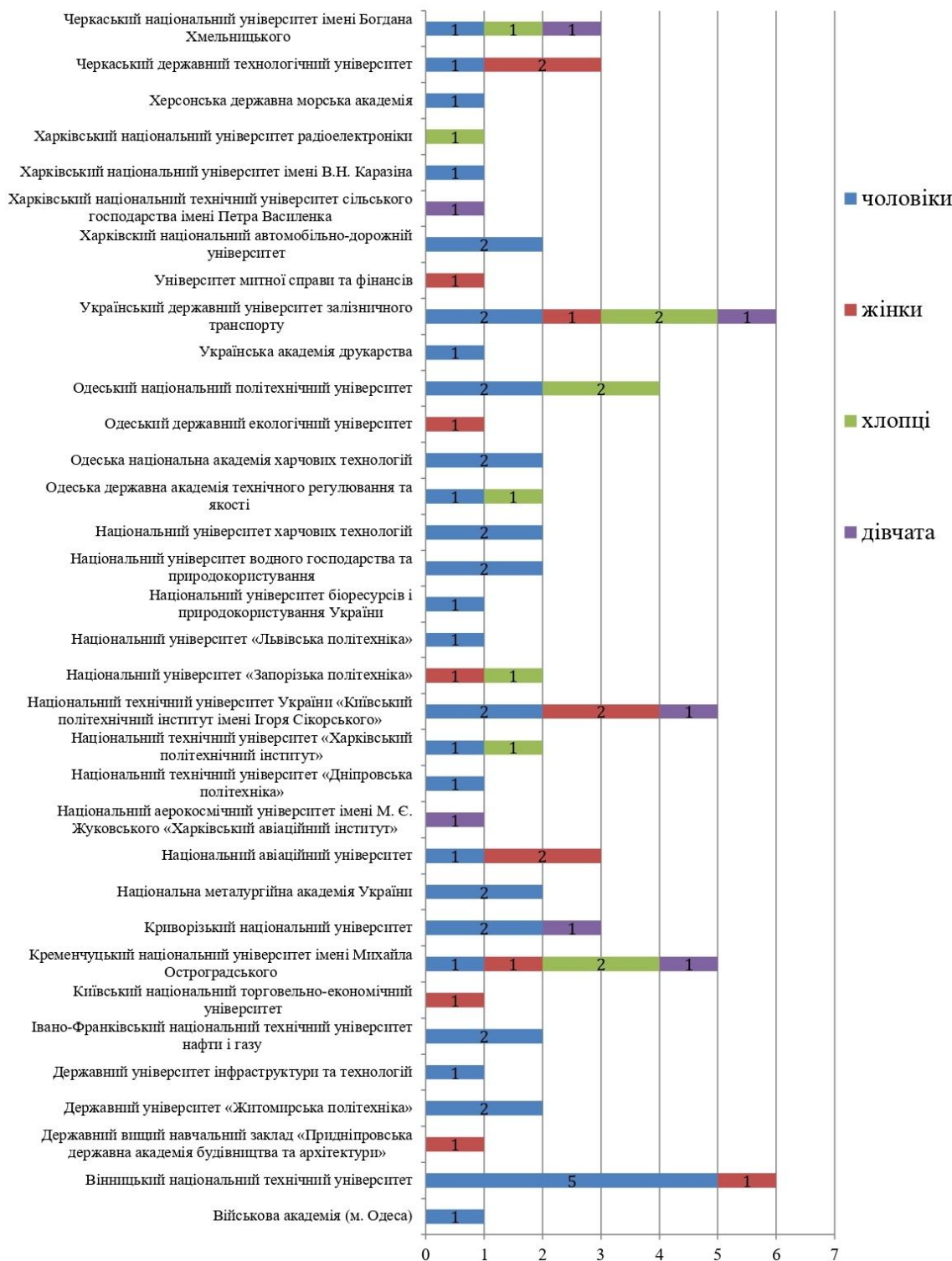


Рисунок 1 – Інфографіка представництва експертів НАЗЯВО зі спеціальності «151 – Автоматизація та комп’ютерно-інтегровані технології»

Рішення про залучення експертів до акредитаційної експертизи ОП визначається Секретаріатом НАЗЯВО. За даними інформаційної системи «Національне агентство забезпечення якості вищої освіти» за період з лютого 2020 р. по квітень 2021 р. було створено 21 експертну групу для проведення акредитаційних експертиз освітніх програм за спеціальністю «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології», зокрема: одна для ОП рівня «молодший спеціаліст», дев'ять – для рівня «бакалавр», шість – для рівня «магістр» і п'ять ОП рівня «доктор філософії».

Гендерний моніторинг складу сформованих експертних груп Національного агентства дозволило встановити, що до експертиз було залучено (рис. 2): 22 експерта-НПП (у тому числі 4 жінок і 18 чоловіків) та 10 експертів-здобувачів (у тому числі 5 дівчат і 5 хлопців). Водночас, що жодного разу не залучалися до проведення акредитаційних експертиз ОП (рис. 3): 33 експерта-НПП (у тому числі 10 жінок і 23 чоловіка) та 8 експертів-здобувачів (у тому числі 2 дівчини і 6 хлопців). Прикметно, що 12 експертів-НПП мали одноразовий досвід у акредитації ОП, двоє – призначалися двічі, шість експертів – призначалися тричі, і двоє експертів-чоловіків призначалися для акредитації чотирьох освітніх програм.



Рисунок 2 – Гендерний профіль експертів-НПП зі спеціальності «151 – Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології», які залучалися і не залучалися для проведення акредитаційних експертиз ОП

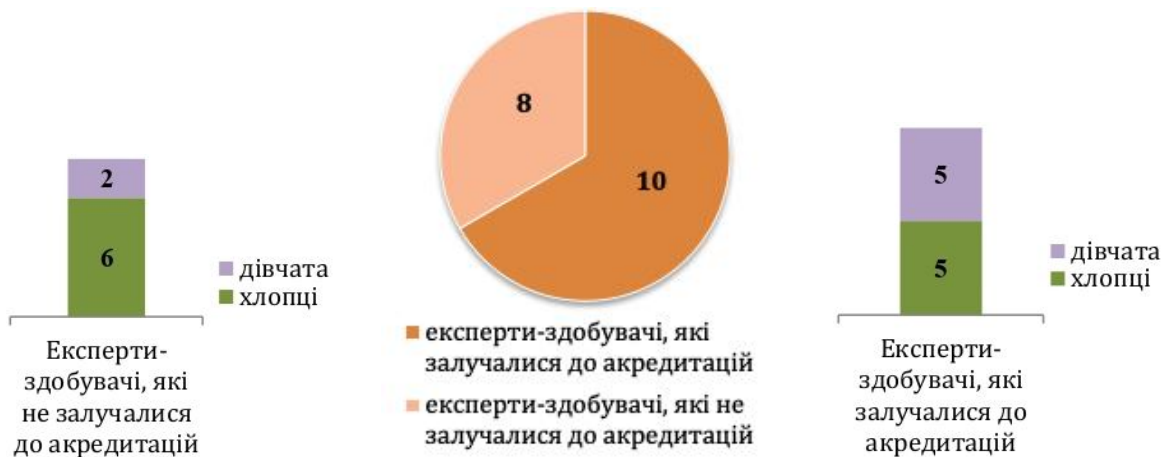


Рисунок 3 – Гендерний профіль експертів-здобувачів зі спеціальності «151 – Автоматизація та комп’ютерно-інтегровані технології», які залучалися і не залучалися для проведення акредитаційних експертиз ОП

У призначенні експертів-здобувачів також наявна гендерна диспропорція, а саме: 4 експерти мали одноразовий досвід залучення до акредитації ОП, 3 експерти залучалися двічі, 2 експертки – тричі і одна експертка призначалася для проведення чотирьох акредитацій.

Аналіз складу експертних груп у розрізі освітніх програм за різними рівнями освіти дозволив встановити, що до складу експертних груп залучалися переважно чоловіки (табл. 1). Слід зазначити, що у складі експертних груп гендерна диспропорція (на користь чоловіків) спостерігається серед науково-педагогічних працівників (35 чоловіків і 7 жінок). Разом з тим, серед здобувачів виявлено гендерну диспропорцію у складі експертних груп на користь дівчат (12 дівчат і 9 хлопців). Керівниками експертних груп 17 разів призначалися чоловіки і 4 рази – жінки.

Важливим чинником у призначенні до складу експертної групи для проведення акредитаційної експертизи ОП є «фінансування акредитаційної експертизи», зокрема, сума гонорару за виконану роботу. Аналіз рівня залучення експертів дозволив визначити суму гонорарів, отриманих за виконану роботу, а також розробити інфографіку бюджетування експертів із врахуванням гендерного контексту (рис. 4).

Таблиця 1 – Гендерний профіль експертів Національного агентства, які здійснювали акредитаційну експертизу ОП за спеціальністю «151 – Автоматизація та комп’ютерно-інтегровані технології»

Рівень ОП	Експерти-НПП		Експерти-здобувачі		Керівник ЕГ	
	ж	ч	ж	ч	ж	ч
«Молодший бакалавр»	-	2	1	-	-	1
«Бакалавр»	2	16	5	4	2	7
«Магістр»	2	10	3	3	-	6
«Доктор філософії»	3	7	3	2	2	3
Всього	7	35	12	9	4	17

Загальна сума гонорарів експертів, які проводили акредитацію за спеціальністю «Автоматизація та комп’ютерно-інтегровані технології» склала 750 тисяч гривень. Виявлено, що гендерний дисбаланс у долученні жінок-експерток (особливо з числа НПП) до проведення акредитаційних експертиз, зумовив створення гендерно-дискримінаційних передумов щодо доступу в отриманні гонорарів за роботу в експертній групі. Аналіз обсягів фінансування ЕГ, які проводили акредитаційні експертизи ОП зі спеціальності «151 Автоматизація та комп’ютерно-інтегровані технології», дозволив обчислити гендерну диспропорцію у розподілі коштів на фінансування акредитаційних процедур Національного агентства – 30:70 (на користь чоловіків).

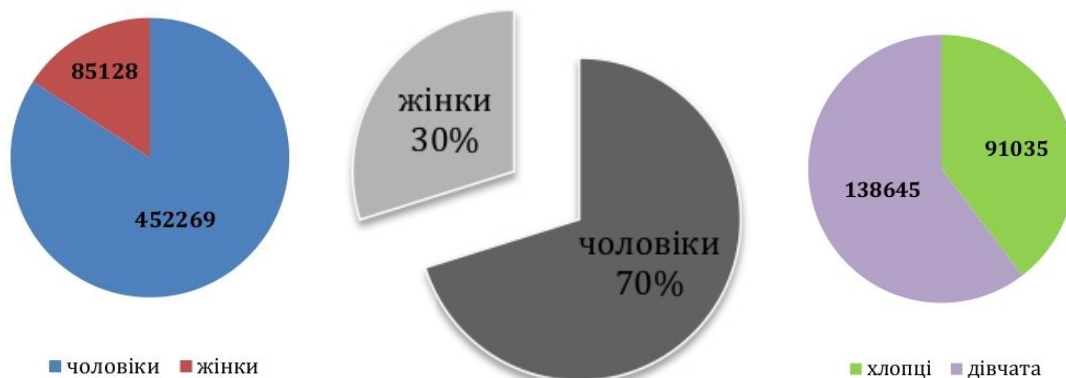


Рисунок 4 – Гендерний вимір видатків Національного агентства на гонорари експертів із спеціальності «151 Автоматизація та комп’ютерно-інтегровані технології»

У підсумку, результати гендерного аналізу фінансування акредитаційних процедур Національного агентства дозволив виявити гендерні дисбаланси, по-перше, у складі експертів за спеціальністю 151 серед числа науково-педагогічних працівників (25% жінок і 75% чоловіків) та здобувачів (39% дівчат і 61% хлопців). Це засвідчує гендерний дисбаланс у розподілі Національним агентством коштів під час підготовки та навчання експертів. Також гендерний дисбаланс складу експертних груп, які призначалися для проведення акредитаційних експертиз, позначається й на гендерно-незбалансованому їх фінансуванні.

Для забезпечення гендерно справедливого і неупередженого розподілу коштів при плануванні та виконанні акредитаційних процедур Національному агентству рекомендується використовувати гендерно-сегреговану статистику під час формування загального реєстру експертів, а також складу експертних груп. Це, зі свого боку, позитивно вплине на процесах фінансування акредитацій.

#### **Література:**

1. Агенти змін у вищій школі. URL: <https://u.to/4uBUGw>.
2. В Україні планують розробити стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. URL: [https://u.to/\\_qdVGw](https://u.to/_qdVGw).
3. Фесенко Т. Г., Шахов А. В., Фесенко Г. Г. Гендерні індекси як інструмент розбудови Нового Шовкового Шляху. *Соціальні трансформації : сім'я, шлюб, молодь, середній клас та інноваційний менеджмент у країнах Нового Шовкового Шляху*: монографія / [авт.кол. : Руденко С. В., Чен Гуангжин та ін.]. Одеса, 2016. С. 89–92.
4. Фесенко Т.Г., Шахов А.В., Фесенко Г.Г. Гендерний індекс освіти як контекст інноваційних проєктів в Україні. *«Соціальні трансформації: сім'я, шлюб, молодь, транспорт та інноваційний менеджмент у країнах Нового Шовкового Шляху»*: тези доповідей II Міжн. наук. конф. / відп. за вип. С.М. Гловацька. Одеса: ОНМУ, 2017. С. 15–19.
5. Фесенко Г.Г., Фесенко Т.Г. Формування гендерної компетентності студентства: проєктно-орієнтовані стратегії Харківського національного університету міського господарства імені О.М. Бекетова. *Формування у молоді гендерно-відповідальної поведінки (на прикладі українських ВНЗ)* : навч. посіб. / за заг. ред. Н. Світайло. Суми, 2013. С. 53–56.
6. Фесенко Т. Г., Шахов А. В., Фесенко Г. Г. Ідентифікація креативних завдань у проєктному менеджменті із використанням гендерного підходу. *Управління розвитком складних систем*. 2018. № 33. С. 92–101.
7. Фесенко Т.Г., Фесенко Г.Г. Маскулінна та фемінна логічні системи як чинник освітньо-професійної підготовки проєктних менеджерів. *Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції* : збірник матеріалів Міжн. наук.-практ. конф., 10-11 вересня 2020 р. / за заг. ред. В. П. Кравця, О. М. Кікінежді. Тернопіль: ТНПУ, 2020. С. 179-181.

8. Фесенко Т. Г., Фесенко Г. Г. Управління архітектурою проектних дій державної програми (на прикладі цільової програми «Молодь України»). *Управління проектами та розвиток виробництва*. 2016. № 1(57). С. 96–106.
9. Фесенко Г. Г. Візуальна концепція Університету, дружнього до родини (з досвіду створення Дитячого центру ХНУМГ ім. О. Бекетова. *Результати ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» та досвід реалізації гендерної політики українських університетів: навчальний посібник / за заг. ред. Н. Світайло. Суми», 2015. С. 69-70.*
10. Фесенко Г.Г., Шахов А.В., Фесенко Т.Г., Якунін А.В. Моніторинг системи освітнього менеджменту за моделями оцінки гендерної зрілості (на прикладі університетів України). *Вісник НТУ «ХП»*. Серія: *Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами*. 2020. № 1. С. 68–77.
11. Fesenko T., Shahov A., Fesenko G. Modeling of maturity of gender-oriented project management office. *Eastern-European Journal of Interiorise Technologies*. 2017. Vol. 5. № 3(89). P. 30–38. doi: 10.15587/1729-4061.2017.110286.
12. Fesenko T., Fesenko G. Developing gender maturity models to project and programme management. *Eastern-European Journal of Interiorise Technologies*. 2017. № 1/3(85). P. 46–55. doi: 10.15587/1729-4061.2017.28031.
13. Фесенко Т.Г., Фесенко Г.Г. Гендерне бюджетування в освіті: аналіз українських ініціатив на регіональному рівні. *Рівність, лідерство, спілкування, в європейських прагненнях української молоді* : збірник матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. Тернопіль, 2016. С. 186–188.
14. Фесенко Т. Г., Фесенко Г. Г. Контент-аналіз управління проектами гендерного бюджетування. *Управління розвитком складних систем*. 2017. № 30. С. 84-91.
15. Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти / База даних «Законодавство України». *ВР України*. URL: <https://u.to/LZVUGw>.

**ГЕНДЕРНИЙ МОНІТОРИНГ ФОРМУВАННЯ ЕКСПЕРТНИХ ГРУП  
НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ  
ВИЩОЇ ОСВІТИ (НА ПРИКЛАДІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ  
«192 БУДІВНИЦТВО ТА ЦИВІЛЬНА ІНЖЕНЕРІЯ»)**

**Чередниченко Є. Є.**

*Наук. керівн.: д-р техн. наук, проф. Фесенко Т. Г.*

*Харківський національний аграрний університет імені В.В. Докучаєва*

Відомо, що «будівельна інженерія» (або «будівельний інжиніринг») – це інженерне забезпечення будівництва, що охоплює всі фази реалізації інвестиційно-будівельних проєктів (проєктування, будівництво, експлуатацію

об'єктів), а також надання інженерно-консультаційних або проєктних послуг з підготовки, забезпечення будівництва і експлуатації промислових, інфраструктурних та інших об'єктів. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 року №266 «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти» [1], спеціальність «192 Будівництво та цивільні інженерія» була створена шляхом об'єднання 12 спеціальностей:

- 1) Промислове та цивільне будівництво (6.060101; 7.06010101; 8.06010101);
- 2) Гідротехнічне будівництво (6.060101; 7.06010102; 8.06010102);
- 3) Міське будівництво та господарство (6.060101; 7.06010103; 8.06010103);
- 4) Технології будівельних конструкцій, виробів і матеріалів (6.060101; 7.06010104; 8.06010104);
- 5) Автомобільні дороги і аеродроми (6.060101; 7.06010105; 8.06010105);
- 6) Мости і транспортні тунелі (6.060101; 7.06010106; 8.06010106);
- 7) Теплогазопостачання і вентиляція (6.060101; 7.06010107; 8.06010107);
- 8) Водопостачання та водовідведення (6.060101; 7.06010108; 8.06010108);
- 9) Гідромеліорація (6.060103; 7.06010301; 8.06010301);
- 10) Раціональне використання і охорона водних ресурсів (6.060103; 7.06010302; 8.06010302);
- 11) Водогосподарське та природоохоронне будівництво (6.060103; 7.06010303; 8.06010303);
- 12) Гідротехніка (6.060103; 7.06010304; 8.06010304).

Водночас, стандарт вищої освіти України зі спеціальності «192 Будівництво та цивільна інженерія» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти було затверджено через шість років – 18 березня 2021 року (Наказ МОН України №333). Тому оцінка якості освітніх програм (далі – ОП) та освітньої діяльності закладу вищої освіти (далі – ЗВО) здійснювалася не «на предмет відповідності стандарту вищої освіти, спроможності виконання вимог стандарту», а на «досягнення заявлених у програмі результатів навчання відповідно до критеріїв оцінювання якості освітньої програми» [2].

Згідно Закону України «Про вищу освіту», уповноваженим органом для проведення акредитацій ОП, за якими здійснюється підготовка здобувачів, є Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти (далі – Національне агентство). Місія Національного агентства – стати каталізатором позитивних



змін у вищій освіті та формуванні культури її якості [3]. Слід зазначити, що важливою складовою «культури якості освіти» постають питання гендерної рівності та справедливості.

Одним із компонентів гендерної культури є простір навколо людини, який має бути доступним, зручним і безбар'єрним. Наприклад, гендерно культурний простір закладу вищої освіти (далі – ЗВО) визначається архітектурно-просторовою доступністю до усіх приміщень, облаштування кімнат для тимчасового перебування дітей, санітарних кімнат для людей з інвалідністю і т.ін.) [4]. Гендерна культура проявляється і в інтеграції гендерного контенту в систему управління. Так, у ЗВО розвиток гендерної культури на інституційному рівні проявляється у функціонуванні структурного підрозділу «гендерного освітнього центру», діяльність якого спрямована на здобуття гендерно-сенситивних компетенцій як здобувачів, так і викладачів [5].

Загальноосвітні стратегії (Цілі сталого розвитку) зобов'язують враховувати гендерні контексти в усіх сферах діяльності. Аналіз та моніторинг гендерних індексів та суб-індексів зумовлює розробку інтеграційних моделей щодо включення гендерної компоненти в управління освітніми проектами [6-9].

Слід зазначити, що інтеграція гендерного компоненту в систему менеджменту має реляційний вплив на рівень організаційної зрілості проектного менеджменту компаній. Зокрема, в роботі [10] пропонується модель оцінки гендерної зрілості організації на платформі моделі зрілості проектного менеджменту (Project Management Maturity Model, PMMM). В роботі [11] запропоновано базові принципи створення офісу гендерно-орієнтованого управління проектами (Gender-Oriented Project Management Office, PMO<sub>G</sub>), а також окреслено параметри організаційної зрілості PMO<sub>G</sub> в контексті розвитку гендерно-орієнтованого управління проектами. Цікавими є результати проведення порівняльного моніторингу організаційного та проектного менеджменту закладів вищої освіти на прикладі трьох українських університетів (Харківського національного університету міського господарства імені О.М. Бекетова, Одеського національного морського університету, Луганського національного аграрного університету) [12], які дозволили обчислити значення інтегральних оцінок гендерної зрілості для кожного із ЗВО. Також слід наголосити, що застосування гендерного підходу дозволяє

розвивати креативні компетенції і дає можливість ефективно працювати в команді [13–14].

Наразі в Україні предметом спеціальної уваги стали методики та інструменти гендерного бюджетування. В роботах [15–17] наведено приклади з впровадження інструментів гендерного бюджетування в окремих галузях соціально-економічного розвитку (у тому числі й у галузі освіти), що реалізувалися в Україні на локальному рівні та за підтримки міжнародних фондів. Дієвість інструментів гендерноорієнтованого бюджетування підтверджена і Міністерством фінансів України, яке у січні 2019 року запровадило «Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерноорієнтованого підходу в бюджетному процесі» [18]. Таким чином, Національне агентство, визначаючи «забезпечення гендерної рівності» як сильну сторону своєї діяльності у SWOT-аналізі [19, с. 100], має продемонструвати застосування гендерноорієнтованих підходів під час організації та проведення акредитацій. Саме тому, метою даного дослідження було обрано: проведення гендерного аналізу формування складу експертних груп, а також дослідження видатків Національного агентства на гонорари експертам із використанням принципів гендерної справедливості.

За даними інформаційної системи «Національне агентство забезпечення якості вищої освіти», реєстр експертів за спеціальністю «192 Будівництво та цивільна інженерія» налічує 72 особи, у тому числі:

- 60 осіб з числа науково-педагогічних працівників (далі – НПП), серед яких 24 (40 %) жінок та 36 (60 %) чоловіків;

- 12 осіб з числа здобувачів, серед яких 5 (42 %) дівчат та 7 (58 %) хлопців.

На рисунку 1 наведено інфографіку представництва 60 експертів з 35 університетів України.

За період з лютого 2020 р. по квітень 2021 р. було створено 33 експертних груп для проведення акредитаційних експертиз освітніх програм за спеціальністю «192 Будівництво та цивільна інженерія», зокрема: вісім – для рівня «бакалавр», шістнадцять – для рівня «магістр» і дев'ять ОП рівня «доктор філософії».



Рисунок 1 – Інфографіка представництва експертів НАЗЯВО зі спеціальності «192 Будівництво та цивільна інженерія»

Гендерний моніторинг складу сформованих експертних груп Національного агентства дозволило встановити, що до експертиз було залучено: 26 експертів-НПП (у тому числі 10 жінок і 16 чоловіків) та 9 експертів-здобувачів (у тому числі 3 дівчат і 6 хлопців). Водночас, жодного разу не залучалися до проведення акредитаційних експертиз ОП 38 експертів – 63% від загальної кількості експертів зі спеціальності «192 Будівництво та цивільна інженерія» – у тому числі: 34 експерта-НПП та 4 експерта-здобувача. З точки зору гендерного погляду незадіяних експертів виявилось:

- 14 експерток-НПП (58% від загальної кількості експерток-НПП зі спеціальності 192);
- 20 експертів-НПП (56% від загальної кількості експертів-НПП зі спеціальності 192);
- 3 експерток-здобувачок (60% від загальної кількості експерток-здобувачок зі спеціальності 192);
- 1 експерт-здобувач (14% від загальної кількості експертів-здобувачів зі спеціальності 192).

Отже, найбільш задіяною до проведення акредитаційних експертиз виявилась група «експерти-здобувачі».

Крім того, аналіз залученості експертів до проведення акредитацій показав, що:

- 1) 11 осіб (у тому числі: 4 експертки-НПП, 5 експертів-НПП, 1 експертка-здобувачка, 1 експерт-здобувач) брали участь в акредитаційній експертизі однієї ОП;
- 2) 10 осіб (у тому числі: 3 експертки-НПП, 5 експертів-НПП, 2 експертів-здобувачів) брали участь в акредитаційних експертизах двох ОП;
- 3) 3 особи (у тому числі: 2 експерти-НПП і 1 експерт-здобувач) брали участь в акредитаційних експертизах трьох ОП;
- 4) 1 експерт-здобувач взяв участь в акредитаційних експертизах чотирьох ОП;
- 5) 4 особи (у тому числі: 1 експертка-НПП, 1 експерт-НПП, 1 експертка-здобувачка, 1 експерт-здобувач) брали участь в акредитаційних експертизах п'яти ОП;
- 6) 3 особи (у тому числі: 1 експертка-НПП і 2 експерта-НПП) брали участь в акредитаційних експертизах шести ОП;

7) 2 особи (у тому числі: 1 експертка-НПП і 1 експерт-НПП) брали участь в акредитаційних експертизах семи ОП;

8) 1 експерт-НПП брав участь в акредитаційних експертизах восьми ОП.

9) 1 експертка-здобувачка брала участь в акредитаційних експертизах десяти ОП.

Аналіз складу експертних груп у розрізі освітніх програм за різними рівнями освіти дозволив встановити існуючу гендерну диспропорцію на користь чоловіків (табл. 1).

Таблиця 1 – Гендерний профіль експертних груп, які здійснювали акредитаційні експертизи ОП за спеціальністю «192 Будівництво та цивільна інженерія»

Рівень ОП	Керівник ЕГ		Експерти-НПП		Експерти-здобувачі	
	ж	ч	ж	ч	ж	ч
«Бакалавр»	3	5	3	3	3	5
«Магістр»	5	11	13	18	9*	7*
«Доктор філософії»	4	5	-	9	4	5
Всього	12	21	16	30	16	17

\* - гендерна диспропорція на користь жінок

У складі 33 експертних груп серед науково-педагогічних працівників (28 жінок і 51 чоловік) виявлена гендерна асиметрія (на користь чоловіків). Керівниками експертних груп майже в два рази частіше призначалися чоловіки – 21 раз, порівняно з жінками – 12 раз. Водночас, гендерний склад експертів-здобувачів виглядає більш збалансованим: 16 експерток-здобувачок і 17 експертів-здобувачів.

Важливою мотиваційною складовою у призначенні до складу експертної групи для проведення акредитаційної експертизи ОП є «фінансування акредитаційної експертизи», зокрема сума гонорару за виконану роботу [19-20]. Результати аналізу рівня залучення експертів до акредитаційних експертиз дозволили обчислити суму гонорарів експертів за виконану роботу. А застосування до розрахунків гендерної перспективи дозволило розробити гендерний профіль фінансування експертів (табл. 2).

Таблиця 2 – Гендерний профіль видатків НАЗЯВО на гонорари експертів зі спеціальності «192 Будівництво та цивільна інженерія» (грн)

Рівень ОП	Експерти-НПП		Експерти-здобувачі	
	ж	ч	ж	ч
«Бакалавр»	80 059	120 093	33 110	60 010
«Магістр»	200 491	319 446	95 191	74 498
«Доктор філософії»	49 950	154 656	43 457	51 735
Всього	330 500	594 195	171 758	186 243
	924 695		358 001	
	1 282 696			

Отже, обсяг фінансування експертних груп, які проводили акредитаційні експертизи ОП зі спеціальності «192 Будівництво та цивільна інженерія», – 1 282 696 грн. Кошти на оплату роботу експертів розподілені у співвідношенні – 39 : 61 (на користь чоловіків), а саме: серед НПП – 36 : 64 (на користь чоловіків), а серед здобувачів – 48 : 52 (на користь чоловіків). Враховуючи, що гендерний дисбаланс в більшій мірі виявлено серед НПП, Національному агентству рекомендується включити у процедуру прийняття рішення щодо формування експертної групи гендерно-сегреговані данні. Це у свою чергу, позитивно вплине на дотримання принципу гендерної рівності й процесах бюджетування акредитації ОП, сприятиме здійсненню гендерно-справедливого розподілу коштів, що виділяються на гонорари експертам.

Таким чином, наявна гендерна асиметрія у залученості експертів до акредитаційних експертиз ОП утворює гендерні бар'єри у доступі жінок на ринку праці (в частині укладання Національним агентством «договорів про проведення акредитаційної експертизи»). У ситуації, що склалася, перспективними вбачаються подальші науково-практичні дослідження з вироблення гендерно збалансованих технологій формування та роботи експертних груп Національного агентства.

#### **Література:**

1. Постанова Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 року №266 «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка

здобувачів вищої освіти». База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1460-15/paran58#n58>.

2. Стандарт вищої освіти України: перший (бакалаврський) рівень, галузь знань 19 – Архітектура та будівництво, спеціальність 192 – Будівництво та цивільна інженерія, 14 с.

3. Стратегія Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти до 2022 р. URL: <https://u.to/Kn5WGw>.

4. Фесенко Г.Г. Візуальна концепція Університету, дружнього до родини (з досвіду створення Дитячого центру ХНУМГ ім. О. Бекетова. *Результати ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» та досвід реалізації гендерної політики українських університетів: навчальний посібник* / за заг. ред. Н. Світайло. Суми, 2015. С. 69-70.

5. Фесенко Г.Г., Фесенко Т.Г. Формування гендерної компетентності студентства: проектно-орієнтовані стратегії Харківського національного університету міського господарства імені О.М. Бекетова. *Формування у молоді гендерно-відповідальної поведінки (на прикладі українських ВНЗ)* : навч. посіб. / за заг. ред. Н. Світайло. Суми, 2013. С. 53–56.

6. 性别指数：一种测量新丝绸之路发展的工具 [Gender Indexes as the Instrument of New Silk Road Development] / T.G. 菲森科 [Fesenko], A.V. 沙霍夫 [Shahov], G.G. 菲森科 [Fesenko] // 丝路发展与治理创新：“一带一路”沿线国家社会发展国际学术会议论文集 [Silk Road Development and Governance Innovation: Social Development International Symposium in “The belt and road” along countries]. Beijing: Social Sciences Academic Press (China), 2017. P. 100–105. URL: <http://eprints.kname.edu.ua/45534/>.

7. Фесенко Т.Г., Шахов А.В., Фесенко Г.Г. Гендерний індекс освіти як контекст інноваційних проєктів в Україні. *«Соціальні трансформації: сім'я, шлюб, молодь, транспорт та інноваційний менеджмент у країнах Нового Шовкового Шляху»*: тези доповідей II Міжн. наук. конф. / відп. за вип. С.М. Гловацька. Одеса: ОНМУ, 2017. С. 15–19.

8. Фесенко Т. Г., Шахов А. В., Фесенко Г. Г. Гендерно-орієнтоване управління будівельними проєктами: від теорії до практики. *Європейський вектор модернізації економіки: креативність, прозорість та сталий розвиток*: монографія. Харків, 2018. С. 245–258.

9. Fesenko T., Shahov A., Fesenko G., Bibik N., Tupchenko V. Modeling of customer-oriented construction project management using the gender logic systems. *Eastern-European Journal of Interiorise Technologies*. 2018. Vol. 1. № 3(91). P. 50–59. doi: 10.15587/1729-4061.2018.123124.

10. Fesenko T., Fesenko G. Developing gender maturity models to project and programme management. *Eastern-European Journal of Interiorise Technologies*. 2017. № 1/3(85). P. 46–55. doi: 10.15587/1729-4061.2017.28031.

11. Fesenko T., Shahov A., Fesenko G. Modeling of maturity of gender-oriented project management office. *Eastern-European Journal of Interiorise Technologies*, 2017. Vol. 5. № 3(89). P. 30–38. doi: 10.15587/1729-4061.2017.110286.

12. Фесенко Г.Г., Шахов А.В., Фесенко Т.Г., Якунін А.В. Моніторинг системи освітнього менеджменту за моделями оцінки гендерної зрілості (на прикладі університетів України). *Вісник НТУ «ХП»*. Серія: Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проєктами. 2020. № 1. С. 68–77.

13. Фесенко Т. Г., Шахов А. В., Фесенко Г. Г. Ідентифікація креативних завдань у проектному менеджменті із використанням гендерного підходу. *Управління розвитком складних систем*. 2018. № 33. С. 92–101.
14. Фесенко Т.Г., Фесенко Г.Г. Маскулінна та фемінна логічні системи як чинник освітньо-професійної підготовки проектних менеджерів. *Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції* : збірник матеріалів Міжн. наук.-практ. конф., 10-11 вересня 2020 р. / за заг. ред. В. П. Кравця, О. М. Кікінежді. Тернопіль: ТНПУ, 2020. С. 179-181.
15. Фесенко Т. Г., Фесенко Г. Г. Управління архітектурою проектних дій державної програми (на прикладі цільової програми «Молодь України»). *Управління проектами та розвиток виробництва*. 2016. № 1(57). С. 96–106.
16. Фесенко Т.Г., Фесенко Г.Г. Гендерне бюджетування в освіті: аналіз українських ініціатив на регіональному рівні. *Рівність, лідерство, спілкування, в європейських прагненнях української молоді* : збірник матеріалів Всеукр. наук.-практ. конференції / за заг. ред. проф. В. П. Кравця. Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2016. С. 186–188.
17. Фесенко Т. Г., Фесенко Г. Г. Контент-аналіз управління проектами гендерного бюджетування. *Управління розвитком складних систем*. 2017. № 30. С. 84-91.
18. Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: Наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 р. №1. *ВР України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text>.
19. Звіт самооцінювання: Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти. Київ, 2021. 114 с.
20. Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти; База даних «Законодавство України». *ВР України*. URL: <https://u.to/LZVUGw>.

## **ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ У СЕКТІ СКОПЦІВ: ВІДМОВА ВІД СТАТІ ЧИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ПАТРІАРХАЛЬНИХ УЯВЛЕНЬ?**

**Шевченко О. Т.**

Наук. керівн.: канд. іст. наук **Єремєєв П. В.**

*Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна*

Релігійні уявлення є одним із ключових факторів формування гендерних ролей та стереотипів [1]. Сімейні відносини в традиційній православній парадигмі існують виключно у патріархальному варіантах [2]. «Дружини, коріться своїм чоловікам, як Господеві» – каже апостол Павло в посланні, що було адресовано мешканцям Ефесу [3, с. 1442]. Окрім повної залежності жінки



від чоловіка, православ'я також суттєво обмежує участь жінки в релігійному житті. У традиційному православ'ї жінка не може увійти до вівтарю і не може проповідувати в церкві [3, с. 1418]. Також не слід забувати одну із найактуальніших тем сьогодення – жіноче священство. Адже хіротонія в ортодоксальному християнстві досі залишається виключно чоловічим привілеєм, що є предметом дискусій не тільки у ліберальних світських колах, а й серед духовенства [4, с. 143].

Дивлячись на всю цю патріархальність навіть сучасного православ'я, факт існування у XVIII – першій половині XX ст. закритої спільноти скопців дійсно дивує. При побіжному погляді здається, що серед скопців сформувались доволі модернові інститути рівноправ'я. У скопечьких общинах (так званих кораблях) жінка формально могла отримати духовну владу, розповсюджувати свою віру, а також бути безпосередньою лідеркою общини [5, с. 53]. Також серед «білих голубів», як вони самі себе називали, відбувався процес, що дещо схожий з відмовою від статі. Цікаво, що ця відмова здійснювалась не психологічно, а завдяки специфічним ритуалам. Саме ці жорстокі практики і зробили скопців такою відомою течєю. Адже «білі голуби» практикували фізичне позбавлення себе первинних, а інколи ще й вторинних статевих ознак. Ця традиція змінювалась з часом. Спочатку скопці прикладали чоловікам до сім'яних залоз та жінкам до грудей розпечене залізо. Дещо пізніше «білі голубі» почали використовувати ножі, сокири та долото для того, щоб повністю позбавитись статевого члену, грудей, великих та малих статевих губ (так звана «царська печатка») [6, с. 370]. Вважалось, що завдяки ритуальній кастрації людина зможе уподібнитись янголам, які є сутностями духовними, а отже статі не мають. Серед величезного обсягу фольклору скопців зустрічаються різні легенди, які також виправдовують ці практики. Так, наприклад, сучасний фольклорист О. О. Панченко наводить міф, який вперше згадується в матеріалах державних розпоряджень щодо розколу у 1834-1844 році. У цьому міфі центральним сюжетом є те, що Бог створив людину істотою безстатевою і тільки після гріхопадіння Адама та Єви вони перестали бути рівними і в них з'явилися первинні та вторинні статеві ознаки [6, с. 374].

Окремої уваги заслуговує і догматична відмова скопців від шлюбу. Від неофіта общини, якщо він або вона були одружені, вимагали відмовитись від цього союзу. Скопці розуміли церковний шлюб чоловіка і жінки, як один із

проявів світу тілесного, що апріорі є чимось гріховним. Руйнуючи традиційний для православ'я образ сім'ї, скопці також формально руйнували і патріархальні уявлення щодо підпорядкування жінки чоловіку. Отже, виникає питання: чи дійсно традиції та практики містиків-скопців сприяли тому, що фізична відмова від своєї статі трансформувалась в психологічну? А виходячи з цього потрібно зрозуміти, чи можемо ми казати про емансипацію жінки у середовищі містичного руху скопців.

Проблематика скопців почала досліджуватись ще у Російській імперії з середини ХІХ ст. [7, 8, 9], а також знаходилась у полі зору радянських вчених-марксистів [10,11] і західних дослідників [12,13]. Не зважаючи на це, досі не було проведено повноцінного гендерного дослідження у контексті руху скопців. Лише окремі сучасні дослідники зачіпали цю тему у своїх дослідженнях: О. О. Панченко [6], О. М. Еткінд [5] і відома американська історикиня Лора Енгельштейн [13]. Окремо слід відзначити працю В. В. Міщенко [14]. Джерельна база нашого дослідження представлена матеріалами слідчих справ, особовими джерелами, а також літературою скопців, що була зібрана місіонером І. Г. Айвазовим [15] і етнографом В. Д. Бонч-Бруєвичем [16]. Методологічно ми виходимо з того, що терміни гендер та гендерні стереотипи тісно пов'язані з ідеєю конструювання статі.

Перш за все потрібно дослідити проблематику причин і характеру неприйняття скопцями статі. Ми повинні розуміти, що, коли серед скопців з'явилися ці практики, вони не були спрямовані на відмирання статі як такої. Їхньою метою була боротьба з хтивістю серед представників течії хлестів, з якої скопці і відокремились. Підтвердження цього ми знаходимо в одному із послань засновника течії «білих голубів» Кондратія Селиванова [15, с. 67]. Дещо пізніше серед скопців розповсюджується думка про те, що оскоплення є шляхом до спасіння під час Страшного суду [17]. Це є доказом того, що міфи про відсутність статі у Адама та Єви, скоріш за все, розвинулись та виникли дещо пізніше і були нічим іншим, як аргументацією жорстоких практик скопців для неофітів. В контексті відмови від статі у скопців необхідно розібратись у тому, чи існувала якась різниця між людьми, що пройшли через ритуальну кастрацію, та послідовниками, що відмовились від неї. Тобто потрібно визначити, чи були кастровані люди серед скопців чимось іншим у соціальному або духовному відношенні. Доволі очевидно, що люди, які

зважились на такий крок, шанувались серед скопців, але при цьому в джерелах немає жодних згадок, наприклад, про особливу самоназву цієї внутрішньої групи людей. Лише зрідка у фольклорі зустрічаються бінарні опозиції, що протиставляють кастрованих і некастрованих людей: біла голубка / ряба зозуля [6, с. 500]. Останнє зустрічається настільки рідко, що ми не можемо бути впевнені у якійсь системності. Нам здається, що відсутність самоназви є чимось дивним, бо для селян було характерним давати специфічні назви тваринам, яких вони кастрували. Вплив худоби на все, що стосується сексуальності, серед селянства неможливо недооцінювати. Цей факт відмічали багато дослідників, наприклад відома історикиня Лора Енгельштейн [13, с. 101].

Цікаво те, що ритуальна кастрація не була обов'язковою навіть для лідерів общини. Як приклад можна взяти корабель, що був відкритий у Моршанську в 1869 році. Лідером цього осередку скопців був Максим Плотіцин, що не проходив через ритуал кастрації. Також слід згадати більш близький до нас приклад, а саме харківський корабель, що був відкритий у 1908 році. Місцевою лідеркою була – Агафія Попова, яку більшість членів корабля, визнавали за богородицю. Під час медичного огляду у неї не було знайдено жодних натяків на будь-які операції [5, с. 101]. Підтвердження тому, що жінки зазвичай взагалі себе не калічили можна знайти і в матеріалах розшукових діл. Найчастіше скопців викривали завдяки яскраво вираженим наслідкам операцій.

#### Гендерна статистика скопців у Курській губернії [18]

<b>Роки</b>	<b>Жінки</b>	<b>Чоловіки</b>
1805–1839	26	102
1840–1859	23	111
1860–1860	3	283

На прикладі Курської губернії, що була одним із центрів руху «білих голубів», ми можемо підтвердити тезу про непопулярність жіночого оскоплення серед скопців. Тобто ми можемо визначити, що відсутність або наявність ритуальної кастрації не було якимось вагомим аргументом для формування соціальної або духовної ієрархії общини. Ми можемо погодитися з Олександром Еткіндом, який стверджує, що позбавлення себе первинних та вторинних статевих ознак,

зазвичай, було серед скопців справою добровільною [5, с. 91]. Операція була тісно пов'язана зі спробою скопців проявити найвищу форму релігійного завзяття, або виконувалось на догоду чогось (грошей, волі або впливу). При цьому варто зазначити, що сам Кондратій Селіванов, на думку деяких дослідників, був проти жіночого оскоплення. Наприклад, цю тезу висловлює М. І. Надєждін. Він базується на інформації, яку отримав від представників ранніх скопецьких общин. Останні вважали практику жіночого оскоплення нововведенням, і саме тому відмовлялись її сприймати [9, с. 208]. Тобто, якщо ритуальна кастрація в парадигмі скопців є нічим іншим як спасінням, щоб уподібнитись до янголів, то виходить, що жінка його не гідна? Це вже нам каже про прояви патріархальності серед «білих голубів».

В контексті питання щодо гендерного поділу представників однієї общини, слід згадати про такий важливий аспект культу скопців, як богослужіння. Відомо, що засновник руху скопців Кондратій Селіванов пропагував у своїх посланнях окремі богослужіння (т.з. «радіння») для чоловіків і жінок: «... *братия с сестрами не становится в один корабль радеть*» [15, с. 74]. Ця традиція окремих богослужінь, яка бере своє коріння з хлистовщини, існувала серед скопців довгий час, що підтверджується їхнім фольклором, даними місіонерів і дослідників. Наприклад Л. Толстой досліджував доволі пізні общини скопців і наголошував на їхніх традиціях роздільних богослужінь [6, с. 399]. Чи можна казати про якусь рівність, коли в течії свідомо відокремлюють жінок від чоловіків під час таких важливих для культу заходів, як радіння? Тут слід зазначити, що рух скопців був абсолютно поліцентричним. Одні й ті самі практики відрізнялись в різних общинах, бо в джерелах зустрічаються згадки й про колективні радіння. А ось лексеми «брат» і «сестра», на нашу думку, заслуговують окремої уваги. Перенесення цих образів на послідовників віровчення дозволяє нам порушити питання щодо збереження гендерної самоідентифікації серед скопців. Адже окрім розповсюдження ідей роздільного богослужіння, засновник цієї містичної течії активно використовував гендерні ярлики щодо своїх послідовників. У праці «Послание», авторство якої йому приписують, він каже: «*Возлюбленные вы мои детушки, сыночки и дочки, все вообще прошу и молю вас поживите все единодушно*» [16, с. 206]. Таким чином, незважаючи на ритуальну кастрацію, навіть серед ідеологів руху скопців зберігались уявлення про стать. Не кажучи

вже про звичайних членів, які загалом були представлені звичайними селянами. Доволі очевидно, що для селянства відсутність статі було чимось незрозумілим. Можна було би припустити, що людина, яка пройшла через ритуальну кастрацію психологічно відмовлялась від своєї статі та самоідентифікації, але ми спостерігаємо зовсім іншу ситуацію. Рядовий скопець бачив перед собою, в першу чергу, чоловіка або жінку, навіть у тому випадку, коли вони усі прийняли повне «очищення» та втратили первинні та вторинні статеві ознаки. Нажаль до нас дійшла невелика частина особових джерел представників течії, але навіть тієї кількості, що були переписані під час першої справи скопців у 1772 році, достатньо, щоб робити якісь висновки [15, с. 39-42]. По-перше, скопці зазвичай використовували «класичні» звернення він / вона. По-друге, лексеми «брат» і «сестра» були домінуючими в побуті «білих голубів». По-третє, ми зустрічаємось з тим, що письмові особові джерела, у більшості випадків, належать саме чоловікам. Останнє дозволяє нам повернутись до питання щодо збереження патріархальних стереотипів та уявлень серед скопців. Звернувшись до відомостей, які були представлені Дариною Далецькою (представниця уфимської общини скопців кінця XIX ст.), ми дізнаємось, що більшість жінок серед скопців не вміли читати і писати, тоді як 90% чоловіків володіли читанням, а ще 30% були грамотними [13, с. 188]. Ця інформація корелює з ситуацією щодо всього населення на загальноімперському рівні, що підтверджується дослідженням А. Г. Рашина. У своєму статистичному збірнику він наводить статистику писемного населення, яка стверджує, що в середньому 26% чоловіків володіють грамотою, у той же час тільки 8% жінок вміють писати. [19, с. 290-298]

Продовжуючи тему гендерного фактору у соціальній та духовній структурі общини скопців, необхідно приділити увагу темі лідерства в кораблях. Як вже було сказано вище, в течії скопців було розповсюджене жіноче лідерство. Будь яка жінка, або дівчина, формально могла керувати общиною загалом, або займати пост духовної наставниці, що можна вважати феноменом, враховуючи історичний контекст [6, с. 8, 313]. Скопці успадкували від хлистів традицію обоготворення представників общини і практику жіночого лідерства, а тому жінки-лідерки зустрічаються з самого початку руху скопців і до його занепаду. Зазвичай, це були харизматичні люди, які, на думку скопців, володіли містичними здібностями. Традиція полягала в тому, що найбільш

впливових чоловіків та жінок «білі голуби» визнавали за Ісуса Христа та Богородицю [6, с. 8]. Одночасна наявність в общині Христа і Богородиці не була обов'язковою, що підтверджується свідченнями [20; 6, с. 200]. Таким чином, ми не можемо говорити про інституціоналізацію цих відносин. Хоча слід додати, що відсутність жінки, яку визнають за богородицю в общині, є стандартною ситуацією, а ось відсутність Христа в кораблі є рідкістю. І тут постає питання. Чи було жіноче лідерство серед скопців реальним, а не номінальним?

На нашу думку, починати потрібно з першої жінки, яка носила титул богородиці серед скопців. Акуліна Іванівна, яка була супутницею засновника течії «білих голубів», згідно з джерелами, мала великий вплив на членів своєї общини. Її послідовники на допиті шанобливо називали її вчителькою [7, с. 38; 21]. Пояснюється це тим, що в джерелах є велика кількість свідчень про те, що Акуліна навчала неофітів основам віри: *«...тогда она Акулина, учила их кланяться, перекрестясь и целовать его руку...»* [7, с. 38]. Також нам відомо, що люди, які згрішили, були повинні йти саме до Акуліни на сповідь: *«... приказывала им, ежели кто будет з женами блудить ... да придет к ней, Акулине, о том грехе покается, тот будет от ней прощен и допущен в её сонмище...»* [7, с. 39]. Це видається дивним, адже традиційно, у православ'ї, сповідаються перед чоловіком-священником. Факт того, що жінка у середовищі скопців взяла на себе обов'язки священника є дійсно феноменальним, враховуючи контекст часу. Для скопців було характерним шанування дару пророцтва, що є типовим для містичних течій. В кораблі, зазвичай, було декілька пророків та пророчиць, а також існувала практика, коли говорити пророцтва міг будь-який член общини, якщо на нього зійшов Дух Святий під час радіння. Акуліна також була пророчицею, що згадується в джерелах: *«Акулина ходит в кругу, и остановится, пророчествует каждому, всем бывающим в той ереси участником».* [7, с. 42] Богородицю Акуліну унікальною робить те, що, скоріш за все, тільки вона займалась пророцтвами у своїй общині. Лише в декількох джерелах згадується якась Анна Романівна, яку називають головною пророчицею в оточенні Акуліни. Але ми солідарні з відомими дослідниками О. О. Панченко [2, с. 76] та Лорою Енгельштейн [13, с. 54], які ставлять під сумнів факт її існування. Окрім цього, згада вище богородиця була ініціатором та головною діючою особою під час радінь:

*«Акулина начинала петь разныя стихи и называемые ею живогласные песни, за которой и бывшие в том зборище люди все те стихи и песни пели»*. [7, с. 48] Не дивлячись на всі ці факти, які дійсно підтверджують її високий вплив та статус, в джерелах доволі чітко простежується те, що вона була залежна від Кондратія Селіванова. Вона не могла самостійно обрати собі наступницю, та була вимушена відправити послів до Селіванова в Москву, щоб він зробив це за неї. [8, с. 39] Також є свідчення про те, що Акуліна постійно збирала та надсилала до Москви гроші для Павла Петрова (Кондратія Селіванова): *«Блахин слышал, что она, Акулина, собирая со всех, той ереси участников, деньги, отсылала к нему, называемому Христом, Павлу Петрову, в Москву»* [7, с. 39]. Ми можемо зробити висновок, що Акуліна Іванівна, маючи майже необмежену владу та більший авторитет ніж усі чоловіки її общини, все ж таки поступалася впливом Селіванову у якого була майже у васальній залежності. Питання також викликає і те, як Акуліна відійшла від влади. Нам відомо, що в якийсь момент вона була вимушена покинути корабель скопців та переселитись за сотні кілометрів від нього: *«[Акулина] отлучилась и ныне живет в Белёвском уезде, деревне Лелюхиной»* [7, с. 79]. Це може послужити окремим доказом того, що влада цієї богородиці не була абсолютною, бо, зазвичай, лідери в містичних течіях панують до своєї смерті.

Показовим прикладом впливових жінок у русі скопців може слугувати історія моршанської богородиці Анни Софонової, яка видавала себе за велику княгиню Анну Федоровівну. Її «правління» цікаве тим, що вона, як стверджує М. І. Надєждін (його інформантами були сучасники подій), користуючись своєю красою, харизмою та хитрістю, переманювала послідовників самого Селіванова [8, с. 200]. Згаданий вище дослідник стверджує, що їй вдалось залучити до себе більшу частину «люб'язних діточок» Кондратія. Достовірність цих свідчень доволі спірна, але ми маємо деяку кількість інших підтверджень її високого статусу. Нам відомо, що ця жінка відкрито ходила по Москві та розповсюджувала ідею про своє божественне походження. Софонова самовладно розпоряджалася скарбницею корабля, яку їй віддали, а також займалась активним прозелітизмом. Тут дійсно можна сказати, що вона була однією з найбільш авторитетних лідерок руху скопців та була абсолютно самостійною, але матеріали державних розпоряджень щодо розколу, які була опубліковані М. В. Варадіновим, повністю руйнують цю тезу. Завдяки цим

свідощам нам стає зрозумілим, що справжнім лідером общини був її батько. Скоріш за все, саме інок Свято-Троїцького Зеленецького монастиря Савватій (в миру Софон Цопов) і дарував своїй доньці таку величезну владу, орієнтуючись, в першу чергу, на сімейні зв'язки [22, с. 517]. Прямим доказом того, що могутність Анни спиралась на авторитет батька є те, що після смерті останнього, цю богородицю почали виживати з корабля. В результаті вона була вимушена втекти з більшою частиною общинної скарбниці [9, с. 517].

Більш близькими до нас прикладами жіночого лідерства є дві харківські общини, що були викриті у 1908 і 1910 роках. Перший корабель діяв у містечку Золочів. Лідеркою там була, вже згадана вище, Агафія Попова. Цікаво те, що викрили цей корабель саме через неї. Вона поскаржилась місцевому священику на приставання з боку місцевих скопців. Коли були проведені слідчі дії, з'ясувалось, що саме Агафію члени цієї общини визнають за богородицю. Також було встановлено, що ця жінка значну частину свого життя була прислугою в іншого лідера общини – Якова Кузнецова [13, с. 136]. Низька дослідників вважають, що причиною доносу була боротьба за владу всередині корабля. Ця теза здається нам некоректною, бо у випадку, коли відкривають общину розкольників-сектантів, на представників цієї общини держава могла накладати санкції. Особливо суворі покарання діставалися членам так званих бузувірських течій. «Новое уголовное уложение» від 1903 року передбачало покарання у вигляді каторги (терміном від 6 до 10 років) або заслання [23, с. 180]. Так чи інакше, ми знову бачимо залежну від чоловіка богородицю.

Інформація про іншу харківську богородицю дійшла до нас завдяки матеріалам слідчої справи 1910 року. Катерина Божкова, напевно, є унікальним прикладом жіночого лідерства серед скопців. Її унікальність полягає у тому, що титул богородиці їй дістався від матері, яку також визнавали за втілення Діви Марії. Це може свідчити про величезний вплив родички цієї богородиці. Нам відомо, що її матір самостійно керувала процесом оскоплення усіх неофітів, а також сама здійснювала обрізання геніталій новоприбулих дівчат. Як тільки влада перейшла до її доньки, Катерина також брала активну участь у ритуалі «очищення від плотських пристрастей», а ще вона почала самостійно проводити зібрання корабля та керувати колективними радіннями. Не менш специфічним є те, що до нас не дійшло жодних спогадів про присутність хоча б якогось чоловіка, який би визнавався в общині за Ісуса Христа. Єдине, що може



поставити під сумнів її абсолютну владу, це свідочтва про сім'ю Ракових. Деякі дослідники вважають, що фінансове питання корабля повністю контролювалось представниками цього роду, а саме Степаном Раковим [13, с. 126]. Ця теза ґрунтується на тому, що община діяла на хуторі, який належав Раковим. Саме через це ми не можемо бути впевнені у самотійній політиці Божкової.

Отже, питання жіночого лідерства серед скопців є неймовірно спірним. З одного боку, ми бачимо якісь феноменальні соціальні ліфти у скопців, що дозволяють жінці не просто бути наближеною до влади, а дійсно грати важливу роль у духовному та соціальному житті «білих голубів». З іншого боку, чітко простежується патріархальна залежність жінки-лідерки від втілення Ісуса Христа, або кормщика. Типовою є ситуація, коли дівчина отримує владу не завдяки своїм харизматичним якостям, а в наслідок фаворитизму з боку чоловіка. Доволі складно проводити самотійну політику, знаючи, що твоя влада ґрунтується на ставленні до тебе того, хто посприяв твоєму піднесенню.

Питання щодо становища пересічної жінки в общинах «білих голубів» є доволі цікавим. Теоретично, серед скопців на фоні практики жіночого лідерства, могли сформуватися уявлення про рівноправні відносини. Але, як було доведено вище, в общинах «білих голубів» зберігалась бінарна гендерна система, яка сприяла збереженню залежності жінки від чоловіка. У нас є велика кількість доказів, що показують абсолютну патріархальність скопців. Зокрема, до нас дійшло в рази більше свідочтв про втечу жінок з общини ніж чоловіків. Звісно це можна аргументувати тим, що у чоловіків існувала точка неповернення у вигляді кастрації. Чоловіче оскоплення не дозволяло адепту секти мати дітей, служити в армії кимось окрім барабанщика і робило його гнаним у суспільстві, тоді як жіноче оскоплення, по-перше, проводилося не так часто, по-друге, все ж таки давало змогу жінці повернутись до відносно нормального, в контексті часу, життя. Ряд дослідників вказують на іншу причину постійних втеч жінок з общини, а саме – соціальне розчарування. Вони вважають, що на релігійне різнодумство жінок спонукали характерні для патріархальної системи утиски, від яких вони намагались втекти. Тут доречно на-вести цитату з праці історики ні Лори Енгельштейн, яка добре описує від чого насправді втікали дівчата: *«беспрестанного труда, злобной мужниной родни, тумакон и затрецин мужа и бесконечных беременностей»* [13, с. 108]. Проте, в результаті, вони отримували ще більшу кількість побоїв, поборів та обмежень, які аргу-

ментувались не традиційним уявленнями про патріархальну залежність жінки від чоловіка, а релігійними переконаннями. У документах слідчих комісій збереглося безліч свідочств про насилля серед скопців. Так, наприклад, у 1882 році в Курській губернії, на ім'я губернатора, була подана жалоба від Якова Анпілогова [13, с. 221]. У цьому доносі автор стверджував, що його батько Михайло є активним скопцем. Яків звинувачув рідного батька у тому, що він насильно одружив свого сина заради того, щоб у домі з'явилась жінка, яка буде доглядати за господарством, а також у спробі примусового оскоплення самого Якова, його дружини та сина. Анпілогов-молодший доволі детально описує ситуації, коли батько-патріарх виганяв усю родину на вулицю, або змушував сидіти у холодній хатині, якщо його щось не влаштовувало. Цей приклад, як і сотні йому подібних, чітко показує, що мислення пересічного скопця у гендерному аспекті жодним чином не відрізнялось від уявлень звичайного селянина. Навіть дослідник В. І. Кельсієв у 1862 році стверджував, що жодного народного бунту під прапором скопців бути не може. Однією з причин він вказав безнадійно патріархальний устрій їхніх громад [24, с. 221]. Серед «білих голубів» зберігався «класичний» образ родини з домінантою у вигляді чоловіка [25]. Саме сім'я та традиційні родинні відносини були основою повальної більшості общин скопців [13, с. 108; 26]. Це доволі очевидно, адже більшість майбутніх членів течії прийшли до різнодумства колективно та вже мали якісь сформовані взаємовідносини. Навіть якщо уявити, що ментальність скопця змінювалась відразу після вступу до общини, то це жодним чином не могло якось суттєво змінити ставлення до жінки. Поодинокі осередки «білих голубів» були оточені звичайними селянськими родинами, в яких бити жінку та змушувати її займатися «традиційними» жіночими справами є чимось нормальним.

Фольклорна традиція скопців налічує велику кількість жіночих образів, які мають власну специфіку. Фольклор білих голубів представлений у вигляді різних пісень, віршів, міфів та легенд. Сильно домінуючими жіночим образом, очевидно, є Богородиця. У літературі скопців до неї постійно використовуються лексема «помічниця»:

*«Духотворная, чудотворная  
Наша матушка свет помощь» [15, с. 120]  
«Наша матушка свет помощница  
Пред Христомъ стоит Богу молится» [15, с. 121]*

Це, до речі, відповідає статусу жінок – лідерок скопецьких общин, які вважались перевтіленням Богородиці, як вже було доведено вище. Не менш наглядні і паралелі, що зустрічаюся у піснях та віршах. Найбільш популярним є порівняння з птахою. У контексті християнської культури цей символізм дуже показовий. Справа в тому, що молодий Ісус доволі часто зображується з птахою у долонях або на тримає її на мотузці («Мадона зі щигликом», «Мадонна Літта», Триптих за авторством Барнаба да Модена і т.д.). Серед богословів існує думка, що ця тварина є символом усього духовного або змальовує душі усіх віруючих, що потрапили до раю. Кажучи про це, слід додати, що не тільки ці містики проводили паралелі меж Богородицею та птахою. Теж саме робили бессарабські та таврійські болгари у своїх колядках [27, с. 527].

Окремої уваги заслуговують твори скопців про Страшний Суд та роль Діви Марії у ньому. Сюжети про кінець світу є популярною тематикою у фольклорі скопців, що, звісно ж, пов'язано з їхніми есхатологічними настроями. Специфічним є те, що скопці, у порівнянні з православними, надавали Богородиці значно більшу роль у своїх есхатологічних творах. У деяких вершах Діва Марія взагалі виступає як одноосібна вершителька людських долі, що є абсолютно нестандартним не тільки для православ'я, а для християнства в цілому:

*«Прогоняю Я вас, проклятых,  
За три горы за Сионския:  
Там огни горят негасимые;  
Пропущу Я вас сквозь матушки сырой земли,  
Засыплю Я вас матушкой-землей,  
Закладу Я вас камнями горючими,  
Завалю Я вас плитами железными,  
Чтобы крику и зыку от вас не слышати»* [6, с. 250]

Також слід відзначити і ту негативну конотацію, що була закладена у цей текст скопцями. Очевидно, що емоційний багаж даного твору повинен був лякати неофітів або непосвячених людей. Богородиця, зазвичай, у православному фольклорі представлена виключно позитивним персонажем, через що подібна риторика могла викликати дисонанс.

Богородиця також згадується і у «Страдах» Кондратія Селіванова.

Очевидно, що там з нею асоціюється Акуліна Іванівна, яка була згадана вище. Вона є доволі нестандартним образом дівчини-пророка. Втім, подібний образ, знайомий, ще з часів давньогрецької і юдео-християнської фольклорної традиції. Кондратій Селіванов ставиться до неї з великою повагою, але у тексті, знову ж, простежується її статус помічниці, яка супроводжує головного діючого персонажа [15, с. 52]. У цьому ж творі фігурують інші жінки, наприклад, Феодосія Івлева, яка, згідно з текстом, була грішницею. Не зважаючи на це, Кондратій ставиться до неї шанобливо, бо вона впустила його до своєї оселі тоді, коли його власні послідовники від нього відвернулись. [15, с. 48] Пересічні представники течії скопців у «Страдах» майже не розкриті. До них переважно використовуються гендерно-нейтральні звернення (наприклад, «діточки»), або перевага віддається чоловічим образам («браття»).

Продовжуючи тему гендерного виміру скопечького фольклору, слід наголосити на тому, що жінки інколи виступають там у ролі головних антагоністів. Регулярно зустрічається сюжет про те, як дівчина спокусила чоловіка і змусила його піти на плотський гріх. Цікаво, що пісні скопців, що присвячені дотриманню статевої стриманості, звернені виключно для представників чоловічої статі. Це може свідчити про те, що скопці вважали своїх сестер «безнадійно втраченими». Як вже було згадано вище, жіноче оскоплення зустрічається рідше, ніж чоловіче. Ставлення скопців до жіночого оскоплення чітко простежується на рівні фольклору та кількості метафоричних образів у ньому. У літературі скопців постійно зустрічаються заклики до оскоплення, які звернені або відразу до всієї маси послідовників, або виключно до чоловіків. Як приклад можна взяти класичний для усього християнського світу культ святих-змієборців. Скопці дещо викривили оригінальний текст:

*«...А ты лютого-то змея сократи.*

*Ты послушай искупительскую речь,*

*Ты возьми в свои руки острый меч,*

*Ты изволь змею голову отсечь...» [6, с. 380]*

Очевидно, що відсікання голови змії символізує чоловічу кастрацію. Також, до подібних фалічних образів відносять і білого коня, але тільки у випадку, коли існує контекст зі змієборцем, і картоплю, що взагалі є розповсюдженою практикою. Єдиною метафорою у фольклорі скопців, яка би

відображала жіночі статеві органи, було яблуневе дерево, але вона зустрічається набагато рідше, ніж, вказані до цього, змієборці, білі коні або картопля [6, с. 386].

Отже, виходячи з усього, вказаного вище, можна зробити висновок, що серед скопців не існувало якихось особливих гендерних меж, які б істотно відрізнялись від подібних меж серед православних. Жінка в скопечькому середовищі майже завжди залишалась у парадигмі патріархальності. Практика жіночого лідерства серед скопців існувала, проте, зазвичай, жінка-лідерка була залежною від якогось чоловіка [28]. Факт того, що скопці посприяли тому, що дівчина могла грати одну з ключових ролей в управлінні громадою, зовсім не компенсує страждання інших жінок, які були поневолені соціальними інститутами. Тут доречно згадати тезу Оксани Кісь, суть якої полягає у тому, що синтез традиціоналізму та фемінізму нежиттєздатний [29]. Жінка, яка втікала від побоїв та знущань традиційного суспільства до секти скопців, отримувала їх у повному обсязі і в новому скопечькому середовищі. Все це дозволяє нам стверджувати, що скопці не змогли реалізувати свої ідеї про братерство та рівність, яка періодично декларувалися на теоретичному рівні.

#### Література:

1. Маслова Ю. П. Релігійно-міфологічне підґрунтя гендерних стереотипів. *Наукові записки [Національного університету «Острозька академія»]. Сер. Історичне релігієзнавство*. 2010. С.143-148.
2. Алпеева Є. Д. Статус жінки в суспільстві стародавньої Русі. *Гендерна політика очима української молоді: матеріали підсумк. Конф. XI Регіонального конкурсу молодих вчених, Харків, 24 жовтня 2017 р.* / [за заг. ред. : Н. В. Бібік, Г. Г. Фесенко]; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків. 2018. С. 7-11.
3. Біблія, або Книги Святого Письма Старого і Нового Заповіту із мови давньоєврейської й грецької на українську наново перекладена: 988-1988. Ювілейне видання з нагоди тисячоліття християнства в Україні. - Б.м. : Б.в., Б.р.. 1988. 1521 с.
4. Бер-Сижель Э. Служение женщины в церкви / перев. А. Бакулов. Москва, 2002. 222 с.
5. Эткинд А. М. Хлыст: секты, литература и революция. Москва, 1998. 688 с.
6. Панченко А. А. Христовщина и скопчество: фольклор и традиционная культура русских мистических сект. Москва, 2002. 544 с.
7. Мельников П. И. Материалы для истории хлыстовской и скопческой ересей. Отд. V. Правительственные распоряжения, выписки из дел и записки о скопцах с 1834 по 1844 г. / ЧтОИДР. 1873. Кн. 1.
8. Даль В. И. Исследование о скопческой ереси. СПб., 1844. 210 с.

9. Надеждин Н.И. Исследование о скопческой ереси. СПб. 1845. 388 с.
10. Клибанов А. И. История религиозного сектантства в России (60-е гг. XIX века – 1917 г.). Москва, 1965. 348 с.
11. Маторин Н. М. К вопросу об идеологии скопчества. *Критика религиозного сектантства* / 2-е изд. Москва 1974. С. 178-182.
12. Wade J. The Castrated Gods and their Castration: Revenge, Punishment, and Spiritual Supremacy – San Francisco - California Institute of Integral Studies. 2019. 29 с.
13. Энгельштейн Л. Скопцы и Царство Небесное. Москва, 1998. 688 с.
14. Мищенко В. В. Бытовые и гендерные особенности скопческих общин XIX в.: по материалам Орловской губернии. *Горожанки и горожане в политических, экономических и культурных процессах российской урбанизации XIV–XXI веков*: матер. XXI межд. науч. конф. РАИЖИ и ИЭА РАН. 2018. 324 с.
15. Айвазов И. Г. Материалы исследования русских мистических сект (в 2-х т.) Вып. 1. Т. II. Москва, 1916. 174 с.
16. Бонч-Бруевич В. Д. Материалы к истории и изучению русского сектантства и раскола. Вып. 1. Баптисты. Бегуны. Духоборцы. Л. Толстой о скопчестве. Павловцы. Поморцы. Старообрядцы. Скопцы. Штундисты. СПб., 1908. 314 с.
17. Носырев И. Н. Скопчество: функция обряда кастрации, аудитория структура общины. *Вестник ВУиТ*. 2013. №4. С. 187-194.
18. Оленич Т.С. Трансформация русских религиозных сект (хлыстов скопцов). 2005. №1. С. 59-64.
19. Рашин А. Г. Население России за 100 лет (1811 – 1913). Москва, 1956. 349 с.
20. Черныш А.В. «Моршанский миллионер»: из истории скопчества в Тамбовской губернии во второй половине XIX в. *Провинциальные научные записки*. 2017. №1. С. 52-57.
21. Высоцкий Н. Г. Материалы, относящиеся к начальной истории скопческой секты. Москва, 1915. 344 с.
22. Варадинов Н. История Министерства внутренних дел. Кн. 8. История распоряжений по расколу. СПб., 1863. С. 84-85; Историко-статистическое описание Смоленской епархии. СПб, 1863. 656 с.
23. Андрощук В. В. Преступления против религии по законодательству России конца XIX – начала XX вв. Москва, 2015. 267 с.
24. Кельсиев В. И. Сборник правительственных сведений о раскольниках. Лондон: Trübner, 1860-1862 г. 240 с.
25. Берман А. Г. Гендерные отношения в мистических сектах Среднего Поволжья / URL: <http://andber.livejournal.com/71387.html?thread=330459>.
26. Потоцький В. П. Секта скопців у Бессарабії та на Поділлі (середина XIX – початок XX ст.). *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. 2014. № 1138. С. 62- 68.
27. Геллер Ф.Б. Книга суцая в устах: фольклорная Библия бессарабских и таврических болгар. Москва, 2017. 864 с.

28. Панченко А. А. «Старые секты» на новый лад: проблемы и перспективы изучения русских религиозных диссидентов XVIII–XX вв. *Государство, религия, церковь в России и за рубежом*. 2020. № 38(3). С. 7-37.

29. Кісь О. Кого оберігає Берегиня, або Матріархат як чоловічий винахід. «Я» (Інформаційно-освітнє видання). 2006. № 4(16). С. 11-16.

## **ОСВІТА, СОЦІАЛЬНИЙ СТАТУС, ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ: ОСОБИСТІ РОЗПОВІДІ ІНОЗЕМНИХ СТУДЕНТОК- ПЕРШОКУРСНИЦЬ ХНМУ**

**Шенгелія Т. Є., Камчатна В. А.**

Наук. керівн.: канд. філос. наук, доц. **Щербина М. М.**

*Харківський національний медичний університет*

Гендерні стереотипи, які є не тільки частиною міфологічної свідомості [1], але й одним з чинників гендерної дискримінації – важлива суспільна проблема будь-якої сучасної культури. Механізми стереотипізації та стереотипи (в тому числі гендерні) залишаються однією з ключових тем світової та української гуманітаристики, починаючи з ХХ століття (див. О. Андрусик, Дж. Аронсон, Є. Балабанова, С. Бем, Д. Берджесс, О. Гапова, К. Джеклін, Т. Ісаєва, О. Здрамомислова, К. Карпенко, Д. Кемпбелл, О. Кись, І. Кон, С. Маклеод, О. Малахова, О. Марущенко, Т. Марценюк, С. Оксамитна, Т. Рябова, Г. Тажфель, А. Тьомкіна, Д. Майєрс, Л. Хуарез, М. Щербина та ін.). Однак праць, які висвітлюють не тільки зміст стереотипів, що залежить від культури та епохи, але й особисті історії формування стереотипів під час гендерної соціалізації у різних культурах, значно менше. І нам здається важливим почути голоси дівчат з різних країн, зрозуміти процеси «народження», формування, подолання і перетворення стереотипів про «належну фемінність» у різних культурах.

**Мета дослідження:** проаналізувати особисті історії стереотипів щодо жінок та дівчат у різних культурах для подальшого вивчення впливу освіти та соціально-економічного статусу на рівень гендерної дискримінації і розробки пропозицій щодо стратегій подолання. **Об'єкт дослідження:** механізми та динаміка гендерних стереотипів у різних культурах. **Предмет дослідження:**

прояви стереотипів під час зростання іноземних студенток-лікарок, які за нашою гіпотезою могли протистояти цьому типу мислення через певний рівень достатку та освіти у сім'ях або певні характерологічні особливості.

**Добробут і освіта як фактори впливу на гендерну дискримінацію і її сприйняття жінками і дівчатами.** Поняття добробуту складається з таких головних областей: здібностей, засобів існування та можливостей. Перша область – здібності – це індивідуальні внутрішні передумови для досягнення добробуту через участь у виробництві та прийнятті головних економічних рішень. Засоби існування – це комплекс умов, що включають: доступ до праці, заробітної платні, до кредитів та володінь активами, які дозволяють людям створити умови для себе та своєї родини, в яких вони зможуть забезпечити себе достойним життям. Та третя складова – можливості – рівні можливості для людини власноруч формувати своє оточення. Гендерна рівність передбачає рівні права для жінок і чоловіків, тому її показником у суспільстві буде, наприклад, достатня кількість жінок на лідерських позиціях у державно-політичних, фінансових і соціальних організаціях [3]. Практичний інтерес для нас представили питання можливостей і здібностей на гендерному рівні, а саме: як у суспільстві створюються умови для розвитку жінок і чоловіків, і якими є наслідки у контексті досягнення добробуту. Сфера можливостей у свою чергу складається з двох показників – освіти та здоров'я, дисонанс цих показників у чоловіків та жінок буде створювати умови для різного рівня здібностей, що в свою чергу призводить до міжгрупової гендерної різниці у досягненні професіонального розвитку [4].

За даними UNESCO у вересні 2013 року, серед дорослого населення віком від 15 років нараховувалось 773,4 мільйонів неосвічених, 61,3% з яких жінки, а серед молодих людей від 15 до 24 років 125,2 мільйонів неосвічених, серед яких жінки складали 63,3% [3]. Також за статистичними даними по досягнутому рівню освіти у Південно-Східній Європі відображають, що чоловіки досягають більш високих результатів у навчанні, тобто у середньому близько 98% хлопців та 94% дівчат отримали як мінімум початкову освіту, але при цьому серед хлопців більше тих, хто закінчив останній етап середньої освіти [6]. Освіта грає ключову роль як інструмент заохочення перетворень і розширення можливостей у справі пропаганди цінностей прав людини та прокладає шлях до гендерної рівності та розширенню прав і можливостей



жінок [6]. У процесі навчання дівчата та жінки у більшій мірі піддаються дискримінації у процесі навчання – мається на увазі і сама можливість отримання освіти та її безперервність, і вільний вибір професії [5], і стан туалетів, і так званий «прихований навчальний план», коли дітям нав'язуються стереотипи щодо гендерних ролей, нормативних маскулінності і фемінності. В результаті формується певна поведінка, коли деяка частка дівчат (її кількість залежить від рівня дискримінації жінок у певній культурі), навіть маючи можливість отримувати подальшу освіту, відмовляється від неї, що формує вже вторинний розрив в економічному стані, оскільки навіть кожен рік початкової школи підвищує кінцеву зарплату дівчат на 10-20%. Додатковий рік середньої школи: від 15 до 25% .

**Вища освіта у жінок: вплив на здоров'я, погляди та опір дискримінації.** Зміст стереотипів залежить від конкретної культури і передається в процесі зростання, в сім'ї, в процесі передачі так званого «прихованого навчального плану» у дошкільних навчальних закладах та школах, укріплюється мас-медіа, соціальними мережами тощо [2]. Фактично освітня система з одного боку надає патерни належної/неналежної поведінки та будує бінарні опозиції фемінного/ маскулінного (щоб потім ствердити начебто природність різниці у поведінці та можливостях). З другого боку наявність вищої освіти у родини і у самої жінки впливає на подальше положення жінок, тому що підвищує ймовірність незалежних доходів, кар'єрного зростання, меншої кількості дітей – і тому меншої ймовірності різкого падіння фінансового рівня та потрапляння до «працюючих бідних».

Жіночий сімейний стан (як заміжньої, так і вільної) частіше розглядають як проблему [9]. Також одним із суттєвих приводів для дискримінації на робочому місці є материнство. Згідно зі статистикою, матері у США частіше отримують «материнські штрафи» у зарплатні у порівнянні із тими жінками, у кого немає дітей та з чоловіками, чоловіки ж навпаки отримують надбавку або премію, так званий «батьківський бонус» [10]. Цим дискримінаційним практикам можна протиставити певні знання з протидії механізмам утиску, Л. Рівера пише про кореляцію між вищим рівнем освіти та феміністичними поглядами у жінок [11], але з іншого боку жінка з такими поглядами може бути загрозою для патріархатної спільноти, і тому зазнати утиску не тільки через свою стать, але ще й через погляди. Також феміністичні погляди у жінок

(ймовірність яких підвищується через освіту) надають їм так званий «когнітивний захист» для розуміння досвіду дискримінації: зменшення самозвинувачень стає психологічним буфером, що позитивно впливає на стан здоров'я [12]. Крім того, жінки з феміністичними поглядами будуть частіше розуміти та помічати факти гендерної дискримінації, тому частіше підтримують колективні зусилля щодо соціальних змін [13].

С. Коррел, С. Бенард, І. Паїк та інші демонструють, що гендерна дискримінація роками негативно впливає на здоров'я жінок через постійні стреси, підвищення емоційного навантаження, а також через деякі копінг-стратегії – нездорову поведінку, яка у свою чергу призводить до посилення психофізіологічної дисрегуляції та погіршення психічного та фізичного стану здоров'я [14]. На ці поведінкові та тілесні особливості впливають соціальні умови, у яких жінки живуть і працюють: сім'я, робота, ідеологічні умови, сформовані впливом освіти визначають вразливість жінки до сексизму [15].

Вищий рівень освіти у деяких випадках може як підвищувати чутливість до дискримінації, так і знижувати її. З одного боку, жінки, які мають вищу освіту, мають більше шансів на працю у так званих «чоловічих професіях», де дискримінаційні практики фактично нормалізовані. З іншого боку, вища освіта, підвищуючи аналітичні та стратегічні навички, стає цінним ресурсом у боротьбі з гендерною дискримінацією – маються на увазі пошуки нової роботи, нетворкінг, розробка стратегій опору тощо. Крім цих, оснований на діях, стратегій виживання, вища освіта також пов'язана з більшим психологічним відчуттям контролю, вона надає впевненості у діяльності та при виконанні важких дій на робочому місці з неоднозначними результатами [16].

Тому, виходячи з цього, жінки з нижчим рівнем освіти, можуть відчувати більший вплив гнітючої робочої середовища й не будуть мати достатньо впевненості для намагання змінити або колектив, або атмосферу всередині нього. Тобто, дискримінаційне оточення здається більш впливовим для тих, хто не має навичок у пошуку альтернатив. Жінки з вищою освітою частіше обирають роботу з повною зайнятістю [17], що з одного боку допомагає фінансовій безпеці, з іншого – подовжує перебування на робочому місці, що є негативним фактором в ситуації робочої дискримінації. Таким чином можна зробити висновки, що вища освіта у жіноцтва хоча і не є панацеєю проти гендерної нерівності – скляної стелі, липкої підлоги, дискримінації при прийомі на роботу

тощо, може все ж таки підвищити шанси на спротив, на «фінансову подушку», на пошуки нової роботи та на збереження власного психічного та фізичного здоров'я.

**Персональні розповіді іноземних студенток Харківського національного медичного університету.** У цьому розділі ми переходимо до перегляду зібраних нами особистих розповідей студенток-лікарок та аналізуємо їх. Респондентки – студентки-першокурсниці ХНМУ з різних країн: 5 із різних регіонів Індії, 3 з Марокко, 1 із Нідерландів, 1 із Судану, 1 з Ізраїлю та 1 з Ірландії. Інтерв'ю проводилися англійською мовою з допомогою дистанційного зв'язку (зум, відео-месенджери).

Всі студентки зростали у родинях з достатньо високим рівнем достатку, освіти та соціально-економічним статусом у своїй країні, що надало їм можливість отримувати вищу медичну освіту. Ми задали дівчатам 17 питань, що стосувалися їхнього дитинства, особливостей шкільного життя та освіти, (рівного?) ставлення батьків до дітей в залежності від статі, ставлення шкільних вчителів та вчительок до учнів і учениць, успішність в олімпіадах і конкурсах, здатності до різних предметів, вибір спеціальності, рольові моделі і випадки дискримінації. Цитати респонденток наведені курсивом, вони зберегли особливості усного розмовного мовлення (в перекладі).

Більшість дівчат підкреслювали власну привілейованість порівняно з однолітками, оскільки мали можливість вчитися, і сім'ї підтримували їх професійний вибір. **Факти дискримінації та стереотипізації протягом зростання всі студентки заперечували**, за винятком однієї респондентки, яка розповідала про випадки згвалтувань і харрасменту в своєму колі спілкування, але потім при відповідях виявлялися факти різного ставлення до дівчат і хлопців в різні періоди зростання. Так, три з п'яти індійських студенток підкреслюють, що *«багато дівчат навіть не розуміють, що после школи можна отримати вищу освіту»*. Також чотири з п'яти індійських дівчат і студентка з Судану стверджують про *небезпеку і заборону виходити на вулицю після 7–8 годин вечора* (це пояснюється і статистикою злочинів проти жінок, і побоюваннями батьків, і «належною поведінкою»). Також суданська студентка повідомляє про різне ставлення до неї і до братів. Нам здається важливим сприйняття респондентками різних вимог до дівчат і хлопців як норми, тобто, студентки навіть не розуміють різницю у ставленні як щось недоречне.

Обмеження в одязі з боку батьків та суспільства описують 7 дівчат (Індія, Судан, Марокко): *не можна носити шорти і коротку спідницю, потрібно також прикривати голову* (Індія); *дівчата так не одягаються, не ходять в ті чи інші місця і т.д.* (Судан, чула від батьків, але ніколи – від друзів/ подруг), ізраїльська студентка арабського походження навпаки підкреслює, що обмеження намагалися пояснити як належне не її батьки, що підтримували досить прогресивні погляди, а подруги-однолітки: *поводься як дівчинка, говори тихіше, хлопцям більше подобається ніжність, одягайся як дівчинка.* Марокканська студентка додає до відповіді про одяг: *Якщо ти виглядаєш не так, ведеш поводишся інакше, краще вчишся, люди не хочуть бути твоїми справжніми друзями, хочуть тобою користуватися і називають тебе дивною.* Таким чином, на нашу думку суспільство контролює та унормовує вигляд дівчат як тих, хто повинні оцінювати себе очима хлопців та вимірювати свою успішність не через навчальні успіхи, а через популярність серед протилежної статі.

Про відношення до дівчат та хлопців під час освітнього процесу респондентки повідомляють наступне. Нідерландська студентка говорить, що різниця була тільки, коли потрібно було щось нести, про це просили хлопців, навіть не дуже сильних. Дві індійські респондентки повідомляють про рівне ставлення, але зазначають, що їхні батьки свідомо обирали певні навчальні заклади через високий освітній рівень і стверджують про кореляцію між освіченістю матері і батька і їхніми ліберальними поглядами, також говорять, що в бідніших районах дітям з раннього дитинства прищеплюють патерни належної поведінки для хлопчиків і дівчаток. Одна з індійських студенток говорить про підштовхування хлопців до спортивних змагань і в дитячому садочку, і в школі, а ставлення до дівчат і хлопців може бути і рівним, і різним, це залежить від вчителя/-ки конкретно. Ізраїльська респондентка повідомляє про слова виховательок у дитячому садку: *дівчатка повинні бути ніжними, спілкуватися тихішим голосом.* Ірландська студентка говорить, що садок не відвідувала, в школі відношення вчителів було різним, залежало від людини, але в цілому більше любили хлопчиків, бо дитячі витівки оцінювалися різним чином. Той самий вчинок з боку хлопця розцінювався як жарт, а з боку дівчини – як привід для довгої виховної бесіди.

Опитувані стверджують, що *різниця у навчальному процесі майже не було*, дівчата в змішаних класах вчилися краще (дві студентки – суданська та марокканська вчилися у середній школі окремо від хлопців), але хлопців частіше обирали до участі в конкурсах та олімпіадах фізико-математичного циклу. Але студентка з Марокко повідомила, що *між дівчиною і хлопцем з однаковими результатами та навичками з математики саме хлопця обирали для змагань* і на запитання: «Чому саме?» отримали відповідь – *чоловіки краще володіють математикою, вони мають більш технічний склад розуму, і їм, можливо, було б краще розумітися у незвичних завданнях*. Інша марокканська студентка говорить, що дівчатам вчителі *вигадували нові імена, прізвиська*. Індійська респондентка також розповідає про подібні висловлювання вчителів, але вона і сама вважає, що математичні таланти – це природна різниця між хлопцями та дівчатами. Суданська студентка, що з 6 класу вчилася у класі тільки для дівчат говорить, що на думку вчительок *жінки повинні займати менш інтелектуальні позиції, а вчити дітей разом не можна, щоб не було відносин*. Нідерландська студентка арабського походження, яка має можливість порівняти ситуацію в країні проживання та в країнах, де жила раніше (Сирія, Дубаї) розповідає про особливе ставлення до хлопчиків в арабських країнах у порівнянні з Нідерландами і про те, що хлопчики в цих країнах *дивляться на дівчат «згори вниз»*, і така поведінка на її думку в європейських країнах значно менш розповсюджена навіть серед діаспори.

Нам здається, що прихований навчальний план впливає на свідоме і на підсвідоме ставлення дівчат до себе, їхній рівень впевненості та розуміння своїх здібностей навіть тоді, коли у сім'ї доньку підтримують. А те, що Шеріл Сендберг називає «негативними посланнями» – підштовхування до тихішого голосу, ніжнішої поведінки, емоційного обслуговування [18] призводить до меншої прямолінійності і агресії, тобто, до заниження уявлень про власні можливості и до поглиблення проблем у кар'єрному зростанні у подальшому житті.

10 з 12 респонденток говорять про спілкування з друзями-хлопцями як про небажане з точки зору суспільства. Наприклад, студентка арабського походження з Ізраїлю стверджувала, що, на думку її сім'ї, будь-яка дружба є нормальним явищем, але оточуючі сказали, що *«будь-які зустрічі, часті розмови мають вагомий підстави думати, що у вас є стосунки і певні обов'язки,*

*це повинно призвести до шлюбу».* Таким чином, незважаючи на те, що з боку батьків не було обмежень, соціальні гендерні стереотипи все ще підсвідомо заважали вільному ставленню до життя. Дві індійські респондентки повідомляють, що якщо сім'ї хлопця і дівчини знайомі, то спілкуватися було можливо, але тільки приховуючи це. Студентка з Керали, Індія говорить, що навіть в школі хлопці спілкувалися із хлопцями, а дівчата – з дівчатами. Однак попри це дві студентки повідомляють про більшу цінність спілкування з хлопцями: *вони не лицемірні.*

Ми вважаємо, що обмеження спілкування між статями та розуміння спілкування хлопця і дівчини тільки як кохання заважає соціальному нетворкінгу, поглиблює розрив у поведінці, загострює упередження та дискримінаційні моменти.

Респондентки мають досить феміністичні погляди, що проявлялися у їхніх фразах: «Ми всі повинні бути рівними у всьому», «я – не феміністка, але жінки і чоловіки повинні бути рівними завжди», «дівчата мають отримувати вищу освіту, як і чоловіки», «Оскільки більшість дантистів – чоловіки, жінки повинні бути набагато краще вчитися, працювати, щоб їх бачили, довести, що жінки можуть не гірше; сильні жінки можуть об'єднатися і допомагати одна одній та молодим дівчатам у професійній сфері». Більшість повідомляє, що їхні рольові моделі – це члени сім'ї, які підтримують їхні прагнення: «людина повинна бути освіченою, з багажем знань і обов'язково сильним стрижнем, якщо у тебе крута родина, це не означає, що ти крута особистість, ти повинна зробити себе сама, виростити себе», «рольова модель – мати – сильна жінка, яку не хвилює думка оточуючих» (Ізраїль), «батько, який мене підтримує», «старший брат, вчитель англійської, що надихав на нові вчинки», «дядько, дантист, якій підтримує професійний вибір», «мати, оскільки вона дуже сильна, має свою роботу, завдяки якій сама ростить нас та забезпечує». Вибивається з цього ряду свідомо ірландська активістка, яка розповідає про свій шлях до фемінізму: «В моєму оточенні не раз відбувалися ситуації жіночого згвалтування, несправедливості до жінок, та й взагалі мені було не зрозуміло, чому все так. Тому за таких умов я почала більше читати, слухати та аналізувати. Мені дуже імпонують думки, що висловлюють Опра Вінфрі, Меган Маркл та Бейонсе...».

**Висновки.** Проаналізувавши особисті історії, ми можемо зробити висновок, що гендерні стереотипи все ще існують і продовжують існувати в будь-якій культурі світу. Стереотипізація впливає на рівень впевненості в собі, суспільні упередження та призводить до дискримінації.

Гендерна рівність є показником соціально-економічного розвитку країни. Освіта грає ключову роль як інструмент заохочення перетворень і розширення можливостей у справі пропаганди цінностей прав людини та прокладає шлях до гендерної рівності та розширенню прав і можливостей жінок. Вища освіта, середнє або високе матеріальне становище родини та самої жінки підвищує ймовірність нестереотипного розуміння жінок та покращує персональний досвід гендерної стереотипізації – допомагає опору та пов'язана із формуванням феміністичних поглядів. Здобування вищої освіти у достатній мірі впливає на розширення ідеологічних рамок і сприяє розумінню дискримінації як неприпустимого явища.

Опором стереотипізації та дискримінації може бути комплексний підхід. Потрібно поєднати підтримку дівчат у сім'ї (цьому можуть сприяти просвітницькі кампанії, етичні комітети, комітети з гендерної рівності в офісах, медичних закладах, професійних спілках), освітні реформи, широка просвітницька кампанія у мас-медіа, соціальних мережах та освітніх закладах всіх рівнів, підтримка професійної реалізації жіноцтва та заохочення менторства і широкої соціальної представленості успішних жінок-лідерок.

#### **Література:**

1. Shcherbina M. M. Between we-thinking and I: phenomenology, mythology, gender stereotyping. *Гендер. Екологія. Здоров'я* : матеріали VI Міжн. наук.-практ. конф. (Харків, 18–19 квітня 2019 р.). Харків : ХНМУ, 2019. С. 34–36.
2. Shcherbina M.M., Joy Amaranchi Uchechukwu Gender differences in the specialization of medical students. *Проблема людини у соціально-гуманітарному та медичному дискурсах* (28 -29 травня 2020 р., м. Харків). Харків : ХНМУ, 2020. С. 84–86.
3. Humanity Divided: Confronting Inequality in Developing Countries. Chapter 5

4. Anand, P., G. Hunter, I. Carter, K. Dowding, F. Guala, and M. van Hee. The Development of Capability Indicators. *Journal of Human Development and Capabilities*. 2010. 10(1): 125–152.
5. Конвенція о ліквідації всіх форм дискримінації в отношении жінок. *Комітет по ліквідації дискримінації в отношении жінок*. 2017.
6. Fuller S. The intersection of gender equality and education in South-East Europe. *A regional situation analysis of the nexus between sdg4 (quality education) and SDG5 (gender equality)*. 2019.
7. Karam A. Education as the pathway towards gender equality. *UN Chronicle*. 2013. Vol. № 4.
8. Higgins C. The age of patriarchy: how an unfashionable idea became a rallying cry for feminism today. *The Guardian*. 2018. 22 Jun. URL: [shorturl.at/hrKSW](https://www.shorturl.at/hrKSW).
9. Brand J. E., Davis D. The impact of college education on fertility: evidence for heterogeneous effects. *Demography*. 2011. № 48. P.863–887.
10. Jordan A.H., Zitek E.M. Marital status bias in perceptions of employees. *Basic and Applied Social Psychology*. 2012. № 34 (5). P. 474–481.
11. Rivera, L.A. When two bodies are (not) a problem: gender and relationship status discrimination in academic hiring. *Am. Sociol. Rev.* 2017. № 82. P. 1111–1138.
12. Mirowsky J., Ross C.E. Education, Social Status, and Health. Aldine, New York, 2003.
13. Lawrence, E.M., Why do college graduates behave more healthfully than those who are less educated. *Health Soc. Behav.* 2017. № 58. P. 291–306.
14. Correll S.J., Benard S., Paik I. Getting a job: is there a motherhood penalty? *Am. J. Sociol.* 2007. № 112. P. 1297–1338.
15. Harnois C.E. Race, ethnicity, sexuality, and women's political consciousness of gender. *Soc. Psychol.* 2015. № 78. P. 365–386.
16. Brondolo E., Blair I.V., Kaur A. Biopsychosocial mechanisms linking discrimination to health: a focus on social cognition. In: Major, B., Dovidio, J.F., Link, B.G. (Eds.). *Oxford Handbook of Stigma, Discrimination, and Health*. Oxford, New York, 2017.
17. Marchand A., Bilodeau J., Demers A., Beaugard N., Durand P. Gendered depression: vulnerability or exposure to work and family stressors? *Soc. Sci. Med.* 2016. №166. P.160–168.



18. Landrine H., Klonoff E.A. Discrimination against Women: Prevalence, Consequences, Remedies. Sage, Thousand Oaks, CA. 1997.

## **ГЕНДЕРНІ ІНТЕРПРЕТАЦІЇ МІСЬКОЇ ІНКЛЮЗІЇ**

**Яковенко Ю. О.**

Наук. керівн.: д-р філос. наук, доц. **Фесенко Г. Г.**

*Харківський національний університет міського господарства  
імені О. М. Бекетова*

В урбаністиці у центрі уваги усе частіше з'являються ідеї соціального різноманіття, а також питання «присутності» у місті особливих соціальних груп [1–2]. Інклюзивний дизайн міста – це не тільки урахування потреб людей з інвалідністю, а й питання безпечного та комфортного перебування у міському просторі для усіх людей [3–4]. Інклюзивний, доступний дизайн передбачає також гнучкість у користуванні міською інфраструктурою різними соціальними групами. Найбільш вражаючим прикладом перетворення міста відповідно до цінностей рівності та інклюзії є східний район Лондона. Коли Лондон виграв заявку на проведення Олімпійських та Паралімпійських ігор 2012 року, мерією було вирішено, що після проведення «Лондон-2012» буде здійснено «регенерацію» міської локації, де розміщується спортивна інфраструктура «на користь для всіх, хто там живе» [5].

В контексті інклюзивних реновацій міста переосмислюються й «жіночі» практики користування публічним простором [6]. У постструктуралістських інтерпретаціях міста предметом спеціальної уваги стає концепт турботи. Зазначається, що важливими для повсякденного буття містянок, які «турбуються про інших», є такі міські локації, як школи, лікарні, магазини, місця відпочинку тощо. У феміністичній урбаністиці утворюється концептуальна платформа для здійснення ревіталізації міських ландшафтів в сенсі наповнення їх гендерними цінностями, зокрема, у параметрах «дружні до родини». Водночас окреслюється ідея щодо неприйнятності зведення «жіночих просторів» до однієї моделі, орієнтованої на «покращення щоденних обов'язків жінок». У феміністичній архітектурі наголошується на зацікавленості жінок, як

у трансформації «домашніх» просторових практик, так і «привласненні» якісно інших (традиційно чоловічих) публічних просторів міста.

Артикулюються ідеї філософії «турботи про жінку» з погляду її рівних можливостей користуватися містом. З погляду фемінізму, жінки стикаються з простором, який не завжди є привітним. Феміністський дискурс тіла оперує філософією жіночих вражень, а також способів присутності й включеності у місто. У феміністичних інтерпретаціях міста увага фокусується, зокрема, на переживаннях жінок, заснованих на тілесних практиках (наприклад, жінки стикаються з «недружністю» громадських вбиральнь, або сексуального домагання у громадському транспорті). Також жінки почуваються небезпечно на неосвітлених вулицях у темний період доби. А дослідження велосипедного руху в Лондоні показало, що жінки менше користуються велосипедами через відчуття небезпеки міської інфраструктури. «Турбота про жінку» спонукає сучасних урбаністів до вироблення архітектурно-просторових рішень, що будуть безпечними та доступними для жінок. Наприклад, Гентський університет дослідив урбаністичну проблему черг у жіночі вбиральні та обґрунтував модель створення приміщення гендерно рівної публічної вбиральні [7]. У Лондоні активно обговорюються міський дизайн з погляду створення безпечних захищених велосмуг, відокремлених від головної дороги, що дозволить більшій кількості жінок пересуватися містом на велосипеді [8]. Феміністичній критиці Тим часом, здавалося б, нешкідливий вибір дизайну, такий як скляні сходи, хоча і естетично привабливий з точки зору дизайну, має очевидні недоліки, якщо ви носите спідниці або сукні. Якби в машинобудуванні працювала більша частка жінок, які працюють і мають голос у проектуванні інфраструктури, такі диспропорції та вибір можуть бути вирішені. Феміністська критика міського дизайну торкається й таким, здавалося б, нешкідливим дизайн-рішенням, як скляні сходи: естетично привабливі елементи з точки зору дизайну мають очевидні недоліки з погляду жінок, які вдягнені у спідниці або сукні. Загалом наголошується, що якщо у створення міського дизайну буде враховуватися «голос жінок», то такі недоліки міської інфраструктури можуть бути вирішені.

У цілому присутність жінки у місті розглядається у двох вимірах – фізичному та символічному. Фізична присутність або відсутність (тіло в міському просторі, переживання та почуття) утворює особистий досвід, що є

більшу частиною колективного досвіду. Символічна присутність або відсутність жінок (назви вулиць та площ, місця, присвячені конкретним жінкам, та пам'ятники) [9], що утворюють відчуття ідентичності, цінності та «прав на місто». Наприклад, у 2020 році в центрі Вроцлава було урочисто відкрито «площу жінок Вроцлава», присвячену «видатним жінкам, пов'язаним з цим містом». Навколо цієї локації розгортається дискусія: чи потрібна мешканкам міста площа, присвячена невизначеній групі жінок? [10].

Гендерні інтерпретації, крім «жіночого простору турботи», стосуються способів жіночої екстеріоризації у публічний простір міста. Наприклад, видимість або невидимість жінки у міському просторі осмислюється й через скульптурно-просторові практики. Наприклад, скульпторка Еммі Гірськ екстраполює ідею бінарності між предметом та об'єктом, ландшафтом та артефактом, простором та місцем. Визначивши скульптуру як радикальну художньо-просторову практику, «не ландшафтну і не архітектурну», скульпторка змінює взаємозв'язок між публічністю, фотографією та матеріальністю й у такий мистецький спосіб спонукає до діалогу навколо гендеру, проблеми автономії та безпеки публічного, приватного та «оспорюваного» просторів [11].

Таке поєднання соціально-просторових діалогів із радикальними скульптурними та архітектурними практиками активізує та проектує нові знання на засадах свободи пересування та мобільності жінок. Цікавою видається сама кроссекторальність такої жіночої інтерпретації простору та місця – між художньою, просторовою, екологічною та феміністичною практиками. Міждисциплінарність знань в галузі мистецтва, архітектури, містобудування, екології та соціальних наук дозволяє здійснювати колективне «жіноче читання» міського простору.

У постструктуралістському прочитанні міських ландшафтів наголошується на динамічності та різноманітності зв'язків суб'єктів із місцем. Предметом феміністської критики стає граничність виявлення суб'єктності та самовираження для жінки у місті, здійснюється постановка питань щодо вирівнювання гендерної асиметрії у «правах на місто» шляхом інтеграції у міський ландшафт «жіночих» емансипаторних урбан-практик. Також виробляються урбаністичні питання поваги до гендерного різноманіття (або «гендер+»), коли мова йде про додаткову ідентичність жінок та чоловіків (раса,

клас, етнос, вік, фізичні здібності тощо). Підкреслюється, що концептуальне творення гендерносправедливого ландшафту міста здійснюється у загальних параметрах інклюзії, що, зі свого боку, формує концепт «толерантного міста».

### Література:

1. Inclusive Cities. What is the city but the people? / ICE. London, 2020. 16 p.
2. Бібік Н.В., Фесенко Г. Г. Гендерна урбаністика в контексті цілей сталого розвитку. *Гендерна політика очима української молоді* : матер. підсумк. конф. XI регіон. конк. мол. вчених, Харків, 24 жовтня 2017 / Харків, 2018. С. 282-287.
3. Fesenko T., Fesenko G., Bibik N. The safe city: developing of GIS tools for gender-oriented monitoring (on the example of Kharkiv city, Ukraine). *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*. 2017. Vol.3. Iss. 2(87). P. 25–33.
4. Бібік Н. В., Фесенко Г. Г., Фесенко Т. Г. «Гендерні окуляри» для урбаністів. *Гендер. Екологія. Здоров'я*: матеріали IV Міжн. наук.-практ. конф. Харків, 2015. С. 41–42.
5. Equality and Inclusion: Queen Elizabeth Olympic Park. *Mayor of London*. URL: <https://www.queenelizabetholympicpark.co.uk/our-story/transforming-east-london/equality-and-inclusion>.
6. Фесенко Г. Г. Гендерночутливі локації в урбанізованому просторі. *Гендерний журнал «Я»*. 2015. № 38. С. 4–6.
7. Researchers study lengths of restroom queues / Ghent University. URL: <https://phsys.org/news/2017-07-lengths-restroom.html>.
8. If there aren't as many women cycling as men ... you need better infrastructure. *The Guardian*. 2015. 9 Jul. URL: <https://www.theguardian.com/cities/2015/jul/09/women-cycling-infrastructure-cyclists-killed-female>.
9. Фесенко Г. Г. Гендерна історія у меморіальному просторі Чугуєва. *Гендерна політика міст: історія і сучасність*: матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф.. Харків, 2015. Вип. 5. С.302–305.
10. Invisible Perspective: Women in the Space of Architecture. *Future Architecture*. URL: <https://future-architectureplatform.org/programme/147/invisible-perspective-women-in-the-space-of-architecture/>.
11. Spatio-Sculptural practices will inform a female reading of public Space and Place. *Future Architecture*. URL: <https://futurearchitectureplatform.org/projects/b86c5f2e-a9aa-49f7-97ac-46ead4408798/>.

*Наукове видання*

# **Гендерна політика очима української молоді**

**Матеріали підсумкової конференції  
XV Регіонального конкурсу молодих вчених**

*28 квітня 2021 р.*

*Матеріали подаються за авторською редакцією*

Відповідальний за випуск *Н. В. Бібік*

Комп'ютерне верстання *Г. Г. Фесенко*

Підп. до друку 17.06.2021. Формат 60×84/16.  
Ум. друк. арк. 15,7.

Видавець і виготовлювач:

Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова,  
вул. Маршала Бажанова, 17, Харків, 61002.

Електронна адреса: [office@kname.edu.ua](mailto:office@kname.edu.ua)

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:

ДК № 5328 від 11.04.2017.