

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.
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.
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
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

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