



ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА ОЧИМА УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ

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

11 грудня 2018 р.

Харків – 2019

Харківська обласна державна адміністрація

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

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА ОЧИМА УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ

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

11 грудня 2018 р.

Харків – 2019

УДК [396.1:316.334.56](063)

Г34

Редакційна колегія

Бібік Н. В. – канд. екон. наук;

Фесенко Г. Г. – канд. філос. наук

Гендерна політика очима української молоді: матеріали підсумкової
Г34 конференції XII Регіонального наукового конкурсу молодих вчених,
Харків, 11 грудня 2018 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, 2019. – 198 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, 2019

© Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова, 2019

ЗМІСТ

<i>Бондарева Є. Р., Орлова М. В.</i> «Прихований навчальний план» сучасного університету: гендерний вимір.....	5
<i>Єремєєва К. А.</i> Відображення гендерної політики у радянській сміховій культурі (на прикладі сатиричних видань)	15
<i>Маліков В. В.</i> Гендерна чутливість та політика недискримінації ЛГБТ+ людей в освітньому середовищі університету: світовий досвід і потреби українського суспільства.....	29
<i>Сучкова А. М.</i> Гендерний баланс в секторі безпеки і оборони: нагальна потреба чи просто модний тренд?	38
<i>Ткаченко М. Є.</i> Концептуалізація гендерночутливого підходу до соціального виховання неповнолітніх правопорушників в умовах реформування пенітенціарної системи в Україні.....	50
<i>Фельдман Д. А.</i> Гендерні особливості серцево-судинних захворювань.....	61
<i>Феськова А. О., Стукалкіна Д. С.</i> Гендерний компонент у сфері охорони здоров'я.....	68
<i>Чекуров П.О.</i> Специфіка рефлексивності юнаків та дівчат студентів (на прикладі психологів та юристів)	72
<i>Чорна І. В.</i> «Чоловічі» та «жіночі» професії з точки зору сучасної молоді.....	82
<i>Шейко А. О.</i> Роль жінки у суспільстві очима вітчизняних та іноземних студентів.....	88

НАУКОВІ ПОВІДОМЛЕННЯ

<i>Гасанова Г. Б.</i> Толерантність до невизначеності як фактор психологічного благополуччя старшокласників різної статі.....	95
<i>Губарева С. А.</i> Гендерний дискурс: деякі особливості та причини комунікативних невдач.....	102
<i>Дубина С. І.</i> Запобігання зовнішньому насильству на робочому місці: гендерний компонент.....	108

<i>Кравець О. М., Романов С. О.</i> Проект створення Школи толерантності, як компоненти формування дружнього освітнього середовища Університету.....	116
<i>Кремінська А. О.</i> Морально-психологічні аспекти гендерної дисфорії та транссексуальності.....	124
<i>Лаврова А., Мугану Веєра Акіл</i> Гендерна обумовленість ожиріння.....	126
<i>Луценко О. Є.</i> Гендерний компонент у сфері соціального захисту.....	129
<i>Матющенко Є. В.</i> Місце та роль гендеру в ненасильницькій боротьбі. Сароджіні Найду – соратниця Ганді.....	136
<i>Мудра Є. А.</i> Чи має значення стать у професії лікаря?	140
<i>Плуженко О. І.</i> Інтерактивні лекторії як метод подолання негативних гендерних стереотипів студентської молоді.....	145
<i>Розсильний М., Розсильна Н.</i> Оцінка гендерної зрілості закладу вищої освіти.....	151
<i>Сімахова А. О.</i> Соціальна компонента гендерної рівності в умовах глобалізації.....	154
<i>Сирчіна В. О., Чала А. Р.</i> Гендерні особливості космічної медицини.....	158
<i>Сичова Я. В.</i> Становище жінок-поліцейських в Україні у гендерному контексті.....	165
<i>Храмцова Д. О.</i> Гендерне виховання людства. де початок? формування гендерних стереотипів у дітей старшого дошкільного віку.....	170
<i>Цебинога В. Ю.</i> Кібербулінг в Україні: гендерний аспект.....	178
<i>Юр'єва А. С.</i> Запобігання сексуальних домагань на роботі – гендерний компонент.....	187
<i>Ярова Ю. В.</i> Гендерна дискримінація у сфері освіти	193

«ПРИХОВАНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ПЛАН» СУЧАСНОГО УНІВЕРСИТЕТУ: ГЕНДЕРНИЙ ВИМІР

Бондарева Є. Р., Орлова М. В.

Наук. керівник: канд. соціол. наук, доц. **Марущенко О. А.**

Харківський національний медичний університет

Гендерна дискримінація є одним з найпоширеніших різновидів дискримінації у сучасному світі. Патріархатний режим, що історично утвердився на нашій планеті, вибудував таку систему соціальних відносин, де чоловіки як група мають привілеї, зокрема доступ до влади і різного роду ресурсів, тоді як жінки (як група) перебувають у підкореній позиції. Навіть сьогодні, у XXI столітті, показник гендерного розриву настільки відчутний, що на його подолання, за даними Міжнародного економічного форуму, знадобиться не менше 100 років (і це за умов, якщо нинішні темпи демократизації суспільства принаймні збережуться), а у трудових відносинах – приблизно вдвічі більше [1].

Роль освіти в утвердженні гендерної нерівності, звісно, є вирішальною. Саме освіта формує життєві орієнтири людини, дає набір певних установок, впливає на створення життєвих сценаріїв. Освіта не тільки постійно бере до уваги стать дітей та орієнтується на неї – вона якраз і продукує відмінності між людьми різної статі, розрізняючи і підкреслюючи стать дітей, як ніби розсортовуючи їх у дві різні скриньки. Передаючи кожному наступному поколінню гендерні стереотипи, освіта, таким чином, ніби відтворює гендерну нерівність суспільства, адже як результат слідування стереотипам дівчата і хлопці знову «окупують» ті самі позиції у соціальній ієрархії: чоловіки займаються, переважно, продуктивною працею, жінки – репродуктивною; чоловікам як мету патріархатний режим ставить соціальний успіх, жінкам – щасливе заміжжя і створення сім'ї. Усталені в освіті гендерні стереотипи фактично призводять до відповідної дискримінації, і саме в цьому полягає їхній негативний вплив.

Гендерні дискримінаційні практики в освіті активно досліджуються наукою з кінця 60-х років минулого століття, коли було встановлено, що

відповідний освітній вплив вкрай рідко відбувається прямо і безпосередньо, а скоріше навпаки – непрямо, «приховано».

Відкриття, яке у 1968 році зробив американський дослідник Філіп Джексон, суттєво просунуло наукову спільноту у розумінні механіки передачі гендерних стереотипів за посередництва освіти. Саме в його книзі «Життя в класних кімнатах» вперше було сформульоване поняття «прихований навчальний план» [2]. Ф. Джексон вважав, що «прихований навчальний план» – це ті цінності, диспозиції, норми, навички, які передаються ніби паралельно з навчанням і сприймаються незалежно від теми уроку або предмету. Як значно пізніше написав про це Дж. Вінк: «Якщо уявити навчальну програму в поточному вигляді річки, то «прихований навчальний план» – це низові підводні течії, небезпечні і невидимі, які можуть затягнути нас в глибину раніше, ніж ми це встигнемо усвідомити» [3].

Узагальнюючи подальші дослідження «прихованого навчального плану», слід сказати, що він виникає всюди, де в навчанні з'являється якийсь соціальний контекст, фігурують люди як персонажі чи реальні постаті (наприклад, педагоги в класах, персонажі у підручниках, дійові особи в шкільних спектаклях). Ці жінки й чоловіки (тут і далі йтиметься виключно про гендерний вимір «прихованого навчального плану») кимось є, чимось займаються, до чогось прагнуть, ведуть певний спосіб життя, і лише самим фактом своєї присутності дають аудиторії певні конкретні меседжі для наслідування. Мабуть, найефективніший спосіб відтворити гендерну нерівність через освіту, це наділити саме цих вигаданих чи реальних чоловіків та жінок певною стереотипною «начинкою» (ролями, професіями, шаблонами поведінки тощо).

«Прихований навчальний план» намагається нас переконати, що існують дві статі, які є вкрай несхожими між собою, ледь не протилежними біологічними видами, саме через що вони і займають різні позиції у суспільстві (чоловіча є домінуючою), і так має бути. Головне завдання «прихованого навчального плану» – передати дитині «відчуття свого місця» [4].

Російська дослідниця О. Ярська-Смірнова, чию методологічну позицію ми підтримуємо і беремо як основу для нашого дослідження, пропонує виділити три рівні «прихованого навчального плану», що взаємопов'язані та характерні для будь-якого закладу освіти:

- організаційний рівень начального закладу (тобто, організаційна улаштованість закладу освіти та особливості його нормативної системи);
- зміст освіти;
- стиль викладання й комунікації [5, с. 296-297].

«Прихований навчальний план» сучасної української освіти досі є малодослідженим явищем, хоча в останнє десятиліття вітчизняна наука намагається ґрунтовно вивчити його сутність (слід відзначити, передусім, роботи С. Віхор, В. Гайденко, Т. Говорун, Т. Дороніної, О. Кікінежді, О. Луценко, О. Марущенко, О. Плахотнік та деяких інших). Натомість, як правило, ці дослідження фокусуються на вивченні шкільної освіти, що, можливо, пояснюється не тільки її значущістю в процесі становлення дитини, а й стандартизованістю й уніфікованістю самого об'єкту дослідження.

При цьому вища школа, як не дивно, залишається обабіч таких дослідницьких інтересів. Хоча побудована вона за дуже схожими із загальноосвітньої школою принципами, має у своїй структурі ледь не ті самі компоненти та той самий порядок речей. Єдине, що відрізняє її сутність від аналогічної в школі – це те, що виші мають справу вже із дорослими людьми, у яких є усталені моральні принципи, сформований світогляд, своя особиста думка з багатьох питань.

Але чи зникає від такої «дорослості» сам стереотипний вплив закладу освіти на особу, що навчається? Хіба «прихований навчальний план» відсутній у закладах вищої освіти? Чи все-таки гендерний розподіл та відповідний стереотипний вплив зберігається і тут?

Власне, **мета** цієї статті якраз і полягає у тому, щоб схарактеризувати «прихований навчальний план» сучасного університету» і спробувати дати відповідь на вищезазначені запитання. Дослідження є пілотним, тобто пробним, тому воно проводилось виключно в тому виші, в якому навчаються самі дослідниці – у Харківському національному медичному університеті. Дослідження «прихованого навчального плану» базувалося на вище описаній методології О. Ярської-Смірної, з тією лише різницею, що дослідницями умисно був випущений компонент «зміст освіти». На відміну від шкільної освіти, де навчання реалізується у строгій відповідності до затверджених міністерством

навчальних програм і планів, у вищій школі, що, як відомо, має певну автономію, цей компонент є значно більш диверсифікованим, навіть, коли йдеться про лише медичну вищу школу, тобто виш одного певного профілю. Таким чином, дослідження змісту освіти в університеті, навіть поверхневе, є предметом окремого великого дослідження, що, можливо, стане наступною метою авторок.

Отже, дослідження «прихованого навчального плану» вишу базуватиметься на двох інших його компонентах: організаційному, а також стилю викладання й комунікації.

1. Організаційний компонент «прихованого навчального плану» університету

Цей компонент складається з доволі великою кількості елементів-складників. Ми вирішили сконцентруватися на трьох з них:

- а) гендерний розподіл посад;
- б) особливості візуально-інформаційного компоненту;
- в) гендерна сегрегація у просторі.

Як відомо, у загальноосвітній школі переважна більшість педагогічного персоналу – це жінки. А як з цим у вищій освіті?

Чим вищим є освітній рівень, тим більшою є доля чоловіків на різних посадах. Це можна пояснити тим, що з кожним наступним освітнім рівнем зростає і престижність такої зайнятості, а також матеріальне заохочення.

Зробивши контент-аналіз такого відкритого інформаційного ресурсу, як офіційний сайт університету, ми виявили наступне співвідношення жінок і чоловіків на керівних посадах: чоловіків – 83,3 %, жінок – 16,7 %, причому і ректор, і усе проректори вишу – це чоловіки. А от серед деканів факультетів частка жінок вже є вищою – 37,5 %. Серед осіб, які очолюють окремі відділи університету, жінок взагалі майже дві третини (65 %).

Цікавим є співвідношення жінок і чоловіків на кафедрах. Загалом, жінок тут більше (приблизно 60 %). Але чим вище посада, тим їх частка зменшується (в принципі, це можна вважати ледь на законом будь-якої великої організації). Наприклад, якщо на асистентських посадах жінок – переважна більшість, то на рівні завідуючих бачимо інакшу пропорцію: 31 жінка з 70 завідувачів, в процентному співвідношенні – це 44,3 %.

Інший важливий розріз розподілу посад – це горизонтальний – хто який предмет в університеті викладає. Навіть поверхневий аналіз показує, що, наприклад, у філологічних і педіатричних кафедр – жіноче обличчя, тоді як, наприклад, у хірургічних – навпаки, чоловіче.

Чому розподіл посад як компонент «прихованого навчального плану» є настільки важливим? Бо він є прямим відбитком системи стереотипів і гендерної ієрархії. І це не може не позначатися, скажімо, на майбутніх професійних траєкторіях студентства, яке за цим розподілом спостерігає.

Переходимо до візуально-інформаційного компоненту університету як організації. Як правило, під ним розуміють так званий «плакатний простір». У школах ми можемо побачити велику кількість плакатів, наприклад, щодо правил пожежної безпеки чи дорожнього руху. Не важко помітити, що на них, переважно, зображені хлопці, причому як порушники цих правил, що, безперечно є стереотипом (щодо пожежної безпеки, можливо, дівчата порушують їх навіть частіше, бо саме вони готують та займаються прибиранням в оселях).

Плакати з техніки безпеки в університеті також зустрічаються, і там так само зображені чоловіки (вже дорослі) як порушники встановлених правил, а також інші чоловіки – як ті, хто наводить лад. Але у будь-якому разі, на таких плакатах жінки – це, переважно, «невидимки». Що теж є відображенням стереотипів.

Що ж ще з візуально-інформаційного сегменту ми можемо побачити саме у вищому закладі освіти? Майже на кожній кафедрі у коридорі висять портрети відомих у цій сфері вчених. Виявилось, що на цілому ряді кафедр зовсім відсутні портрети жінок. Наприклад, кафедра хімії: авжеж, ми приймаємо те, що раніше наукою займалися переважно чоловіки, але ж і жінки здобули чимало відзнак! Як можна забути про здобутки Марії Складовської-Кюрі чи Лізи Майнтер?

Пройшовши з дослідницькою метою коридорами і поверхами центрального корпусу університету та порахувавши кількість портретів жінок та чоловіків, ми побачили, що серед 150 зображень жіночих – лише 15, тобто тільки 10 %, і таке співвідношення ми вважаємо неприпустимим.

Візуально-інформаційний елемент є надважливим. Він має дуже великий вплив на свідомість та підсвідомість людини. У тому числі він формує у нас

гендерні стереотипи: «жінка слабша за чоловіка», «жінка має сидіти вдома, доглядати дітей, робити хатню роботу», «жінки навряд чи можуть стати видатними науковцями, політиками тощо».

Ще один елемент-складник організаційного компоненту – це гендерна сегрегація (тобто, штучне розділення дівчат і хлопців) у просторі. В університеті цей елемент не настільки актуальний, як у школі. Але його прояв все ж можна віднайти, наприклад, на заняттях з фізичної культури.

Як відомо, у школі на уроках фізичного виховання прийнято вишиковувати дітей, причому спочатку у стрій стають усі хлопчики, а потім – усі дівчатка. «Дітей вишиковують за зростом» – кажуть викладачі. Але ж у середніх класах дівчатка розвиваються значно швидше й мають, як правило, вищий зріст! Але цей факт не змінює гендерного ранжиру.

Таке саме вишиковування ми майже завжди спостерігаємо і в університеті. Більш того, на заняттях з фізичної культури хлопці й дівчата мають до того ж і різні вправи (вважається, що хлопці спритніші й сильніші за дівчат, та насправді це все дуже індивідуально)! Незалежно від викладача, хлопцям приділяють і значно більше уваги, зазвичай й звертаються до них більш шанобливо!

Таким чином, ще раз підтверджується стереотип, що фізичний розвиток – це для чоловічої статі, а дівчатам він наче не потрібен. А штучне розділення хлопців і дівчат при вишиковуванні нагадує усім, хто є головнішим за «соціальним зростом».

2. Стиль викладання й комунікації як вимір «прихованого навчального плану» в університеті

Цьому виміру приділяється особлива увага, адже саме тут розкриваються таємниці основної комунікації будь-якого закладу освіти – між тією особою, яка вчиться, і тією, яка вчить. Тут йдеться про те, що педагог – це теж продукт культури, який у своїй діяльності може свідомо чи несвідомо передавати студентству гендерні стереотипи.

Неодноразово ми бачили у школі, як по-різному педагоги ставляться до хлопців та дівчат. Починаючи з різних завдань для кожної статі та закінчуючи різним ступенем покарання у випадку якоїсь провини дитини. Наприклад, бешкетування може залишитися непокараним у випадку з хлопчиками (бо, згідно стереотипів, їм «призначено» бути більш активними), а той самий

проступок з дівочого боку якраз отримує осуд (дівчатка ж вважаються посидючими), хоча начебто зрозуміло, що усі діти є різними.

Схожі ситуації ми спостерігали і при розподілі завдань. Наприклад, вважається, що саме хлопчики наділені «технічним мисленням», тому в школі саме їм дають більше складних завдань з математики, фізики. А дівчатка отримують більше навантаження на мовних предметах – таких, як англійська мова чи українська мова та література.

Але чи можна таке гендерне упередження побачити в університеті? Аби дати відповідь на це запитання, ми провели невеличке соціологічне дослідження серед студентства, що навчається на 1-2 курсах університету (загалом опитано 60 осіб).

Була розроблена стандартизована анкета, що складалася з 7 запитань (див. табл. 1). Фактично, студентству пропонувалося пригадати, чи трапляються під час їхнього навчання в університеті ті чи інші випадки гендерної дискримінації з боку тих, хто викладає. Зведені по всіх 7 запитаннях дані представлені у таблиці 1.

Відповідно до результатів опитування, найчастіше викладацький склад університету нав'язує студентству власне бачення того, що таке «справжній чоловік» / «справжня жінка» (вказало більше половини опитаних – 51,0 %), практикує свідомий поділ студентства за статтю (43,9 %), частіше звертається до осіб тієї статі, для якої предмет начебто (згідно зі стереотипами) є важливішим (40,8 %).

По цих же трьох позиціях відсоток респонденток/-ів, що утруднилися з відповіддю, є мінімальним (в межах 12-13 %). А от якраз максимального значення (35,8 %) він набуває у випадку підтвердження / непідтвердження фактів звертання до хлопців за прізвищем, до дівчат – за ім'ям: вочевидь, раніше, впродовж свого шкільного життя, студентство настільки звикло до такого стилю звертання (бо воно і досі домінує в шкільній практиці), що іноді, коли тебе запитують, не завжди можна точно пригадати, чи були насправді такі факти саме в університеті, чи ні.

Як бачимо з даних таблиці, фактично, лише по одній її позиції відсоток опитаних осіб, що не підтверджують існування стереотипних викладацьких практик, в декілька разів перевищують кількість тих, хто з такою практикою

зустрічалися – «при однаковому порушенні норм поведінки частіше викладач/-ка карав/-ла дівчат, тоді як провина хлопців нерідко залишалася поза увагою». Звернемо увагу на те, що у загальноосвітній школі така практика з боку педагога є дуже поширеною, і не виключено, що в університеті вона якраз зустрічається рідше.

Таблиця 1

Підтвердження / непідтвердження гендерних стереотипів у стилі викладання і комунікації в університеті (%)

№	Чи траплялися за час, що минув з моменту Вашого зарахування до ХНМУ, випадки, коли викладач/ка...	Так	Ні	Важко сказати
1	... звертався/-лася до хлопців за прізвиськом, до дівчат – за ім`ям	26,5	37,7	35,8
2	... свідомо ділив/-ла студентство за ознакою статі (наприклад, на команду хлопців і команду дівчат)	43,9	43,8	12,3
3	... наполегливо пропагував/-ла власне бачення того, що таке «справжній чоловік» / «справжня жінка»	51,0	36,3	12,7
4	... давав/-ла студентам і студенткам різні за змістом, характером і складністю завдання	31,0	39,7	29,3
5	... при однаковому порушенні норм поведінки частіше карав/-ла дівчат, тоді як провина хлопців нерідко залишалася поза увагою	16,0	56,0	28,0
6	... частіше звертався/-лася до осіб тієї статі, для якої цей предмет начебто (згідно стереотипів) є важливішим	40,8	46,3	12,9
7	... до ініціативи, самовираження, активності, самостійності частіше стимулював/-ла хлопців, чекаючи від них і більш високих результатів та публічно наголошуючи на цьому	29,2	50,1	20,7

То ж, за результатами опитування робимо висновок, що студентство таки звертає увагу на стиль викладання і комунікації, а той, у свою чергу, дійсно «насичений» певними гендерними стереотипами, і це, у цілому, є певним продовженням педагогічного стилю, що притаманний шкільній освіті.

Таким чином, за результатами вивчення «прихованого навчального плану» університету, можна зробити деякі загальні висновки, головний з яких такий: «прихований навчальний план» (у гендерному вимірі) в практиці вищої школи таки існує, і те, що університет має справу із дорослими людьми, не змінює самі стереотипні системні впливи. Так, очевидно, що більш вагомими посадами обіймають чоловіки, що менш помітно на кафедрах, але більше – у загальній керівній структурі вишу. У візуально-інформаційному компоненті навчального закладу домінують зображення чоловічої статі, також спостерігається гендерна сегрегація у фізичному просторі, принаймні з одного з предметів. Нарешті, стилю викладання і комунікації також, у цілому, притаманні гендерні стереотипи, причому деякі з них є яскраво вираженими. Отже, університет як заклад освіти, транслюючи гендерні стереотипи особам, які навчаються, у такий спосіб бере участь у відтворенні гендерної нерівності суспільства. Тому більш детальні і глибокі вивчення «прихованого навчального плану» закладів вищої освіти повинно стати темою майбутніх гендерних досліджень.

Література

1. The Global Gender Gap Report 2017. URL: <http://weforum.org> (дата звернення 09.11.2018 р.).
2. Jackson, P.W. Life in Classroom. N.Y.: Holt, Rinehartand Winston, 1968.
3. Марущенко О. Плахотнік О. Гендерні шкільні історії. Харків: Монограф, 2012. 88 с.
4. Марущенко О. А. «Прихований навчальний план» сучасної школи: методологія та структурування предмету дослідження. *Гендер-PRO: Збірник наукових праць за матеріалами науково-практичної конференції студентства й наукової молоді*. Харків, 2013. Вип. 1. С. 58-59.

5. Ярская-Смирнова Е. Гендерное неравенство в образовании: понятие скрытого учебного плана. *Гендерные исследования*. 2000. № 5. С. 295-301.

6. Віхор С. Психолого-педагогічна підготовка педагогів з врахуванням феномену «прихованого навчального плану». URL:http://pedagogy.lnu.edu.ua/departments/pedagogika/periodic/pedos3t/tom1/26_vykhor.pdf.

7. Гендерна педагогіка : хрестоматія : навч. посіб. [для студентів вищих навчальних закладів] / за ред. В. Гайденко. Суми : «Університетська книга», 2006. 314 с.

8. Ільченко О. Гендерний підхід як нова методологія наукових досліджень в галузі педагогіки: генеза розвитку». *Педагогічні науки: збірник наукових праць*. Полтава, 2011. С. 22-29.

9. Коваль С.М. Гендерна асиметрія в навчально-виховному процесі ВНЗ: прихований навчальний план. *Тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції «Вища школа: інтеграція і співробітництво освітніх систем»*. Черкаси: Видавництво ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2013. С. 105-108.

10. Основи теорії гендеру : навч. посіб. / ред. колегія посіб. : В. П. Агеєва, Л. С. Кобелянська, М. М. Скорик. К. : «К.І.С.», 2004. 536 с.

11. Остапчук О.Л. «Прихований навчальний план» або «Прихована навчальна програма» (*hidden curriculum*). *Енциклопедія прав людини: соціально-педагогічний аспект* : [колективна монографія] / кол. авт., за заг. ред. проф. Н.А. Сейко; відп. ред. Н.П. Павлик. Житомир: Видавництво, 2014. С. 187-190.

12. Сабунаева М.Л. Гендерная экспертиза урока. *Практикум по гендерной психологии* / под ред. И.С. Клециной. СПб.: Питер, 2003. С. 359-365.

ВІДОБРАЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У РАДЯНСЬКІЙ СМІХОВІЙ КУЛЬТУРІ (НА ПРИКЛАДІ САТИРИЧНИХ ВИДАНЬ)

канд. іст. наук **Єремєєва К. А.**

Український державний університет залізничного транспорту

Сучасне суспільство вже далеко не патріархальне, а жінки поступово стверджують свою роль в різних сферах суспільного життя. Втім зараз актуальним є дослідження образу жінки в мас-медіа, масовій культурі, адже саме в інформаційну епоху транслювання сенсів отримує надзвичайне значення. Сьогодні в сфері уваги гуманітарних наук все частіше виявляються гендерні дослідження [1]. Вже існує досить велика історіографія щодо соціальних ролей чоловіків і жінок, в тому числі і в Радянському Союзі [2; 3]. Досить часто розглядаються офіційні декларації про статеву рівність в СРСР і їх відповідність реальним гендерним стандартам в радянському суспільстві [4, с. 12]. Однак це питання ще вимагає подальшого розгляду, адже в дослідженнях, присвячених гендерному питанню в Радянському Союзі, іноді говориться про два різні стереотипи щодо соціальних ролей чоловіків і жінок. З одного боку, конституції СРСР заявляли про рівні можливості для чоловіків і жінок у професійній діяльності [5, 6] і в суспільстві склався стереотип про загальну професійну зайнятість, незалежно від статі [7, с. 14]. З іншого боку, вказується, що за жінками закріпився образ працівників «другого сорту» через пільги і зайнятість у вихованні дітей [7, с. 14].

Дослідження гендерних поглядів в радянському суспільстві можна здійснити шляхом дискурс-аналізу текстових масивів, в яких могли відбитися стереотипи про соціальні ролі чоловіків і жінок. Як приклад офіційного дискурсу також підходить гумористичний журнал «Перець», що випускався в Радянській Україні, адже сатира спрямована на багато аспектів суспільного життя і, отже, гумористичні тексти могли відображати і гендерні погляди (принаймні тих, хто їх створював).

Для поставленої задачі необхідна систематизація великої кількості інформації, що міститься в текстах журналу. Це можливо здійснити за допомогою створення реляційної бази даних текстів «Перця» та її подальшого контент-аналізу. При створенні бази даних «Тексти та зображення журналу

«Перець» (БД) був використаний джерело-орієнтований підхід, тобто в БД була занесена інформація про тексти та зображення з журналів, відібраних методом простої випадкової вибірки, а також в поле об'єкта OLE – електронна копія сторінки, на якій розташований текст чи зображення. Кількість текстів склало 2% від генеральної сукупності (2350 текстів та зображень) «див. мал. 1».

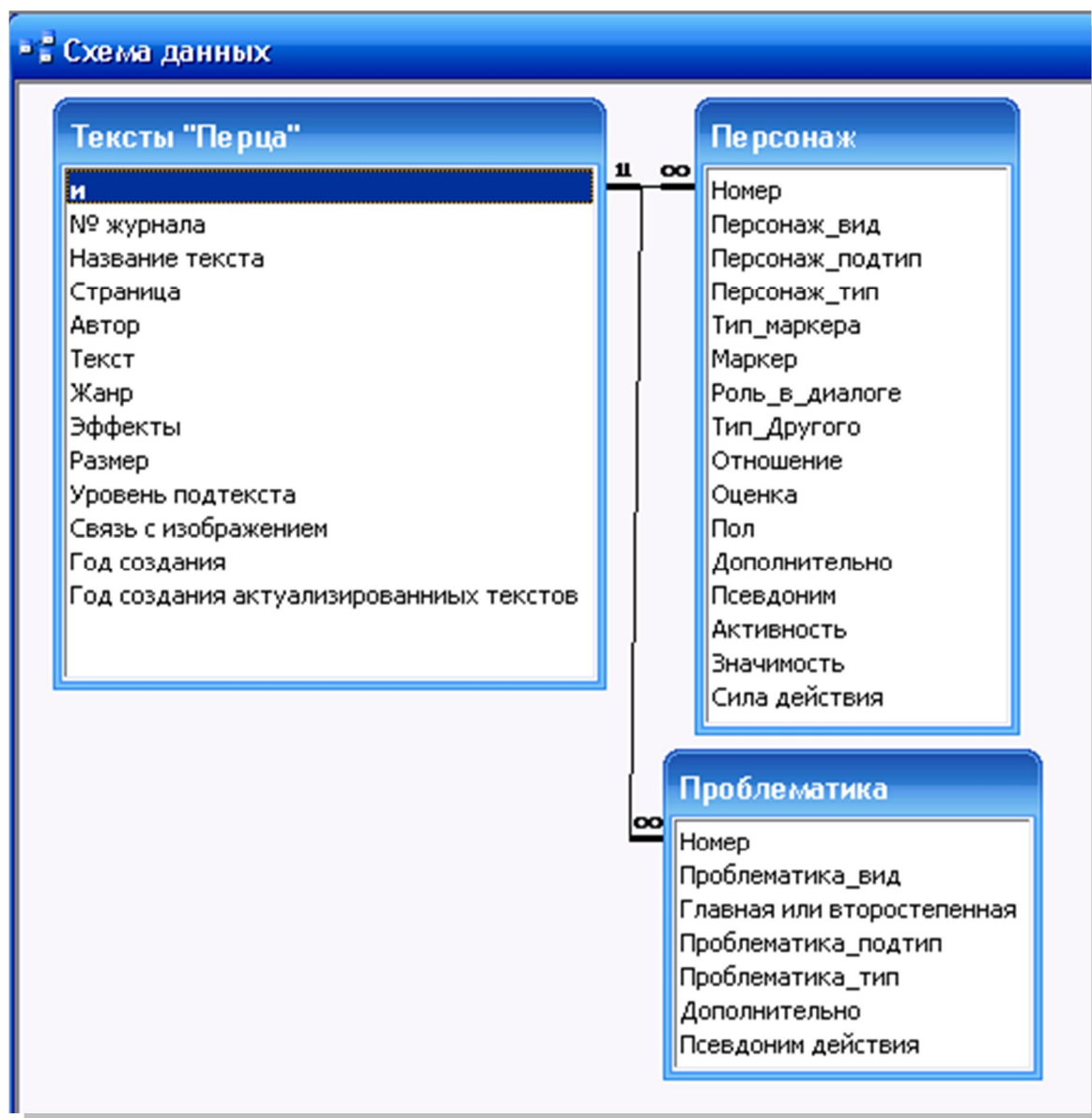


Рис. 1. Схема бази даних «Тексти журналу «Перець»»

Таким чином, стрижневою сутністю став текст журналу «Перець». З ним пов'язані (тип зв'язку один-до-багатьох) сутності-характеристики – «персонаж» і «проблематика». Для кожної з сутностей була відведена окрема таблиця.

Зогляду на те, що текст та зображення є втіленнями і виявом дискурсу, за допомогою контент-аналізу реляційних баз даних, в яких містяться тексти і інформація про них, ми здійснюємо одну з найважливіших частин дискурс-аналізу.

За допомогою запитів здійснювалися конкретно-історичні завдання: яка була частота згадки персонажів чоловічої та жіночої статі, наскільки часто персонажі гендерно маркірувалися, в яких контекстах зображувалися та ін. Отримані результати розглядалися також в динаміці.

Для виконання поставленого завдання в таблиці «Персонаж» було відведено поле «Стать персонажу». Перш за все необхідно розглянути, наскільки актуальним було позначення статі персонажів у текстах зазначеного журналу. Контент-аналіз БД показав, що лише в половині випадків вказувалася стать персонажа «див. мал. 2».



Рис. 2. Співвідношення чоловічих, жіночих і без позначення статі персонажів

Якщо розглянути цей показник в динаміці «див. мал. 3», то можна помітити, що до початку 1990-х рр. персонажів, представлених як окремими особами, так і групами людей, у яких відсутні гендерні маркери, ставало більше. Якщо в 1940-х рр. таких було 36%, то до початку 1990-х рр. – 63%.

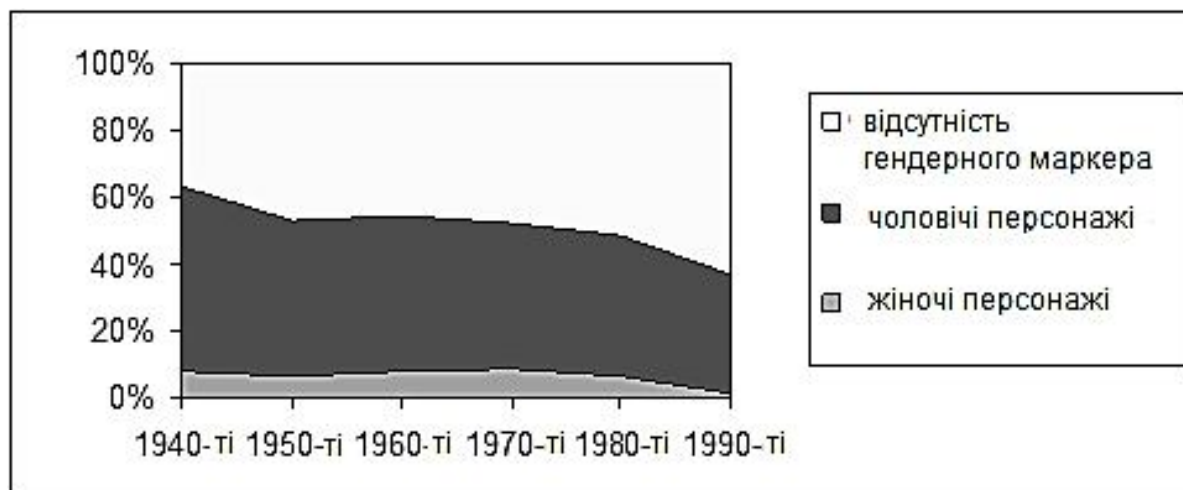


Рис. 3. Коливання частки чоловічих, жіночих і без позначення статі персонажів на протязі існування журналу в радянський період

Пояснення падіння актуальності гендерного маркування в текстах журналу «Перець» можна знайти в зіставленні актуальності іншого маркування персонажів в цьому журналі. Наприклад, в «Перці» досить часто можна зустріти персонажів, дані про яких конкретизуються: вказується місце роботи персонажа, його ім'я, прізвище, місце проживання та ін. Якщо простежити динаміку співвідношення персонажів із зазначенням прізвища та місця проживання (або роботи) і дійових осіб, про яких такі дані відсутні, то можна помітити, що частка останніх до початку 1990-х рр. також збільшується з 35% в 1940-х рр. до 67% на початок 1990 рр. «див. мал. 4».

Подібні результати можна пояснити тим, що вказівка імені та локалізації персонажа встановлювала уявні межі поширення суспільної проблеми, з якою цей персонаж асоціювався, створюючи відчуття «перегинів на місцях». Однак уже з початку 1970-х рр. ці кордони все частіше прибираються, що виводило проблему на суспільний рівень. Таким чином, вже в цей період зі сторінок офіційної преси підспудно з'являлися сигнали про системну кризу. З огляду на це, можна припустити, що вказівка статі персонажа також була своєрідною межею, ще однією конкретною інформацією, що створює образ «перегинів на місцях» (там більше, що досить часто стаття дійової особи визначалась саме за іменем або відмінюванням визначального слова за родом).

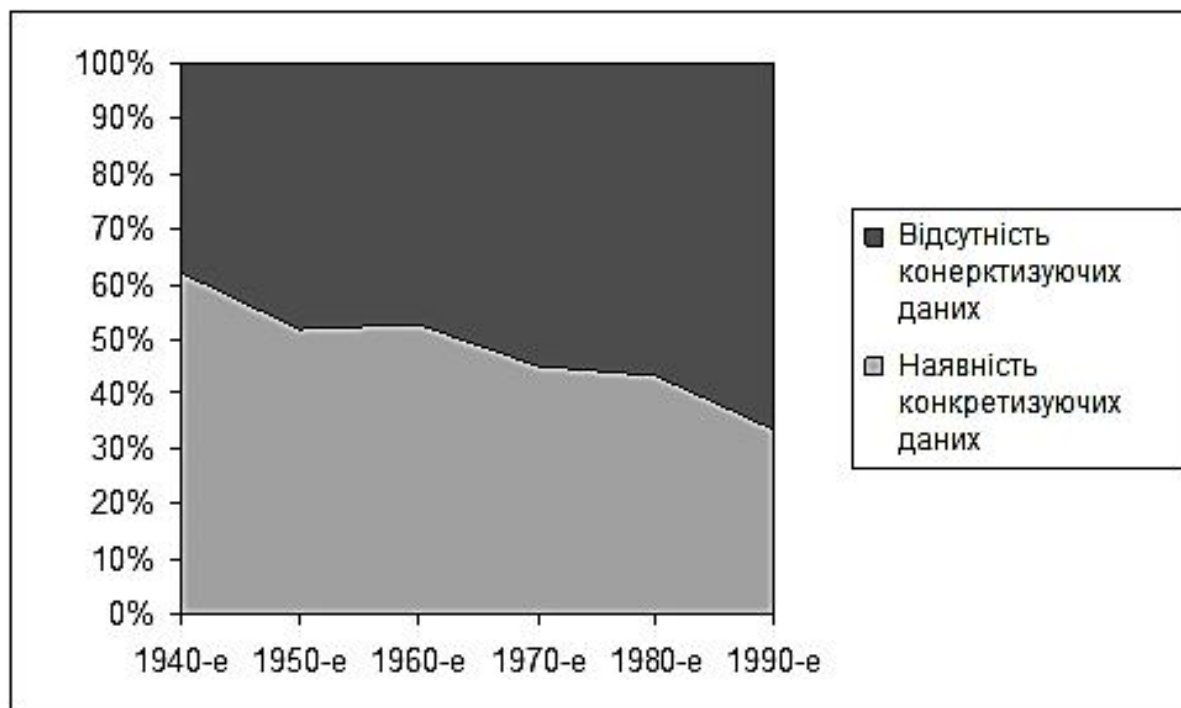


Рис. 4. Зміна співвідношення персонажів із зазначенням їх імені та локалізації і без нього

Однак чи були гендерні маркери лише конкретизуючими даними, або ж вони створювали чоловічі і жіночі образи, що відображали гендерні погляди та стереотипи радянського суспільства? Для цього необхідно розглянути співвідношення чоловічих і жіночих персонажів, а також їхнє контекстне існування в текстах «Перця».

Контент-аналіз БД показав, що в журналі переважно домінують персонажі чоловічої статі: їх – 44% серед всіх персонажів, в той час як жіночих – 7% (див. мал. 1). Якщо розглядати співвідношення гендерних маркерів тільки серед персонажів, стать яких можна визначити, то частка чоловічих персонажів дорівнює 86%, а жіночих – 14%. Можна припустити, що подібні результати говорять про зображення радянського суспільства переважно патріархальним, коли особи жіночої статі набагато менше помітні поза побутом. Розгляд цього показника в динаміці показує, що протягом існування журналу в радянський період, подібне співвідношення чоловічих і жіночих персонажів було досить стійким. До початку 1990-х рр. жіночих персонажів стає ще менше (близько 2%) за рахунок збільшення персонажів без позначення статі «див. мал. 3». Подібне стійке гендерне співвідношення в різних текстах, написаних різними авторами протягом тривалого періоду, свідчить про те, що в текстах «Перця»

відображаються певні стереотипи, стійкі, як відомо, в суспільній свідомості протягом тривалого часу. Однак лише одного співвідношення чоловічих і жіночих персонажів мало для свідчення про відображення гендерних стереотипів, властивих для патріархального суспільства, в офіційному дискурсі. Необхідно розглянути контекстне існування чоловічих і жіночих персонажів в текстах журналу і, перш за все, розглянути які соціальні ролі виконували чоловічі та жіночі персонажі в офіційних гумористичних текстах.

Одним з найголовніших ознак гендерної рівності вважалося можливість жінок робити політичну кар'єру, брати участь в керівництві [8, с. 230]. Персонажі, що представляють радянське керівництво, – одні з найпопулярніших в «Перці». Однак, представники влади ще одні з найбільш «чоловічих» персонажів «див. табл. 1 »: 50% таких персонажів позначені саме як чоловіки. 48% діючих осіб позначені або узагальнюючими поняттями («керівництво», «начальство», «дирекція» та ін.), Або за допомогою вказівки партійної чи державної організації (когось карає райком, хтось скаржиться до сільради). Лише 2% персонажів-носіїв влади позначені як жінки. Цікаво, що ця невелика частка жінок-керівниць також коливається в межах 1-3% протягом існування журналу в радянський період з тенденцією до зниження у 1980-х роках. Це, як і раніше, свідчить про відображення в текстовому масиві «Перця» досить патріархальних уявлень про соціальні ролі чоловіків і жінок у радянський період.

Однак виникає питання щодо того, чому в журналі сатири і гумору, який повинен також виконувати виховну функцію, створювався такий образ розподілу соціальних ролей за статевою ознакою, який дещо не відповідав законодавству і офіційним гаслам?

Слід почати з того, яке місце посідав журнал «Перець» в громадському дискурсі. По-перше – це офіційна дискурсивна подія, яка повинна відповідати або хоча б не суперечити стратегії влади, однак більш опосередковано, ніж, наприклад, конституція. Офіційні гумористичні тексти не передавали безпосередньо загальноприйняті суспільні постулати, а перетворювали їх в популярній сміхової формі, виконуючи соціальне замовлення і маючи можливість певної творчості. Останнє також обумовлювало більш тісний контакт з неофіційним дискурсом, проникненню в офіційні тексти гендерних та інших стереотипів самих авторів. З огляду на те, що стереотипи виявлялися в

такій області, як образ соціальних ролей чоловіків і жінок в СРСР, можна зробити висновок, що гендерні питання були не настільки «канонічною» темою, в якій необхідно було дотримуватися парадигми, певної ідеології. Швидше за все, для самих авторів «Перця» гендерні питання не здавалися першочерговими для того, щоб часто піднімати їх як конкретну проблему. Однак бажання все ж іноді виконувати в цьому відношенні соціальне замовлення, призводило до того, що сукупність жіночих персонажів-можновладців нагадує сукупність аналогічних чоловічих персонажів. Наприклад, в цих сукупностях, домінує нижча ланка радянського керівництва, а найменше представлено вище керівництво. Таким чином, коли зрідка справа доходила до створення персонажів жінок-керівниць, автори журналу в основному не описували особливостей роботи чоловіків і жінок на керівних посадах, а просто розбавляли патріархальну номенклатуру жіночими іменами, що часто відповідало реальності [9, с. 112].

Наступним етапом була відповідь на питання, якою має бути «загальна професійна зайнятість» радянських громадян, незалежно від статі «див. табл. 1». До уваги бралися будь-які згадки про професійну діяльність персонажа. Персонажі, про яких були такі відомості в 50% випадків також чоловічої статі. 43% персонажів, які ідентифікувались за професією, не мали гендерних маркерів. У 7% випадків, коли зображувався жіночий персонаж, зайнятий будь-якою діяльністю поза побутом, то вказувалась професія вчителя, продавщиці, секретарки, бухгалтера, прибиральниці та ін. професії, які не завжди стосуються управлінської, творчої або наукової діяльності. Тобто відбувалась репрезентація вже зазначених поглядів на жінок як на працівників «другого сорту».

Слід зазначити, що безпосередньо в «Перці» це ніколи не говорилося напяму, а просто побічно репрезентувалось. Та ж ситуація з персонажами, що зустрічаються в «виробничих» сюжетах: 60% робочих, майстрів, керівників цехів – чоловічої статі, 5% – жіночої, 35% – гендерно не маркується. Найчастіше в чоловічому образі зображувалися зовнішні вороги СРСР (буржуазні націоналісти, імперіалісти, сіоністи, фашисти та ін.): Таких – 57%.

У 42% випадках персонажі представлені узагальнюючими поняттями, які позначають зовнішню загрозу і антагоністів радянського ладу. Жінки, що

представляють вороже капіталістичне оточення, зустрічаються в 1% випадків у вигляді дружин ворогів, або їх секретарок.

Табл. 1

Співвідношення гендерних маркерів та їх відсутності у різних персонажах

	Радянське керівництво (кількість персонажів, %)	Представники різних професій (%)	Виробничі персонажі (%)	Різні соціальні категорії (%)	Зовнішні вороги (%)СРСР	Радянський народ (%)	Побутові персонажі (%)	Різні національності (%)
Відсутність гендерного маркеру	48	43	35	57	42	52	37	85
Чоловічі персонажі	50	50	60	32	57	38	37	12
Жіночі персонажі	2	7	5	11	1	10	26	3

Цікаво, що в період сталінізму в радянському сатиричному виданні відбувались активні спроби зруйнувати стереотип щодо вторинності жінок у виробництві та суспільному житті взагалі. Яскравим прикладом є обкладинка журналу «Перець» 1948 р., присвячена образу України «див. рис. 5». В цьому випадку показана різноманітність ролей сучасної жінки, яка не цурається тяжкої праці як на виробництві, так і в сільському господарстві.



Рис. 5. Жіночі образи Радянської України в журналі «Перець» (1948 р.)

Втім поступово відбувається десакралізація радянського міфу та розрив ідеології та повсякдення. Це вплинуло й на розподіл уявних гендерних ролей в журналі «Перець». Віднині актуалізація жіночих образів відбувалась в контексті святкування 8 березня, яке також пов'язується здебільшого з побутовими сюжетами «див. рис. 6».



Рис. 6. Актуалізація жіночих образів в контексті святкування 8 березня

Окремо цікаво зупинитися на тому, наскільки гендерне маркування було популярним при зображенні в текстах представників різних національностей. Окремі народи найчастіше називалися узагальнюючими етнонімами без назви статі їхніх представників. Однак, навіть в тих випадках, коли стать персонажів, що представляють певний народ, можна визначити, жіночі персонажі все одно залишаються в меншості (3%), незважаючи навіть на погляд, що жінки є більш консервативними носіями культури, традицій. Очевидно, що такі результати обумовлені тим, що в журналі «Перець», як можливо і в інших офіційних дискурсивних подіях, певні народи розглядалися не як носії культури, етнічних традицій. Для авторів журналу, ці персонажі були, перш за все, політичними суб'єктами. Тому жінки виявлялися знову в меншості, враховуючи тенденції зображати, принаймні побічно, радянське суспільство патріархальним, де політика – чоловіча прерогатива.

Для нашого дослідження також важливо було проаналізувати ролі, які чоловічі та жіночі персонажі грали в зображеному громадському діалозі. Аналіз ґрунтувався на теорії, що будь-який текст за своєю суттю виконує роль послання від Адресанта (автора, або того, від імені кого написаний текст) і Адресата (того, кому безпосередньо адресований текст або ж повідомлення в ньому [10, с. 112]. у нашому випадку Адресатом стає той, на кого в гумористичному тексті спрямована насмішка, іронія, той персонаж, який втілює в собі піднімається в тексті проблему. Адресантом стає той, хто в тексті або висміює, засуджує Адресата, або страждає від нього . Контент-аналіз БД показав, що в якості Адресата найчастіше ставали саме чоловіки (66% серед всіх чоловічих персонажів), в той час жінки як обвинувачені виступали рідше (47% серед усіх жіночих персонажів). У той же час жінки частіше в текстах страждають від несправедливості, засуджують громадські пороки (34% жіночих персонажів і 25% чоловічих персонажів), а також частіше за чоловіків є допоміжними персонажами, які не беруть участі в зображуваному громадському діалозі (19% жіночих персонажів і 9% – чоловічих). Відповідно жінки рідше виступають негативними персонажами (35% жіночих персонажів і 52% чоловічих) і частіше нейтральними (20% жіночих персонажів і 9% – чоловічих) та позитивними (20% жіночих персонажів і 8% – чоловічих). Отже, можна констатувати, що в текстах журналу «Перець» в основному складається образ жінки, яка потребує соціального захисту, менш соціально активна, та постає деяким резервуаром суспільної моралі. У той же час чоловіки зображені більш соціально активними і, отже, частіше втілюють громадські пороки. Згідно з дослідженнями соціологів і психологів [11, с. 30], подібні результати також свідчать про існування стереотипного ядра в подібних образах.

Ці результати також підтверджує той факт, що серед жіночих персонажів 43% займають побутові персонажі (дружини, родичі та ін.), А якщо в тексті зустрічаються персонажі, які відіграють роль батьків, то в 60% випадків вони представлені персонажами жіночої статі «див. рис. 7», хоча часто відбувався осуд чоловіків у тому, що вони не приймали участі у процесі виховання підростаючого покоління.



Рис. 7. Гендерне маркування персонажів-батьків («Перець», 1976)

Наприкінці 1980-х рр. в радянському суспільстві проголошується політика гласності. Вона сприяла переосмисленню багатьох аспектів суспільного життя. В тому числі це стосувалось й певної цнотливості радянського мистецтва, коли роздягання в кадрі до купальника вже вважалось чимось відвертим. Саме тому лібералізація інформаційного простору відбувалось за рахунок жіночого тіла. Журнал «Перець» тримався трохи осторонь кардинальних суспільних перетворень, хоча гласність все одно впливала на контент українського сатиричного видання. Найбільш революційним в плані «відкривання» жіночого тіла та просування фемінної сексуальності у сатирі став загальнорадянський журнал «Крокодил». Саме його творці засновують рубрику «КоопЕРОтив», де жінка відтепер виступає у новій ролі, як сексуальний об'єкт «див. рис. 8».

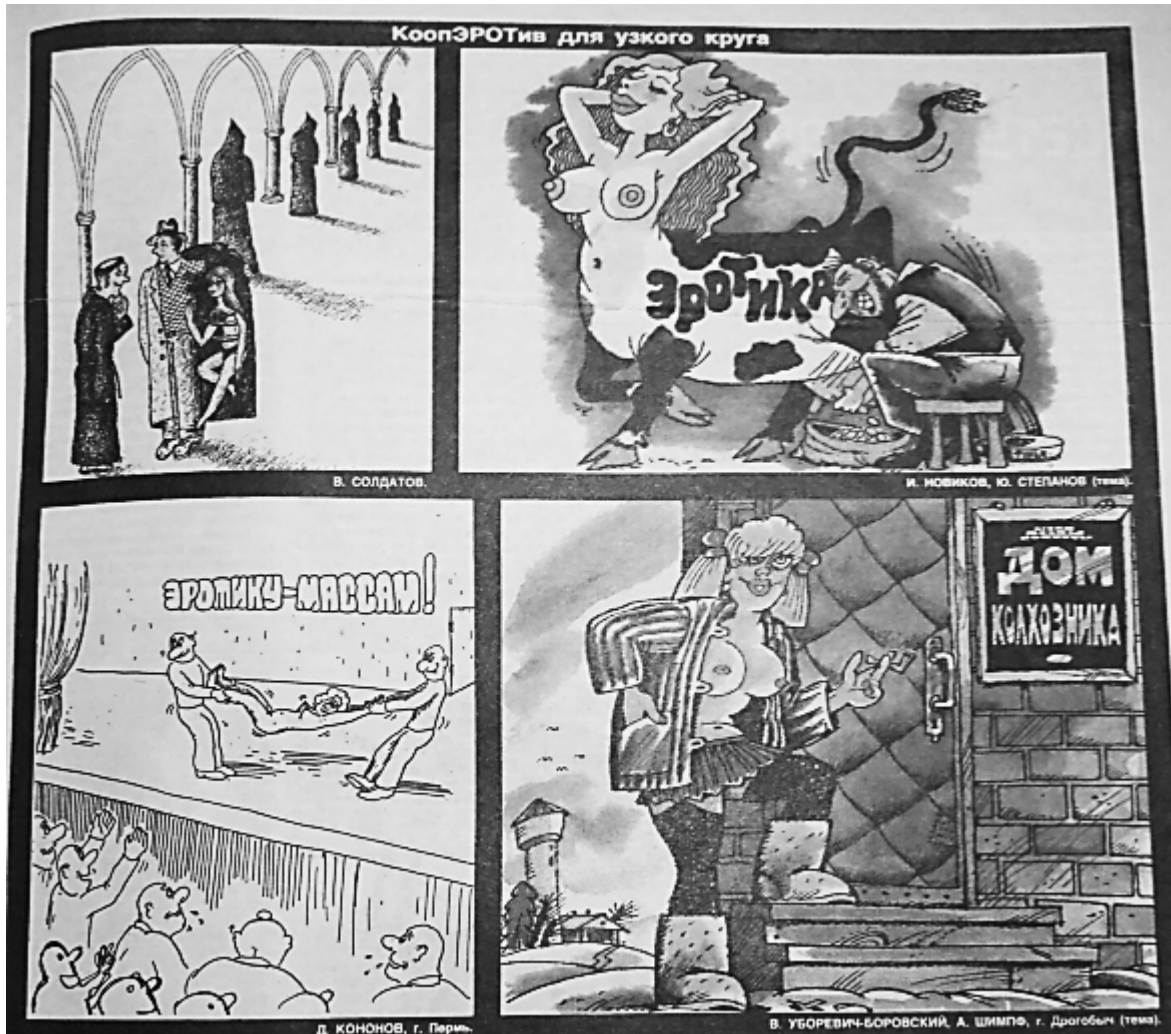


Рис. 8. «Відкривання» жіночого тіла в радянській сатирі («Крокодил», 1990 р.)

Таким чином, проведений контент-аналіз БД показав, що, з одного боку, в текстах журналу «Перець» відбилися в основному традиційні стереотипи про соціальні ролі чоловіка і жінки, характерні для патріархального суспільства. З іншого боку, в окремих випадках авторами журналу робилися спроби виконувати соціальне замовлення. В цілому, для аналізованого журналу не були характерними спроби часто піднімати гендерні проблеми.

Література:

1. Демидова О. Парадоксы (безответного) вопрошания: гендерные исследования в постсоветском пространстве. *Гендерные исследования*. 2009. – № 19. С. 166-171.
2. Чухров К. Был ли гендр а СССР? *Гендерные исследования*. 2010. № 20-21. С. 249-256.
3. Жеребкина И. Постсоветский феминизм: чем мы ангажированы, или происхождение из советских 60-х. *Гендерные исследования*. 2010. № 20-21. С. 268-305.
4. Ажгихига Н. Гендерные стереотипы в современных мас-медиа. *Женщины: свобода слова и творчества: сборник статей*. М.: Эслан, 2001. С. 5-22.
5. Конституция СССР 1936 года. URL: <http://www.tarasei.narod.ru/konst1936.htm/>.
6. Коснтитуция СССР 1977 года. URL: <http://www.tarasei.narod.ru/konst1977.htm>.
7. Баскакова М. Равные возможности и гендерные стереотипы на рынке труда. М.: МЦГИ, 1998.
8. Уранхаева Г. Женщины во властных структурах (региональный аспект). *Гендерна політика міст: історія і сучасність*. Випуск 4. (Матеріали III міжнародної науково-практичної конференції (Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова, Харків, 23 – 25 жовтня 2013 року): наук. зб. X.: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2013). С. 230-233.
9. Ковальчук І. Урбанізація та її вплив на формування образу сучасної жінки. *Гендерна політика міст: історія і сучасність*. Випуск 4. (Матеріали III міжнародної науково-практичної конференції (Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова, Харків, 23 – 25 жовтня 2013 року): наук. зб. X.: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2013). С. 111-114.
10. Бахтин М. Проблема речевых жанров. *Бахтин М. Собр. соч. Т.5: Работы 1940-1960 гг.* М., 1996.
11. Ильин Е. Пол и гендер. СПб: Питер, 2010.

ГЕНДЕРНА ЧУТЛИВІСТЬ ТА ПОЛІТИКА НЕДИСКРИМІНАЦІЇ ЛГБТ+ ЛЮДЕЙ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ УНІВЕРСИТЕТУ: СВІТОВИЙ ДОСВІД І ПОТРЕБИ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

канд. іст. наук, **Маліков В. В.**

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»*

Гендерна рівність і недискримінація вразливих соціальних груп є ключовими факторами для побудови справедливого суспільства рівних прав і можливостей в сучасній Україні. Питання рівності і різноманіття є надзвичайно важливими для університетів як закладів, в яких навчаються тисячі людей різного походження з багатьох країн.

Гендерна чутливість – це бачення проблем нерівності, дискримінації за ознакою гендеру у всіх різноманітних проявах та проактивна позиція щодо них; тобто здатність і готовність сприймати, усвідомлювати та реагувати на всі прояви сексизму, гендерної дискримінації та сегрегації. Вона ґрунтується на розумінні та прийнятті до уваги тих соціокультурних чинників, котрі можуть призводити до дискримінації за ознакою статі. Гендерна чутливість відповідає принципу розширення можливостей участі жінок і чоловіків у всіх суспільно важливих сферах життя і веде до гендерно збалансованого суспільства. Тож забезпечення рівності статей потребує недискримінації.

Принцип недискримінації покликаний створити такі умови, за яких встановлюється неприпустимість обмеження прав і свобод людини за певною соціальною ознакою. Самореалізація кожної людини, в тому числі в освітній сфері, не повинна обмежуватися побоюваннями дискримінації та утисками її прав через приналежність до міноритарної групи. А приналежність до певної вразливої групи є ознакою, яка дозволяє встановити дискримінацію особи та забезпечити захист від неї.

Інклюзивна політика університетів у питаннях гендерної ідентичності та сексуальної орієнтації є предметом наукових досліджень у країнах Європи та Північної Америки з 1990-х років для сотень дослідників, і кількість публікацій сягає кількох тисяч наукових статей і монографій [1; 4; 8]. Тоді як в Україні на

постійній основі питаннями гендерної чутливості і недискримінації ЛГБТ+ людей в освіті займаються порівняно невелика за чисельністю група вчених (О. Плахотнік, Т. Марценюк, О. Марущенко, Ю. Ситникова, Ю. Стребкова та інші), при цьому зосереджуючись у своїх наукових працях переважно на загальних питаннях рівності жінок і чоловіків. До того ж тільки у відносно малій кількості великого корпусу вітчизняних наукових робіт щодо гендерної проблематики в освіті є посилання на результати відповідних американських, британських, канадських досліджень. Причини такого стану можуть стати предметом окремого дослідження. На складнощі інтеграції гендерних та ЛГБТ студій у вітчизняну науку вказує у своїй статті М. Шевцова [12]. Залучення інтернаціонального досвіду і заохочення наукової дискусії у вітчизняному просторі з означених у темі питань є серед завдань пропонованої статті. На актуальність для сучасного українського суспільства формування егалітарної гендерної культури в умовах насичення вітчизняного культурно-інформаційного та соціально-політичного простору проявами шовінізму, ксенофобії, гомофобії та дискримінації за ознакою статі пише С. В. Котова-Олійник [20, с. 123]. Правовий аналіз принципу недискримінації в громадянському суспільстві проводять А. А. Сорокін та О. Р. Дашковська. Дослідники відзначають, що гомосексуальні та бісексуальні люди в Україні відчують серйозну й систематичну дискримінацію та нерівність як результат високого рівня стереотипізації та слабкої правової бази [21, с. 331].

Ця стаття має на меті визначити сукупність практик, спрямованих на підвищення гендерної чутливості і реалізацію принципів недискримінації ЛГБТ+ людей в університетах Великої Британії та США. Вона ґрунтується на дослідженні відповідної діяльності і принципів кращих закладів вищої освіти, які готують зокрема випускників у галузі права. Таке дослідження дає змогу визначити цінність існуючих британських та американських університетських практик у сфері гендерної чутливості і недискримінації в якості досвіду для українських закладів вищої освіти.

У цьому дослідженні автор представляє результати аналізу сукупності документів, які визначають офіційну позицію університетів щодо питань рівності і різноманіття, планів і програм, цілей, заходів для їх досягнення і звітування з конкретними і вимірюваними показниками.

Для аналізу було обрано наступні університети Великої Британії: Кембриджський університет, Оксфордський університет, Університетський коледж Лондона (UCL), Единбурзький університет, Королівський коледж Лондона (KCL), Манчестерський університет, Лондонський університет королеви Марії, Ноттінгемський університет, Есекський Університет, Університет Глазго, Університет Екзетер, Університет Бристоля, Кентський університет, Даремський університет, Сассекський університет, Шеффілдський університет. Критерієм відбору саме цих навчальних закладів були їх високі позиції в рейтингах університетів, які надають юридичну освіту.

Відповідно до Акту рівності (Equality Act) [7], який вступив у дію у Великій Британії з 1 жовтня 2010 року, стать, сексуальна орієнтація і трансгендерність є серед захищених від дискримінації ознак. Дія Акту рівності та пов'язаних з ним нормативних документів поширюється на кожний навчальний заклад цієї країни будь-якого підпорядкування. Серед зобов'язань університетів є позитивні дії, спрямовані на недопущення дискримінації і на створення рівних можливостей і сприятливих умов навчання для всіх людей, включно з тими, хто мають захищені соціальні характеристики (належать до вразливих соціальних груп).

У питаннях гендерної чутливості та досягнення рівності чоловіків і жінок британські університети орієнтуються на засновану 2005 року Академічну мережу жінок у науці «Афіна» (Athena SWAN charter) [6]. Саме за її критеріями визначаються і винагороджуються кращі практики у просуванні гендерної рівності. Із 2015 року мережа розширила свій моніторинг гендерної рівності на всіх співробітниць і співробітників університетів і всі сфери освіти й науки (до 2015 року лише STEM), відслідковуючи успішність подолання гендерно обумовлених бар'єрів у кар'єрі як жінок, так і чоловіків. У відповідності до їхнього прогресу університети отримують бронзову, срібну або золоту нагороду Athena SWAN. Це є одним із індикаторів досягнень у планах і звітах університетів та окремих підрозділів. Більшість з досліджених університетів мають бронзову нагороду (Ноттінгемський університет – срібну), хоча ситуація відрізняється за підрозділами кожного університету.

Стосовно недискримінації за ознаками сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, то авторитетним для британських університетів є Індекс рівності

на робочому місці (Workplace Equality Index) найбільшої в Європі ЛГБТ організації Стоунвол (Stonewall). Так, Оксфордський університет нині посідає 123 місце у рейтингу роботодавців, котрі забезпечують рівні можливості для своїх ЛГБТ працівників, та має амбіцію увійти до сотні кращих у Великій Британії. Оксфорд співпрацює зі Стоунволом і в проведенні відповідних тренінгів та досліджень. Для досягнення кращих результатів, університети беруть також участь у програмі «Поборники різноманіття» (Diversity Champions) [15].

В інклюзивній політиці університетів «рівність» визначається як відсутність несправедливої соціальної ієрархії, заснованої на віці, інвалідності, етнічності, статі, сексуальній орієнтації та релігії, а «різноманітність» – як присутність різних культурних традицій та ідентичностей.

Упровадження політики недискримінації в університеті починається та супроводжується моніторингом відповідних питань серед його співробітників і студентів. Моніторинг проводиться щорічно уповноваженими університетом комісіями або комітетами рівних можливостей. Дані моніторингу використовуються при укладанні програм та стратегій рівності і різноманітності, в яких є календарний план на кілька років, і ретельно прописані кількісні і якісні показники тих змін, яких потрібно досягти [17]. Одним з основних засобів забезпечення рівності є проведення тренінгів з питань рівності, різноманіття та інклюзивності, в тому числі онлайн-курсів.

Універсальним для досліджених британських університетів є й створення професорсько-викладацької мережі ЛГБТ+ людей. Така мережа, як правило, займається наступною діяльністю:

- проводить щомісячні зустрічі і / або підтримує зв'язок зі своїми учасниками й учасницями за допомогою e-mail розсилки;
- володіє інформацією про конференції, лекції, семінари з ЛГБТ-тематики, організовує і проводить відповідні заходи;
- ділиться інформацією з питань сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності, консулює колег по роботі;
- співпрацює з іншими мережами регіону / країни;
- репрезентує думку ЛГБТ+ викладацького складу з питань різноманіття та інших важливих для спільноти питань;

- надає дані для оцінки успішності просування рівності та інклюзії стосовно ЛГБТ+ людей.

Подібно до викладачів ЛГБТ+ студенти теж утворюють свої об'єднання. Прикладом може бути Студентська ЛГБТ+ спілка Кембриджського університету з власним ретельно розробленим Статутом [2]. Напрями її діяльності схожі на інші мережі, окрім того організація декларує цілі просування законодавства щодо рівності і захисту від дискримінації, а також визнання і прийняття вразливих груп, які вона представляє у місцевих спільнотах.

Поширеними є й жіночі організації. Так, для випускниць Оксфорду у галузі права існує своя жіноча мережа «Сова» – OWL (Oxford Women In Law).

На рівні університетів створюються команди рівності, різноманіття та інклюзії на чолі з групою відповідального керівництва. На рівні підрозділів університетів надається й індивідуальна підтримка ЛГБТ+ адвокатів або поборників різноманіття з числа викладачів університету, до яких можуть звернутися студенти [17].

Надзвичайно важливим засобом досягнення високого рівня гендерної чутливості і проактивної підтримки недискримінації для ЛГБТ+ людей є включення відповідних навчальних дисциплін до програм університетської освіти.

В Університеті міста Екзетер (який входить до 10 найкращих в Британії) з 2012 року викладається дисципліна «Гендер, сексуальність і право», обсягом 7,5 кредитів (150 навчальних годин) [3]. На визнання самих викладачів тематика є емоційно зарядженою і потребує критичного осмислення. Але дисципліна є потрібною для того, щоб дати відповідь на питання, як право взаємодіє чи має взаємодіяти з концепціями гендеру і сексуальності.

У США найкращими у підготовці спеціалістів у галузі права визнаються Єльський університет, Стенфордський університет (Каліфорнія), Гарвардський університет, Університет Чикаго (Іллінойс), Колумбійський університет (Нью-Йорк), Нью-Йоркський університет, Університет Пенсільванії, Університет штату Мічиган – Енн Арбор, Університет Вірджинії, Каліфорнійський університет – Берклі.

У цілому механізми і політики підтримки рівності і різноманіття в університетах США є подібними до британських. Офіційна політика

недискримінації так само спрямована на створення безпечного і здорового освітнього і робочого середовища в університеті. Розроблені відповідні форми звернення для студентів і викладачів у випадках дискримінації. Проводиться робота з неусвідомленими упередженнями у вигляді упровадження інклюзивних викладацьких практик, самооцінювання і корекції, в тому числі за допомогою онлайн навчальних і діагностичних інструментів для викладачів [18].

Гарвардський університет видав для своїх випускників юридичних спеціальностей довідник щодо можливостей працевлаштування у значимих для ЛГБТ+ людей сферах, зокрема захисту прав і свобод [10]. Нині у Гарварді викладають дисципліни «Право і соціальні зміни» [9] про взаємодію соціальних рухів, в тому числі ЛГБТ-руху, з інститутами і та інструментами права, та функціонує читацька група «Ключові точки ЛГБТ – судова практика, політика та переконання» (LGBT Flashpoints – Litigation, Policy and Persuasion), що стосується сутнісних та стратегічних питань, які впливають на зусилля щодо отримання та збереження правової рівності ЛГБТ+ людей у США.

У Єльському університеті викладаються жіночі, гендерні студії і студії сексуальності (Women's, Gender, & Sexuality Studies). Гендер і сексуальність розглядаються як фундаментальні категорії соціального і культурологічного аналізу і вивчають те, як вони перетинаються з класом, расою, етнічністю, національністю та транснаціональними рухами [19].

Великого значення співвідношенню гендеру і права надають в Мічиганському університеті: окрім відповідних навчальних дисциплін, студенти і викладачі публікують результати досліджень у журналі університету «Гендер і право» (Gender and Law) [5].

Взаємозв'язки гендеру, сексуальності і права вивчаються на семінарах і в читацьких групах Нью-Йоркського університету, тут є й юридична клініка з прав людини для ЛГБТ [11]. Стенфордський університет пропонує курси «Гендер, право і державна політика» (Gender, Law, and Public Policy), «Гендер, сексуальність і відтворення» (Gender, Sexuality and Reproduction) [13; 14].

В Університеті Чикаго поміж набору курсів рівності викладаються дисципліни «Права людини для жінок у всьому світі», «Право для ЛГБТ» (LGBT Law) [16]. Останній присвячений питанням ставлення до гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації та пов'язаних питань сексуальності та

ідентичності в правовій системі США. Інший курс цього університету «Регулювання сексуальності» (Regulation of Sexuality) вивчає множину способів, якими правова система регулює сексуальність, сексуальну ідентичність та гендер, і розглядає таке регулювання у низці основних сфер, а також межі, накладені на таке регулювання конституційними гарантіями, включаючи свободу слова, рівний захист та інші.

Охарактеризовані у цій статті численні практики підтримання рівності і недискримінації в університетському середовищі свідчать про відповідальну політику адміністрації, співробітників і студентів навчальних закладів. Така увага є не випадковою. Адже люди можуть найкраще і найшвидше навчатися, викладати і проводити наукові дослідження тоді, коли застосовують свої інтелектуальні здібності без бар'єрів і страху. Деякі з цих людей належать до вразливих груп і вороже до них середовище призводить до нерівності, завдає шкоди та погіршує їх становище. У той час як інклюзивне університетське середовище надає переваги для всіх: краща пристосованість і гнучкість у виконанні роботи / навчанні, значніша підтримка у життєвих і робочих ситуаціях, та зрештою свобода бути собою.

Наразі в Україні відсутні дослідження про становище ЛГБТ+ людей в університетському середовищі, немає даних і жодного спеціального моніторингу щодо дотримання прав вразливих соціальних груп у ньому. А відповідна політика недискримінації і гендерної чутливості перебуває на етапі розробки та перших спроб запровадження навіть у вітчизняних юридичних закладах вищої освіти. Попри значну невидимість ЛГБТ+ спільноти в українському суспільстві в цілому та в системі вітчизняної освіти зокрема відданість принципам дотримання прав людини і рівних можливостей в освіті потребує запровадження політики недискримінації та підвищення гендерної чутливості. При цьому варто враховувати ті специфічні виклики і бар'єри, з якими стикаються ЛГБТ+ люди в повсякденному житті, тривалу стигматизацію та породжену цими чинниками фактичну дискримінацію та необхідність подолання нерівного доступу до реалізації прав людини для них. Тож досвід американських і британських університетів, розвинені політики і практики дотримання гендерної рівності і недискримінації людей за ознаками сексуальної орієнтації і гендерної ідентичності можуть бути використані для виправлення існуючої соціальної

несправедливості по відношенню до вразливих груп в українському суспільстві.

Свідоме формування політики недискримінації, упровадження гендерних навчальних курсів до практики вищої школи формуватиме гендерно-чутливе освітнє середовище університету, підвищить професійну компетентність майбутніх фахівців і зрештою сприятиме побудові справжньої рівності усіх чоловіків і жінок в сучасній Україні.

Література:

1. Ackerman N. LGBT+ Inclusivity in Physics and Astronomy: A Best Practices Guide. 2018. 85 p.
2. CUSU LGBT+ Constitution. Cambridge, 2018. 24 p.
URL: <https://www.lgbt.cusu.cam.ac.uk/wp-content/uploads/2018/03/CUSU-LGBT - Constitution-11-03-2018.pdf>.
3. Gender, Sexuality and Law (LAW3011). University of Exeter. Law School.
URL: <http://socialsciences.exeter.ac.uk/law/modules/LAW3011>.
4. Diversity and inclusivity at university: a survey of the experiences of lesbian, gay, bisexual and trans (LGBT) students in the UK / Ellis, S.J. High Educ. 2009. 57. 723 p.
5. Diversity, Equity, and Inclusion. Michigan Law.
URL: <https://www.law.umich.edu/diversity/Pages/default.aspx>.
6. ECU's Athena SWAN Charter Awards Handbook May 2015. 32 p.
URL: <https://www.ecu.ac.uk/wp-content/uploads/2015/05/ECU-Handbook-26.05.15-FINAL.pdf>.
7. Equality Act 2010. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/data.pdf>
8. Kristen A. Renn, LGBT and Queer Research in Higher Education: The State and Status of the Field. *Educational Researcher*. 2010. Vol. 39. Issue 2. P. 132 – 141.
9. Law and Social Change. Harvard Law School.
URL: <https://hls.harvard.edu/academics/curriculum/catalog/default.aspx?o=73630>.
10. LGBT Rights Law: A Career Guide / Peter Hill. Harvard Law School, 2007. 34 p.
11. New York University Law. Sexuality, Gender and the Law Seminar.
URL: <https://its.law.nyu.edu/courses/description.cfm?id=22468>.

12. Shevtsova M. Conducting LGBT movements research in the post-soviet context: bridging the gap between activism and academia and other challenges. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. 2017. № 33. С. 27–39.
13. Stanford Law School. Gender, Law, and Public Policy. URL:<https://law.stanford.edu/courses/gender-law-and-public-policy/>.
14. Stanford Law School. Gender, Sexuality and Reproduction. URL:<https://law.stanford.edu/courses/gender-sexuality-and-reproduction/>.
15. Stonewall Top 100 Employers 2017: The Definitive Guide to the Most Inclusive Employers in Britain. Stonewall, 2018. 36 p. URL:https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/top_100_employers_2017-web_0.pdf.
16. The University of Chicago. The Law School. Equality and Human Rights Courses. URL:<https://www.law.uchicago.edu/prospectives/equalitycourses>.
17. UCL Equality, Diversity & Inclusion Strategy 2015–2020. – University College London, 2015. URL:https://www.ucl.ac.uk/human-resources/sites/human-resources/files/edi_strategy_2015-2020.pdf.
18. Yale Center for teaching and learning. Awareness of Implicit Biases. URL:<https://ctl.yale.edu/ImplicitBiasAwareness>.
19. Yale Center for teaching and learning. Women's, Gender, & Sexuality Studies. URL:<https://ctl.yale.edu/FacultyResources/WGSS>.
20. Котова-Олійник С. В. Гендерна культура як категорія соціальної філософії. *Гендерна політика міст: історія і сучасність* : Вип. 4 : матеріали III міжнародної науково-практичної конференції (Харківський національний університет міського господарства імені О.М.Бекетова, Харків, 23 – 25 жовтня 2013 року): наук. зб. Х.: ХНУМГ ім. О.М.Бекетова, 2013. С. 121–123.
21. Сорокін А. А., Дашковська О. Р. Принцип недискримінації в громадянському суспільстві. *Гендерна політика очима української молоді*, матер. підсумк. конф. X регіон. конк. мол. вчених, Харків, 30 листопада 2016 / [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, 2016. С. 329–332.

ГЕНДЕРНИЙ БАЛАНС В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ: НАГАЛЬНА ПОТРЕБА ЧИ ПРОСТО МОДНИЙ ТРЕНД?

Сучкова А. М.

Наук.керівн.: д-р юрид. наук, проф. Матюхіна Н. П.

Національний юридичний університет

імені Ярослава Мудрого

Актуальність теми. Широке коло питань, пов'язаних із створенням в Україні ефективної системи забезпечення національної безпеки, реформування сектору безпеки і оборони, знаходиться сьогодні у центрі наукових обговорень за участю політиків, науковців, керівників державних структур, представників правоохоронних органів, приватних структур безпеки, громадськості. Ведеться пошук такої моделі сектору безпеки і оборони України, яка б найбільшою мірою забезпечувала, з одного боку, право кожного громадянина жити у вільному, правовому середовищі, захищеному ефективними діями всіх суб'єктів цього сектору, а з іншого – надавала можливість всім громадянам реалізовувати право на державну службу в безпекових органах (у тому числі військову службу), виконувати обов'язок щодо захисту Вітчизни [1]. Підкреслюється також те, що здійснення радикальних змін у безпековому просторі нашої держави – це не тільки об'єктивна потреба, що визріла в надрах українського суспільства, це ще й вимога європейської спільноти щодо «створення таких доцільних і ефективних інститутів безпеки, які обслуговують інтереси безпеки громадян суспільства і держави, поважаючи права людини, діючи в межах закону та під дієвим демократичним контролем» [3, С. 22].

Мета роботи полягає в тому, щоб на підставі досягнень юридичної науки, норм чинного законодавства, практики їх реалізації, з урахуванням вітчизняного і зарубіжного досвіду визначити окремі шляхи та умови досягнення гендерного балансу в секторі безпеки і оборони України.

Основний зміст роботи. Сьогодні для усіх без винятку демократичних держав пріоритетним завданням є саме дотримання і гарантування прав і свобод людини. Одним з напрямків вирішення цього досить важливого і одночасно складного завдання є забезпечення рівності прав і обов'язків жінок та чоловіків.

Доволі довго в громадській свідомості панував міф, що гендерна нерівність притаманна лише країнам, що розвиваються. Але це не так, немає жодної країни в світі, яка б могла пишатися досягненням гендерного балансу. Провідні науковці і практичні працівники абсолютно різних галузей державного і суспільного життя обґрунтовують необхідність запровадження та реалізації виваженої гендерної політики. Повною мірою це стосується і безпекового сектору, який традиційно характеризується як сфера діяльності для «сильних чоловіків».

Підвищена увага до проблеми інтеграції жінок до оборонного і безпекового середовища призвела до прийняття Резолюції 1325 (2000) Ради Безпеки ООН та інших. Сьогодні можемо говорити про те, що поступово змінюється сприйняття жінок: з ролі жертв насильства вони перетворюються на повноцінних учасників діяльності з забезпечення миру і безпеки. Про це, зокрема, свідчить статистика. Так, за даними НАТО представництво жінок у збройних силах Альянсу збільшилось до 10,9%, досягнувши найвищого показника з 1999 року, наразі цифра становить приблизно 300 тис. Показник кількості військовослужбовців-жінок у Франції дорівнює понад 22%, Канаді – понад 15%, Іспанії – понад 14%, Великій Британії – близько 10%, Німеччині – понад 10% [4]. Одним з найбільших є відсоток жінок-військовослужбовців в Норвегії – близько 27%. Крім того, у цій країні запроваджено загальний військовий обов'язок, у тому числі і для жінок.

Звернемось також до досвіду Ізраїлю, де кожен третій солдат є жінкою, тобто майже 34% від загальної кількості військовослужбовців. В Ізраїлі у 2004 році було створено батальйон «Каракаль» (піщані рисі), який більше ніж на дві третини складається з жінок. Крім організаційної структури підрозділу цікавим з точки зору даної статті є і його назва. Піщані рисі – це тварини, що практично не відрізняються за статевими ознаками ззовні. Таким чином ще раз наголошується на можливості як чоловіків, так і жінок однаково ефективно здійснювати покладені завдання. Жінки у армії США служать не в місцях, віддалених від районів можливих конфліктів, а рівномірно розподілені по численним «гарячим точкам» [5]. У 2003 у Північній Кореї році був прийнятий закон, що встановлює термін служби за призовом для: до 10 років для чоловіків і до 7 років для жінок. Особливо велика кількість жінок тут характерна для

зенітних військ і берегової артилерії. Всього ж серед всіх військовослужбовців корейської армії більше 10% – жінки [6].

Що ж до України, то вітчизняний досвід надання жінкам права захищати Батьківщину започаткувала доба Української революції 1917–1921 років. У проекті «Основного державного закону Української Народної Республіки» (1920 р.) є стаття № 50 «Про військову службу в Українській державі» де визначений порядок покликання жінок до служби в цілях оборони держави [7]. На сьогоднішній день безпекове і оборонне середовище нашої держави є прикладом неймовірних змін суспільної свідомості громадян. З 2014 року спостерігається суттєве збільшення частки жінок в усіх інституціях сектору безпеки і оборони. Так, станом на вересень 2017 року у Збройних силах України проходили військову службу 23771 військовослужбовців-жінок, з них на посадах офіцерів – 2916 жінок, у тому числі полковника – 42 жінки [8]. За даними Міністерства внутрішніх справ України станом на листопад 2017 року кількість жінок в органах та підрозділах служби цивільного захисту становила 12,5% від загальної чисельності, в апараті Державної служби з надзвичайних ситуацій – 47,2 %. У Державній прикордонній службі 24% особового складу – жінки, з яких 13% – офіцери. У структурі Національної поліції працює 21,8% жінок. Відсоткове співвідношення кількості військовослужбовців-жінок у Нацгвардії становить 6,2% [9]. З 1992 року близько 50 українських військовослужбовців-жінок пройшли службу у складі миротворчих контингентів України у різних країнах світу.

Важливо наголосити, що гендерна політика в секторі безпеки і оборони і проходження військової служби жінками – це не тотожні поняття, як вважається більшістю. Останнє передбачає прийняття управлінських рішень щодо забезпечення конкретних побутових чи інших умов з метою підвищення комфорту жінок під час несення служби. Гендерна політика ж полягає у висвітленні питань рівних умов і можливостей проходження військової служби незалежно від статі. Гендерний баланс передбачає відсутність відмінностей у правах і обов'язках військовослужбовців, можливостях просування по службі, тобто є значно ширшим за питання проходження військової служби тільки жінками.

Звичайно, що існують певні розбіжності між фізичними показниками жінок і чоловіків, хоча, наприклад, у Великій Британії з 2019 року запрацюють

нові норми фізичної підготовки, які залежать від роду служби і не залежать від статі. Власне, численними дослідженнями доведено, що жінки є більш стійкими до стресу та виявляють більшу цілеспрямованість і наполегливість під час виконання професійних завдань, ніж чоловіки. В армії США навіть розповсюджений такий комплімент від інструкторів – «стріляєш, як дівчина», оскільки жінки фізіологічно здатні бути гарними стрільцями. Пов'язане це з низкою причин: тонусом м'язів, диханням і психологічним ставленням [10]. За відгуками командирів військових частин саме військовослужбовці-жінки найбільш ретельно та старанно виконують свої службові обов'язки. Їх присутність значно пом'якшує морально-психологічну атмосферу у військових колективах, змушує командирів та начальників бути більш стриманими і головне – значно підвищується культура взаємостосунків між військовослужбовцями [11]. В той же час необхідно врахувати також і підвищену емоційність жінок в певних умовах, що може стати причиною конфлікту та інші особливості. Тож ефективна гендерна політика повинна не тільки враховувати ці та інші відмінності, а й застосовувати їх на користь органів безпеки і оборони. Рівні можливості не означають обов'язкове представлення певної кількості жінок у кожній спеціальності/посаді/званні, єдиним критерієм відбору є професійні навички, а метою – підвищення ефективності роботи структури. Тому в секторі безпеки і оборони не допустимо застосування квот, проходити службу має стільки жінок, скільки бажають і неодмінно можуть.

Для країн Західної Європи або для США жінка-керівник підрозділу чи органу або жінка с найвищим військовим званням вже давно не викликає подиву. У 2016 році 96,3% країн-членів НАТО надали рівні можливості жінкам і чоловікам у зайнятті всіх без винятку посад сектору безпеки і оборони [4]. В Ізраїлі з 2000 року жінки мають можливість служити на будь-якій військовій посаді, а в Норвегії аналогічний закон був прийнятий ще у 1985 році. У Франції, Швеції, Німеччині, Іспанії, Нідерландах жінки очолюють військові відомства.

У 2012 році посаду керівника підрозділу із забезпечення безпеки президента Франції вперше було призначено жінку, а у 2018 році жінки вперше очолили ЦРУ та Європейське поліцейське управління. Подібні приклади можна наводити і далі.

Міністерством оборони України у 2016 році були внесені зміни до відомчих нормативно-правових актів [12], згідно з якими для військовослужбовців-жінок стали доступними близько ста спеціальностей рядового, сержантського і старшинського складу, в тому числі й бойові (снайпер, командир розвідгрупи тощо). Відтоді жінки почали опановувати абсолютно нові для себе професії, про які ще кілька років тому могли тільки мріяти. Так, з'явилася жінка-вибухотехнік у Національній поліції та жінка – водолаз у Державній службі з надзвичайних ситуацій.

У вересні Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних силах України та інших військових формуваннях» [13]. Цими змінами встановлюється рівний доступ до посад і військових звань та рівний обсяг відповідальності під час виконання обов'язків військової служби. Звичайно, певні обмеження зберігаються через особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані в першу чергу з репродуктивним здоров'ям. Такі обмеження не вважаються дискримінацією за ознакою статі лише за умови надання реальних доказів, що виконання службових обов'язків на цій посаді призведе до погіршення репродуктивного здоров'я тільки жінок, у той час як чоловіче здоров'я при зайнятті цієї ж посади не постраждає. Також зараз жінки і чоловіки мають рівні можливості щодо укладання контракту на проходження військової служби. Ще однією новелою є усунення обмеження щодо призначення жінок у наряд та направлення у відрядження, а також обмеження щодо служби жінок у військовому запасі. Позитивні наслідки таких змін ми бачимо вже сьогодні. В жовтні 2018 р. Президент України Петро Порошенко присвоїв звання генерал-майора начальниці Військово-медичного управління Служби безпеки України. Вона стала другою жінкою в історії незалежної України, яка отримала генеральське звання. Першою була у 2004 році керівник Департаменту зі зв'язків з громадськістю Міністерства внутрішніх справ.

Звичайно, що ці зміни не вирішують усіх проблем в секторі безпеки і оборони. Гендерне питання не є виключно жіночим, і відкритою залишається, наприклад, тема надання відпустки по догляду за дитиною для чоловіків-військовослужбовців. Все частіше увага звертається на доступність військової освіти для дівчат. В Україні закладами, що її надають, є військові ліцеї та ліцеї з

поширеною фізичною підготовкою. Наразі в Україні їх діє 15 і всі, крім одного, мають своїм завданням проведення посиленої фізичної підготовки і виховання готовності до військової служби тільки серед юнаків. Аналогічна ситуація і у вищих військових навчальних закладах. В Харківському національному університеті Повітряних Сил має місце наступний розподіл чоловіків і жінок серед науково-педагогічного складу: чоловіки складають 86%, жінки – 14%. Цікавим є той факт, що серед випускників ад'юнктури (2005–2017 рр.) відсоток випускників, які захистили кандидатські дисертації складає серед чоловіків – 76%, а серед жінок 100%. Також, якщо простежити відсоток випускників ад'юнктури, які продовжили науково-викладацьку діяльність і здобули вчені звання старшого наукового співробітника (доцента) складає серед чоловіків – 13,3%, а серед жінок – 55,5% [14]. В той же час, відтепер критерієм відбору на військову службу має бути виключно професіоналізм, тож важливо розуміти, що не може бути і відмінностей в очікуваному результаті роботи від жінки та чоловіка, що знаходяться на однакових посадах чи у однаковому званні.

Останні кілька років можна назвати справді революційними у царині гендерної політики в безпековому і оборонному середовищі України. Але потреба в гендерному балансі не обмежується суто формальним закріпленням рівноправності чоловіків і жінок в органах безпеки і оборони, постає найважливіше завдання – імплементувати ці зміни в правоохоронні органи, спецслужби і збройні сили, злам усталених стереотипів щодо жіночих та чоловічих професій. Підтвердженням цього є, зокрема, дані дослідження Фонду ООН у галузі народонаселення, згідно яких 82% опитаних чоловіків вважають, що існують суто «жіночі» і суто «чоловічі» професії [15]. Досить часто в ЗМІ можна почути дискримінаційні заяви публічних осіб, коли «жінок у формі» не сприймають як рівних. Крім того, існують випадки, коли жінкам відмовляли у вступі на курси офіцерів через стать [16]. Це ще раз доводить, що адаптація сектору безпеки і оборони до викликів сучасності стикається з низкою превалюючих у суспільстві упереджень. Саме тому запровадження гендерної політики повинно мати комплексний характер. І на нашу думку, увагу доцільно приділити гендерній освіті. 96 % країн-членів НАТО станом на 2016 рік врахували гендерні аспекти під час навчання кадрів.

Україна, обравши євроатлантичний вектор розвитку, визначила пріоритетним завданням використання напрацьованого досвіду країн-членів

Організації Північноатлантичного договору. Саме тому викладання спецкурсів щодо проблематики гендерної рівності в органах сектору безпеки і оборони набуває неабиякого значення. Так, у вищих військових навчальних закладах Служби безпеки України запроваджено нову навчальну дисципліну «Демократичний цивільний контроль за сектором безпеки», програмою якого передбачено висвітлення питань, що стосуються основ гендерної політики і гендерної рівності у сфері безпеки і оборони. У вищих військових навчальних закладах Міністерства оборони до програм навчальних дисциплін включено також тематику з питань гендерних аспектів вимушеного переселення, медіації, демобілізації, реінтеграції, доступу до правосуддя. Офісом зв'язку НАТО в Україні спільно з Національним університетом оборони України та Києво-Могилянською бізнес-школою підготовлено «Курс підготовки військовослужбовців-жінок» для розвитку лідерських та управлінських спроможностей військовослужбовців-жінок. В Національній академії Національної гвардії України було проведено модуль з питань гендерної рівності в рамках Програми Професійної підготовки Україна-НАТО [17].

Досвід США свідчить про необхідність встановлення взаємодії і взаємодопомоги між чоловіками і жінками під час проходження військової служби та про важливість роботи в команді. У гендернозмішаних підрозділах повсякчас використовується практика залучення чоловіків в якості наставників для жінок, оскільки в силу історичних причин жінки не бувають першопроходцями у певному напрямі.

В інформаційному суспільстві ключова роль у формуванні громадської думки належить засобам масової інформації та соціальним мережам. Саме тому широкого поширення набувають різноманітні інформаційні кампанії для підвищення обізнаності і запобігання можливим проявам дискримінації за гендерною ознакою, а також різноманітні культурні заходи. Найбільшого поширення набула «HeForShe» – міжнародна кампанія із залучення чоловіків до руху за досягнення гендерної рівності та захисту прав жінок, започаткована організацією ООН-Жінки. На підтримку цього руху в Україні розроблено схожий проект «Повага». Актуальним є проведення заходів щодо запобігання та протидії гендерно зумовленому насильству. На міжнародному рівні – це «#Me Too», в Україні ж можна назвати акцію «#яНеБоюсяСказати» та флешмоб «#якбинебоялась», покликаний поділитися своїми мріями і страхами. На

регіональному рівні також запроваджуються цікаві ініціативи, наприклад, за підтримки Харківської обласної державної адміністрації реалізується проект «Через рівність та порозуміння до захисту і безпеки». Протягом 2018 року були створені Асоціація жінок-юристок України «ЮрФем» та Українська асоціація представниць правоохоронних органів, а такі сайти, як Гендер у деталях, Повага, The Devochki набули ще більшої популярності. Крім того, в Україні знято перший документальний фільм про участь жінок у війні на Донбасі «Невидимий Батальйон», заснований на даних однойменного соціального дослідження. Перемогою жінок-військовослужбовців цього року стала їх участь у параді до Дня Незалежності у складі окремого строю.

На нашу думку, необхідним елементом прогресивної гендерної політики є запровадження посади радника з гендерних питань керівника відповідного органу сектору безпеки і оборони. Так, 74% країн-членів НАТО вже запровадили посаду гендерних радників. В Україні ця ідея була реалізована у Міністерстві оборони та Національній Гвардії України. На загальнодержавному рівні значну роль у контролі за діяльністю органів безпеки і оборони відіграють інститути омбудсменів, а отже наділення або розширення їх повноважень стосовно гендерної політики суттєво прискорить процес її впровадження та підвищить її ефективність. У 2017 році Кабінет міністрів України запровадив посаду Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, за результатами проведеного конкурсу ним була призначена Катерина Левченко. Міністр оборони України неодноразово називав досягнення гендерного балансу пріоритетним завданням не тільки в підконтрольному йому органі, а в секторі безпеки і оборони в цілому. Визначальним є факт внесення до Білої книги окремого розділу щодо гендерної політики.

Часто жінок-військовослужбовців звинувачують в службі за принципом «три декрети – і полковник», побутує думка, що жінка на службі майже не працює, а держава натомість витрачає суттєві кошти на її підготовку та надання забезпечення. Щоб спростувати цей міф народний депутат Ірина Сулова спрямувала запити до СБУ, МВС та Міноборони з проханням надати інформацію про кількість жінок-військовослужбовців, які пішли у оплачувану відпустку по догляду за дитиною. За даними на 2018 рік у Службі безпеки України таких жінок було лише 9% від кількості усіх працюючих жінок; у Національній поліції – 4%; у Збройних силах України – 8% (враховуючи

неоплачувану відпустку до 6-річного віку дитини). У Службі безпеки України та поліції кількість жінок, які скористались оплачуваною відпусткою по догляду за дитиною, за останні чотири роки навіть зменшилась. Ірина Сулова з цього приводу робить висновок, що вказані показники в органах безпеки і оборони цілком корелюється з цивільними державними установами, тому об'єктивних причин для зневажливого ставлення до жінок-військовослужбовців немає.

Слід наголосити, що, наприклад, у США до питань материнства у секторі безпеки і оборони ставляться більш суворо. Так, існує практика закріплення у контракті зобов'язання не одружуватися і не народжувати дитину впродовж певного часу. При чому акцент робиться саме на добровільності. Якщо жінка не погоджується з цими правилами, то не підписує контракт. Такий підхід досить просто аргументується – держава витрачає чималі ресурси на відбір та підготовку жінок для служби. Такі правила не викликають незадоволення і не розглядаються як дискримінація, оскільки держава також має низку зобов'язань щодо охорони материнства і дитинства. В США запроваджена така система грошових компенсацій та можливість залишити дитину в спеціальному дитячому закладі з відповідним рівнем турботи, що жінки – військовослужбовці повертаються до роботи часто і через два тижні після пологів, не створюючи при цьому собі сімейних проблем. Такий підхід дозволяє жінкам не втратити необхідні для роботи навички, їх компетентність не ставиться під сумнів.

«Жінки. Мир. Безпека.» – не просто назва резолюції, це чіткий і конкретний план докорінних перетворень. Досягнення гендерної чутливості – не демагогія і не мода, це неминуча реакція на суттєві зміни суспільного життя. Важливо, щоб необхідність запровадження гендерної політики усвідомлювалася як керівництвом сектору безпеки і оборони, так і його співробітниками. Використовуючи позитивні надбання, слід послідовно рухатися в напрямку інтегрування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в безпековому і оборонному середовищі. Будь-які зміни неодмінно супроводжуються протестами і невдоволенням, але демократичне суспільство повинно позбутися стереотипів та гендерних перекосів. Для цього існує безліч варіантів: розробка і участь в освітніх проектах, акціях у соціальних мережах, наукових дискусіях, прийняття відповідних нормативних актів або руйнування

гендерних упереджень шляхом зайняття «традиційно» чоловічою чи жіночою професією.

Висновки. Завершуючи, зазначимо, що у межах даної роботи розкрито тільки окремі підходи (напрямки та умови) до вирішення такої складної і багатоаспектної проблеми як забезпечення гендерного балансу у секторі безпеки і оборони України. Заходи, спрямовані на подолання дискримінації за ознакою статі, можуть бути абсолютно різноманітними. Виключне значення має лише взаємне доповнення одних іншими. Лише тоді, коли єдиним критерієм є професіоналізм і компетентність, а не стать, можна говорити про ефективність роботи органу, посилення демократичного цивільного контролю та підвищення довіри з боку суспільства.

Література:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
2. Закон України «Про національну безпеку» від 21.06.2018 № 2469-VIII URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19>.
3. Розбудова безпеки і оборони. Збірка матеріалів щодо Плану партнерських дій із створення інститутів оборони і безпеки (PAP-DIB) / за ред. Ф. Х. Флурі, В. Ф. В. Ікелен; перекл. з англ. О. Михалочко за участю К. Гломозди. Женева-Київ, 2006. 383 с. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Defence_Institution_Building_Ukr.pdf.
4. NATO Annual Report on Gender Perspectives in Allied Armed Forces: progress made in pre-deployment training and work-life balance. URL: https://www.nato.int/cps/su/natohq/news_149993.htm?selectedLocale=en.
5. Мордвінова Н. О., Кригіна І. М. Жінка і війна: історія та сучасність. *Гендерна політика міст : історія і сучасність* : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 6 – 7 жовтня 2015 р. / [редкол.: Н. В. Бібік, Г. Г. Фесенко, З. О. Першай та ін.] ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків, 2015. Вип. 5. С. 190-192. URL: <http://eprints.kname.edu.ua/43357/1/190-192.pdf>.
6. Федотова Ю. В. Гендерна складова військової справи України на сучасному етапі. *Гендерна політика міст : історія і сучасність*: матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 6 – 7 жовтня 2015 р. / [редкол.: Н. В. Бібік,

Г. Г. Фесенко, З. О. Першай та ін.] ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2015. Вип. 5. С. 298-301
URL:<http://eprints.kname.edu.ua/43398/1/299-302.pdf>

7. Калагін Ю.А., Мазур М.В. Жінки і війна. Гендерні стереотипи військовослужбовців. *Гендерна політика міст : історія і сучасність*: матеріали V міжнар. наук.- практ. конф., Харків, 15 – 16 березня 2018 р. / [редкол.: Н. Бібік, Г. Фесенко] ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-в ім. О. М. Бекетова. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2018. Вип. 6. С. 52–54. URL <http://journals.uran.ua/eejet/article/view/28031/89920>.

8. Геращенко назвала кількість жінок-військовослужбовців ЗСУ. *РБК-Україна*. 2017. URL: <https://www.rbc.ua/ukr/news/gerashchenko-nazvala-kolichestvo-zhenshchin-1506520052.html>.

9. Нацполіція порахувала жінок у своїх лавах. *Укрінформ*. 2017. URL:<https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2343352-nacpolicia-porahuvala-zinok-u-svoih-lavah.html>.

10. Гегар М-Д. Стріляй як дівчисько; перекл. з англ. А. Дудченко. Харків : Книжковий клуб «Клуб сімейного дозвілля», 2017. 256 с.

11. Мельниченко В. В. Гендерні особливості формування офіцерів збройних сил України. *Гендерна політика очима української молоді* : матер. підсумк. конф. XI регіон. конк. мол. 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: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2018. С.150-154.

12. Наказ Міністерства оборони України № 292 від 3 червня 2016 року «Про затвердження змін до тимчасових переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та військовослужбовців-жінок і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців». URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0880-16>.

13. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях» № 2523-VIII від 06.09.2018. URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-viii>.

14. Науменко М.В. Гендерні аспекти соціальної структури вищих військових навчальних закладів. *Гендерна політика міст : історія і 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. Харків, 2018. Вип. 6. С. 74-76.

15. Сучасне розуміння маскулінності: ставлення чоловіків до гендерних стереотипів і насильства щодо жінок. *Офіційний сайт Фонду ООН у галузі народонаселення*. 2018 URL:https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Сучасне%20розуміння%20маскулінності_Інфоргарфіка.pdf.

16. Щонайменше трьом жінкам відмовили у вступі на курси офіцерів через стать. *Повага*. 2018 URL:<http://povaha.org.ua/schonajmenshe-trom-zhinkam-vidmovyly-u-vstupi-na-kursy-ofitseriv-cherez-stat/>.

17. Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки. 2017. URL: <https://www.osce.org/uk/project-coordinator-in-ukraine/386426?download=true>.

**КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОЧУТЛИВОГО ПІДХОДУ
ДО СОЦІАЛЬНОГО ВИХОВАННЯ НЕПОВНОЛІТНІХ
ПРАВОПОРУШНИКІВ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ
ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ**

Ткаченко М. Є.

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

Комунальний заклад «Харківська гуманітарно-педагогічна академія»

Харківської обласної ради

В останні роки в Україні відбувається реформування установ та органів виконання кримінальних покарань, що передбачає докорінну зміну поглядів на суть та значення покарання у системі соціального виховання та перевиховання особистості, особливо це стосується неповнолітніх осіб. Цей процес потребує розробки нових підходів до виконання кримінальних покарань щодо неповнолітніх із зміщенням акценту з соціальної ізоляції на форми ресоціалізаційної діяльності, не пов'язані з позбавленням волі. Нові підходи дозволять трансформувати сутність соціально-виховної роботи з неповнолітніми засудженими, посунувши акцент з тотального контролю за поведінкою людини на супроводжуючий нагляд за соціальним розвитком особистості у процесі інтеграції її у суспільство із врахуванням індивідуальних особливостей, запитів, потреб, виборів, серед яких гендерні відіграють чи не найважливішу роль.

Трансформація соціально-виховної роботи з неповнолітніми засудженими відбувається у руслі основних нормативних пріоритетів, проголошених у вищому законодавчому акті Української держави – Конституції, де у статті 24, зокрема, зазначається, що не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Сьогодні гендерночутливий підхід стає невід'ємною частиною концепції соціальної роботи з населенням, що апробується у діяльності різних організацій та структур в Україні та у Харківському регіоні зокрема, при наданні соціальної допомоги і підтримки вразливих верств населення, територіальної громади [1].

У цьому напрямі сучасними вітчизняними дослідниками відбувається розробка нових соціально-педагогічних підходів, обґрунтування технологій соціальної та соціально-педагогічної роботи з неповнолітніми правопорушниками на основі гендерночутливого підходу. Питання ресоціалізації засуджених у процесі виконання кримінальними покарань, розробки технологій соціальної роботи фахівців служби пробації із засудженими розглядали сучасні вчені О. Янчук, Д. Ягунов, І. Яковець та ін. У монографії І. Яковець висвітлено теоретичні та прикладні засади оптимізації процесу кримінальних покарань [2]; О. Янчуком визначено роль соціальної роботи у реалізації завдань майбутньої пробації в Україні [2]; у працях Д. Ягунова обґрунтовано концепцію, основні засади діяльності та організаційну структуру служби пробації [4]. Теоретичні основи соціального виховання, у тому числі осіб з девіантною, делінквентною та кримінальною поведінкою, розроблено у працях О. Безпалько, О. Рассказової, А. Рижанової та ін. [5; 6; 7]. Новітні теоретичні та практичні розробки щодо соціально-виховної роботи з неповнолітніми засудженими здійснено такими вченими, як О. Караман, Т. Журавель та інші [8; 9].

Аналіз наукової літератури показує, що конструкт «гендерночутливий підхід» є слаборозробленим у науковій літературі, малодослідженими є й особливості застосування такого підходу у роботі з неповнолітніми з делінквентною та кримінальною поведінкою, на даний час бракує таких концептуальних досліджень, предметом, методологією та методами яких є гендерночутливі практики у сфері кримінальної юстиції та наглядової пробації щодо неповнолітніх правопорушників.

Отже, поряд із значною кількістю публікацій із питань гендерної освіти та виховання, недостатньо дослідженими залишаються питання концептуалізації гендерночутливого підходу в соціальному вихованні неповнолітніх правопорушників в умовах реформування пенітенціарної системи в Україні. Виходячи з цього **метою** статті є обґрунтування гендерночутливого підходу як основи соціального виховання неповнолітніх, які відбувають покарання не пов'язані з позбавленням волі, спроба його концептуалізації.

Розпочинаючи дослідження порушеної проблеми, слід уточнити саме поняття концептуалізації, що відноситься до центральних та основоположних понять наукового світу й розуміється Є. Парій як процес утворення і

формування концептів (відмінних ознак певного явища об'єктивної або суб'єктивної дійсності) у свідомості людини, що забезпечує теоретичну організацію мисленнєвої роботи, що дозволяє рухатись від матеріалу і первинних теоретичних концептів до більш абстрактних конструктів, покладених в основу побудови картини бачення досліджуваного сегменту реальності [10, с. 339]. У межах нашого дослідження розумітиме концептуалізацію гендерночутливого підходу до соціального виховання неповнолітніх правопорушників як встановлення чинників актуалізації такого підходу в умовах реформування пенітенціарної системи в Україні та уточнення сутності досліджуваного соціально-педагогічного явища як основи подальших наукових розробок у колі проблематики охоронно-правової та соціально-педагогічної роботи з неповнолітніми.

Характеризуючи чинники, що зумовлюють необхідності розробки нового підходу до соціального виховання осіб, які скоїли правопорушення, слід відзначити, що з прийняттям Закону України «Про пробацію» у 2015 році та в процесі реалізації проекту «Реформування системи кримінальної юстиції щодо неповнолітніх в Україні» [11], за підтримки Agriteam Canada Consulting Ltd, протягом останніх років, почали відкриватися центри ювенальної пробації для неповнолітніх у визначених пілотних містах України. Це стало важливим кроком на шляху до реалізації комплексної довготермінової цілі України, а саме, розбудувати та впровадити ефективну та відповідальну систему кримінальної юстиції щодо неповнолітніх, яка покликана зменшити рівень підліткової злочинності; більш ефективно захищати права неповнолітніх, які перебувають у конфлікті із законом; сприяти реабілітації та реінтеграції неповнолітніх, які вчинили правопорушення, до їхніх громад.

Посилаючись на провідні положення Закону України «Про пробацію», відзначимо, що у статті 12 пробація щодо неповнолітніх (осіб віком від 14 до 18 років) розуміється як процес нагляду за дитиною, її супроводу з урахуванням вікових та психологічних особливостей, надання великого спектру видів соціальної та психологічної допомоги окремим спеціалістом з багатим досвідом знань, вмінь, навиків та спеціальних інструментів у роботі, які не тільки допомагають виявити внутрішні та зовнішні мотиви правопорушень, а ще й забезпечують корекцію поведінки неповнолітніх. На що, зокрема, і направлена діяльність персоналу органу пробації для досягнення мети

виправлення засуджених, як визначено статтею 13 зазначеного Закону [12]. Як бачимо, нормативним документом регламентовано обов'язковість індивідуального підходу, ґрунтованого на врахуванні особистісних потреб та прагнень дитини, з повагою до її особистості, за умов виключення будь-якої з форм, у тому числі і прихованої дискримінації та стигматизації. Пробація у жодному разі не має стати конвеєром взяття на облік засуджених неповнолітніх та зняття з обліку через певний період, бо її філософія передбачає глибоке дружнє втручання у розвиток людини, опосередковану підтримку на шляху самотворення та самопомоги. Тому, успішність відбуття засудженим покарання, призначеного йому судом, має вимірюватися соціально-педагогічними показниками, що дозволяють оцінити ступінь адаптації особистості у суспільстві, задоволення соціальних потреб неповнолітнього, розвитку його соціальності, зокрема прийняття цінностей та норм соціального середовища, вироблення поваги до прав та обов'язків людини, законодавчих норм суспільства, засвоєння стратегій поведінки, ґрунтованої не на стереотипах, а на засадах гуманності та життєтворчості.

Вивчення нормативних документів та практики роботи з неповнолітніми правопорушниками у службі пробації, доводить, що важливим чинником досягнення позитивного результату відбування неповнолітнім пробації є соціальне виховання, ґрунтоване на гендерночутливому підході до роботи з ним.

Обґрунтовуючи гендерночутливий підхід у соціально-виховній роботі з означеною категорією підлітків, розглянемо спочатку власне сутність самого процесу соціального виховання та особливості його здійснення у пенітенціарній системі, оскільки цей процес виступає безпосередньо полем для впровадження гендерночутливого підходу. Зауважимо, що і в Законі України «Про пробацію», і в Кримінально-виконавчому кодексі України соціально-виховна робота визначена, як цілеспрямована діяльність персоналу органу пробації для досягнення мети виправлення засуджених. Проводиться індивідуальним планом роботи із засудженим з урахуванням оцінки ризиків повторного вчинення кримінальних правопорушень та передбачає диференційований підхід під час надання консультативної, психологічної та інших видів допомоги, сприяння працевлаштуванню, залучення до навчання, участь у виховних заходах та соціально корисній діяльності, проведення

індивідуально-профілактичної роботи [12; 13].

Наголосимо, що гендерночутливий підхід має скласти основу роботи з неповнолітніми правопорушниками в Україні, оскільки забезпечує професійну взаємодію з людиною незалежно від статі з орієнтацією на роботу з неконструктивними гендерними стереотипами, що заважають особі вийти із складних життєвих обставин, а, отже, сприяє дієвому виходу неповнолітнього з несприятливої соціальної ситуації, з врахуванням і задоволенням індивідуальних потреб особистості [1].

Гендер – поняття, що увійшло у вжиток із соціології і визначає соціальну стать людини на відміну від біологічної статі, соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості кожної статі в освіті, професійній діяльності, доступ до влади, сімейній ролі та репродуктивній поведінці і є одним з базових вимірів соціальної структури суспільства [9]. Гендер – стосується соціально сконструйованих ролей, поведінки, видів діяльності і властивостей, які вважаються даним суспільством притаманними чоловіками і жінками [1].

Зауважимо, що сьогодні в Україні сутність понять «гендер» та «стать» не є остаточно розведеними у науці та суспільному сприйнятті. Можливо це є однією з причин жорсткої детермінації «гендерних ролей» статтю людини, яка їх опановує, неуспішності у їх виконанні, виникнення в особистості соціальних девіацій, зокрема у вигляді протиправних дій, як відповіді на невиправдано високі вимоги суспільства до «вірної» поведінки у межах тієї чи іншої гендерної ролі.

Відзначимо, що гендерна роль – один з видів соціальних ролей, набір очікуваних зразків поведінки (або норм) для чоловіків і жінок. Гендерну роль розуміють як виконання певних соціальних розпоряджень – тобто поведінки у мові, манерах, одязі, жестах відповідно статі [1].

Спираючись на розкриті вище ключові поняття, можна припустити, що злочини, скоєні неповнолітніми, які не мають ще сформованого життєвого досвіду часто відбуваються під впливом соціальних гендерних стереотипів та виховують в особистості викривленні життєві цінності та орієнтири. Гендерні стереотипи – сформовані культурою узагальнені уявлення (переконання) про те, як поведуться чоловіки і жінки. Термін варто відрізнити від поняття гендерна роль, що означає набір очікуваних зразків поведінки (норм) для чоловіків і жінок [1].

Спираючись на вивчення праць вчених, можемо впевнено стверджувати, що стереотипи та упередженість стосуються не лише дорослих, а й підлітків, бо зазвичай діти / підлітки / неповнолітні наслідують поведінку, стиль життя, думки, почуття, звички дорослих, а також, й спеціаліста, який надає специфічну допомогу. Виходячи з вищевикладеного, можемо припустити, що перш ніж створювати правову норму оцінки поведінки неповнолітнього правопорушника та планування соціально-виховної роботи, треба вивчати і середовище в якому дитина перебуває на засадах гендерночутливого підходу. Таким чином, таку роботу треба проводити не тільки з неповнолітнім, який / яка перебуває на обліку в пробації, а й з родиною, яка й формує та підтримує певні гендерні стереотипи поведінки у неповнолітнього який перебуває у конфлікті із законом.

По обліках уповноважених органів з питань пробації 1779 осіб, які вчинили кримінальні правопорушення у віці 14–18 років (огляд результатів діяльності Державної установи «Центр пробації» за I півріччя 2018 року). Це вік коли підлітки спілкуються з протилежною статтю, визначаються з майбутньою професією, мріють про сім'ю, та в залежності від нав'язаних сім'єю гендерних стереотипів роллю батька чи матері, формується і поведінка неповнолітнього. А якщо підліток перебуває у конфлікті із законом, то необхідно починати із сім'ї, можливо батько чи мати перебувають або перебували в місцях позбавлення волі, ведуть антисоціальний спосіб життя чи навпаки родиною нав'язана вседозволеність та некараність для дитини, коли вона не вміє вибудовувати причинно-наслідкові зв'язки, що пов'язані із правопорушенням. Також, у підлітків (як у дівчат так і хлопців) є романтичним образ злочинця, що безпосередньо також нав'язаний стереотипністю поглядів дорослих на розподіл ролей між статями та засобами масової інформації. Відповідно дитина обирає для наслідування роль кримінального авторитета, й скоює правопорушення, що призводять зовсім до інших наслідків, ніж очікувала дитина. Отже, гендерні стереотипи призводять до виникнення проблемних ситуацій у житті дитини, так званих, кейсів.

Саме з кейсами має працювати спеціаліст служби пробації, здійснюючи соціальне виховання неповнолітнього на основі розуміння гендерних стереотипів, що укорінені у свідомості дитини та продовжують репродукуватися її оточенням та, як правило, зумовлюють кримінальні дії неповнолітнього або є глибинним ґрунтом, що підтримує та виправдовує

протиправну поведінку у очах самої особистості. У своїй роботі з кейсами працівники органів пробації керуються методикою оцінки ризиків вчинення повторного кримінального правопорушення неповнолітніми особами, яка на даний час залишається не затвердженою існуючими нормативами, але добре зарекомендувала себе і широко застосовується у практиці соціально-виховної роботи з дітьми, які мають кримінальну поведінку. Форма оцінки це своєрідний засіб, який використовується для збору інформації всіх сфер життя неповнолітньої особи і може виступати інструментом впровадження гендерночутливого підходу у роботу служби пробації на рівні знайомства з особою, діагностики її специфічних характеристик та організації рефлексивної взаємодії з неї.

Один із індикаторів в даній методиці визначає стосунки в сім'ї неповнолітнього, однак, на жаль, існуюча методика жодним чином не визначає стереотипність поведінки, яку може наслідувати підліток, незважаючи чи в гарних він відносинах із батьками чи в поганих, як то зазначено у індикаторі. Це є суттєвим технологічним недоліком існуючої методики, оскільки не забезпечує врахування якості педагогічного впливу (прямого чи опосередкованого) родинного середовища на дитину через призму гендерних стереотипів. Так, наприклад, неповнолітній (16 років) виховується у дитячому будинку, мати померла, а батько знаходиться у місцях позбавлення волі. Інтересу щодо життя свого неповнолітнього сина тато не проявляє, участь у його вихованні не бере та це майже і не можливо, вихованням дитини займається педагогічний колектив дитячого будинку. Однак, в усній бесіді з хлопцем виявляється, що він чекає на повернення батька з в'язниці, він є для нього авторитетом та прикладом для наслідування, та, як запевняє хлопець, хоче стати таким як батько, щоб його боялися та поважали, бо саме таким має бути справжній чоловік. Чи не це є стереотипністю наслідування гендерної ролі та тим ключовим чинником протиправної поведінки, який не врахований у роботі із неповнолітньою особою? Звичайно, у методиці є індикатор, що позначає осіб з кола друзів або сім'ї, які перебувають у конфлікті із законом, та чи їх наявність або відсутність визначає стереотипність поведінки підлітка у певних вчинках, чи укорінення у свідомості неповнолітнього стереотипу щодо гендерної ролі зразка-еталона (існуючого чи вигаданого), як орієнтиру для дій? Тобто можемо стверджувати, що гендерночутливий підхід потребує й

технологічної (інструментальної) концептуалізації, в умовах недостатньої розробленості методичного забезпечення процесу роботи з гендерними стереотипами неповнолітніх в умовах служби пробації.

Впровадження гендерночутливого підходу до соціального-виховання неповнолітніх суб'єктів пробації є можливим й через формування гендерної компетенції працівників органу пробації. Виходячи з нашої мети застосування гендерночутливого підходу як основи соціального виховання неповнолітніх, які відбувають покарання не пов'язані з позбавленням волі, є важливим орієнтиром у роботі фахівців уповноважених органів з питань пробації. Адже, стереотипність мислення може бути не тільки результатом нав'язування, а й результатом виховної роботи, який може формуватися через соціальне виховання як результат репродукування фахівцем власних гендерних стереотипів у свідомість дитини. То ж пропонуючи альтернативу стереотипному мисленню або долаючи негативні гендерні стереотипи, соціальний вихователь не повинен підмінювати їх своїми, а застосовувати індивідуальний гендерночутливий підхід. Однак, при формуванні відповідної гендерної компетенції фахівців часто виникають перешкоди у вигляді стереотипності поглядів, підходів, методів самих працівників, що необхідно долати шляхом гендерної просвіти та організації самоосвіти спеціалістів.

Професійні обмеження фахівців пов'язані також із багатофункціональністю, навантаженням та обмеженістю в часі при наданні соціальної та психологічної допомоги. У зв'язку з цим, відзначимо, що, на жаль, навесні 2018 року у процесі реорганізації служби пробації та відкриттям Державної Установи «Центр пробації» було скасовано такі важливі для соціально-педагогічної роботи з неповнолітніми посади, як фахівець з питань соціальної роботи та психолог. Звичайно, можна розглядати посаду інспектора, як можливе місце роботи соціального працівника / педагога, яку він може обіймати досить успішно з погляду професійної мобільності, однак з урахуванням існуючого сьогодні навантаження на співробітника служби пробації, очевидно, що посада, яка передбачає реалізацію вироку суду про проходження покарання за місцем постійного проживання, має обійматися фахівцями з різними, чітко розмежованими функціями – контрольно-правозахисною та соціально-виховною. Зазначене особливо актуально у роботі з підлітками і має велике значення для їхньої успішної інтеграції у соціум,

ресоціалізації, включення до нормального життя у відповідності з існуючими правовими нормами суспільства. Тому важливим постає питання щодо включення до штату співробітників соціальних робітників та психологів, їх гендерна просвіта та підвищення кваліфікації у напрямі володіння гендерночутливим підходом.

У цілому, на основі проведеного теоретичного аналізу, відзначимо, що сьогодні гендерночутливий підхід має скласти методологічний ґрунт для роботи з неповнолітніми правопорушниками в службі пробації, оскільки забезпечує позитивну професійну взаємодію з дитиною незалежно від її статі, сексуальної орієнтації, статусу, характеру скоєного нею правопорушення. Основою такої роботи є глибокий соціально-діагностичний аналіз неконструктивних та деструктивних гендерних стереотипів, що заважають особі вийти із складних життєвих обставин та призводять до виникнення кейсів (проблемних ситуацій), пов'язаних із порушенням закону. Застосування гендерночутливого підходу забезпечує дієву допомогу у виході неповнолітнього з несприятливої соціальної ситуації, з врахуванням і задоволенням індивідуальних потреб особистості, за діянням внутрішніх соціально-психологічних механізмів виправлення поведінки через перегляд ціннісної сфери особистості.

Зміни в законодавстві та реформування системи покарання та виправлення засуджених дають нам новий погляд на можливості розробки та застосування гендерночутливого підходу у соціально-виховній роботі із неповнолітніми суб'єктами пробації й є суттєвим чинником його концептуалізації. Позитивним чинником концептуалізації гендерночутливого підходу у роботі з неповнолітніми правопорушниками також є ґрунтовна наукова розробленість теоретико-методологічних основ соціального виховання, зокрема й щодо осіб, які мають протиправну поведінку, а також активне опрацювання вченими гендерних проблем, у тому числі й в аспекті роботи з гендерними стереотипами особистості.

Виявлено і негативні чинники, що гальмують становлення гендерночутливого підходу у роботі з неповнолітніми правопорушниками, це, зокрема, недостатня розробленість технологій та інструментів його застосування у такій роботі, недостатня пристосованість існуючих методик роботи працівників служби пробації до його впровадження. Негативним

чинником стає і скорочення посад психолога та соціального педагога – фахівців, здатних ефективно реалізовувати гендерночутливий підхід у роботі з дітьми, разом з цим відсутні інструменти об'єктивного оцінювання ефективності роботи інспектора / фахівця пробації, ступеня володіння ним прийомами виявлення впливу стереотипів на поведінку неповнолітнього та не нав'язування своїх, розуміння вікових особливостей клієнта, створення умов для його індивідуального розвитку, впливу на ціннісні орієнтації в сім'ї тощо.

Література:

1. Гендерночутливий підхід у роботі з вразливими верствами населення у соціально-правовій сфері: навч.-метод. посіб. / упор. Анголенко В. В., Белоліпцева О.В, Грошова О. В. та ін.; за заг. ред. Т. В. Отрошко. Харків: ХГПА, 2017. 78 с.

2. Яковець І. С. Теоретичні та прикладні засади оптимізації процесу виконання кримінальних покарань : моногр. Харків : Право, 2013. 392 с.

3. Янчук О.Б. Роль соціальної роботи у реалізації завдань майбутньої пробації в Україні. *Тези доповіді на міжн. наук.-практ. конф. «Міждисциплінарні проблеми соціальної роботи: психологічні, соціологічні, правові аспекти»* (Київ, 28 лютого 2014 р.). URL: kvs.gov.ua/zmi/SocRobota08082014.pdf.

4. Ягунов Д. В. Служба пробації: концепція, принципи діяльності, організаційна структура: конспект лекцій. Одеса: Фенікс, 2008. 72 с.

5. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка в схемах і таблицях : навч. посібник. Київ : Логос, 2003. 134 с.

6. Рассказова О. І. Актуальні проблеми розвитку соціальності учнів середньої загальноосвітньої школи. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти* : збірник наукових праць. 2012. №36. С. 229-235.

7. Рижанова А. О. Розвиток соціальної педагогіки в соціокультурному контексті : дис. ... докт. пед. наук : 13.00.05 / Державний заклад «Луганський національний педагогічний університет імені Тараса Шевченка». Луганськ, 2005. 442 с.

8. Караман О. Л. Соціально-педагогічна робота з неповнолітніми засудженими в пенітенціарних закладах України : монографія. Луганськ : Вид-во ДЗ „ЛНУ імені Тараса Шевченка”, 2012. 448 с.

9. Журавель Т.В. Соціально-педагогічна робота з неповнолітніми в установах пенітенціарної системи. *Соціальна педагогіка*: навч. посібник / за заг. ред. О.В. Безпалько; авт.-кол. О.В. Безпалько, І.Д. Зверева, Т.Г. Веретенко та ін. Київ: Академвидав, 2013. 312 с.

10. Парій Є. В. Поняття концептуалізації та типологія концептів у сучасній когнітивній лінгвістиці. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Сер. «Філологічна». Вип. 45. 2014. С. 339-340.

11. Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції розвитку кримінальної юстиції щодо неповнолітніх в Україні: Розпорядження Кабінету Міністрів України від від 12.10.2011 р. №1039-р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1039-2011-%D1%80>.

12. Закон України «Про пробацію». № 160-VIII від 05.02.2015 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/160-19>.

13. Кримінально-виконавчий кодекс України. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2004. № 3-4. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1129-15>.

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ СЕРЦЕВО-СУДИННИХ ЗАХВОРЮВАНЬ

Фельдман Д. А.

Наук. керівники: д-р філос. наук, проф. **Карпенко К. І.**,
академік АН Вищої освіти України, засл. діяч науки і техніки України,
д-р мед. наук, проф. **Кравчун П. Г.**

Харківський національний медичний університет

Актуальність. Серцево-судинні захворювання (ССЗ) є найбільш актуальною проблемою охорони здоров'я більшості країн світу і в XXI столітті, незважаючи на безперервне вдосконалення методів діагностики та лікування кардіологічних хворих. На сучасному етапі розвитку медицини смертність хворих протягом року після перенесеного гострого інфаркту міокарду (ГІМ) залишається досить високою та складає 9,1%. В Україні смертність від серцево-судинних захворювань в останні роки стабільно висока. Вона становить 61% у загальній структурі смертності [8, 14, 15].

Встановлено, що в Україні рівень смертності від серцево-судинних хвороб у жінок за останні 12 років збільшився на 14%, не дивлячись на досягнені успіхи з модифікації основних факторів ризику серцево-судинних захворювань.

Зберігає актуальність проблема статевих особливостей перебігу, діагностики і терапії ГІМ [1, 6]. Традиційно ішемічна хвороба серця (ІХС) розглядається як хвороба чоловіків середнього віку, що часто призводить до недооцінки її ризику у жінок [3, 4, 7].

Добре відомо, що наявність передчасної ІХС в родині збільшує ризик захворюваності на цю патологію у чоловіків. У жінок сімейний характер ІХС також є незалежним фактором ризику, хоча значимість його нижча, ніж у чоловічої статі. Наявність раннього ГІМ у одного з батьків збільшує відносний ризик ІХС у жінок в 2,8 рази [9].

Мета дослідження. Виявити гендерні особливості перебігу серцево-судинних захворювань у чоловіків та жінок різних вікових груп.

Завдання дослідження:

1. Виявити вікові групи чоловіків та жінок, які найбільш схильні до розвитку

серцево-судинних захворювань.

2. Дослідити статистичні дані щодо індивідуальних особливостей розвитку хвороб кровообігу, ішемічної хвороби серця та гострого інфаркту міокарда за період 2013-2017 років у Харківській області.

3. Проаналізувати особливості клінічного перебігу гострого інфаркту міокарда залежно від статі.

Об'єкт дослідження. Хворі на ішемічну хворобу серця. **Предмет дослідження.** Гендерні особливості перебігу ішемічної хвороби серця у хворих різних вікових груп.

Методи дослідження: клініко-анамнестичні, інструментальні, лабораторні та статистичні.

Результати дослідження. За даними американських дослідників, в популяції у віці до 60 років захворюваність та смертність від кардіоваскулярної патології превалює у чоловіків, після 60 років – у жінок. У більшості випадків розвиток ГІМ у чоловіків припадає на 50-69 років, у жінок – 60-79 років. Безумовно, ці дані свідчать про значущість гендерних особливостей в популяції кардіологічних пацієнтів в різні вікові періоди.

Встановлені гендерні відмінності в частоті визначення модифікованих і немодифікованих факторів ризику розвитку ІХС. Більш ніж у 80% жінок середнього віку виявляють один та більше фактор ризику, при цьому з них значно частіше, ніж у чоловіків, зустрічається поєднання двох та більше факторів ризику (82 в порівнянні з 56,1%) [13].

Наявність взаємозв'язку між гормональним статусом та поширеністю ІХС дозволило висунути теорію захисного ефекту естрогенів у патогенезі атеросклерозу. Кардіопротекторний ефект естрогенів реалізується через специфічні естрогенні рецептори, які знаходяться в кардіоміоцитах, фібробластах та коронарних артеріях.

Якщо аналізувати вплив менопаузи на ризик виникнення ССЗ у жінок, то ризик виникнення кардіоваскулярної патології у віці 40-50 років значно вищий у жінок з передчасною та ранньою менопаузою, а також хірургічною менопаузою, ніж у жінок з фізіологічно виниклою менопаузою у віці 50-51 рік.

До віку заступлення менопаузи холестерин (ХС) ліпопротеїдів низької щільності (ЛПНЩ) нижчий у жінок, ніж у чоловіків. Після заступлення менопаузи рівень ХС ЛПНЩ починає зростати, і пізніше стає вищим, ніж у

чоловіків. Після настання менопаузи рівень ХС ЛПНЩ починає зростати, і пізніше стає вищим, ніж у чоловіків. Рівні тригліцеридів (ТГ) також зростають, тоді як концентрація ліпопротеїдів високої щільності (ЛПВЩ) знижується після менопаузи. В цілому, в жіночій популяції, рівень ХС ЛПВЩ залишається вищим впродовж усього життя. Підвищення рівню ХС ЛПНЩ після менопаузи може бути пов'язаним зі зниженням активності рецепторів до ХС ЛПНЩ [2, 11].

Серед показників ліпідного обміну найбільш значимим фактором ризику ІХС у жінок вважається низький рівень ЛПВЩ. Високий рівень загального ХС і ТГ однаково передбачають розвиток ІХСу представників обох статей, хоча деякі дослідники відмічають більшу значимість підвищення ТГ для жінок. Високий рівень ТГ часто пов'язаний з іншими факторами ризику – надмірною вагою, стресами, вживанням алкоголю. Вміст ХС ЛПНЩ є потужним предиктором розвитку ГІМ у жінок [3].

Дефіцит статевих гормонів у постменопаузі у жінок обумовлює порушення ліпідного обміну: підвищує рівень атерогенних фракцій ліпопротеїдів в крові – загального холестерина на 15%, ліпопротеїдів низької щільності (ЛПНЩ) на 25%; знижує рівень антиатерогенних фракцій ліпопротеїди високої щільності (ЛПВЩ).

З точки зору кардіології, для жінок немає кращого кардіопротективного (антигіпертензивного, протиішемічного та антидіабетичного) засобу, ніж її природні статеві полові гормони – естрогени. Механізми кардіопротективної дії ендогенних жіночих статевих гормонів реалізуються за рахунок впливу на метаболізм ліпідів, прямої дії на біохімічні процеси у стінці судин через специфічні рецептори до естрогенів, опосередкованого впливу через метаболізм глюкози, інсуліну, гомоцистеїну, систему гемостазу, розподіл жирової тканини по андрійному типу.

Як тільки починає знижуватися репродуктивна функція та настає період менопаузи періменопаузи (особливо, якщо це відбувається різко, коли проведено хірургічне втручання (гістероваріоектомія або оваріоектомія), підвищується ризик розвитку кардіоваскулярної патології.

Середній вік жінок, які перенесли ГІМ у реєстрі - $(67,8 \pm 5,2)$ року, чоловіків - $(59,5 \pm 3,6)$ року ($<0,05$). Тобто, у жінок пік розвитку ГІМ припадає на 10 років пізніше, ніж у чоловіків, коли теоретично збільшується кількість

супутньої патології [5, 10, 17]. Максимальна летальність реєструється у жінок у віці 70-79 років та є на 30% вищою, ніж у чоловіків ($<0,001$).

Аналіз статистичних даних за 2013 рік по захворюваності на ССЗ по Харківській області продемонстрував наступні результати:

Зареєстровано хвороб системи кровообігу – 780437; з них у чоловіків – 283215; у жінок – 497222. За 2013 рік, вперше, зареєстровано 102097 випадків хвороб системи кровообігу, з них у чоловіків – 36212; у жінок – 65885.

ІХС. Зареєстровано – 272755 випадків ; з них у чоловіків – 98574; у жінок – 174181. За 2013 рік, вперше, зареєстровано 30077 випадків на ІХС, з них у чоловіків –10561; у жінок –19516.

ГІМ. Зареєстровано – 1825 випадків ГІМ; з них у чоловіків –1043; у жінок – 742.

Аналіз статистичних даних за 2014 рік по захворюваності на ССЗ по Харківській області продемонстрував наступні результати:

Зареєстровано хвороб системи кровообігу – 779495; з них у чоловіків – 284502; у жінок – 494993. За 2014 рік, вперше, зареєстровано 97970 випадків хвороб системи кровообігу, з них у чоловіків – 36465; у жінок – 61505.

ІХС. Зареєстровано – 272375 випадків ; з них у чоловіків – 96566; у жінок – 175809. За 2014 рік, вперше, зареєстровано 26240 випадків на ІХС, з них у чоловіків –8937; у жінок –17303.

ГІМ. Зареєстровано – 1937 випадків ГІМ; з них у чоловіків –1119; у жінок – 818.

Аналіз статистичних даних за 2015 рік по захворюваності на ССЗ по Харківській області продемонстрував наступні результати:

Зареєстровано хвороб системи кровообігу – 792181; з них у чоловіків – 284544; у жінок – 507637. За 2015 рік, вперше, зареєстровано 91729 випадків хвороб системи кровообігу, з них у чоловіків – 29907; у жінок – 61822.

ІХС. Зареєстровано – 274680 випадків ; з них у чоловіків – 99162; у жінок – 175518. За 2015 рік, вперше, зареєстровано 24473 випадків на ІХС, з них у чоловіків –8719; у жінок –15754.

ГІМ. Зареєстровано – 2046 випадків ГІМ; з них у чоловіків –1235; у жінок – 811.

Аналіз статистичних даних за 2016 рік по захворюваності на ССЗ по Харківській області продемонстрував наступні результати:

Зареєстровано хвороб системи кровообігу – 794751; з них у чоловіків – 288766; у жінок – 505985. За 2016 рік, вперше, зареєстровано 90844 випадків хвороб системи кровообігу, з них у чоловіків – 30501; у жінок – 60343.

ІХС. Зареєстровано – 275252 випадків ; з них у чоловіків – 97870; у жінок – 177382. За 2016 рік, вперше, зареєстровано 23853 випадків на ІХС, з них у чоловіків – 8139; у жінок – 15714.

ГІМ. Зареєстровано – 1905 випадків ГІМ; з них у чоловіків – 1111; у жінок – 794.

Аналіз статистичних даних за 2017 рік по захворюваності на ССЗ по Харківській області продемонстрував наступні результати:

Зареєстровано хвороб системи кровообігу – 774869; з них у чоловіків – 272981; у жінок – 501888. За 2017 рік, вперше, зареєстровано 87079 випадків хвороб системи кровообігу, з них у чоловіків – 29346; у жінок – 57733.

ІХС. Зареєстровано – 272460 випадків; з них у чоловіків – 94244; у жінок – 178216. За 2017 рік, вперше, зареєстровано 25285 випадків на ІХС, з них у чоловіків – 7776; у жінок – 17509.

ГІМ. Зареєстровано – 1680 випадків ГІМ; з них у чоловіків – 978; у жінок – 702.

Пацієнтки з ІХС - жінки мають суттєві відмінності в клінічній картині захворювання, у них спостерігаються певні особливості діагностики, що при низькій націленості на цю патологію створює ще більші діагностичні труднощі. Інша проблема – те, що переважно рекомендації щодо лікування ІХС одержано для хворих чоловічої статі, і не до кінця відомо, чи можуть одержані дані екстраполюватись в жіночу популяцію [12,16].

При аналізі варіантів клінічного перебігу ГІМ встановлено, що класичний, або ангінозний, варіант спостерігається лише у 60% жінок, тоді як серед чоловіків - у 86% (<0,05). У жінок достовірно частіше, ніж у чоловіків, виявляють такі варіанти клінічного перебігу ГІМ, як астматичний, церебральний та безсимптомний. Наявність у 40 % жінок атипового перебігу ГІМ уповільнює діагностичний пошук і, поряд з іншими факторами, негативно впливає на строки госпіталізації та збільшує летальність серед них. Лише кожна третя жінка госпіталізується в перші шість годин від початкових клінічних проявів ГІМ.

У жінок ускладнений перебіг ГІМ реєструється частіше, ніж у чоловіків, - відповідно у 53 и 45% (<0,05). У чоловіків частіше, ніж у жінок, реєстрували такі ускладнення, як гостра аневризма лівого шлуночка та фібриляція шлуночків, тоді як у жінок – кардіогенний шок, гостра серцева недостатність та розрив міокарда (<0,05).

Висновки:

1. У більшості випадків розвиток серцево-судинних захворювань у чоловіків припадає на вікову групу 50-69 років, у жінок - 60-79 років. Тобто, у жінок пік розвитку ГІМ припадає на 10 років пізніше, ніж у чоловіків, коли теоретично збільшується кількість супутньої патології.

2. За період 2013-2017 років аналіз статистичних даних по Харківській області показав, що хвороби системи кровообігу, ішемічна хвороба серця, частіше, зустрічаються у жінок, гострий інфаркт міокарда – у чоловіків.

3. Клінічна картина гострого інфаркту міокарду у жінок має особливості, бо у 40% випадків перебіг гострого інфаркту міокарда є атипичним. Ускладнений перебіг гострого інфаркту міокарда у жінок реєструють частіше, ніж у чоловіків.

Література:

1. Белялов Ф.І. Психосоматичні аспекти ішемічної хвороби серця. *Кардіологія*. 2002. № 8. С. 63-67.

2. Ваулин Н.А. Сучасні рекомендації з профілактики ускладнень атеросклерозу. *Consilium medicam*. 2003. №11. С.604-609.

3. Волков В.І., Строна В.І. Гендерні та вікові особливості ішемічної хвороби серця. *Здоров'я України*. 2007. № 12 / 1. С. 33-35.

4. Евсеева М.Е., Батурина М.В., Иванюк А.В. и др. Представленность некоторых факторов риска сердечно-сосудистого риска среди лиц трудоспособного возраста г. Ставрополя. *Тезисы VII съезда кардиологов ЮФО*. 2008. С. 101.

5. Гафаров В.В., Благиня М.Ю. Смертність від гострого інфаркту міокарда (епідеміологічне дослідження на основі програм ВООЗ «реєстр гострого інфаркту міокарда», МОНКА). *Кардіологія*. 2005. № 5. С. 49-51.

6. Гуревич В.С, Буд Ю.І., Бельгії А.Ю Деякі фактори ризику атеросклерозу у юнаків з ожирінням. *Клін. Медицина*. 1996. № 4. С. 49-50.

7. Жилова І.І. Інфаркт міокарда серед водіїв автотранспорту: частота, психосоціальні чинники, особливості клініки, реабілітація та професійна працездатність. *Дисертація к.м.н.* 2007. С. 150.

8. Кардангушева А.М. Питание и факторы риска основных сердечно-сосудистых заболеваний. *Автореф. дис. канд. мед. наук.* Нальчик, 2002. С. 25.

9. Кицеева А.А. Функция эндотелия у больных острым инфарктом миокарда пожилого и старческого возраста. *Автореф. дис. канд. мед. наук.* Ростов-на-Дону, 2004. С. 25.

10. Коваленко В.М. серцево-судинні захворювання у Жінок: підводна Частина айсбергу. *Нова Медицина.* 2005 . № 4. С. 12-13.

11. Малацківська О.В. Дінаміка профілю ризику серцево-судинних захворювань у жіночій популяції за 25-Річний Період. *Кровообіг та гемостаз.* 2006. №3. С. 49-52.

12. Caimi G., Hoffmann E., Montana M. Haemorheological pattern in young adults with acute myocardial infarction. *Clin. Hemorheol. Microcirc.* 2003. Vol:29(1). P. 11 -18.

13. Скибицкий В.В. Факторы риска и структура кардиоваскулярной патологии у женщин в климаксе различного генеза. *Проблема женского здоровья.* 2007. №3 (2). С. 21-28.

14. Elliott M.A., Hand M., Armstrong P.W. et al. 2007 Focused update of the ACC/AHA 2004 Guidelines for the management of patients with ST-elevation myocardial infarction. *Circulation.* 2008. № 117. P. 296-329.

15. Gotsman I., Lotan C., Mosseri M. Clinical manifestations and outcome of acute myocardial infarction in very young patients. *Isr. Med. Assoc. J.* 2003. Sep. Vol. 5 (9). P. 633-636.

16. Jollis J.G., Roettig M.L., Aluko A.O. et al. Implementation of a statewide system for coronary reperfusion for ST-segment elevation myocardial infarction. *JAMA.* 2007. № 20. P. 2371 -2380.

17. Milcent C., Dormont B., Durand-Zaleski I., Steg PG Gender differences in hospital mortality and use of percutaneous coronary intervention in acute myocardial infarction: microsimulation analysis of the 1999 Nationwide french hospitals database. *Circulation.* 2007. № 115. P. 833-839.

ГЕНДЕРНИЙ КОМПОНЕНТ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Феськова А. О., Стукалкіна Д. С.

Наук. керівн.: д-р філос. наук, проф. **Карпенко К. І.**

Харківський національний медичний університет

Гендерна медицина – відносно нова галузь науки, яка займається вивченням впливу статі на патофізіологію, клінічні прояви, профілактику та лікування захворювань. Гендерний підхід до лікування з'явився нещодавно, особливо звертаючи увагу й на той факт, що до початку 20 століття вважалося, що дітей потрібно лікувати як дорослих, а різниця була тільки в дозуванні лікарських препаратів. Розвиток гендерної медицини як галузі пов'язаний з виникненням фемінізму в 20 столітті. Спочатку цей рух мав соціальний та політичний характер, але згодом феміністки «дісталися» і до медичної галузі, досягнувши постановлення FDA (Food and Drug Administration), щодо дослідження ефективності нових препаратів в кожному медичному дослідженні. Тож з 1997 року до досліджень ліків включена жіноча група. Після стали відкриватися центри гендерної медицини в таких країнах, як Америка, Швеція, Німеччина, Ізраїль та ін. У 2013 році Європейська комісія заснувала проект EUGenderMedicine з берлінською клінікою Charite, ціль якого полягає у наголошенні важливості статі та гендеру у медицині.

Гендерні відмінності у системі охорони здоров'я помітні в її різних сферах. Що стосується фармакології, вони проявляються у вигляді побічних реакцій, які викликають у чоловіків і жінок ті або інші речовини, що входять до складу ліків. Тому при призначенні препарату і дози лікареві слід взяти до уваги стать пацієнта і кваліфікований лікар-терапевт ніколи не лікуватиме чоловіка та жінку одного віку зі схожою симптоматикою однаково, тому що статеві гормони відіграють надважливу роль при підборі медикаментів. Так, наприклад, аспірин ефективніше за все запобігає “склеюванню” тромбоцитів (тобто тромбозу) у чоловіків, а не у жінок, так як тестостерон підвищує дію препарату, чого не можна сказати про естрадіол. Далі, співвідношення жінок і чоловіків серед хворіючих на первинний цироз складає 10:1(точну причину ще не встановлено, але також припускають роль жіночих статевих гормонів), а неалкогольна жирова хвороба печінки і швидкість прогресування фіброзу при

хронічному гепатиті у жінок значно нижче, що зумовлено дією естрогену. Продовжуючи тему відмінностей плинності хвороб у чоловіків та жінок, слід акцентувати увагу й на хворобах ССС (серцево-судинні захворювання) та онкології, дослідження щодо впливу гендеру на яких є найбільш популярними на сьогоднішній день. Наприклад, раніше вважалось, що жінка дітородного періоду не може хворіти на ІХС, але останнім часом випадки захворювання зустрічаються частіше, спростовуючи ангіопротективні властивості естрогену. Окрім гормонів та психологічної складової існує ще одна, дещо очевидна, складова, якою не можна нехтувати ні у якому разі - це різниця в анатомічній будові тіла, зокрема кісток, що призводить до потреби в різних протезах, у разі втрати кінцівки. У якості приклада наведемо характерні відмінності «жіночих» колінних протезів:

1. Вужча форма. Форму колінних суглобів у жінок трапецієподібна, а у чоловіків - прямокутна, тому чоловічій протез у жінки може бути ширшим, ніж потрібно, що призводить до нависання його над кісткою
2. Менша щільність. Це обумовлено тим, що щільність кісткової тканини передньої частини колінного суглобу у жінок нижче, ніж у чоловіків.
3. Зміна кута переміщення суглобових поверхонь. Наприклад: різні кути кріплення стегнової кістки до великогомілкової, тому що у жінок ширша відстань між стегнами.

Також у сфері гендерної медицини слід звернути увагу на наступне явище. У сучасному світі дедалі популярнішою стає можливість вибору статі дитини, що може призвести до подальших змін у гендерному співвідношенні. Вибір статі (з англ. Sex selection) - це спроба контролювати стать дитини з метою отримання єдиної бажаної. Він є легально визнаним у багатьох країнах світу, а медичний туризм такого типу користується попитом серед громадян Великобританії, Австралії та Канади, так як в цих країнах вибір статі дитини здійснюється тільки у разі необхідності запобігання генетичної хвороби, що зчеплена зі статтю людини. Що стосується таких законів у США, то в цій державі уряд більш лояльно відноситься до цього і, як результат, не існує чітко окреслених заборон. Згідно з фондом ООН у галузі народонаселення, причини для вибору статі базуються на 3 основних факторах та надають розуміння дисбалансу співвідношення статей, а також допомагають спрогнозувати майбутні тенденції.

Цими факторами є: 1) перевага для синів, яка походить від сімейних структур, «в яких дівчатка і жінки мають мінімальну соціальну, економічну і символічну позицію, і тому вони змушені задовольнятися меншими правами». Ці сімейні структури також зосереджуються на думці про безпеку, в якій очікується, що сини будуть забезпечувати підтримку батьків впродовж їхнього життя; 2) технологічне зростання пренатального діагнозу, який дозволяє батькам дізнатися стать їх майбутньої дитини; 3) низька народжуваність, що підвищує потребу в статевому виборі, скорочуючи вірогідність наявності дочки в малих сім'ях. Також слід зазначити, що в деяких країнах спостерігаються загальні тенденції щодо преферабельної статі дитини. Так, в Китаї та Індії батьки мають більше бажання народити сина, з цим пов'язано такі аспекти, як: релігія, економіка та культура. Це призводить до збільшення кількості випадків пренатального вибору статі дитини та навіть умертвіння плоду жіночої статі з урахуванням того, що в цих країнах вибір статі заборонений законом. Оскільки у країні не проводилось крупне дослідження проблеми безпліддя, данні статистики маюць оціночний характер. Таким чином, кількість безплідних пар у КНР за одним джерелом складає більше 7%, і десь 10-15% населення маюць проблеми з репродукцією. Влада КНР ввела закон, який забороняє народження другої дитини у родині для того, щоб уникнути демографічної кризи. Тому до центрів репродукції останнім часом стали звертатися не тільки безплідні пари, але і ті, які в умовах обмеження народження, хочуть мати двійню або трійню на легальних умовах. Число двінь кожного року збільшується в 2 рази. Як було зазначено раніше, точної статистики немає, але більшість китайців традиційно віддає перевагу хлопчикам. Для порівняння можна розглянути ситуацію в Америці.

Деніель Поттер – керівник крупної репродуктивної клініки на Західному узбережжі США. З 1997 року він вже забезпечив британські родини 750 дітьми, що народилися за допомогою ЕКЗ, і наводить таку статистику: 80% батьків обирають дівчинку і лише 20% хочуть хлопчика. Стать дитини дозволено обрати за 7600 доларів, а серед усіх методів найбільш популярним є ЕКЗ/Преімплантаційна генетична діагностика (ПГД). Як тільки ембріон досягає розміру 6-8 клітин, маленький лазерний надріз в мембрані яйцеклітини дозволяє безпечно видалення однієї з клітин для ретельного вивчення. Після цього ембріон з бажаною статтю та задовільною генетикою повертають до

матері. Загальні показники успішності такого методу дуже високі. Також слід зазначити, що тенденція вибору статі дитини росте доволі високими темпами. Наприклад, в Інституті Запліднення в Енсіно, штат Каліфорнія, спеціаліст з ЕКЗ, доктор Джефрі Стайнберг, навів досить цікаву статистику, що близько 85% сімей, що вирішили звернутися до екстракорпорального запліднення надають перевагу своєму шансу обрати стать дитини. Коли в родині багато дітей хлопчиків/дівчаток, таку процедуру частіше називають «балансуванням родини».

Враховуючи вище згадане, можемо дійти до висновків, що у майбутньому співвідношення представників чоловічої та жіночої статі й надалі буде змінюватись, а актуальність гендерної медицини все більше росте з кожним роком, тому що при обстеженні та лікуванні пацієнта є низка аспектів, якими не слід нехтувати, і одним з них є гендерна належність. Врешті-решт, пацієнт для лікаря - це не тільки сукупність органів певної системи з якимось захворюванням, а перш за все окрема цілісна особистість з численною сукупністю складових.

Література:

1. Rampell C. Preferring Boys to Girls. *New York Times Economix Blog*. 24 June 2011. URL: http://economix.blogs.nytimes.com/2011/06/24/preferring-boys-to-girls/?_r=0.
2. Doing gender, doing geography: emerging research in India /ed.S. Ryju, R. Lahiri-Dutt. New Delhi: Routledge, 2011. 317 p.
3. Эко в США. URL:<https://sff-miami.com/eko-v-ssha/>.
4. Европейцы летят в США, чтобы выбрать пол будущих детей. URL:<https://www.medikforum.ru/medicine/34744-evropeycy-letyat-v-ssha-chtoby-vybirat-pol-buduschih-detey.html>.
5. Супругатное материнство в Китае. URL:<http://www.demoscope.ru/weekly/2009/0385/analit06.php>.

СПЕЦИФІКА РЕФЛЕКСИВНОСТІ ЮНАКІВ ТА ДІВЧАТ СТУДЕНТІВ (НА ПРИКЛАДІ ПСИХОЛОГІВ ТА ЮРИСТІВ)

Чекуров П. О.

Наук. керівник: канд. психол. наук, доц. **Греса Н. В.**

Харківський національний університет внутрішніх справ

Глобальні зміни у суспільстві, які зараз відбуваються, відображаються на особистостях, які ще знаходяться в процесі формування. Для вдалого пристосування особистості необхідний великий спектр характеристик, і серед них можна виділити розвинену рефлексію яка допоможе в розумінні свого «Я» і на основі цього вже зріла особистість зможе вибудувувати відносини з навколишнім світом. Ця особливість важлива у разі роботи безпосередньо з людьми, по типу взаємодії «людина - людина». Розглянемо специфіку рефлексивності у чоловіків та жінок на прикладі професій психолога та юриста.

Для того, щоб визначити, що таке рефлексія (рефлексивність) в сучасній психологічній науці посилаємося на Мукай Т. В. яка згадує у своїх роботах Б.Г. Мещерякова і Зінченко В.П., які в свою чергу говорили, що рефлексія – це «...розумовий (раціональний) процес, направлений на аналіз, розуміння, усвідомлення себе: власних дій, поведінки, мови, досвіду, відчуттів, станів, здібностей, характеру, відносин, своїх завдань, призначення і т. д.» [1, с.116].

За допомогою рефлексії, як вважає Яворська-Ветрова І.В. посилаючись на роботи Келесі М., «особистість набуває здатності зайняти подумки позицію «поза», «над» життям, виходити за межі життєвих ситуацій, розуміти сутність своїх життєствлень, узагальнювати значення свого «Я» [2, с770].

Вік також є вагомим фактором який впливає на рефлексивність та її формування, і так як ми звертаємо увагу на студентські роки, то не можемо не згадати про юнацький вік. Звернімося до дослідниці Хомич Г.О. яка в своїх працях згадувала думки таких науковців як Абрамова Г.С., Божович Л.І., Виготський Л.С, Мухіна В.С., які вважали, що характеристикою соціальної ситуації розвитку особистості юнацького віку, її психологічних новоутворень: особистісне та професійне самовизначення, побудова життєвих цінностей, підвищення рівня самоусвідомлення та рефлексії [3, с.76]. Тобто

остаточне становлення рефлексії іде разом з важливими новоутвореннями і допомагає в їх становленні.

Перейдемо до професійної специфіки. Як зазначає Михайленко О.Ю., який згадував у своїй праці думки Бондаренко О.Ф., професія психолога вимагає від свого представника перш за все цілком визначеної особистісної роботи: оволодіння певною культурою самоаналізу та особистісної рефлексії, усвідомлення у більш повному обсязі своїх власних особистісних, моральних, культурних, когнітивних і глибинних цінностей. [4, с.240]. Браткова О.В. виділила ряд компонентів які характеризують готовності юриста до професійної взаємодії, серед них є рефлексивний компонент, і його наявність, на її думку, допомагає розвинути такі якості як: толерантність, усвідомлення прав, цінностей, норм поведінки іншої особи; відповідний психоемоційний стан, витримка, терпіння та прагнення до компромісу [5, с.29].

Розглянемо результати вивчення специфіки рефлексивності чоловіків та жінок у різних авторів. Кутішенко В.П. згадувала твердження Кона І. яке свідчить наступне: «внаслідок більш раннього статевого дозрівання образ «Я» дівчинки швидше потрапляє під вплив само- і взаємооцінювання, що зумовлює вищу рефлексивність, мрійливість, більшу залежність від соціальних очікувань» [6, с.97]. Щербан Т.Д. і Дем'ян Я.Ю. провели власне дослідження рефлексивності у юнаків та дівчат і зробили висновок, що рівень рефлексивності у дівчат суттєво вищий, ніж у хлопців і що на життєві плани і на життєву перспективу дівчат більше впливатиме їхня рефлексивність, інтернальність, ніж хлопців [7, с. 112].

Таким чином ми з'ясували, що рефлексивність це сукупність якостей які забезпечують здатність людини відображати свої власні стани, відносини, переживання. В юнацькому віці вона грає особливу роль, а саме допомагає в становленні власного «Я» і в побудові планів на майбутнє. В професії стає надійним інструментом формування ефективного міжособистісного спілкування і вирішення професійних завдань. Ми розглянули деякі приклади досліджень, які вказують на відмінності рефлексивності у чоловіків та жінок, але все ж це питання є не досить вивченим, тому маємо за мету дослідити його більш детально.

Метою дослідження було виявлення специфіки рефлексивності у студентів дівчат та хлопців різних спеціальностей.

Організація дослідження. У дослідженні приймали участь студенти-психологи та студенти –юристи (юнаки та дівчата) третього та другого курсів навчання у кількості 45 та віком 19-21 років.

Для вирішення поставлених в дослідженні завдань нами використовувалися наступні методики:

- Опитувальник Діагностики вираженості видів рефлексії. Іванова С.П., Кузменкова Л. В.

- Методика визначення рівня рефлексивності Карпов А.В., Пономарьова В.В.

- Диференційний тест рефлексивності Леонтьев Д.А., Осин Е.Н.

Результати дослідження диференціальної моделі рефлексії у студентів психологів (хлопці та дівчата) наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

Показники диференціальної моделі рефлексії у студентів психологів
($M \pm m$)

Група Шкали	Студенти психологи хлопці	Студенти психологи дівчата	t	P
Системна рефлексія	35,92±1,44	41,67±1,83	2,03	0,05
Інтроекція	23±1,06	25,58±1,28	1,55	-
Квазірефлексія	21,38±1,28	27±1,29	3,09	0,001

За такою шкалою як «Системна рефлексія» у дівчат студентів психологів були виявлені статистично достовірні відмінності (35,92±1,44 та 41,67±1,83, при $p \leq 0,05$). Таким чином ми можемо сказати, що дівчата психологи володіють більш високою здатністю до продуктивної рефлексії яка полягає у вмінні дивитися на себе зі сторони, сприймати одночасно свої суб'єктивні стани і бажання та на направленість на зовнішню ситуацію, що дає їм більш глибоке уявлення про себе та оточуючий світ, додає альтернативних можливостей.

За такою шкалою як «Квазірефлексія» у дівчат студентів психологів були виявлені статистично достовірні відмінності (21,38±1,28 та 27±1,29, при $p \leq 0,05$). Такі результати свідчать про те, що дівчата психологи більш схильні до відходу від актуальних проблем у своєму житті, безплідно міркувати про щось.

Такі процеси можуть бути пояснені як захисний механізм і відхід від небажаних та стресових ситуацій.

Далі результати дослідження індивідуальної міри рефлексивності у студентів психологів представлені в таблиці 2.

Таблиця 2

Показники індивідуальної міри рефлексивності у студентів психологів
($M \pm m$)

Група / Шкали	Студенти психологи хлопці	Студенти психологи дівчата	t	P
ретроспективна рефлексія діяльності	33,46±1,36	35,67±1,58	1,06	-
рефлексія поточної діяльності	31,38±2,06	32,42±2,22	0,34	-
розгляд майбутньої діяльності	35,92±1,59	32,00±2,32	2,08	0,05
рефлексія спілкування і взаємодії з іншими людьми	29,77±1,46	33,33±1,64	2,05	0,05
Загальний рівень рефлексії	5,38±0,60	5,92±0,64	0,62	-

За такою шкалою як «Розгляд майбутньої діяльності» у хлопців було виявлено статистично достовірні відмінності ($35,92 \pm 1,59$ та $32,00 \pm 2,32$, при $p \leq 0,05$). Це означає, що хлопці психологи володіють більшою здатністю до прогнозування життєвих подій, так як вони вправно збирають та аналізують інформацію про необхідні їм події і роблять певні висновки.

За такою шкалою як «Рефлексія спілкування і взаємодії з іншими людьми» у дівчат було виявлені статистично достовірні відмінності ($29,77 \pm 1,46$ та $33,33 \pm 1,64$, при $p \leq 0,05$). Таким чином ми можемо сказати, що дівчата краще користуються рефлексією в процесі спілкування, мають уявлення про те, як їх сприймає партнер по спілкуванню, більш детально розуміють стани та особливості поведінки співрозмовника, ефективно формують стратегію ведення бесіди. Такі показники взаємодії з іншими важливі для майбутнього психолога, адже надалі ці навички знадобляться для взаємодії з клієнтами, і в цьому випадку дівчата більш підготовлені до цього ніж хлопці.

Результати вивчення вираженості рефлексії у студентів психологів представлені в таблиці 3.

Таблиця 3

Показники вираженості рефлексії у студентів психологів ($M \pm m$)

Група Шкали	Студенти психологи хлопці	Студенти психологи дівчата	t	P
Афективна	15,77±1,14	16,13±1,43	0,20	-
Когнітивна	22,77±1,57	21,08±1,09	0,88	-
Регуляторна	18±1,02	23,17±1,76	2,06	0,05
Особистісні компоненти, загальний бал	57,54±1,83	59,58±2,93	0,59	-
Внутрішньоособистісна	20,15±1,54	19,08±1,56	0,49	-
Соціальна	22,77±0,73	18,83±1,66	2,17	0,05
Макросоціальна	16±0,75	17,50±1,74	0,79	-
Рівні рефлексії, заг. бал	58,15±1,95	55,42±3,46	0,69	-
Ретроспективна	15,46±1,34	20,58±1,69	2,37	0,05
Перспективна	19,62±1,77	18,75±2,04	0,32	-
Поточна	16,46±1,47	17±2,02	0,22	-
Часові параметри, заг. бал	51,54±3,58	56,33±2,54	2,09	0,05

За шкалою «регуляторна рефлексія» у хлопців було виявлено статистично достовірні відмінності (18±1,02 та 23,17±1,76, при $p \leq 0,05$). Тут ми бачимо, що у хлопців психологів більш розвинена здатність до детального обмірковування питань, що їх цікавлять та схильність приймати рішення тільки після того, як всі сторони питання будуть враховані, тобто прийняття рішення відносно цього питання не буде прийняте імпульсивно.

Далі ми бачимо за такою шкалою як «соціальна рефлексія» що у хлопців було виявлено статистично достовірні відмінності (22,77±0,73 та 18,83±1,66, при $p \leq 0,05$). Це означає, що вони краще розуміють не тільки свою поведінку, але і поведінку оточуючих, краще аналізують конфлікти зокрема причину, привід та наслідки, здатні формувати ефективні стратегії їх розв'язання.

Далі ми бачимо за такою шкалою як «ретроспективна рефлексія» у дівчат було виявлено статистично достовірні відмінності (15,46±1,34 та 20,58±1,69, при $p \leq 0,05$). Такі результати свідчать про те, що дівчата психологи володіють більш розвиненою здатністю до аналізування подій, що відбувалися з ними в минулому. Зібрана інформація з минулого може бути використана для

прийняття рішень в подальшому житті або для формування певної думки стосовно певних людей або подій.

Також за шкалою «Часові параметри, загальний бал» у дівчат було виявлено статистично достовірні відмінності ($51,54 \pm 3,58$ та $56,33 \pm 2,54$, $p \leq 0,05$). Такі результати свідчать про те, що у дівчат психологів загалом є більш розвинена рефлексія майбутньої, поточної і минулої діяльності, а це означає, що дівчата більше приділяють увагу аналізу і оцінці минулих подій, включеність в події, що відбуваються та прогнозуванню майбутніх подій, тому вони мають більш детальну картину подій що відбуваються на відмінну від хлопців, які скоріш за все не так поглиблено аналізують події або не так часто користуються даними видами рефлексії.

Далі нами були вивчені особливості рефлексії у студентів юристів. Результати дослідження представлені в таблиці 4.

Таблиця 4

Показники диференціальної моделі рефлексії у студентів юристів ($M \pm m$)

Група \ Шкали	Студенти юристи хлопці	Студенти юристи дівчата	t	P
Системна рефлексія	$33,08 \pm 1,83$	$26,70 \pm 2,23$	2,03	0,05
Інтроекція	$17,75 \pm 1,72$	$19,70 \pm 1,71$	0,80	-
Квазірефлексія	$20,25 \pm 1,71$	$23,30 \pm 1,40$	2,03	0,05

За шкалою «Системна рефлексія» у студентів юристів хлопців було виявлено статистично достовірні відмінності ($33,08 \pm 1,83$ та $26,70 \pm 2,23$, при $p \leq 0,05$). Дані результати свідчать про те, що хлопці юристи володіють розвинутою здатністю до одночасного сприйняття і розуміння своїх та інших потреб, мотивів і поведінки.

За такою шкалою як «Квазірефлексія» у студентів юристів дівчат було виявлено статистично достовірні відмінності ($20,25 \pm 1,71$ та $23,30 \pm 1,40$, при $p \leq 0,05$). Тут ми можемо сказати, що дівчата юристи більш схильні до непродуктивної рефлексії, зокрема розмислюванням над тим «а що було якби...», тобто над речами, які не сприяють знаходженню інформації, що може бути продуктивно. Якщо повернемося до таблиці 1 то побачимо, що результати

між дівчатами психологами і дівчатами юристами відносно квазірефлексії досить схожі, тому можна припустити, що дана характеристика більш властива саме дівчатам.

Дослідження індивідуальної міри рефлексивності у студентів юристів наведені в таблиці 5.

Таблиця 5

Показники індивідуальної міри рефлексивності у студентів юристів ($M \pm m$)

Група Шкали	Студенти юристи хлопці	Студенти юристи дівчата	t	P
Ретроспективна рефлексія діяльності	20,83±1,41	27,80±1,86	2,07	0,05
Рефлексія поточної діяльності	27,33±1,88	26,30±2,21	0,35	-
Розгляд майбутньої діяльності	29,67±1,99	24,60±1,81	2,14	0,05
Рефлексія спілкування і взаємодії з іншими людьми	25,08±1,49	25,40±1,31	0,16	-
Загальний рівень рефлексії	2,83±0,56	2,70±0,74	0,14	-

За такою шкалою як «Ретроспективна рефлексія діяльності» у студентів юристів дівчат було виявлено статистично достовірні відмінності (20,83±1,41 та 27,80±1,86, при $p \leq 0,05$). Дані результати говорять нам про більш розвинену здатність дівчат юристів до більш детального розглядання своїх минулих подій, їх думок і ставлень до конкретних ситуацій що відбуваються в житті.

Далі за шкалою «розгляд майбутньої діяльності» у студентів юристів хлопців було виявлено статистично достовірні відмінності (29,67±1,99 та 24,60±1,81, при $p \leq 0,05$). Це означає, що хлопці юристи мають більш розвинені навички прогнозування майбутньої діяльності, вміють формувати чіткі цілі і завдання, за допомогою яких ці цілі будуть досягнуті. Якщо звернутися до таблиці 2 то ми побачимо, що результати хлопців психологів і юристів за шкалою «розгляд майбутньої діяльності» схожі, тому можливо ця характеристика є більш властива саме хлопцям.

Ділі нами були вивчені особливості вираженості рефлексії у студентів юристів, результати наведені в таблиці 6.

Таблиця 6

Показники вираженості рефлексії у студентів юристів (M±m)

Шкали / Група	Студенти юристи хлопці	Студенти юристи дівчата	t	P
Афективна	14±1,29	18,50±0,95	2,81	0,01
Когнітивна	20,33±1,36	19,20±1,52	0,55	-
Регуляторна	21,42±1,24	17,60±0,95	2,45	0,05
Особистісні компоненти, загальний бал	55,67±2,91	54,90±2,36	0,21	-
Внутрішньоособистісна	18,25±1,24	16,80±1,25	0,82	-
Соціальна	20±1,22	18,60±0,98	0,89	-
Макросоціальна	19,92±1,38	15,20±1,20	2,19	0,05
Рівні рефлексії, загальний бал	55,33±2,52	49,60±1,81	2,05	0,05
Ретроспективна	20,42±1,30	19,80±1,70	0,29	-
Перспективна	18,08±1,33	17,90±1,33	0,10	-
Поточна	18,83±0,93	17,90±1,33	0,57	-
Часові параметри, загальний бал	57,42±1,99	55,40±1,77	0,76	-

За такою шкалою як «афективна рефлексія» у студентів юристів дівчат було виявлено статистично достовірні відмінності (14±1,29 та 18,50±0,95, при $p \leq 0,01$). Таким чином ми можемо говорити про те, що у дівчат юристів здатність до аналізу і розуміння власних емоцій і почуттів більш розвинена, ніж у хлопців. Це допоможе їм більше розуміти себе, а це створює фундамент до розвитку навичок розуміння інших людей.

За такою шкалою як «Регуляторна рефлексія» у хлопців юристів було виявлено статистично достовірні відмінності (21,42±1,24 та 17,60±0,95, $p \leq 0,05$). Це означає, що їм більш властиво приймати рішення спираючись на конкретну інформацію тому вони не роблять поспішних висновків та витрачають трохи більше часу ніж ті, що приймають рішення опираючись на неперевірені дані.

Далі за шкалою «Макросоціальна рефлексія» у хлопців юристів було виявлено статистично достовірні відмінності (19,92±1,38 та 15,20±1,20, при $p \leq 0,05$). Ці результати свідчать про те, що хлопці краще орієнтуються в закономірностях суспільного ладу, краще диференціюють свої потреби, цілі та цінності від нав'язаних із зовні. Можна сказати, що ця характеристика є досить

важлива не тільки в побутовому сенсі але і на керуючих посадах, займаючи позицію лідера.

За шкалою «Рівні рефлексії, загальний бал» у хлопців юристів було виявлено статистично достовірні відмінності ($55,33 \pm 2,52$ та $49,60 \pm 1,81$, при $p \leq 0,05$). За даними результатами можемо сказати, що у хлопців юристів більш розвинена загальна здатність до аналізу свого «Я», аналізу оточуючих і вони усвідомлюють норми і культурні особливості взаємодії людей в межах своєї держави.

Отримані результати дослідження рефлексивності юнаків та дівчат психологів та юристів дозволяють зробити **наступні висновки:**

1. Дівчата психологи спираються на продуктивну рефлексію яка полягає у вмінні дивитися на себе зі сторони (системна рефлексія) і вміло застосовують ці знання в рефлексивному спілкуванні, ефективно взаємодіють з оточуючими, також для вирішення проблем частіше використовують загальні часові параметри рефлексії, а особливо ретроспективну рефлексію, яка вказує на їх минулий досвід та регулятивну рефлексію. Також в особливо значимі моменти можуть проявлятися не продуктивні види рефлексії.
2. Хлопці психологи для вирішення проблем спираються на аналіз оточуючих людей (соціальна рефлексія) і на прогнозування і постановку майбутніх цілей. Це свідчить, що у дівчат психологів більше спектр рефлексивних можливостей ніж у хлопців психологів.
3. Дівчата юристи спираються на аналіз власних почуттів, аналіз власного минулого досвіду, а в складних ситуаціях обирають відхід від актуальних проблем.
4. Хлопці юристи використовують в рішенні проблем рефлексію майбутнього і системну рефлексію, але при цьому вони спираються на загальну здатність рівнів рефлексії, зокрема макросоціальну рефлексію, яка є досить масштабною і відображає складнощі в взаємодії людини з спільнотою. Можна вважати, що така характеристика є відповідною до їх професії, адже право є ланкою, яка регулює цю взаємодію.

Література:

1. Мукай Т. В., Філенко І.О. Особливості формування рефлексивних процесів у осіб юнацького віку під час навчання у вищому навчальному закладі.

Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Сер. Психологія. 2011. №. 41. С. 116-128.

2. Яворська-Ветрова І.В. До проблеми дослідження рефлексії як механізму становлення особистісної ефективності *Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції «Духовність у становленні та розвитку особистості». Інститут психології імені Г.С. Костюка, м. Київ. 2014. С. 768-775.*

3. Литвиненко С.А. Супервізія як інноваційна технологія підготовки майбутніх психологів до професійної діяльності. *Збірник наукових праць Рівненського державного гуманітарного університету «Інноватика у вихованні». 2015. №. 2. С. 74-82.*

4. Михайленко О.Ю. Особистість практичного психолога в рамках рольового підходу. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені Драгоманова М.П. 2016. Серія 12: Психологічні науки. №3. С.238-244.*

5. Браткова О.В. Сутність та структура готовності майбутнього юриста до професійної взаємодії. *Збірник наукових праць національний університет імені Івана Огієнка 2017. №22. С.26-29.*

6. Кутіщенко В.П. Психологічні аспекти кар'єрного зростання жінки *Науковий часопис НПУ імені МП Драгоманова. 2014. Сер.12 Психологічні науки. №. 43. С. 93-99.*

7. Щербан Т.Д., Дем'я Я. Ю. Життєва перспектива юнаків. *Міжнародний науковий журнал Інтернаука. 2017: №2. С.111-113.*

«ЧОЛОВІЧІ» ТА «ЖІНОЧІ» ПРОФЕСІЇ З ТОЧКИ ЗОРУ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ

Чорна І. В.

Наук. керівн: канд. пед. наук, доц. **Шевченко Л. О.**
Харківський національний університет внутрішніх справ

Гендерні стереотипи визначаються як різновид соціальних стереотипів, які детерміновані культурою, спрощені, стійкі, емоційно забарвлені образи поведінки, риси характеру чоловіків і жінок, які значно впливають на формування гендерно-рольового репертуару особистості та її поведінки в цілому і залишають значний слід у всіх сферах життєдіяльності. [3] Одна з таких сфер - вибір професії. Всвіті їх існує безліч і кожна має свою специфіку і особливості, тож ми маємо право вибирати ту, що найбільше відповідає нашим інтересам. Але, чи всі люди слідуєть власним бажанням і опановують саме «свою сферу пізнання»?

Проблема професійного становлення одна з найважливіших у житті кожного. Професія дає можливість людині задовольнити основну гамму власних потреб, часто стає основою побудови стосунків, та, найголовніше, дає можливості актуалізувати свої здатності, самореалізуватися. Новітня мережа навчальних закладів пропонує широкий спектр і вибір спеціальностей, до яких може долучатися молодь. Майже в кожному регіоні існують ряд навчальних закладів, що з кожним роком відкривають нові спеціальності та можуть задовольнити найвибагливіші смаки. Однак, роблячи вибір, до якого закладу вступати та яку майбутню професію обрати, абітурієнт обов'язково зіштовхується з гендерними стереотипами [4].

Проблема професійного вибору та становлення є предметом досліджень багатьох вчених: С.А. Дружилова, Т.М. Малкової, М.О. Міщенко, А.Р. Фонарьова та ін. Люди ніколи не задумуються, яка різниця між такими словам як «вчений», «лікар», «водій» та «швачка», «кухарка», «вчителька», адже з дитинства вчуться. Але, незважаючи на це, у підсвідомості зберігається гендерне розділення, яке було зароджене непомітно для самих людей. В результаті, ще до закінчення школи у дітей чітко сформовані гендерні ролі, і обираючи майбутню професію відбувається відповідно.

Як правило, особи чоловічої і жіночої статі пред'являють до професійної діяльності значною мірою різні вимоги, вбачають у ній джерело задоволення різних потреб. За даними Л. Головей, від 9-го до 11-го класу у юнаків істотно зростає число вимог до своєї майбутньої професії, тобто береться до уваги все більше число чинників. У дівчат же число вимог до майбутньої професії зростає незначно. Юнаки на перше місце ставлять високу заробітну плату та можливість самостійного прийняття рішень у процесі праці. У числі важливих чинників юнаки називають процес і умови праці, його творчий характер. Велике місце в юнаків займає романтика їх майбутньої професії. Контакт із людьми для них менш важливий. Для дівчат головними чинниками професійної діяльності є можливість контактів із людьми і сам процес праці, а також висока матеріальна зацікавленість.[5]

Таким чином після закінчення школи дівчата обирають діяльність, пов'язану з опікуванням, сервісною роботою, комунікаціями, а хлопці – з фізичною силою, високоінтелектуальною працею, з винахідливістю. А оскільки винятки зовсім незначні, може скластися помилкове враження про те, що гендерно офарбовані професії – природне явище. Основна причина цього полягає в тому, що соціалізація підростаючого покоління відбувається під стихійним або цілеспрямованим впливом величезної кількості відповідних суспільних структур та інститутів, виховна роль яких по-різному виявляється на вікових стадіях цього процесу. Освіта – один з найважливіших інструментів соціалізації, формування особистості, її думок, поглядів, а отже саме в ній закладається підґрунтя для формування гендерних стереотипів.[2]

На виконання Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» було розроблено наказ Міністерства освіти і науки України від 10.09.2009 р. № 839 «Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту», відповідно до якого керівники вищих, професійно-технічних, загальноосвітніх, дошкільних та позашкільних навчальних закладів зобов'язані забезпечити системну роботу щодо впровадження гендерних підходів у навчально-виховний процес. На жаль, доводиться констатувати, що в сучасній Україні система гендерної освіти відсутня, а упровадження гендерного компонента в систему вищої освіти відбувається спорадично, здебільшого в закладах соціально-гуманітарного профілю завдяки діяльності та ентузіазму

окремих викладачок та викладачів, з ініціативи громадських організацій та за підтримки міжнародних організацій та фондів.[1, с. 86]

Метою дослідження стало вивчення думки студентської молоді щодо можливого розподілу професій на «чоловічі» та «жіночі».

Організація дослідження: було проведено опитування за спеціально розробленою анкетною студентів Харківського національного університету внутрішніх справ віком відсімнадцяти до двадцяти чотирьох років, які навчаються на денній формі навчання за спеціальностями «Психологія» та «Правоохоронна діяльність», з них: 27 дівчат та 31 юнак.

На перше питання – перелік назв професій, кожен з яких потрібно відмітити як «чоловічу», «жіночу» або «нейтральну», студенти і дівчата і хлопці відповіли майже однаково (табл.1).

Таблиця 1

Розподіл щодо жіночих й чоловічих професій респондентів (%)

Назва проф.	«Чоловіча»	«Жіноча»	«Нейтральна»
Адвокат	50	15	35
Хірург	90	0	10
Вчитель	5	85	10
Бібліотекар	5	85	10
Фермер	85	0	15
Режисер	70	5	25
Психолог	20	50	30
Стиліст	40	50	10
Ювелір	75	20	5
Поліцейський	70	15	15
Ветеринар	60	15	25
Кухар	40	30	30
Письменник	45	25	30
Косметолог	0	95	5
Фотограф	55	25	20
Програміст	95	0	5
Інженер	90	5	5
Журналіст	20	60	20
Перукар	15	75	10
Флорист	20	70	10

Так, в п'ятірку «чоловічих» професій було включено професії програміста, хірурга, інженера, фермера, ювеліра. «Жіночими» респонденти обох груп вважають професії вчителя, косметолога, бібліотекарки, перукарки та флориста. Результати показали, що всі запропоновані професії оцінюються як нейтральні в межах 5 – 35 %, що є показником високої гендерної сегрегації. Отже, гендерний стереотип щодо інструментальної професійної діяльності чоловіків та праці жінок, що носить обслуговуючий характер є стійким у свідомості студентства не зважаючи на стать респондентів.

На питання «Чи впливає стать людини на продуктивність її праці у професії?» отримали такі результати відповідей:

- 15 % «Так»;
- 35 % – «Ні»;
- 50 % – «Впливає на деякі професії».

Найменша частка респондентів (15%) вважають, що стать людини впливає на ефективність діяльності, наприклад, програміста, фермера, поліцейського. Свої погляди вони підкріплюють посиленнями на те, що чоловіки від природи наділені здібностями до точних наук, а жінки більш схильні до гуманітарних. Найбільша група респондентів (50%) впевнені в тому, що «споконвічній» розподіл праці вимагає від чоловіків працювати тільки в тих сферах діяльності, що потребують високого рівня інтелекту, фізіологічних сили та здоров'я (наприклад, наукова діяльність у фізиці, спорт, космонавтика та ін.), а жінки – в тих, що потребують менше інтелектуальної діяльності і фізіологічної сили (наприклад, шиття, діяльність в салонах краси або догляд за дітьми, їх навчання).

На питання «Чи була професія, що зараз ви опановуєте, вибрана вами з урахуванням вашої статевої приналежності?» відповіді були наступні:

- 10 % відповіли «Так»,
- 80 % – «Ні»,
- 10 % – «Важко відповісти».

Аналіз відповідей свідчить, що на свідомому рівні респонденти обох статей відкидають гендерні стереотипи щодо професійної діяльності. Насправді гендерна асиметрія на ринку праці призводить до професійної сегрегації за ознакою статі, і, як наслідок до стійких гендерних стереотипів у суспільстві, які легко засвоюються молоддю. Може скластись враження, що у проблемі

«жіночих» та «чоловічих» професій Україна є поодиноким. Втім, отримані результати узгоджуються з низкою досліджень. Тенденція обирання спеціальностей за статевою приналежністю відповідно до стереотипу спостерігається у багатьох країнах світу, підтвердженням чого є дослідження, що було проведене в межах швейцарської національної дослідницької програми «Гендерна рівність» «Центром гендерних досліджень» Університету Базеля, результати якого опубліковані в серпні 2013 року на сайті SWI swissinfo.ch міжнародної інформаційної служби швейцарської національної теле- і радіокомпанії (SRG SSR).

Вченими було проаналізовано трудову кар'єру 6 тис. чоловік протягом семи років та проведено 33 поглиблених інтерв'ю. В результаті з'ясувалося, що в Швейцарії в «гендерно забарвлених» спеціальностях зайнято більше 70% всіх робітників, як чоловіків, так і жінок. І тільки 30% громадян працюють за професіями, які були оцінені як «гендерно нейтральні». Також результати цього дослідження показали, що Швейцарія, разом з Фінляндією, Гонконгом і Південною Африкою, знаходиться на чолі списку країн, де поширена професійна гендерна сегрегація. Найменше вона виражена в Колумбії, Тунісі та Болгарії. У дослідженні вказується також, що тенденція до гендерної сегрегації підживлюється особливостями швейцарської освітньої системи, в рамках якої теоретичне навчання щільно пов'язане з професійною практикою. У сусідів Швейцарії - в Німеччині, Італії, Франції - ситуація з гендерною сегрегацією в професійній сфері виглядає краще. Однак в ФРН, де діє аналогічна швейцарської «дуальна» система освіти, ситуація теж багато в чому залишає бажати кращого.[6]

Висновки. За останні роки питання гендерної рівності набуло вагомий значущості. Воно проходить через всі проблеми сьогодення і є актуальним для кожного, адже має вплив при виборі професії. Українське суспільство майже повністю приймає гендерні стереотипи і поділ професії за статевою приналежністю.

Сучасне студентство на свідомому рівні відкидає гендерні стереотипи щодо професійної діяльності, але існуюча асиметрія на ринку праці, що виражається у професійній сегрегації за ознакою статі, призводить до формування стійких гендерних стереотипів у суспільстві, які легко засвоюються і привласнюються молоддю.

Література:

1. Ісаєва Т. А. На шляху до гендерночутливого освітнього простору: досвід діяльності всеукраїнської мережі центрів гендерної освіти у ВНЗ та гендерного музею щодо впровадження гендерних підходів в систему вищої освіти. *Гендерна політика міст: історія і сучасність*. 2013. № 4. С. 86
2. Кремень В. Трансформація особистості в освітньому просторі сучасної цивілізації. *Професійно-технічна освіта*. 2009. № 1.
3. Оксамитна С.М. Гендерні ролі та стереотипи. *Основи теорії гендеру*. К.: „К.І.С.”, 2004. С.157-181.
4. Особистісний і професійний розвиток людини в нових соціально – економічних умовах. *Психолог*. 2003. №44.
5. Психологія подростка : учеб. / под ред. А. А. Реана. С.-Пб. : Прайм-еврознак, 2003. С.480
6. Чи зникнуть «жіночі» і «чоловічі» професії? URL: <https://www.swissinfo.ch>

РОЛЬ ЖІНКИ У СУСПІЛЬСТВІ ОЧИМА ВІТЧИЗНЯНИХ ТА ІНОЗЕМНИХ СТУДЕНТІВ

Шейко А. О.

Наук. керівн: канд. філол. наук, доц. **Фоміна Л. В.**
Харківський національний медичний університет

Сучасний темп життя вимагає від жінки бути і мамою, і господинею та берегинею, і займатися кар'єрою одночасно. Прослідкуємо зміни в ролі жінки та ставленні до неї чоловіка в українському суспільстві, країнах мусульманського світу та Індії. Усе більше й більше жінок перебирають чоловічу роль на себе, і все більше чоловіків демонструють жіночий тип поведінки. Якщо раніше було дивиною побачити чоловіка, що сидить з дитиною та займається хатньою роботою, а жінка будує кар'єру, то тепер цим вже нікого не здивувати. Тож стосунки між чоловіком та жінкою змінили свій характер.

Сучасна жінка є свого роду воїтелькою із стереотипами, які склались у нашому суспільстві. Однак ставлення до жінки не завжди було як до особи, що відіграє другу роль. Характер наших жінок завжди робив їх першими. Так, українки волелюбні, непокірні та норавливі. Це пов'язано з тим, що українська жінка завжди номінально була головою родини, хоч формально ця роль була закріплена за чоловіком. Також шанобливе ставлення до жінок, що сформувало наш характер, пов'язано із культом Богині-Матері, що був поширений серед племен, які населяли територію сучасної України, Польщі, Угорщини.

Також ставлення до жінки та до її ролі у житті можна побачити в уявленнях українців про відьом. Так, наша відьма – це завжди красива жінка, біля якої упадають чоловіки (згадаємо Солоху). Тож навіть в уявленнях про темних істот в українському фольклорі простежуються шанобливе ставлення до всього жіночого роду.

Говорячи про ставлення до жінки в українському суспільстві, не можна не згадати про козаків та Запорізьку Січ. Так, ми всі знаємо, що запорозькі козаки не схвалювали раннє одруження серед своєї спільноти та не допускали появу жінки на Січі, проте це пов'язано не з нешанобливим ставленням до жінки, а навпаки – з турботою про неї. Оскільки життя козака проходило

здебільшого у військових походах та було пов'язано із високим ризиком смерті, він не хотів залишати жінку вдовою, а дітей – сиротами, проте були й одружені козаки. Жінки проводжали своїх чоловіків та роками чекали на їх повернення, у цей час ведучи господарство. У той час, як чоловіки були вдома, робота по господарству була суворо розподілена на чоловічу та жіночу.

Згадаємо і те, що жінки були ще й воїтельками: вмілими лучницями та вершницями, а після бою – дружинами. Тож в наших жінках поєднувалася сила та жіноча слабкість, мужність та тендітність. Отже як ми можемо побачити жінка завжди посідала почесне місце у нашому суспільстві та її завжди оточували честь та повага.

На думку багатьох сучасних дослідників найбільшої дискримінації жінка як клас зазнає в країнах мусульманського світу. Проте, не має чіткої думки про те, чи було у жінок більше прав у доісламський період. Так у цей період жінка не мала права на розторгнення шлюбу, навчання та навіть лікування. Були випадки, коли від дитини жіночої статті просто позбувалися через те, що вона не хлопчик. В той же час деякі дослідники вказують на те, що у доісламський період існували богині, яким вклонялись та яких шанували. Також слід пам'ятати про те, що на різних територіях, що зараз відносяться до країн ісламського світу існували різні правила ставлення до жінки та по різному визначалися її права та обов'язки. Так у деяких арабських племенах жінки мали більше прав ніж їх мають зараз сучасні арабські жінки, в інших же племенах до жінки ставились як до товару, що міг передаватись від одного власника до іншого. Жінка беззаперечно слухалась свого батька, брата, чоловіка. Були випадки коли жінка мала своє майно, проте вона не мала права на спадок, бо вважалась не розумною.

Із популяризацією та поширенням ісламу у жінок з'явилося більше прав та вони здобули можливість навчатися, мати своє майно та розлучатися. Також саме з появою ісламу жінки отримали можливість виходити заміж за власним бажанням. Не дивлячись на послаблення пригнічення та збільшення прав, які отримали жінки із появою та розповсюдженням ісламу вони мають все ж таки менше прав ніж представниці іншого не мусульманського світу. Найменше прав жінки мають у Єгипті, Іраку, Сирії та Саудівській Аравії, а найбільше у Союзі Коморських Островів, Йорданії, Тунісі, Омані. Наразі ми бачимо те, що

світ мусульманського світу зазнає змін у бік збільшення прав жінок та зміни їх ролі у суспільстві. Наше дослідження це підтверджує.

Індія була і залишається країною, в якій існує кастовий поділ суспільства та яка живе за тисячолітніми традиціями. Так знаючи прізвище людини, можна сказати звідки вона родом, до якої касты відноситься, що їсть і якою професією займається, на якій мові говорить в що одягається.

Ще на початок 2000х дівчина в кіно завжди виходила заміж незайманою, зараз в них з'явився новий вид стосунків: хлопець – дівчина. Також кардинально змінилося ставлення до жінки з боку чоловіка та ставлення жінки до самої себе, до своєї ролі у суспільстві. Це стало приводом для збільшення агресії з боку чоловіків, які не хочуть змін у суспільстві, до яких вони так звикли, адже в традиційному суспільстві якщо над жінкою вчиняли насильство, то виною завжди визнавали жінку, зараз чоловіку потрібно довести, що він невинний. Слід зазначити, що ці всі зміни відбулись в останні 10 років.

До того ж, в Індії досі жива традиція підбирати пару для своїх дітей, тобто шлюби по розрахунку(каста, заможність, гороскоп), проте й збільшується кількість шлюбів за коханням.

Щоб продемонструвати зміни які відбуваються зараз у індійському суспільстві та як важко вони відбуваються, а саме поступовий перехід від традиційного укладу життя до більш сучасного я згадаю історію індійської активістки, буддійської лідерки Сушми Андхаре. Вона походить з самої нижчої касты, жінки якої танцюють на сцені. Будь-який чоловік може взяти зі сцени дівчину, що йому сподобалась і зробити її своєю коханкою. Починають жінки танцювати ще підлітками і їм не дано вийти заміж. Про дітей, які народжуються у представниць цієї касты та про самих дівчат, що танцюють на сцені кажуть, що їх знають за ім'ям матері, бо хто батько здебільшого невідомий. Вихованням Сушми займався її дядько, в той час як її мати та тітка проводили весь свій час на сцені. Вона вирішила, що такий спосіб життя не для неї та пішла вчитись Після цього вчинку сім'я відмовилась від неї, адже Сушму готували до виходу на роботу. Землетрус допоміг дівчині, адже уряд, щоб допомогти людям увійти в колію зробив всі школи безкоштовними. Сушма почала вчитися, потім стала однією з кращих студенток, а потім захистила дисертацію.

В індійських традиціях жінка завжди на другому плані, а на першому – чоловік, його родина та діти. Все це ускладнює самореалізацію та самоактуалізацію жінок.

Провівши теоретичний аналіз, ми побачили різноманітність поглядів та думок, щодо проблематики, яку ми обрали в якості дослідження. Не має одностайної думки щодо ролі жінки в суспільстві, її правах та обов'язків.

Це підкреслює соціальну значимість нашого дослідження, в зв'язку з цим метою нашого дослідження було вивчення ролі жінки у суспільстві очима вітчизняних та іноземних студентів, що є представниками обох статей. Основними завданнями експериментального дослідження являлися:

- Вивчення ставлення до жінки з боку чоловіка та його бачення її ролі у суспільстві серед представників України, африканських, арабських країн та Індії.

- Вивчення ставлення до жінки з боку жінки та її бачення своєї ролі у суспільстві серед представниць України, африканських, арабських країн та Індії.

- Порівняльний аналіз ставлення до жінки та бачення її ролі залежно від статі та країни походження.

Експериментальне дослідження проводилось у листопаді 2018 року на базі кафедри української мови, основ психології та педагогіки Харківського національного медичного університету. В дослідженні взяли участь студенти 1, 2, 3 курсів 5, 6, 7 медичного та стоматологічного факультетів та Навчально-наукового інституту післядипломної освіти у кількості 183 особи, серед яких представників жіночої статі – 75 осіб, а чоловічої – 108 осіб, вони є представниками України, Мороко, Єгипту, Індії, Нігерії тощо.

Оскільки піднята нами тема є важливою, ми використовували в своєму дослідженні метод анкетування з метою виявлення ставлення до жінки та її ролі у суспільстві очима студентського середовища ХНМУ.

Для свого дослідження ми створили анкету на трьох мовах, якими навчаються студенти (українська, англійська, російська), в якій вони зазначали свою стать, країну походження та висловили своє ставлення до жінки та її ролі у суспільстві. Представимо результати дослідження за допомогою таблиць.

У Таблиці 1 наведені загальні дані про ставлення до жінки та її роль у суспільстві залежно від статі.

Як витікає з таблиці 1 відсоток жінок, що відмічають позитивне ставлення до себе складає 82,7%, відчують свою роль у суспільстві як важливу – 92%, 8% вважають, що займають другорядну роль у суспільстві та те, що жінка має займати таку роль, та 17,3% відчуває негативне ставлення до себе з боку чоловіків. В той же час 88% чоловіків демонструє позитивне ставлення до жінок та відмічає те, що вона займає важливу роль у суспільстві, 8% чоловіків висловили думку про те, що жінка має займати другорядні позиції та продемонстрували негативне ставлення до неї.

Отже можна зробити висновок про те, що не дивлячись на зміни, які відбуваються в суспільстві, ще існує думка про нерівність між чоловіками та жінками та спостерігається пригнічення жінки та її ролі у суспільстві.

Таблиця. 1

Ставлення до жінки та її роль у суспільстві очима жінок і чоловіків

№ з/п	Стать	Позитивне ставлення	Негативне ставлення	Важлива роль	Другорядна роль
1	Жіноча	62 особи	13 осіб	69 осіб	6 осіб
2	Чоловіча	95 осіб	13 осіб	95 осіб	13 осіб

У Таблиці 2 наведені результати ставлення до жінки та бачення її ролі у суспільстві залежно від країни походження.

З таблиці видно, що найгірше ставлення до жінки можна спостерігати у Єгипті, Іраку та Індії, найкраще в Марокко, Лівії, африканських країнах.

За результатами дослідження ми маємо, те що представниці всіх країн відчують себе важливими та відчують позитивне ставлення з боку чоловіків, проте є й такі, що відчують зневажливе ставлення та відчують, що займають другорядну роль у суспільстві. З боку ж чоловіків картина виглядає дещо інакше.

Розглянемо це ставлення з семантичного боку. Так головним проявом негативного ставлення до жінки були слова та словосполучення, які розглядали жінку лише з позиції кухарки (Індія, Україна), самиці, що може принести задоволення та продовжити рід (Україна). Також вислови, що говорять про те, що у жінки або взагалі не має бути прав або вони мають бути лімітованими,

контролюватись з боку чоловіків та те, що права жінки не можуть дорівнювати правам чоловіка (Ірак, Єгипет, Індія).

Таблиця 2

Ставлення до жінки та її роль у суспільстві залежно від країни походження
 очима жінок та чоловіків

№ з/п	Країна походження	Стать	Позитивне ставлення	Негативне ставлення	Важлива роль	Другорядна роль
1	Україна	жінка	+	-	+	+
		чоловік	+	+	+	+
2	Нігерія	жінка	+	-	+	-
		чоловік	+	-	+	-
3	Конго	жінка	+	-	+	-
		чоловік	+	-	+	-
4	Марокко	жінка	+	-	+	-
		чоловік	+	-	+	-
5	Ліван	жінка	+	-	+	-
		чоловік	+	+	+	+
6	Єгипет	жінка	-	+	-	+
		чоловік	+	+	-	+
7	Індія	жінка	+	+	+	+
		чоловік	+	+	-	+
8	Сирія	жінка	+	-	+	-
		чоловік	+	-	+	-
9	Ірак	жінка	Не має представниць серед респондентів			
		чоловік	-	+	-	+

Позитивні вислови свідчили про культ матері («Рай під ногами наших матерів» - ісламські країни), а також підкреслювали значущість жінки відносно чоловіка. Були представники чоловічої статі, які говорили про те, що в жінки має бути більше прав ніж в чоловіка (Марокко, Сирія, африканські країни).

Представники жіночої та чоловічої статі вказували на те, що зараз у жінок з'явилося більше прав, почала змінюватись роль жінки у суспільстві у позитивний бік.

Аналізуючи отримані дані, ми дійшли висновку, що:

- ставлення до жінки змінюється на краще, проте чоловікам важко це дається
- характер ставлення до жінки залежить від ставлення самої жінки до себе, від її поведінки
- не дивлячись на те, що українки мають більше прав та відіграють більш важливу роль у суспільстві ставлення до них з боку чоловіків гірше ніж у мусульманському світі, де жінки таких прав не мають та не відіграють значних ролей
- Як жінки так і чоловіки говорять про зміну ролі жінки у суспільстві та ставлення до неї у бік покращення в наші дні відносно того, що було в минулому.

Підсумовуюче все вищезазначене, ми можемо говорити про силу жінки, яка виборола та продовжує виборювати собі місце в цьому світі, яка бореться за свою гідність та честь, яка вимагає до себе позитивного ставлення та домагається цього.

На перспективу наше дослідження може бути продовжене та розширене через введення нових змінних для порівняння, а саме – вік, нові країни.

Література:

1. Стяжкіна О. В. Жінки в історії культури другої половини ХХ століття: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня док. іст. наук : спец. 07.00.01 «Історія України». Донецьк, 2003. 21 с.
2. Волошин А. Про отношение казаков к женщинам URL: <http://getmanat.org/ru/kozachky>.
3. Умма. Достоверно об исламе. URL: <https://umma.ru>.
4. Islam and women URL: http://web.archive.org/web/20130810003809/http://www.rationalistinternational.net/article/20041120_en.html.
5. Коран. Перевод смыслов и комментарии В. М. Пороховой. М. : Интерфейс, Рипол Класик, 2004. 912 с.
6. Lifelong struggle against the caste system to create a life of dignity URL: <http://twocircles.net/2015oct02/1443763206.html>.

ТОЛЕРАНТНІСТЬ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ЯК ФАКТОР ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ РІЗНОЇ СТАТІ

Гасанова Г. Б.

Харківська загальноосвітня школа I-III ступенів №10

Наук. керівн.: учитель-методист **Луценко О. С.**

Харківська загальноосвітня школа I-III ступенів №1

канд. психол. наук, доц. **Александров Ю. В.**

Харківський національний університет внутрішніх справ

Актуальність. Сучасність висуває багато нових вимог до особистості. Змінюється плин часу життя особистості, зміни стають більш інтенсивними та виразними. Суспільство швидко змінюється, постійно вводячи до використання нові технології, нові професії, нові види діяльності, при цьому відмовляючись від старих, традиційних форм. Невизначеність стає вже не просто некомфортним періодом життя конкретного індивіду, вона вже є безпосереднім фактором сучасного життя. Приймає чи не приймає невизначеність особистість визначає така риса особистості як толерантність до невизначеності.

Старшокласники знаходяться на складаному відрізку свого життя, який особливо насичений невизначеністю. Життя старшокласників у найближчому майбутньому набуде великих змін, пов'язаних із змінами діяльності, середовища, кола спілкування, можливо, навіть міста або країни. Безумовно, невизначеність впливає на самопочуття старшокласників. З іншого боку, невизначеність для хлопців та дівчат може мати різний зміст, різну форму та накладати різні вимоги.

У своєму дослідженні ми вивчили, як толерантність до невизначеності пов'язана із психологічними благополуччям старшокласників різної статі.

Мета роботи: вивчення структури взаємозв'язку складових психологічного благополуччя та толерантності до невизначеності старшокласників різної статі. **Завдання дослідження :**

1. Проаналізувати сучасні наукові підходи до проблеми психологічного благополуччя та толерантності до невизначеності старшокласників.

2. Вивчити структуру взаємозв'язків психологічного благополуччя та толерантності до невизначеності старшокласників різної статі.

Об'єкт дослідження: психологічне благополуччя старшокласників різної статі. **Предмет дослідження:** взаємозв'язок психологічного благополуччя та толерантності до невизначеності старшокласників різної статі.

Методи дослідження: тестування (методики К. Ріфф «Шкала ПБ», «Шкала ТН Баднера»). Достовірність отриманих результатів забезпечувалась методом математичної статистики – кореляційним аналізом Пірсона.

Результати дослідження. Ми вивчили взаємозв'язки між психологічним благополуччям та толерантністю до невизначеності старшокласників чоловічої статі. Отримані кореляції відображено у таблиці 1.

Отримані результати свідчать на користь наступного:

Виявлено позитивний значимий зв'язок між шкалою «Позитивні стосунки» та «ІТН» та «МІТН». Тобто, чим вищий рівень інтолерантності до невизначеності, як загальний, так і міжособистісний, тим більш позитивними сприймаються хлопцями стосунки з оточуючими. З іншого боку, шкала «Автономія» пов'язана із цими показниками негативним зв'язком. Тобто, чим більше хлопці є інтолерантними до невизначеності, тим менш вони здатні бути незалежними від зовнішніх оцінок та думок, що в свою чергу робить їх більш зручними у стосунках з оточуючими.

В групі хлопців виявлено позитивно значимий зв'язок між шкалою «Управління середовищем» та фактором «ТН» ($r=0,57$; $p \leq 0,01$). Це показує, що чим більше рівень компетенції в управлінні оточенням, тим більше особистість здатна сприяти новизну. Слід додати, що кореляційний зв'язок між шкалою «Управління середовищем» та факторами «ІТН» і «МІТН» не був виявлений.

Виявлено позитивну та негативну значимі кореляційні зв'язки між шкалою «Особистісний ріст» та факторами «ТН» ($r=0,67$; $p \leq 0,01$) і «МІТН» ($r=-0,49$; $p \leq 0,01$) відповідно. Це показує, що чим більше рівень самореалізації, тим більше прагнення до змін і, одночасно, тим менше нестійкість у відносинах з оточуючими.

Слід зауважити, що виявлені позитивну та негативну кореляційні значимості між шкалою «Мета в житті» та факторами «ТН» ($r=0,39$; $p \leq 0,05$) і «МІТН» ($r=-0,49$; $p \leq 0,01$) відповідно. Це показує, що чим більше рівень спрямованості у майбутнє, тим більше особистість краще сприяє нове та

невизначене і, водночас, тим менше вона має чіткість та певний орієнтир у міжособистісних відносинах. Достовірний кореляційний зв'язок між шкалою «Мета в житті» та фактором «ІТН» не було виявлено.

Таблиця 1

Показники взаємозв'язку психологічного благополуччя та толерантності до невизначеності у хлопців (r)

	Толерантність до невизначеності (ТН)	Інтолерантність до невизначеності (ІТН)	Міжособистісна інтолерантність до невизначеності (МІТН)
Позитивні стосунки	0,02	0,67**	0,48**
Автономія	0,35	-0,53**	-0,68**
Управління середовищем	0,57**	-0,00	-0,25
Особистісний ріст	0,67**	-0,20	-0,49**
Мета в житті	0,39*	-0,25	-0,49**
Самоприйняття	0,24	0,31	-0,02
Психологічне благополуччя	0,54**	-0,06	-0,38**

Примітка: * - $p \leq 0,05$; ** - $p \leq 0,01$.

Однак, у групі хлопців не виявлено значимий кореляційний зв'язок між шкалою «Самоприйняття» та факторами «ТН», «ІТН» і «МІТН».

Також виявлено позитивно та негативно значимі кореляційні зв'язки між шкалою «Психологічне благополуччя» та факторами «ТН» ($r=0,54$; $\leq 0,01$) і «МІТН» ($r=-0,38$; $\leq 0,01$). Це показує, що чим вищий рівень адекватного оцінювання життя, тим більше зацікавленість до нових вражень і, одночасно, тим менше усвідомлення певних кордонів у спілкуванні з оточуючими.

У таблиці 2 надано показники кореляцій в групі дівчат.

З результатів, представлених у таблиці 2, було виявлено негативно значимий кореляційний зв'язок між шкалою «Позитивні стосунки» та фактором «ТН» ($r=-0,67$; $p \leq 0,01$). Це показує, що чим вищий рівень стосунків з оточуючими людьми, тим менше особистість відкрита до незвичайних ситуацій

та оригінальності. Кореляційний зв'язок між шкалою «Позитивні відношення» та факторами «ІТН» і «МІТН» не був виявлений.

Таблиця 2

Показники взаємозв'язку психологічного благополуччя та толерантності до невизначеності у дівчат (r)

	Толерантність до невизначеності (ТН)	Інтолерантність до невизначеності (ІТН)	Міжособистісна інтолерантність до невизначеності (МІТН)
Позитивні стосунки	-0,67**	-0,07	-0,23
Автономія	-0,14	0,05	0,00
Управління середовищем	0,06	-0,07	-0,17
Особистісний ріст	0,49**	-0,31	-0,36
Мети в житті	0,55**	-0,42*	-0,63**
Самоприйняття	-0,44*	-0,32	-0,11
Психологічне благополуччя	-0,18	-0,41**	-0,53**

Примітка: * - $p \leq 0,05$; ** - $p \leq 0,01$.

У групі дівчат було виявлено позитивно значимий кореляційний зв'язок між шкалою «Особистісний ріст» та фактором «ТН » ($r=0,44$; $p \leq 0,01$). Це показує, що чим вищий рівень саморозвитку та реалізації свого потенціалу, тим більше особистість прагне до нового досвіду і новизни. Не було виявлено кореляційний зв'язок між шкалою «Особистісний ріст» та факторами «ІТН» і «МІН».

Слід додати, що були виявлені позитивний та негативний кореляційний зв'язки між шкалою «Мета в житті» та факторами «ТН» ($r=0,55$; $p \leq 0,01$), «ІТН» ($r=-0,42$; $p \leq 0,05$) і «МІН» ($r=-0,63$; $p \leq 0,01$). Це показує, що чим вищий рівень почуття спрямованості у майбутнє, тим більше особистість схильна пізнавати незвичайне і, водночас, тим менше вона має прагнення до впорядкованості у всіх аспектах життя, включаючи і стосунки з оточуючими.

Також було виявлено негативно значимий кореляційний зв'язок між шкалою «Самоприйняття» та фактором «ТН» ($r=-0,44$; $p \leq 0,05$). Це показує, що чим вищий рівень позитивного відношення до себе, тим менше особистість прагне до відмін та нового.

У групі дівчат виявлено негативно значимі кореляційні зв'язки між шкалою «Психологічне благополуччя» та факторами «ІТН» ($r=-0,41$; $p \leq 0,05$) і «МІТН» ($r=-0,53$; $p \leq 0,01$). Це показує, що чим вищий рівень адекватного сприйняття всього оточуючого, тим менше особистість схильна до ясності та чіткості. Не виявлений кореляційний зв'язок між шкалою «ПБ» та фактором «ТН».

Висновки. Аналізуючи структуру взаємозв'язків в групах старшокласників різної статі ми бачимо наступне:

Загальний показник психологічного благополуччя у хлопців пов'язаний із толерантністю до невизначеності, а у дівчат – із інтолерантністю до невизначеності. Тобто хлопці чим більше прагнуть до змін, новизни та оригінальності, чим більше вони готові йти непротореними шляхами та обирати більш складні задачі, мати можливість самостійності та виходу за рамки прийнятих обмежено, тим більш вони відчують себе, свій внутрішній світ та ситуації свого життя психологічно благополучними. У дівчат ж із психологічним благополуччям пов'язана інтолерантність до невизначеності. Тобто чим більш дівчата прагнуть до ясності, впорядкованості в усьому, чим більш вони схильні до неприйняття невизначеності, чим більш вони схильні поділяти ситуації, способи поведінки, думки на цінності на правильні та неправильні, тим менш психологічно благополучними вони себе відчують. Як у хлопців, так і дівчат, чим більша толерантність до невизначеності, тим більша схильність до особистісного зросту та досягнення цілей, які стають сенсом життя. У хлопців чим більша толерантність до невизначеності, тим більша схильність до управління середовищем, тобто чим більше хлопці приймають невизначеність, тим більш вони здатні користатися новими можливостями, здатні створювати нові сприятливі для себе умови. У дівчат в свою чергу, чим більша толерантність до невизначеності, тим менше вони схильні створювати позитивні стосунки з оточуючими та приймати себе такими, які вони є. Це досить протирічний результат, якій дозволяє зробити припущення, що погодження із невизначеністю заважає дівчатам створювати позитивні стосунки як з оточуючими, так і з собою. Таким чином, ми бачимо, що структура взаємозв'язків толерантності до невизначеності та психологічного благополуччя дівчат є досить суперечливою.

Інтолерантність до невизначеності хлопців досить протирічно пов'язана із психологічним благополуччям. З одного боку, чим вища інтолерантність до

невизначеності, тим більша схильність хлопців до створення позитивних стосунків з оточуючими, з іншого боку, тим менша їх здатність мати свою думку та бути незалежними від думок оточуючих. Тобто, чим більше хлопці прагнуть до ясності, впорядкованості в усьому, чим більш вони схильні до неприйняття невизначеності, чим більш вони схильні поділяти ситуації, способи поведінки, думки на цінності на правильні та неправильні, тим більш вони здатні встановлювати позитивні стосунки з оточуючими і одночасно є більш залежними від їх думок та цінностей. Чим більше дівчата є інтолерантними до невизначеності, тим більше вони схильні ставити цілі в житті, які є сенсом життя. Тобто, чим більше в дівчат старшокласниць прагнення до підпорядкованості в усьому, тим менше вони прагнуть ставити цілі, які сенсом їх життя, можливо надаючи перевагу ставити перед собою цілі оточенню, зокрема, батькам.

Як у дівчат, так і в хлопців старшокласників чим більше інтолерантність у міжособистісних стосунках, тобто чим більш вони прагнуть до визначеності та зрозумілості у стосунках, тим менше сенсоутворюючих цілей вони схильні ставити перед собою. У хлопців старшокласників також із інтолерантністю у міжособистісних стосунках пов'язані схильність до позитивних стосунків, автономія та особистісний зріст. Тобто чим більш хлопці прагнуть до визначеності у стосунках, тим більш вони здатні до позитивних стосунків з оточуючими при цьому є більш залежними від думок оточуючих та менше схильні до особистісного зросту.

Таким чином, ми бачимо, що у хлопців та дівчат психологічне благополуччя пов'язано із толерантністю до невизначеності, але дещо відрізняється за структурою цих взаємозв'язків.

Як показало дослідження, низька толерантність до невизначеності сприяє більш благополучним стосункам з оточуючими, старшокласники із більш низькою толерантністю до невизначеності більш схильні наслідувати комформні форми поведінки, які роблять їх більш зручними для оточуючих. З іншого боку, низька толерантність до невизначеності заважає старшокласникам ставити сміливі цілі та прагнути до саморозвитку.

Результати даного дослідження можна використати для створення тренінгової програми поліпшення психологічного благополуччя та корекції толерантності до невизначеності старшокласників.

Як для хлопців, так і для дівчат старшокласників важливо скоректувати толерантність до невизначеності. Сприйняття життя як такого, яке не можна повноцінно контролювати, сприйняття постійних змін як розширення можливостей допоможе старшокласникам більш позитивно ставитись до свого майбутнього, що, в свою чергу підвищить психологічне благополуччя старшокласників.

Література:

1. Ламаш І. В., Селюкова Т. В. Психологічні особливості працівників ДСНСУ з різним рівнем толерантності до невизначеності. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2013. № 13. С. 155-169.

2. Перелигіна Л. А., Назаров О. О., Приходько Ю. О., Світлична Н.О. Структурні показники психологічного здоров'я особистості. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2011. № 10. С. 79-86.

ГЕНДЕРНИЙ ДИСКУРС: ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ТА ПРИЧИНИ КОМУНІКАТИВНИХ НЕВДАЧ

Губарєва С. А.

Науковий керівник: канд. філ. наук, доц., **Краснікова С. О.**

Харківський національний медичний університет

Спочатку гендер був об'єктом антропології, але на сучасному науковому етапі гендерні проблеми вивчаються в соціології, психології, лінгвістиці та інших науках. Найбільш виразно мовні відмінності за гендерною ознакою віддзеркалені в рамках діалектології та фольклору. Важливу роль дослідження гендеру відіграє в лінгвокриміналістиці, а також під час виявлення та фіксування особливостей різних видів соціальних дискурсів.

В українській лінгвістиці питання гендеру є досить молодим. Тематичне коло проблем, що є укладеним у даному питанні, можна розділити на 2 основних тематичних групи.

1. До першої групи відноситься експлікація в мові статі. Увага науковців прикута до таких об'єктів як лексична, морфологічна та синтаксичні системи, способи номінації, категорія роду, оціночна характеристика кожної статі, актуальні сфери вживання певних лексем, форм, синтаксичних конструкцій тощо.

2. Другий пласт відображає комунікативну складову: особливості мовної поведінки за приналежністю до певної гендерної групи суб'єкта комунікації: мовні тактики і стратегії, лексичні і синтаксичні переваги, специфіка організації спроможності комунікативного акту.

Гендерні мовленнєві відмінності закладаються в період культурної соціалізації чоловіків і жінок, які виховуються в різних ментальних світах. Оволодіння різними комунікативними тактиками залежить не тільки від приналежності до певної статевої групи, але й від культурних, релігійних, соціальних, вікових та інших факторів, що впливають на ці групи в різному ступені і якості. Під час спілкування представники кожної групи оцінюють іншогендерний мовний стиль, спираючись на власний досвід.

Мовна поведінка чоловіка і жінки залежить не тільки від статі, але й від складного комплексу зовнішніх причин, таких як культурні традиції, жанр

бесіди, вік, належність до певної соціальної групи, статус, рівень освіти, особисті психоемоційні особливості, взаємовідносини між учасниками діалогу тощо.

У своїй роботі «Мова і місце жінки» професор Р. Лакофф висунув і обґрунтував теорію андроцентризму мови, першорядну роль чоловіка перед жінкою в типовій мовній картині світу. Основні ознаки андроцентризму, описані Р. Лакоффом, присутні і в традиційному слов'янському світосприйнятті: тотожність понять «людина» і «чоловік»; слова жіночого роду, що є похідними від слів чоловічого роду (наприклад, професії); номінація осіб жіночої статі іменниками чоловічого роду тощо.

Одним із основних постулатів вже феміністської лінгвістики також є твердження про те, що основу мовної картини світу складає світовідчуття чоловіків, в той час як жіноче є об'єктом, одиницею оцінки, зіставлення з андроцентричним каноном. Феміністська лінгвістика сконцентована на вивченні таких основних питань:

- 1) гендерна лінгвістична асиметрія, що виявляється в ігноруванні жіночої свідомості в архітектурі мовної картини світу;
- 2) комунікативна специфіка поведінки в одностатевих і змішаних групах.

При вивченні усного фемінодіскурса ми зробили наступні висновки:

- жіночий дискурс є більш схильним до використання зменшувально-пестливих суфіксів, ніж маскулінний;
- він насичений формами ввічливості і пом'якшення;
- частіше супроводжується підвищеною інтонацією і використанням емпізи;
- відрізняється великою кількістю демінутивів, одиниць афектованої лексики, модальних часток і вигуків;
- характеризується менш емоційною, мовленнєвою і стратегічною агресивністю;
- вираз думки обрамляється формами, що є типовими показниками невпевненості («ви знаєте», «мені здається», «може бути»);
- використовує інтенсифікатори («як файно», «чарівно»).

Р. Лакофф відзначає ще й такі риси жіночого дискурсу, як невпевненість і в більшій мірі гуманність. Під час мовного акту жінки більш націлені на свого

партнера, ніж їх гендерний опонент, вони не претендують на домінують роль, тому частіше готові йти на поступки.

Маскулінний мовний акт маркований більшим ступенем емоційної агресії, бажанням зайняти контролюючу позицію в діалозі, тому чоловіча комунікативна стратегія найчастіше менш компромісна. Чоловіча мовленнєва тактика в першу чергу сконцентрована на донесення інформації. Крім того в діалозі чоловіки частіше використовують іронію і жарти.

Гендерна специфіка жіночої мовленнєвої поведінки, що реалізується в дискурсі, є причиною помилкового сприйняття її комунікантом протилежної статі як прояв невпевненості і навіть інформаційної некомпетентності. Помилкове оцінювання мовленнєвої стратегії мовця в даному випадку є як ознакою комунікативної невдачі, яка в свою чергу є причиною заниженого сприйняття образу співрозмовника, тобто, завдає шкоди, наприклад, професійному іміджу жінки.

В тому випадку, якщо жінка навпаки демонструє маскулінний тип мовної поведінки, учасники діалогу доволі часто асоціюють це з нахабством, грубістю і зайвим проявом фемінізму. Таким чином, жінка, по Р. Лакофф, потрапляє в «ситуацію подвійної пов'язаності». [3, с. 90-94].

Треба відзначити важливість ситуативності при організації мовцем дискурсивної стратегії. Наприклад, в ході лінгвістичного експерименту велика кількість або взагалі наявність зменшувально-пестливих суфіксів у фразах, продуктованих чоловіком, була оцінена учасниками експерименту як ознака немужності, слабкості, і навіть як маркер нетрадиційної орієнтації. З іншого боку, такий мовний прийом чоловіка під час бесіди з дитиною («Одягни черевички». «Давай візьмемо з собою машинку».) був оцінений як абсолютно нейтральний. У деяких випадках нейтрально сприймалося і використання зменшувально-пестливих суфіксів у фразах, націлених суто на жіночу аудиторію, або у невимушених обставинах, що супроводжувалися гумористичним настроєм («Ще по чарочці?»).

Г. Крейдлін відзначає, що однією з особливостей взагалі жіночого дискурсу освічених представниць зрілого віку, носіїв літературної мови є переважання фатичних комунікативних актів (метою яких є спілкування, а не інформативність) з використанням жестів семіотичного класу регуляторів. [2, с. 182]. Цю особливість ми спостерігаємо зокрема і в українському жіночому

дискурсі. Якщо для жіночого дискурсу така особливість є нормою і сприймається жінками як нейтральна поведінка, то чоловіки, чия мова тяжіє до інформативності та змістовності, оцінюють її негативно – як «балакучість».

У той же час жінками негативно сприймається така чоловіча особливість як «психологічна глухота». Ця особливість проявляється в наступному: учасники маскулінного диспуту, базованому на певній важливій для них темі (політична або економічна новина, спортивна подія) здатні абстрагуватися від того, що відбувається навколо, і не реагувати на звернення, зауваження або прохання комунікаторів ззовні. Така поведінка сприймається жінками як прояв егоїзму, нечутливості, неповаги, хоча насправді не є стратегією нанесення образи. Звичайно, така особливість властива не всім чоловікам, але є принадою саме маскулінного типу дискурсу [1, с. 114].

Маскулінний мовленнєвий акт навіть в побутовому дискурсі відзначається точністю номінації і термінологічністю, частотним використанням професійної лексики у невимушеному спілкуванні. На відміну від цього феміністичний дискурс відрізняється приблизністю та неточністю номінацій, наприклад, технічних об'єктів, інструментів тощо. Це можна оцінювати як підвищену статусність професійної ролі в наборі соціальних ролей у чоловіків в порівнянні з жінками. [1, с. 122].

Зазвичай мовні особливості за гендерною ознакою (так само як поведінкові і психологічні) формуються під впливом певної культури. Можна відзначити існування деяких міжкультурних універсумів, таких як прагнення до домінування в діалозі – для чоловіків, емоційність та компромісність – для жінок. Гендерні ролі, як і мовленнєвоповедінкові особливості, в середовищі представників різних культур тією чи іншою мірою різняться. Під впливом часу в симбіозі старого і нового світів змінюється і сама універсальна картина світу, що веде до змін гендерних ролей не тільки на міжкультурному рівні, а і в рамках однієї культури.

Таким чином, проблема комунікативних невдач, заснована на гендерній відмінності співрозмовників, ускладнюється ще й культурною складовою. Досить часто люди схильні до негативної оцінки гендерних ролей та пов'язаних з ними мовленнєвих стратегій іншокультурних носіїв, наприклад, української мови. Вони також намагаються нав'язати свою точку зору щодо стандартів мовленнєвої (як і соціальної) поведінки, намагаючись корегувати її під звичні

для себе стандарти, що притаманні звичній для оцінювача культурі. Оцінюючи комунікативну поведінку і мовний етикет учасника діалогу з урахуванням його гендерної приналежності, необхідно толерантно ставитися і до інших культурних традицій, з якими ці поведінка та етикет пов'язані. Так само як так чи інакше різняться в кожній культурі роль жінки і чоловіка, то і набір гендерних комунікативних тактик, засобів, невербальних знаків також є або може бути різноманітним.

Треба зазначити, що описані в даній роботі поведінкові мовленнєві ролі чоловіків і жінок не є константними законами, а лише являють собою типові формули поведінки, пов'язані з їх історично сформованими ролями в суспільстві:

- чоловік: голова сім'ї (племені), здобувач – лідерство, сила;
- жінка: мати, берегиня вогнища, розпорядник – підпорядкування, компроміс тощо.

Узагальнюючи вищевикладене, можна зробити висновки, що задля запобігання уникнення комунікативних невдач, які пов'язані з гендерними особливостями, треба враховувати, що мовленнєві особливості та засоби організації комунікативного контакту у маскулінному та феміністичному дискурсах дещо різняться (це обумовлено низкою зазначених нами нелінгвістичних причин). Заради встановлення успішного комунікативного акту треба враховувати особливості функціонування «чоловічого» та «жіночого» дискурсів, які у жодному разі не є протилежно спрямованими чи конфліктно налаштованими формами спілкування.

Адекватне співіснування цих двох дискурсів повністю залежить від мовців:

- їх рівня володіння комунікативними практиками та обізнаністю принципів будови конструктивного діалогу;
- психологічного та емоціонального настрою;
- культурного рівня ;
- бажання дотримуватися правил мовленнєвого етикету і враховувати традиційні особливості, притаманні співрозмовнику, що належить до тієї чи іншої гендерної групи.

Література:

1. Земская Е. А., Китайгородская М. В., Розанова Н. Н. Особенности мужской и женской речи. *Русский язык в его функционировании: коммуникативно-прагматический аспект*. М., 1993. С. 90-135.
2. Крейдлин Г. Е. Мужчины и женщины в диалоге – II. Невербальная агрессия как тип поведения. Агрессия в языке и речи: сборник научных статей / сост. и отв. ред. И. А. Шаронов. М.: РГГУ, 2004. С. 174-187.
3. Lacroff R. *Language and Woman's Place*. N. Y.: Harper and Row, 1975. 296 с.

ЗАПОБІГАННЯ ЗОВНІШНЬОМУ НАСИЛЬСТВУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ: ГЕНДЕРНИЙ КОМПОНЕНТ

Дубина С. І.

Науковий керівник: канд. техн. наук, **Цимбал Б. М.**
Національний університет цивільного захисту України

Насильство є поширеним явищем, яке все частіше зустрічається в сучасному суспільстві і все більше визнається проблемою охорони здоров'я суспільства [1, 2].

У науковій роботі було розглянуто зовнішнє насильство, збоку людей, що не є членами компанії (клієнти, постачальники та ін.). Зовнішнє насильство на робочому місці є значним фактором ризику для будь-якої професійної діяльності, що передбачає «безпосередній контакт» з широким колом клієнтів, громадськістю. Зокрема, найбільш ризикованими вважаються сфери освіти, охорони здоров'я та соціальної роботи, державного управління, банківські та поштові установи, транспорту, готельно-ресторанного сервісу, роздрібною торгівлі. Серед професій з високим ризиком зовнішнього насильства на робочому місці, наприклад, є водії, медичні працівники, працівники комунальних служб, офіцери поліції. Зокрема, державні послуги акумулюють всю незадоволеність і соціальні розлади членів суспільства, за які несе відповідальність держава та суспільство. Крім того, експертами зазначається, що жінки на роботі більш вразливі до психологічного та фізичного насильства через те, що жінок більше у неформальній зайнятості, в них нижча заробітна плата або вони працюють у сферах, де переважають працівники чоловічої статі [3].

Насильство на робочому місці включає інциденти, які варіюються від домагань до фізичних нападів, аж до ситуацій з «активним стрільцем». Важливо, щоб кожне підприємство, установа чи організація мала реальний проект щодо запобігання зовнішньому насильству на робочому місці з можливими відповідями на різних рівнях: навчання персоналу, організація роботи, прийом клієнтів/відвідувачів, допомога жертвам насильства, забезпечення безпеки у приміщеннях [4, р. 48-51].

У науковій роботі розглядаються та вирішуються загальні прояви зовнішнього насильства на робочому місці, але крім:

- грабіжницького насильства (крадіжки, пограбування тощо), які впливають лише на порівняно невелику кількість професій (ювеліри, інкасатори, робітників нічних закладів і т.п.), бо для його вирішення потрібні дуже конкретні заходи;

- агресії, вандалізм, вчинені злочинцями, які для їх вирішення потребують заходів запобігання та публічного покарання;

- і насильство, яке характерне для зовнішніх професій, покликання яких йому піддаватися (поліція, охоронці, тюремні охоронці тощо) і де для захисту від проявів насильства необхідна підготовка та дуже специфічне захисне обладнання.

Зовнішнє насильство може мати різні форми: словесну, фізичну або психологічну агресію проти особи при виконанні її обов'язків. Акти насильства можуть призвести до зупинки роботи, психологічної травми, наслідком якої може стати самогубство при регулярних та повторних нападах. Вони повинні розглядатися як нещасні випадки на виробництві та вимагати медичної та психологічної підтримки потерпілого.

Будь-який контакт працівника з громадськістю передбачає ризик насильства, але певна кількість факторів чи ситуацій сприяють агресії: ізольована робота, наявність грошей, повноваження, надані працівнику, перевищена кількість клієнтів, особливо, коли вони довго чекають або злі через відсутність якості (терміни доставки, пошкоджене обладнання, невідповідні ціни тощо).

Часто вирішальне значення мають індивідуальні психологічні чинники (психічні захворювання, алкоголізм чи зловживання наркотиками) або соціальні чинники (безробіття, нестабільність) агресора, робота у тіснєві (громадський транспорт), облік готівки, цінностей або ліків (кондукторів, касирів, банківських або поштових установ, фармацевтів), перевірки, контроль або застосування регуляторних актів (податкові службовці, митні службовці, інспектори праці, контролери громадського транспорту, паркові охоронці та ін.) надання послуг, догляд, консультації або навчання (післяпродажне обслуговування, медичне обслуговування, швидка допомога, навчання тощо) ізольована робота (лікарі, медсестри та соціальні працівники вдома, водії таксі,

прямі поштові відправники, ремонтники та постачальники додому, керівники служб тощо). Ризик насильства може збільшуватися в залежності від зони роботи, наприклад: райони, де ризик насильства є високим, в місці від будь-якого іншого будинку або споруди.

Важко зрозуміти, коли людина проявить насильство. Не всі люди покажуть такі ознаки, але наступні типи мовлення та фізичні сигнали можуть слугувати ранніми попередженнями про насильство в людині. Кілька попередників призводять до ймовірності ескалації поведінки, яка погіршується і призводить до агресії:

1. Тип мови: ігнорування авторитету, приписування помилок іншим, невпинні твердження про несправедливе поводження, повторне викладання тих самих проблем, не шукаючи рішення, перебільшення, наполягання на тому, що вона завжди має правильну думку, неузгоджені зауваження тощо.

2. Невербальні ознаки: червоне або бліде обличчя, повторювані рухи, безперервні та/або раптові, щелепи або стислі кулаки, лютий або ухильний погляд, зміна голосу з піднесенням тембру, який може стати саркастичним, швидке і помірне дихання, посягання на житловий простір (надмірна близькість людини).

Можливо виділити кілька видів агресії, які в кінцевому рахунку дотримуються його попереджувальних ознак:

- несприйнятливість, яка полягає у відсутності поваги до інших і проявляється відносно доброякісною поведінкою: презирливим ставленням, знущаючими зауваженнями, відмовою від дотримання вимог безпеки чи нормативних інструкцій;

- словесна агресія: загрози, образи, які можуть бути расистськими;

- фізична агресія: оплювання, скрембінг, побиття або травми, які можуть призвести до смерті, зґвалтування.

- насильницький акт руйнування чи псування, спрямований не на людей, а на матеріальні активи, працівники, що стоять перед такими актами вандалізму, а також напади на їх роботу та їхню професійну ідентичність.

Це насильство, яке не має відношення до підприємства, установи чи організації, може мати наслідки для фізичного або психологічного здоров'я потерпілого, незалежно від тяжкості фізичної атаки. Дійсно, хоча фізичні напади добре визнаються, враховуються та лікуються, однак повторювані

вербальні напади, наприклад, не завжди проявляються на все підприємство, установу чи організацію та управління посттравматичного синдрому повинно мати обмежувальні умови. Однак, у довгостроковій перспективі ці прояви можуть бути серйознішими для працівників, ніж деякі фізичні напади, і вони можуть викликати глибокі психологічні зміни. Крім того, свідки агресії іноді також травмуються, агресія може мати психологічні наслідки для інших працівників компанії, особливо для жінок, які, на думку багатьох експертів, відчують більше насильства з боку користувачів, ніж чоловіки.

Фізичні напади:

- гематоми, подряпини, укуси з одним слідом або кількома слідами;
- рани, що потребують простого шва, або серйозні рани, що потребують хірургічного втручання;
- спроба зґвалтування або зґвалтування;
- травми, що призводять до небезпечного для життя небезпеки або загибелі потерпілого, що є дуже винятковим.

Серйозність психологічного впливу залежить від обставин нападу жертви, особистого стану та навколишнього середовища під час нападу. Психологічні наслідки насильства над жертвою можуть бути швидкодіючими (шоком або агітацією) або більш-менш довготерміновими жертвами агресії, що розвивають хронічний посттравматичний стрес.

Якщо психологічний шок є важким, стан стресу може тривати кілька тижнів або місяців після агресії. Порушення можуть призвести до втрати впевненості в собі, симптомах тривожності, депресивних симптомів, які можуть призвести до залежності від алкоголю або транквілізаторів або самогубств.

Крім того, дуже важливо враховувати реальність відчуття агресії, навіть якщо людина прагне звести до мінімуму це почуття або перебільшити його: деякі жертви агресії, з важкими наслідками та явні симптоми психологічного шоку, можуть заперечувати будь-яку серйозність агресії; з іншого боку, дуже чутливі люди можуть розвинути сильні почуття неповноцінності та особистої невдачі, якщо вони постійно стикаються з доброякісними конфліктними ситуаціями (наприклад, неадекватна поведінка учнів чи студентів та їх зухвалість під час занять у навчальних закладах), що ставить під сумнів їх статус професіоналу.

Насильство проти працівників повинно розглядатися як питання безпеки та гігієни праці, а не лише як загальної безпеки. Крім людської драми, агресія призводить до погіршення умов праці та погіршення відносин у компанії. Їхні професійні наслідки є на такі рівнях: інвестиція на роботі, відносини з громадськістю та відносини з керівництвом та колегами. Це є великим чинником для порушення трудового розпорядку та режиму на підприємстві, установі чи організації для персоналу, який може призвести до збільшення кількості прогулів, збільшення добровільного від'їзду для вирішення власних проблем та збільшення клімату нестабільності, який вони створюють, також має наслідки для іміджу та привабливості певних робочих місць. Ці напади також можуть призвести до погіршення соціального клімату підприємства, установи чи організації, найбільш помітними проявами якого є профспілкові рухи, що часто набувають форми припинення роботи у відповідь на виникнення особливо серйозної зовнішньої небезпеки.

Профілактичні заходи дозволяють пом'якшити всі ці шкідливі наслідки; вони діляться на кілька категорій: підготовку персоналу, організацію роботи, дизайн та безпеку робочих місць, догляд за потерпілим, ролі лікаря-професіонала та адміністрації.

Діалог та засоби комунікації допомагають зменшити та попередити ризики насильства.

Компанії повинні працювати над тим, щоб підготувати та навчати своїх працівників, які часто стикаються з ризиком зовнішнього насильства, щоб вони могли управляти потенційно жорстокими конфліктними відносинами. Нерідко, крім очевидних психопатологічних розладів або пияцтва, якщо ризик був виявлений досить рано, і на потенційного агресора впливає його поведінка або слова, то агресії можна уникнути, отримавши його або її компроміс (який може бути отриманий завдяки своєчасному втручання лінійного менеджера).

Навчання про конфліктні ситуації та управління стресом для персоналу, що має ризик піддаватися насильству (антистресові технології, щоб досягти більшого емоційного контролю в критичних ситуаціях) та тренування для раннього виявлення потенційних зловмисників (для кращого знезараження ескалація насильства) надаються спеціалізованими консалтинговими фірмами.

Неефективна робоча організація підвищує агресію клієнтів.

Є робочі організації, які сприяють виникненню та розвитку зовнішнього насильства, такі, що:

1. Залишають в ізоляції працівників, які стоять перед публікою (прийом, продаж та обслуговування клієнтів, де інші співробітники не можуть бачити, що відбувається або часом, або ніхто інший на місці). Дуєт працювати принаймні в ситуаціях ризику настійно рекомендується.

2. Призводять до частого дефекту якості шляхом множення незадоволених клієнтів: невиконані терміни, помилки у постачанні замовлених продуктів, помилки в виставленні рахунків, відсутність персоналу в хвіртках, що створюють довгі черги, некваліфікований нестабільний контракт на зміну персоналу і т. ін.

3. Працівників змушують надавати інформацію клієнтам усно або письмово, нечітко, неповно, неоднозначно, помилково або в супереч інтересів клієнтів.

4. Зробити певні надмірні комерційні обіцянки (експрес-ремонт, сервіс "Нульовий за відсотком", доступний 24 години на добу, 7 днів на тиждень тощо), які можуть поставити працівників у не вигідне становище відносно клієнтів та змусити їх самотійно приймати незгоди, про яку вони не несуть відповідальності.

5. Не дають можливість, щоб обговорити компенсацію, знижки, кредит, відшкодування без витрат і т.п.

Дизайн робочого місця включає компонування, використання знаків, замків або фізичних перешкод, освітлення та електронного моніторингу.

Немає "типового рішення" для профілактики; особливі характеристики кожного робочого середовища повинні враховуватися при розробці та компонуванні приміщень відповідно до ризику агресії:

- контроль доступу, встановлення вхідних замків, встановлення захисних екранів;

- установка обладнання або засобів колективного захисту (системи відео-або радіозв'язку, аварійні та попереджувальні пристрої, армоване скління, металодетектори);

- автоматична перевірка та безпека;

- хороші матеріальні умови прийому (зручна вечірка, уважне господарство, явні вивіски і т.п.)

- адекватне, адекватне та захист від вандало-витримки на відкритому повітрі.

Організація, яка зазнає частих ризиків зовнішнього насильства, повинна забезпечувати процедуру супроводу та підтримки (психологічного, правового характеру) жертв, щоб обмежити психологічні наслідки агресії:

1. "Підбиття підсумків", або індивідуальне інтерв'ю для слухання, проведене відразу після агресії щоб відновити подію у всіх її деталях і в усьому, що вона створила психічний рівень (емоції, думки, почуття різноманітні і сильні).

2. Допомога потерпілим під час допитів поліції.

3. Далі слідує психологи або психіатри, у зв'язку з професійними лікарями навчався у такому втручанні.

Професійний лікар є одним із учасників запобігання насильству на роботі. Окрім своєї ролі інформування та підвищення обізнаності працівників або роботодавців, які стикаються з цим ризиком, він може брати участь у розробці адаптованої системи підготовки та політики безпеки на рівні компанії, а також на рівні відповідні робочі станції. Це може допомогти організувати супровід та психологічні спостереження за жертвами, а також провести практику індивідуального "розбору", запропонованого потерпілому відразу після агресії.

Коли виникла реальна психологічна травма, наклавши професійну рекласифікацію, професійний лікар повинен визнати характер недієздатності, тимчасовий або остаточний.

Медичний працівник охорони здоров'я може допомогти компанії розробити та оновити унікальний документ про оцінку професійної небезпеки: компанія повинна спочатку оцінити ризики, що постраждали піддані працівникам, зокрема, вказавши загальну організацію компанії та вивчення відповідних посад, розклад приміщень, графіки та робочі процедури, з метою визначення основних чинників ризику агресії.

Висновки. У науковій роботі було розглянуто зовнішнє насильство, збоку людей, що не є членами компанії (клієнти, постачальники та ін.). Зовнішнє насильство на робочому місці є значним фактором ризику для будь-якої професійної діяльності, що передбачає «безпосередній контакт» з широким колом клієнтів, громадськістю. Були виявлені ознаки, які можуть слугувати

ранніми попередженнями про насильство в людині, також форми, прояви та наслідки зовнішнього насилля. Встановлено, що клімат організації, установи чи підприємства та організація роботи, робочого місця, є причинами зовнішнього насилля. Організація, яка зазнає частих ризиків зовнішнього насильства, повинна забезпечувати процедуру супроводу та підтримки (психологічного, правового характеру) жертв, щоб обмежити психологічні наслідки агресії. Вона повинна виконувати оцінку професійних ризиків, через які можуть постраждати працівники та розробити конкретні заходи їх попередження.

Література:

1. Warshaw Leon J. Насилие на рабочем месте. URL: goo.gl/vGWh2e.
2. 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>.
3. Щороку Україна втрачає близько \$208 млн внаслідок насильства щодо жінок. URL: goo.gl/UoSCQa.
4. Fesenko T., Fesenko G. Developing gender maturity models to project and programme management. *Eastern-European Journal of Interiorize Technologies*. 2017. № 1/3(85). P. 46–55. URL: <http://journals.uran.ua/eejet/article/view/28031/89920>.

ПРОЄКТ СТВОРЕННЯ ШКОЛИ ТОЛЕРАНТНОСТІ, ЯК КОМПОНЕНТИ ФОРМУВАННЯ ДРУЖНЬОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА УНІВЕРСИТЕТУ

Кравець О. М., Романов С. О.

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

Порушення соціальних, економічних і культурних прав і свобод людини, відсутність гендерної та сексуальної освіти, нерівність, дискримінація за гендерною ідентичністю та сексуальною приналежністю як результат високого рівня стереотипізації мислення в суспільстві та слабкої державної нормативної бази нівелює соціалізацію та інтеграцію дискримінованих груп населення.

У сучасному світі рівність людей та захист їхніх прав є основою будь-якого демократичного суспільства і держави, які прагнуть до соціальної справедливості і поваги прав людини. Однак в Україні ситуація склалась так, що люди змушені боротися за свої права, особливо це стосується ЛГБТ+ спільноти.

«Толерантність є нормою сучасного цивілізованого світу. Як така вона прокламована Декларацією принципів толерантності, затвердженою Резолюцією Генеральної Конференції ЮНЕСКО 16 листопада 1995 року» [1].

Питання толерантності піднімалося й у Верховній Раді України. Прийняття Україною антидискримінаційного законодавства, в тому числі за ознакою сексуальної орієнтації – це одна з обов'язкових умов вступу до Європейського Союзу. Так, Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації» прийняли в 2014 році [2].

Подібне трактування є в іншому документі уряду – «Про затвердження плану дій щодо реалізації Національної стратегії в області прав людини на період до 2020 року» [3]. Розпорядження передбачає план, згідно з яким держава зобов'язується захищати права сексуальних меншин.

Не дивлячись на прагнення України вступити до ЄвроСоюзу, становище ЛГБТ+, жінок та інших дискримінованих груп залишається скрутним. Про це свідчать результати певних статистичних досліджень.

Так, у Кабінеті Міністрів України з 25 осіб тільки 6 жінок [4], у складі Верховної Ради України їхня частка складає лише 12 % від загальної кількості депутатів. З цієї причини Україна займає 145 місце в світі з 190 за кількістю жінок у парламенті [5].

На тлі випадків дискримінації жінок у сфері праці один з провідних сайтів з пошуку роботи Work.ua провів дослідження серед користувачок свого ресурсу. З отриманих результатів стало відомо, з якою дискримінацією українки стикаються на робочому місці (рисунок 1).



Рис. 1. Розподіл випадків дискримінації,
з якими стикаються українки на робочому місці, %

Отже, 13,8 % респонденток говорять про більш низьку оплату праці в порівнянні з чоловіками на аналогічних посадах. 11,5 % жінок зіткнулися з дискримінацією при прийомі на роботу за ознакою статі. 9 % учасниць відзначили дискримінацію в дотриманні прав працюючих матерів. 6,5 % українок говорять про дискримінацію в стосунках з колегами. Проте показник у 59,2 % опитаних жінок, які заявили, що не стикаються з гендерною дискримінацією на роботі, не свідчить щодо її справжньої відсутності. Проблема продовжує замовчуватися.

Що стосується оплати, Work.ua заявляє, що розрив в заробітній платі на

їх ресурсі становить 17,4 % [6].

За даними HeadHunter Україна жінок на керівних посадах в 4 рази менше, ніж представників чоловічої статі.

Дослідження, проведене Світовим економічним форумом, свідчить, що неоплачувана жіноча праця становить близько 5 годин щодня, у чоловіків же цей показник дорівнює 1,5 години на день. Більш того, жінки в середньому працюють на 50 хвилин довше за чоловіків.

Дані Держслужби статистики України вказують на те, що жінки отримують зарплату практично на 37 % нижче чоловіків на аналогічних посадах. Результати досліджень за 2015 рік становлять 41 %.

Ще однією сферою дискримінації жінок є секс-індустрія.

Адміністративна відповідальність, яка встановлена Кодексом України, поширюється тільки на жінок, що надають послуги. Чоловіки, які створюють попит, від відповідальності звільнені.

Про стан справ щодо насилля Національна поліція доповідає, що за статистикою надходить близько 130 тис звернень в рік за фактом домашнього насильства. Жертви цього насильства – переважно жінки. За деякими даними це 98 %, інші 2 % звернень надходить від чоловіків [7].

Центр «Наш світ» задокументував 226 випадків насильницьких дій на ґрунті гомофобії та трансфобії, дискримінації та інших порушень прав ЛГБТ в Україні. З 226 випадків 20 кейсів відносяться до 2016 року. За цими даними найбільше випадків насилля зареєстровано у Києві та області – 57, Харків та область посідають друге місце з результатом – 34, Дніпро та область на третьому місці – 26.

Найчастіше від порушень прав людини через гомофобію та трансфобію страждають представники ЛГБТ+ спільноти великих міст, де вони найбільш видимі: Київ, Харків, Дніпро, Одеса, Запоріжжя.

Насильницькі дії на ґрунті гомофобії та трансфобії, а також мова ворожнечі з боку осіб, які не наділені офіційною владою, були відзначені у 156 кейсах. 86 з них характеризуються як злочини ненависті, а 70 – як інциденти ненависті. У 7 випадках були зафіксовані прояви мови ворожнечі.

Більшість дій на ґрунті гомофобії та трансфобії у 2017 році можна поділити на декілька основних груп:

1. Напади праворадикальних та інших гомофобних угруповань на мирні

ЛГБТ акції, заходи, ком'юніті-центри та на окремих ЛГБТ активістів.

2. Злочини корисливого характеру, коли зловмисники цілеспрямовано шукають жертв серед ЛГБТ, хоча особисто можуть і не мати упередженого ставлення, розраховуючи на те, що ЛГБТ є легкою здобиччю.

3. Дії на ґрунті побутової гомофобії та трансфобії, коли традиційні суспільні забобони стають причиною проявів різного роду агресії до пересічних ЛГБТ осіб [8, с. 31-33].

Для запобігання дискримінації за ознакою статі та гендерної ідентичності Україна може перейняти досвід комісії міста Нью-Йорк з прав людини, а саме:

1. Розширити правові заходи, щоб викоринити дискримінацію за будь-якою ознакою.

2. Створити комісію для проведення перевірок на наявність дискримінації в різних сферах життя громадян.

3. Стимулювати сім'ї для проведення розмов про гендерне самовираження, гендерну ідентичність та сексуальність.

4. Розробити правозастосовні інструкції на випадок дискримінації за ознакою статі, гендерної ідентичності та гендерного самовираження.

5. Проведення разом з активістами та громадськими організаціями програм по підвищенню обізнаності у сфері прав людини та культурної компетентності [9].

А також:

1. Забезпечити безпеку та рівність в Україні шляхом роботи з правоохоронними органами.

2. Організувати юридичну, психологічну та медичну допомогу для людей, які постраждали від дискримінації.

3. Створити освітні програми для навчальних закладів з інформацією про рівні права людей, незалежно від статі, гендерної ідентичності, орієнтації та інших ознак.

Оскільки університетське середовище є одним із впливових факторів на формування людини, як особистості, авторами пропонується проєкт створення Школи Толерантності на базі Гендерного центру Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекетова [10]. Даний проєкт є унікальним – подібних офіційних шкіл при українських ЗВО не зафіксовано.

Місія Школи полягає у формуванні дружнього освітнього середовища на

основі толерантного і не дискримінаційного підходів в навчанні та спілкуванні.

Мета Школи передбачає зниження рівня булінгу, мобінгу, дискримінації та ксенофобії шляхом гендерної та сексуальної освіти в стінах Університету на основі колоборації з викладачами, правозахисними організаціями, психологами, лікарями, юристами і адвокатами у формуванні толерантного ставлення до дискримінованих груп населення.

У Школі Толерантності передбачається основний курс гендерної та сексуальної освіти. Робота буде проводитись в групах за попередньою реєстрацією учасників. По закінченню курсу учасники матимуть можливість отримати сертифікати. Для цього їм буде необхідно відвідати не менше 70 % лекцій та тренінгів, а також успішно пройти перевірку отриманих знань (тестування).

З метою промоції Школи у медійному просторі також планується створення офіційного сайту з висвітленням загальної інформації щодо Проекту, його візії та цінностей, контактами команди та правозахисних організацій, розкладом заходів, бібліотекою, івентами тощо.

Основні заходи Школи Толерантності, які планується у перспективі реалізації проводити в Університеті, наведені на рисунку 2.

Потенційними організаціями-партнерами можуть виступити такі, як:

1. Всесвітній рух Amnesty International в Україні, м. Київ.
2. Всеукраїнська ГО «Терго», об'єднання батьків ЛГБТ+ дітей.
3. Громадська ініціатива «Доступно.UA», м. Київ.
4. ГО «Інсайт», м. Київ.
5. ГО «КиївПрайд», м. Київ.
6. Регіональний інформаційний і правозахисний Центр для геїв та лесбійок «Наш світ», м. Київ.
7. ГО «Харківське Жіноче Об'єднання «Сфера», м. Харків.
8. Громадська організація інвалідів «Креавіта», м. Харків.
9. Спільнота Inclusion, м. Харків.
10. ГО «Асоціація ЛГБТ «ЛІГА», м. Миколаїв.
11. Запорізький обласний благодійний фонд «Гендер Зед», м. Запоріжжя.
12. ГО «Протеґо», м. Кривий Ріг.

Основні заходи Школи Толерантності :

- організація та проведення заходів (тренінгів, семінарів, дискусій, конференцій, воркшопів, досліджень) з питань рівності, різноманітності та інклюзивності;
- розпізнавання й запобігання дискримінації та інших видів агресії в університетському середовищі;
- вивчення міжнародної законодавчої бази та законодавства України, співпраця з правозахисниками для внесення пропозицій щодо змін у законодавстві;
- навчання правильній та ефективній роботі з законодавчою базою й правоохоронними органами;
- збір інформації про випадки проявів дискримінації, передача їх для подальшої роботи юристам та адвокатам, а також для моніторингу в правозахисній організації;
- створення та поширення тематичної літератури;
- створення сайту як консультативної онлайн-платформи з базою контактів правозахисних організацій, юристів, адвокатів, психологів тощо

Рис. 2. Перелік основних заходів Школи Толерантності, який планується реалізувати в ХНУМГ ім. О.М. Бекетова

Реалізація проєкту Школи Толерантності в ХНУМГ ім. О.М. Бекетова передбачається у декілька етапів (рисунок 3).

До команди Школи Толерантності на початку роботи будуть входити: керівник Школи, івент-менеджер та фахівець з SMM.

За результатами роботи Школи Толерантності передбачається:

– формування толерантного ставлення до людей з різною гендерною ідентичністю, сексуальною орієнтацією та статевою приналежністю;

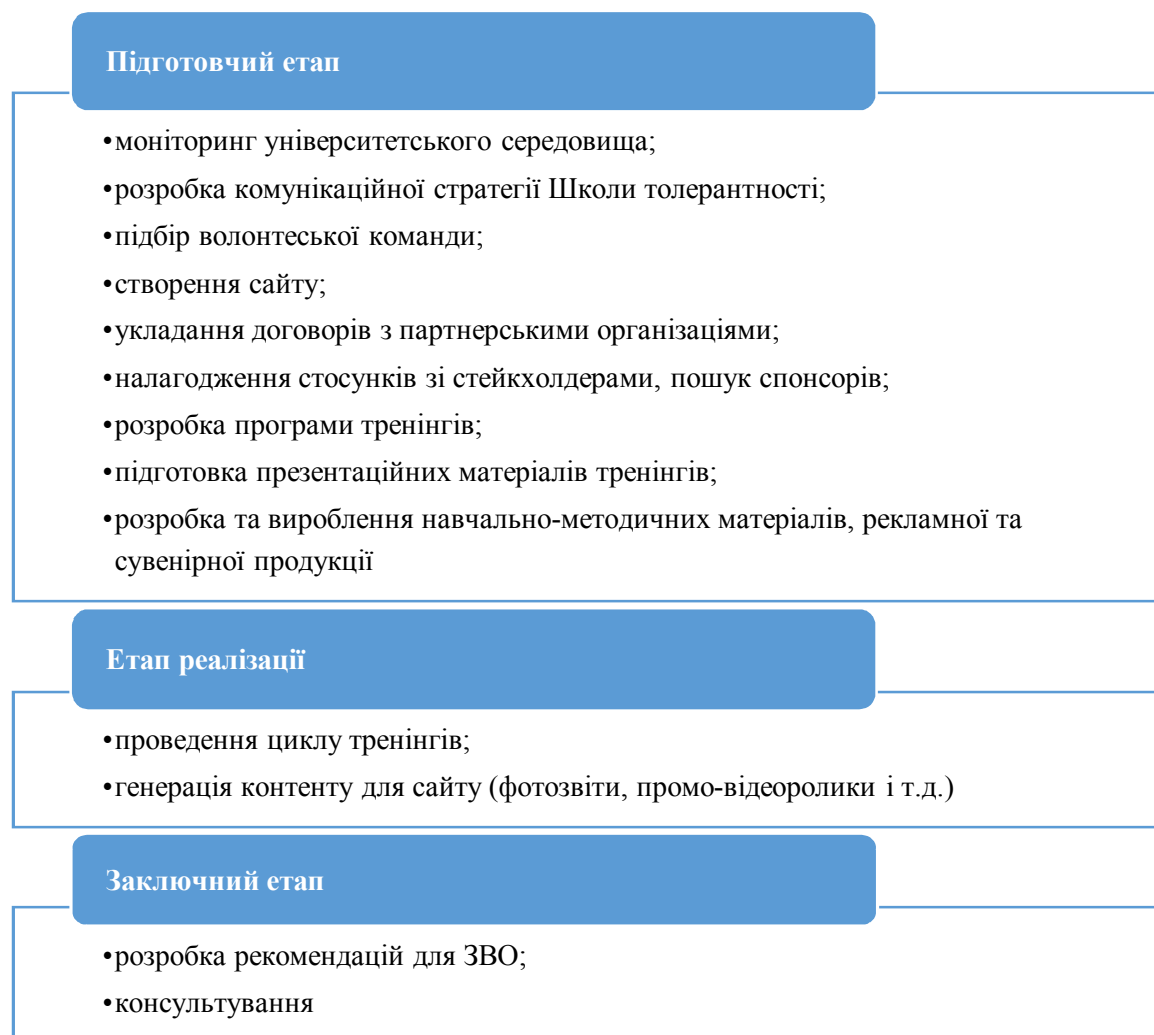


Рис. 3. Етапи реалізації проєкту Школи Толерантності
в ХНУМГ ім. О.М. Бекетова

– розвиток навичок розпізнавання і запобігання дискримінації, ксенофобії та інших видів агресії, відстоювання своїх прав і свобод, використовуючи законодавство і зв'язок з правозахисними організаціями;

– можливість надання мінімальної психологічної допомоги і загальної юридичної інформації людям, які постраждали через ознаки статі та сексуальної орієнтації і гендерної ідентичності.

Автори вважають, що створення Школи Толерантності на базі Гендерного центру ХНУМГ ім. О. М. Бекетова стане прикладом для інших ЗВО нашої країни у формуванні дружнього та толерантного університетського середовища.

Література:

1. Бандурка А. Толерантность или терпимость? URL: <https://www.pravda.com.ua/rus/columns/2012/03/3/6959888/>.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації: Закон України № 1263-VII від 13.05.2014 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1263-18>
3. Про затвердження плану дій щодо реалізації Національної стратегії в області прав людини на період до 2020 року : розпорядження Кабінету міністрів України № 1393-р. від 23 листопада 2015 р.
4. Кабінет Міністрів України URL : <https://www.kmu.gov.ua/ua/uryad-ta-organi-vladi/team>
5. Дискриминация женщин на работе – миф или реальность? URL : www.work.ua/articles/career/1272/
6. Каждая вторая женщина в Украине считает, что мужчине на аналогичной должности платят больше – исследование. URL: delo.ua/lifestyle/kazhdaja-vtoraja-zhenschina-v-ukraine-schitaet-cto-muzhchine-na-283207.
7. Черная Е. Топ-10 нарушений прав женщин в Украине: Горячие факты. URL: humanrights.org.ua/ru/material/top10_porushen_prav_zhinok_v_ukrajini_garjachi_fakti.
8. На піднесенні. Становище ЛГБТ в Україні у 2017 році / Центр «Наш світ». Київ : Центр «Наш світ», 2018. С. 31-33.
9. Комиссия по правам человека г. Нью-Йорк, Защита от дискриминации по признаку сексуальной ориентации, гендерной идентичности и гендерного самовыражения, Нью-Йорк, 2017. С. 2.
10. Гендерний центр ХНУМГ ім. О. М. Бекетова URL: <http://gc.kname.edu.ua/index.php/uk>.

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ ДИСФОРІЇ ТА ТРАНССЕКСУАЛЬНОСТІ

Кремінська А. О.

Наук. керівн.: д-р філос. наук, проф. **Карпенко К. І.**

Харківський національний медичний університет

Актуальність. У сучасному світі бувають випадки, коли самовідчуття людини не збігається з її біологічною статтю. Такі люди нещасні – вони не в змозі реалізувати навіть найпростіші бажання любові та шанси створення сім'ї, а всі спроби реалізації будуть засуджені суспільством. Такий стан визначається гендерною дисфорією та транссексуальністю.

Мета роботи полягає у визначенні морально-психологічних аспектів гендерної дисфорії та транссексуальності. Гендерна дисфорія, відповідно до Міжнародної класифікації хвороб, – це стан, при якому людина відчуває незадоволеність своєю статтю, а транссексуальність – стійкий розлад, при якому людина відчуває свою належність до іншої біологічної статі. Тобто, це «жінка у чоловічому тілі», та навпаки. Проте жінки в чоловічому тілі, або чоловіка в жіночому тілі не буває. Те, що ми називаємо жінкою і чоловіком – продукт цивілізації, який формується довгі роки, вбираючи в себе весь досвід спілкування з однолітками обох статей, ставлення до себе, ставлення оточуючих до нас та власне ставлення до протилежної статі.

Часто можна почути питання: «Чи правда, що у транссексуалів мозок протилежної статі?». Однозначно, що неправда. Як відомо, тестостерон формує мозок чоловіка з початкового «жіночого» мозку. Процес цей не швидкий, і він продовжується, навіть, після народження. При цьому мозолисте тіло зменшується, втрачає певні зв'язки, півкулі стають автономними. Як наслідок, у діях виявляється більше логіки і менше інтуїції, більше практичності і менше емоційності. Але у одних ці зв'язки зберігаються в більшій мірі, ніж у інших. Відбувається також безліч інших процесів. Наприклад, збільшення шишкоподібної залози, яка відіграє роль «процесора» емоцій. Саме вона надає більшу агресивність чоловікам і від неї страждають транссексуали, адже вони змушені цю агресивність в собі придушувати (не по-жіночому це якось).

Вважають, що кожен п'ятий чоловік має «жіночий» мозок, тобто 20% чоловіків. Але транссексуалів не 20%, а куди менше. Отже, справа не в мозку, а швидше за все, в тому, як така людина себе сприймає, як до себе ставиться, як її навчили ставитися до своєї і протилежної статі.

Варто зазначити, що такі люди краще почувають себе, «знаходять себе» у великих містах. Адже, велике місто – це можливість знайти однодумців, можливість сховатися від осуду суспільства. Взагалі тут присутнє все те, що відсутнє у маленьких населених пунктах, де можливість залишитися наодинці з собою дорівнює нулю.

Проте значна кількість типових гендерних стереотипів поширена як в великих містах, так і в маленьких містечках і селищах. Зазвичай про чоловіків говорять, що вони агресивні (або принаймні наполегливі), розважливі, емоційно незалежні, схильні до суперництва, об'єктивні і, найголовніше – компетентні. Жінки ж, навпаки, вважаються вибагливими, які керуються не логікою, а емоціями, прагнуть підкорятися і проявляти тепло та турботу.

Висновки. Далеко не всі люди дотримуються гендерно-рольових стереотипів – в останні роки спостерігається тенденція відходу від строго прописаних форм гендерної поведінки, проте жінки прагнуть дотримуватись позиції рівності у відносинах із чоловіками. Неможливо дати однозначну відповідь на запитання: «Ким краще бути: чоловіком чи жінкою?». Проте, на мою думку, кожній людині необхідно бути тим, ким вона себе відчуває, навіть якщо це не збігається з її біологічним тілом. Адже, не важливо, які ми ззовні, важливо, які ми «всередині», які душевно-духовні потреби ми маємо.

ГЕНДЕРНА ОБУМОВЛЕНІСТЬ ОЖИРІННЯ GENDER-BASED DIFFERENCES IN OBESITY

Лаврова А., Мугану Веєра Акіл

Lavrova Anastasia, Magary Veera Vekanta Akhil

Наук. керівник: д-р філос. наук, проф. Карпенко К. І.

Харківський національний медичний університет

SUMMARY. Across both genders, obesity, in the absences of traditional cardiovascular risk factors, is characterized by concentric LV REMODELLING. Whereas males show predominantly concentric remodeling, females exhibit eccentric and concentric hypertrophy. This may explain the observed gender difference in obesity related cardiovascular mortality.

BACKGROUND. Obesity related cardiovascular mortality, although elevated when compared to normal weight, is lower in females (f) than males (m) at every body mass index {BMI} LEVEL. Given the fact that males have less fat tissue than females at each BMI level, the reasons behind this trend are unlikely to be attributable to the effects of excess adiposity alone.

As different patterns of left ventricular [LV] remodeling have been shown to have varying prognostic value, with concentric hypertrophy being more strongly predictive of cardiovascular mortality than eccentric hypertrophy, our aim was to investigate whether sex-specific differences in LV remodeling could provide an additional explanation for the observed gender difference in obesity related mortality.

METHODS: 70 subjects {f = 39, M = 31} without identifiable cardiovascular risk factors, [BMI range 15.7-59.2 kg/M²] underwent cardiovascular magnetic resonance at 1.5 Tesla for the assessment of LV mass[g], end-diastolic volume (EDV; ml and LV mass /volume ratio (LVM/VR)

RESULTS. Although concentric remodeling was present in both sexes, with LVM/VR being positively correlated to BMI [M (R 0.41), F (R 0.31), both p<0.001] . On linear regression analysis the degree of concentric hypertrophy was greater in males, with a steeper regression coefficient being observed (M +0.13 vs F +0.006 LVM/VR increase per BMI point increase, p=0.0001). Where as males showed a greater LV hypertrophic response to increasing BMI (LV mass increase; M+ 2.2g vs F +1.6g per BMI point increase, p=0.001), females showed a greater LV cavity dilatation response (F +1.1mls vs M+0.31 mls per BMI and LV-EDV were positively

correlated ($R=0.37$, $p<0.001$) BMI was not correlated with EDV in men ($R=0.06$, $p=0.33$).

CONCLUSIONS. Across both gender, obesity, in the absence of traditional cardiovascular risk factor, is characterized by concentric LV hypertrophy. Whereas males show predominantly concentric remodeling, females also exhibit a degree of cavity dilatation suggesting that a mixed pattern of eccentric and concentric hypertrophy is present. Given the fact that concentric hypertrophy is a more powerful predictor of cardiovascular risk, this may go some way to explain the observed gender difference in obesity related cardiovascular mortality.

Серед представників обох статей ожиріння за відсутності традиційних серцево-судинних факторів ризику характеризується концентричним ремоделюванням лівого шлуночка. У той час як представники чоловічої статі демонструють переважно концентричну реконструкцію, самки демонструють ексцентричну та концентричну гіпертрофію. Це може пояснити спостережувану гендерну різницю в серцево-судинній смертності, пов'язаній з ожирінням.

Передумови. Захворюваність на серцево-судинну смертність, пов'язана з ожирінням, хоч і підвищена порівняно з нормальною вагою, нижча в жінок, ніж у чоловіків при кожному індексі маси тіла. Враховуючи той факт, що чоловіки мають меншу кількість жирової тканини, ніж жінки, при кожному рівні ІМТ, причини цієї тенденції навряд чи можуть бути пов'язані з наслідками лише надлишку ожиріння.

Оскільки різні моделі ре-моделювання лівого шлуночка показали, що вони мають різний прогностичний клапан, при цьому концентрична гіпертрофія більш сильно прогнозує серцево-судинну смертність, ніж ексцентрична гіпертрофія, **наша мета** полягала в тому, щоб дослідити, чи є гендерні відмінності в реконструкції лівого шлуночка поясненням спостережуваної гендерної різниці у смертності, пов'язаної з ожирінням.

Результати. Хоча концентричне ре-моделювання було присутнє в обох статей, при цьому LVM / VR позитивно корелювали з ІМТ [М ($R=0.41$), F ($R=0.31$), обидва $p<0.001$]. При лінійному регресійному аналізі ступінь концентричної гіпертрофії у чоловіків була більшою, причому спостерігався більш крутий коефіцієнт регресії (М + 0,13 порівняно з F + 0,006, збільшенням LVM / VR за кожним значенням ІМТ, $p=0,0001$). Там, як у чоловіків, з'явилася більша гіпертрофічна реакція ЛГ на збільшення ІМТ (збільшення маси LV, М +

2,2-2G проти F + 1,6 г на кожне збільшення тону ІМТ, $p = 0,001$), жінки мали більшу відповідь на дилатацію ЛШ порожнини (F + 1,1 мл проти M +0.31 мл на ІМТ та LV-EDV були позитивно корельовані ($R.37$, $p < 0.001$) ІМТ не корелювався з EDV у чоловіків ($R0.06$, $p = 0.33$)

Висновки. Серед представників обох статей ожиріння, за відсутності традиційного серцево-судинного фактору ризику, характеризується концентричною гіпертрофією лівого шлуночка. У той час як представники чоловічої статі демонструють переважно концентричну ре-конструкцію, у самок також виявляється ступінь розширення порожнини, що дозволяє припустити, що в ньому (лівому шлуночку) присутня змішана структура ексцентричної та концентричної гіпертрофії. Враховуючи той факт, що концентрична гіпертрофія є більш потужним предиктором ризику серцево-судинних захворювань, це може деяким чином пояснити спостережувану гендерну різницю в пов'язаній з ожирінням серцево-судинній смертності.

ГЕНДЕРНИЙ КОМПОНЕНТ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

канд. юрид. наук **Луценко О. Є.**

Наук. керівн.: д-р юрид. наук, проф. **Ярошенко О. М**

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Жінки досить успішно конкурують з чоловіками завдяки більшій соціально-психологічній адаптованості та вищому рівню соціального інтелекту, типових для представниць жіночої статі [1, с. 5]. Українські жінки вже сьогодні становлять більшу частину зайятих у сфері виробництва товарів і надання послуг, досягають певних успіхів у підприємницькій діяльності, активно засновують і очолюють підприємства малого та середнього бізнесу. Жінками створюється 45 % національного доходу [2, с. 33]. Однак при однаковому трудовому внеску жінки отримують дохід менший, аніж чоловіки. Основним чинником гендерного розриву в рівні оплати праці в Україні є «вертикальна» гендерна сегрегація. Тобто, незважаючи на високу професійну й освітню підготовку, жінки переважно займають нижчі посади, які вимагають нижчої кваліфікації, мають обмежені можливості професійного зростання і, відповідно, меншу заробітну плату. Отже, розробка державної гендерної політики, що має на меті сприяння економічній активності населення, потребує впровадження комплексного підходу до оцінки гендерних відмінностей у сфері заробітної плати. При плануванні конкретних заходів необхідно враховувати не лише галузеві, професійні або освітньо-кваліфікаційні особливості гендерного розриву, а й наявність відмінностей залежно від типу населеного пункту та в регіональному аспекті [3, с. 53].

Ще в 1916 р. О. М. Колонтай констатувала відсутність вирішення питання щодо надання допомоги жінкам-матеріям і всіляко засуджувала політику різних держав у цьому питанні [4, с. 32]. Дослідниця вже в той час закликала вирішувати проблему допомоги зuboжілим матерям шляхом створення державної структури, яка опікувалася б усіма дітьми в державі.

Цікаво, що в Японії працівники саме з появою у сім'ї дітей можуть розраховувати на деякі пільги і підвищення заробітної плати, тоді як у вітчизняному законодавстві бракує навіть дефініції поняття «материнство» та «батьківство» [5, с. 16].

В Україні рівень трудової активності жінок нижче, ніж у чоловіків, позаяк роблять перерву у трудовій діяльності для створення сім'ї. Проте сума допомоги по вагітності та пологах не входить до загального місячного (річного) оподатковуваного доходу платника податків, а отже, податок на доходи фізичних осіб із неї не утримується. Усе тому, що згідно з пп. 165.1.1 ПКУ [6] до складу загального місячного (річного) оподатковуваного доходу платника податку не включається сума державної та соціальної матеріальної допомоги, державної допомоги у вигляді адресних виплат і надання соціальних та реабілітаційних послуг відповідно до закону, житлових й інших субсидій або дотацій, компенсацій (включаючи грошові компенсації інвалідам, на дітей-інвалідів при реалізації індивідуальних програм реабілітації інвалідів, суми допомоги по вагітності та пологах), винагород і страхових виплат, які отримує платник податку з бюджетів та фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Платниками єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – ЄСВ) є підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю й виплачують допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами (абз. 7 п. 1 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI [7]).

ЄСВ для платників, зазначених у ст. 4 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [7], установлюється в розмірі 22% до визначеної ст. 7 цього Закону бази нарахування ЄСВ – на суму допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами. Якщо база нарахування ЄСВ не перевищує розміру мінімальної зарплати, установлені законом на місяць, за який отримано дохід, ЄСВ розраховують як добуток розміру мінімальної зарплати, установлені законом на місяць, за який отримано дохід, і ставки ЄСВ (ч. 5 ст. 8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [7]).

ЄСВ нараховують окремо за кожен місяць відпустки по вагітності та пологах (пп. 1 п. 3 р. IV Інструкції про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затвердженої наказом Мініфіну від 20.04.2015 р. № 449 [8]), тобто визначають:

середньоденний розмір допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами шляхом ділення нарахованої суми такої допомоги на кількість днів, за які вона нарахована;

суму допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами, що припадає на кожен місяць окремо, шляхом множення середньоденного розміру такої допомоги на кількість календарних днів кожного місяця, за які вона нарахована;

суму ЄСВ для роботодавця шляхом множення розрахованої суми допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами за кожен місяць окремо на розмір ЄСВ, установлений Законом про ЄСВ для зазначеної категорії платників.

При цьому сплата ЄСВ за осіб, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами й отримують допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами, здійснюється з усієї суми нарахованої допомоги в місяці, у якому були здійснені нарахування.

Унаслідок пенсійної реформи до страхового стажу при визначенні права на пенсію з 01.01.2018 р. зараховуватимуть періоди перебування у відпустці: у зв'язку з вагітністю та пологами – з 01.01.2004 р. по 30.06.2013 р. та для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку – з 01.01.2004 р. до часу запровадження сплати страхових внесків (єдиного внеску) за жінок, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Ці періоди враховуватимуть при визначенні страхового стажу, який надасть право на призначення пенсії незалежно від сплати страхових внесків (єдиного внеску) за цей час.

Підстава – пункт 3-1 розділу XV «Прикінцеві положення» Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. № 1058-IV (далі – Закон № 1058) [9], зі змінами, внесеними Законом від 03.10.2017 р. № 2148-VIII (далі – Закон № 2148) [10].

Виникають запитання: (1) до якої дати зарахують до стажу відпустку для догляду за дитиною до 6-ти років? (2) Як розуміти конструкцію «час запровадження сплати страхових внесків (єдиного внеску) за жінок, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку» – це факт, що вже відбувся чи ще станеться?

З 01.01.2004 р. відповідно до ст. 24 Закону № 1058 до страхового стажу зараховуються тільки ті періоди, протягом яких особа підлягала

загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню та за які щомісяця сплачувалися страхові внески, не менші мінімального внеску.

Це припинило відлік страхового стажу для жінок, які перебували у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами, а також для догляду за дитиною з 3-х до 6-ти років, навіть якщо жінка працювала офіційно. Адже за ст. 11 Закону № 1058 вони не підлягали загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню.

Для жінок у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами справедливність відновив Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо призначення та індексації пенсії» від 14.05.2013 р. № 231-VII [11]. За цим Законом з 01.07.2013 р. жінки, що перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами, підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню, а періоди відпусток зараховують до страхового стажу.

Щоправда, законодавчо залишився неврегульованим період з 01.01.2004 р. по 30.06.2013 р. У руслі пенсійної реформи, за Законом № 2148, з 01.01.2018 р. цей період зараховуватимуть до страхового стажу тільки при визначенні права на відповідний вид пенсійного забезпечення, хоча щодо нього в системі персоналізованого обліку відсутня інформація про сплату внесків.

Щоб обчислити страховий стаж жінок, набутий за період відпустки для догляду за дитиною з 3-х до 6-ти років, звертаємося до норм, які діяли до 01.01.2004 р. Підстава – ч. 4 ст. 24 Закону № 1058: періоди трудової діяльності та інші періоди, що враховувалися до стажу роботи для призначення пенсії до набрання чинності цим Законом, зараховуються до страхового стажу в порядку і на умовах, передбачених законодавством, що діяло раніше.

Відповідно до пункту «ж» ст. 56 Закону України «Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991 р. № 1788-XII [12] до стажу роботи, який дає право на трудову пенсію, зараховують час догляду непрацюючої матері за малолітніми дітьми, але не довше ніж до досягнення кожною дитиною 3-річного віку. Підстави для зарахування – свідоцтво про народження дитини та трудова книжка, де відсутні записи про роботу в період догляду за дитиною до трьох років.

До 2004 р., якщо жінка була працевлаштована, період догляду за дитиною до трьох років, а також з 3-х до 6-ти років, хоча й без прямої норми, але

фактично «потрапляв» до страхового стажу – за записами в трудовій книжці (точніше, через відсутність записів), адже: (а) трудова книжка – основний документ, що підтверджує стаж роботи; (б) до трудових книжок не вносять відомості про відпустку для догляду за дитиною; (в) трудова книжка містить лише записи про трудову діяльність.

З 01.01.2004 р. до 01.01.2005 р. це «віконце» причинилося: з 01.01.2005 р. жінки, які доглядають за дитиною до 3-х років, підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню (ст. 11 Закону № 1058), а в системі персоніфікованого обліку з цієї дати й донині зафіксована сплата страхових внесків (єдиного внеску). Цю норму законодавчо закріплено в абз. 2 п. 1 розділу XV «Прикінцеві положення» Закону № 1058, де передбачено, що з 01.01.2005 р. страхувальники сплачують страхові внески за осіб, які відповідно до законів отримують допомогу для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років.

Після прийняття змін за Законом № 2148 час перебування у відпустці для догляду за дитиною до 6-ти років протягом 01.01.2004 р. – 31.12.2004 р. зараховуватимуть до страхового стажу, незалежно від сплати страхових внесків (єдиного внеску). Норма набрала чинності з 01.01.2018 р. і тільки для визначення права на відповідний вид пенсійного забезпечення.

При цьому жінка має надати органам Пенсійного фонду України (далі – ПФУ) документи, які підтверджують перебування у відпустці для догляду за дитиною з 3-х до 6-ти років, за 2004 рік, оскільки саме ці відомості відсутні в системі персоніфікованого обліку.

Проте на розмір пенсії жінок ці новації не вплинули, позаяк періоди перебування у відпустці: (а) у зв'язку з вагітністю та пологами – з 01.01.2004 р. по 30.06.2013 р.; (б) для догляду за дитиною з 3-х до 6-ти років – з 01.01.2004 р. по 31.12.2004 р., – при визначенні розміру пенсії ПФУ не враховує.

Таким чином, жінки становлять більшість серед пенсіонерів країни, проте середній рівень їх пенсійного забезпечення є нижчим від чоловіків. Гендерні відмінності у заробітній платі та не врахування багатьох періодів трудової діяльності жінок через перерву для створення сім'ї, як наслідок спричиняє значний розрив у пенсійному забезпеченні жінок. Такі гендерні відмінності призводять до того, що жінки переважають серед малозабезпеченого населення пенсійного віку [13, с. 167]. Відтак слід виробити актуальну модель соціального

захисту жінок, врахувавши гендерно-диференційований вплив відмінностей у тривалості страхового стажу, менших розмірах заробітної плати та відповідно меншому розмірі пенсійного забезпечення жінок.

Диференціація пенсійного віку призводить до нераціонального використання значної частини кваліфікованої робочої сили та підвищеного навантаження на систему пенсійного забезпечення внаслідок старіння населення. Значні відмінності існують також у розмірі страхових внесків, які сплачують жінки і чоловіки протягом свого трудового життя. Середня заробітна плата жінок України перебуває на рівні 70 % середньої заробітної плати чоловіків.

Література:

1. Алексеєва А. В. Гендерні виміри безробіття: психологічна стаття як чинник професійної самореалізації. *Гендерна політика міст: історія і сучасність*. Вип. 2. Матеріали II міжнар. наук.-практ. конф. (Харк. нац. акад. міс. гос-ва, Харків, 23–24 травн. 2007 р.): Наук. зб. X. : Озон-Інвест, 2007. С. 5-11.

2. Гонюкова Л. В. Гендерна політика в Україні: проблеми та перспективи. *Гендерна політика міст: історія і сучасність*. Вип. 2. Матеріали II міжнар. наук.-практ. конф. (Харк. нац. акад. міс. гос-ва, Харків, 23–24 травн. 2007 р.): Наук. зб. X. : Озон-Інвест, 2007. С. 33-38.

3. Герасименко Г. В. Гендерні особливості заробітної плати населення залежно від типу населеного пункту. *Гендерна політика міст: історія і сучасність: матеріали міжнар. наук.-практ. конф.* (Акад. міс. гос-ва, Харків, 18 грудня 2003 р.): Наук. зб. X. : Східно-регіон. центр гуманітарно-освітніх ініціатив, 2004. С.53-54.

4. Коллонтай А. М. Общество и материнство. Государственное страхование материнства. Петроград : Жизнь и знание, 1916. 641 с.

5. Аксьонова Н. В. Ставлення до материнства як основа гендерного паритету в суспільстві. *Гендерна політика міст: історія і сучасність: матеріали міжнар. наук.-практ. конф.* (Акад. міс. гос-ва, Харків, 18 грудня 2003 р.): Наук. зб. X. : Східно-регіон. центр гуманітарно-освітніх ініціатив, 2004. – С. 12-19.

6. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. *Офіційний вісник України*. 2010. № 92. Т. 1. С. 9. Ст. 3248.

7. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI. *Офіційний вісник України*. 2010. № 61. Ст. 2108.

8. Про затвердження Інструкції про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: наказ Мінфін України від 20.04.2015 р. № 449. *Офіційний вісник України*. 2015. № 40. Ст. 1245.

9. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV. *Офіційний вісник України*. 2003. № 33. Ст. 1770.

10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій: Закон України від 03.10.2017 р. № 2148-VIII. *Офіційний вісник України*. 2017. № 82. Ст. 2503.

11. Про внесення змін до деяких законів України щодо призначення та індексації пенсії: Закон України від 14.05.2013 р. № 231-VII. *Офіційний вісник України*. 2013. № 43. Ст. 1535.

12. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 05.11.1991 р. № 1788-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 3. Ст. 10.

13. Герасименко Г. В. Гендерні аспекти соціальної політики в Україні: моногр. Умань: СПД Сочінський, 2008. 252 с.

МІСЦЕ ТА РОЛЬ ГЕНДЕРУ В НЕНАСИЛЬНИЦЬКІЙ БОРОТЬБІ. САРОДЖІНІ НАЙДУ – СОРАТНИЦЯ ГАНДІ

Матющенко Є. В.

Наук. керівн.: канд. іст. наук, доц. **Вороніна М. С.**
*Харківський національний педагогічний університет
імені Г. С. Сковороди*

Традиційно в Індії жінкам відводилася підпорядкована роль в суспільстві, що має соціальний, культурний та економічний вираз. Нерівності, пов'язані з гендером, глибоко вкорінені, але в цілому після здобуття незалежності розглядаються як форми прояву несправедливості, які підлягають обов'язковій ліквідації.

Тому, саме національно - визвольний рух в Індії дав світову унікальну практику діяльності двох ідеологічних, різних за статтю лідерів – М. К. Ганді та С. Найду. Ми маємо унікальну можливість проаналізувати в розрізі цієї боротьби і гендерне питання, яке стояло поруч із отриманням Індії незалежності.

Однією з проблем у вивченні питання є недостатнє його дослідження в історіографії. Такі зарубіжні та вітчизняні історики і публіцисти, як К. Жордіс, О. Горєв, О. Чувпило, О. Юрлова та ін. займалися лише вивченням загальних теоретичних основ свараджи та ненасильницької боротьби загалом. Тому наша доповідь є спробою дослідити значення свараджи як основної складової ненасильницької боротьби М.К. Ганді у 20-х – 30-х рр. ХХ ст.

Соціально-політична діяльність Ганді була пов'язана з його зусиллями реформувати індуїзм та моральні норми суспільства на користь його демократизації. Так, на своїй щорічній сесії в 1886 р. ІНК заявив, що є політичним органом, завданням якого є боротьба за політичні цілі, а не за соціальні реформи. Проте до середини другого десятиліття ХХ ст., тобто до часу приходу Ганді в активну політику, соціальний ґрунт для реформування індуського суспільства був досить вагомим та підготовленим. Але він підняв цю роботу на якісно інший - масовий рівень, звернувшись до величезного шару традиційно пригнічених чоловіків та жінок [2,с. 69]. Громадянська непокора або неспівпраця з англійською колоніальною адміністрацією, як інструмент

боротьби органічно поєднувалося у Ганді з його ідеями свободи, рівності та соціальної справедливості - не може бути свободи там де є несправедливість і нерівність. Він говорив також, що нерівність чоловіків і жінок є першою загальною розділовою лінією, створеною суспільством, між пригнобленими.

Без знищення цього розділення всі намагання добитися прогресу в розвитку людини і суспільства будуть марними. У боротьбі за незалежність Індії Ганді заявляв про необхідність проведення реформ, щоб позбавитися від соціальної ворожнечі і прискорити просування до свараджу - самоуправління: "Індія не зможе захистити себе або змагатися з іншими країнами, - підкреслював він, - якщо ми дозволимо жінкам - нашій кращій половині залишатися паралізованими". Жінки не є слабкою статтю. Якщо під силою мати на увазі моральну силу, то жінки будуть стояти над чоловіками [1, с. 145].

Ганді стверджував, що історично склалося так, що чоловіки затвердили свою перевагу, і тому у жінок сформувався комплекс меншовартості. Вони повірили в те, що проповідували чоловіки - а саме, що вони слабка стать

За конкретними проблемами Ганді висловлювався цілком безперечно. Так, він заявляв, що звичай дитячих шлюбів є фізичним і моральним злом. Він підриває у громадськості моральність і призводить до фізичного виродження.

Нав'язане традицією вдівство Ганді розглядав як «Нестерпний гніт». Це «опоганює будинок і принижує релігію ». Овдовілі дівчатка повинні бути видані заміж за всіма правилами, на ділі це їх перший шлюб, а не вторинний, писав Ганді, так як їхні чоловіки не дожили до першої шлюбної ночі, а отже, ці дівчатка-вдівці ніколи не перебували в реальному шлюбі [4, с.16].

Він заявляв, що у батька немає права власності над його дітьми. Він їх захисник, але не власник. Шлюб малолітньої дівчинки з дорослим чоловіком Ганді вважав гріховним і стверджував, що такий шлюб є абсолютно незаконним.

Ще рішучіше Ганді виступав проти звичаю затворництва жінок. Він ставив пряме запитання: «Чому жінки не можуть вийти на вулицю і вдихнути свіжого повітря? »Він закликав «розірвати чадру одним потужним зусиллям». Однак, зрозуміло, одним зусиллям, навіть дуже потужним, ця вікова практика не могла бути зруйнована. Потрібні були десятиліття демократичного розвитку Індії, щоб вона в найодіозніших її формах стала йти в минуле [3, с. 361].

Особливий інтерес представляють погляди Ганді на освіту жінок. Він

вважав, що вона була доступною лише меншості жінок. Варто було всю систему освіти повністю змінити в інтересах мас. У ній головне місце має зайняти навчання на рідних мовах. У питаннях освіти жінка повинна мати рівні права і можливості з чоловіком. Разом з тим Ганді вважав, що жінці потрібно пізнати більше знань про виховання і навчання дітей, гігієни, веденні домашнього господарства, оскільки ці турботи є її обов'язком.

На думку Джавахарлала Неру, саме Ганді «вніс значущі зміни в житті наших жінок, коли по його призиву вони величезними масами вийшли зі своїх будинків, щоб взяти участь в боротьбі за свободу Індії» [5, с. 58].

Однією з видатних жінок, що займають особливе місце в боротьбі за права жінок в історії Індії XX ст., є Сароджині Найду. Вона почала виступати на зборах і мітингах в Калькутті і Бомбеї на захист прав жінок, проти дитячих шлюбів, полігамії, вічного вдівства, за розвиток жіночої освіти. Вона емоційно впливала на слухачів своїми натхненними промовами, наповненими поетичними образами, що так високо цінувалося в період боротьби [3, с. 349].

Сароджині була однією з перших в Індії, хто почав боротися за рівноправність жінок в політичному житті. У 1917 році в Бомбеї на провінційній конференції Конгресу вона підняла питання про право голосу на виборах для жінок. У тому ж році на зустрічі лідерів чотирнадцяти жіночих організацій з міністром у справах Індії Едвіном Монтегю Сароджині вимагала введення самоврядування в Індії і усунення обмежень для участі жінок у політичному та громадянському житті. Свої враження про цю зустріч Монтегю записав в щоденнику: «У нас була цікава депутація жінок, яка поставила питання про освіту для дівчаток і створенні медичних коледжів. Депутацію очолила пані Найду, поетеса, дуже приваблива і розумна жінка, але я думаю, революціонерка в душі» [3, с. 353].

У грудні 1925 р на сесії Конгресу в Белгаум Найду була обрана президентом партії. Кандидатуру Сароджині на посаду президента Конгресу висував Ганді. Однак знайшлося чимало тих, хто висловлював сумніви в цьому виборі. Серед них був великий промисловець Гханшьям Бірла, у якого були тісні зв'язки з Ганді [3, с. 357]. У зв'язку з цим Ганді писав йому: «Я думаю, що Ваші побоювання в відношенні Сароджині Найду не мають підстав. Я твердо переконаний в тому, що вона вірно служить Індії і вважаю, що якщо ті, хто займали цей пост раніше, були гідні його, то і вона також гідна цього. Всі

зачаровані її ентузіазмом. Я є свідком її сміливості »[3, с. 358].

До цього ж періоду відноситься діяльність Сароджіні по об'єднанню жіночих організацій з різних районів Індії. З цією метою в січні 1927 р багато в чому завдяки її зусиллям була створена Всеіндійська жіноча конференція. Найду вважала, що боротьба жінок за свої права повинна поєднуватися з боротьбою за звільнення Індії [3, с. 359].

Масова участь жінок в «соляному поході» і відважна поведінка Найду дали поштовх широкій підтримці національно - визвольному руху жінками. Ці події розглядаються істориками як початок жіночого руху в Індії[3, с. 364].

Після завоювання Індією незалежності 78-річна Найду була призначена губернатором найбільшого штату Уттар-Прадеш [3, с. 367]. Зусиллями таких лідерів, як Найду та Ганді Індія ще в роки боротьби за незалежність змогла помітно просунути в боротьбі за політичні права жінок. Про це свідчать спостереження дружини останнього віце-короля Індії Маунтбеттена – Едвіни, після зустрічей з індійськими жінками – представниками громадських, політичних, культурних кіл. Вона зазначила, що жінки в вищих ешелонах індійського суспільства помітно перевершують жінок в Англії і США за рівнем громадського, політичного і культурного розвитку [3, с. 358].

Отже, підводячи підсумки, слід зазначити, що Індія отримала свою незалежність, а приклад Найду показав, що у вільній, незалежній, пізніше правовій Індії, жінки отримують повні політичні права. Приклад цієї боротьби показує нам, що чоловіки та жінки мають стояти пліч о пліч зі своїми перемогами та поразками. Ми маємо дивитися на діяльність та унікальність кожної людини, а не проявляти різні види дискримінації.

Література:

1. Ганди М.К. Моя жизнь: [пер. с англ. А.М. Вязьминой, Е.Г. Панфилова, Н.А. Ульяновского]. М.: Издательство восточной литературы, 1959. 444 с.
2. Юрлова Е.С. От неприкасаемых к далитам. М.: ИВ РАН, 2003, с.47–55.
3. Юрлова Е.С. Женщины Индии. Традиции и современность. М.: Институт востоковедения РАН, 2014. 520 с.
4. Kumar Radha. The History of Doing. New Delhi: Zubaan, 2007. P. 70.
5. Chattopadhyaya Kamaladevi. The Struggle for Freedom. *Women of India* / ed. Tara Ali Baig. New Delhi: The Publications Division, 1958.

ЧИ МАЄ ЗНАЧЕННЯ СТАТЬ У ПРОФЕСІЇ ЛІКАРЯ?

Мудра С. А.

Наук. керівник: д-р мед. наук, проф. **Питецька Н. І.**

Харківський національний медичний університет

Необхідність надавати допомогу собі та іншим була у будь-які часи існування людства, що сприяло стрімкому розвитку медицини та вдосконаленню методів лікування від магії до сучасного рівня.

Професія лікар – одна з найдавніших. З історії відомо, що перші лікарі – шамани та знахарі – були чоловічої статі. Вони розумілися на цілющих травах та використовували їх у своїй діяльності. А от жінок за заняття лікуванням звинувачували у ворожінні та зв'язку с нечистою силою, за що спалювали на вогнищах. Взагалі, з давніх часів жінки мають безпосереднє відношення до медицини, адже догляд за пораненими у війнах солдатами, хворими дітьми та власним здоров'ям лягав на плечі жінок. Аналізуючи спостереження та формуючи власний досвід з догляду за хворими, «слабка» половина людства лікувала хворих з середини 19 століття. Відома сестра милосердя Флоренс Найтингейл організувала догляд за солдатами під час Кримської війни, знизивши смертність менше, ніж за шість місяців з 42 до 2,2%. Вона стала національною героїнею, солдати розповідали про неї легенди. Після повернення з фронту, Флоренс Найтингейл створила школу професіональних медичних сестер. Саме з того часу в медицині з'явилася спеціальність «медична сестра», за якою завжди працювало дуже мало осіб чоловічої статі. Щодо спеціальності «лікар», то жінкам дозволялося відвідувати медичні університети лише в якості вільних слухачів, бо їх вважали нездатними до науки. З часом стереотипи було зруйновано і наразі основу в медицині складають жінки. Перші представники жіночої статі, які потрапили до медицини мають свою історію, але кожна з них виправдала свої старання. Наприклад, Джеймс Беррі, англійський військовий хірург, що вперше провів операцію майже на полі бою, насправді був жінкою Маргарет Балклі, яка змінила зовнішність задля улюбленої роботи. Елізабет Блекуел потрапила до університету через голосування студентів, які порахували опитування за допомогою розіграшу. Вона стала першою жінкою у UK Medical Register.

Значно частіше у підручниках, публіцистичній та науковій літературі ми бачимо чоловічі імена. Навіть сучасна Вікіпедія переважно містить інформацію щодо світових досягнень осіб чоловічої статі.

Історія медицини як науки почалася з Гіппократа. Довгий час вважалося, що чоловіки вірно продовжували і розвивали свою, «чоловічу», професію. Серед них Андреас Везалій – засновник сучасної анатомії, Рудольф Вірхов – «батько» целюлярної теорії, засновник клітинної патології, Ілля Мечников – лауреат Нобелівської премії «за праці з імунітету» та багато інших. Наразі професію лікаря не відносять до певної статі. Гендерних обмежень у вивченні медицини немає. Незважаючи на це, сучасне суспільство продовжує поділяти за статтю різні медичні спеціальності. Шляхом опитування було встановлено, що соціум виділяє чоловічі та жіночі напрямки, надаючи велике значення фізіології статі лікаря. Це обумовлено, перш за все, специфікою роботи та категорією пацієнтів.

Ми уособлюємо професію лікар з чоловіками тоді, коли мова йде про такі напрямки, як травматологія, стоматологія, хірургія, реабілітація (ЛФК, масаж), реанімація. Це так звані технічні галузі медицини, які потребують фізичної сили, впевненості, рішучості, холонокровності та витривалості. Багато хто вважає, що лише чоловіки впораються з такою роботою, адже ніжні, тендітні жінки, часом, не мають достатніх фізичних даних та проявляють жалісливе відношення до хворих, що заважає процесу лікування. Більша частина прихильників цієї думки – «сильна» половина людства. Одна з версій – це те, що жінка повинна залишатися жінкою, а працюючи хірургом, вона може стати черствою та маскулінізуватися під впливом жорстких обставин лікарської практики. Інша, класична, версія твердить, що жінка не здатна до тяжкої роботи. Але кожна жінка-лікар впевнена, що немає такої спеціальності, яка була б їй не під силу. Інша річ, що жінці дуже важко працювати в цій сфері медицини, тому що весь час потрібно перевершувати себе. Багато зусиль йде на те, щоб довести свою рівність, а часом, і перевагу над чоловіками. Це так звана боротьба «за місце під сонцем». Але часто жінки-лікарі, повністю присвячуючи себе роботі, залишаються без пари і, як наслідок, без дітей.

За статистикою чоловіки витрачають менше часу на розмови з хворим, не звертають уваги на психологічний стан. Маючи напрямок на професійно-діяльнісний аспект роботи, чоловіки висувають на перший план такі якості

лікаря як відповідальність, почуття обов'язку, стриманість, тоді як співчуття, жалісність залишаються позаду. Враховуючи особливості нервової системи, можна сказати, що чоловіча стать обумовлює більшу концентрацію на об'єкті. Вони бачать картину в цілому, не розсіюючи увагу на деталі, що не завжди можна сказати про жінок. В їх ситуації дещо знижена концентрація, обумовлена втому (хворі діти, безсонні ночі, хатня робота, іноді відсутність чоловіка), може заважати проведенню складних маніпуляцій, хоча увага на дрібниці може бути доречною. У випадку медичного масажу чоловіки віддають перевагу рукам жінки, а жінки – навпаки, хоча фізична робота також велика.

Про професію лікар, як жіночу говорять тоді, коли мова йде про більш спокійні, в певній мірі, напрямки. Такими є педіатрія, офтальмологія, терапія, кардіологія та інші спеціальності, де лікар більше часу проводить разом з пацієнтом. Жіночий «козир» - це слово. Вони часто дотримуються теорії «слово-лікує». Тому серед жінок багато таких, що мають додаткову кваліфікацію медичного психолога та використовують ці знання на практиці, незалежно від основної спеціальності. Жінки під час бесіди не просто поглинають потік інформації, пропускаючи деталі. Вони звертають увагу на настрій, емоції, голос, міміку пацієнта, що може бути корисним при постановці діагнозу вже на етапі опитування. Частими відвідувачами терапевтичного та кардіологічного відділень є люди похилого віку, до яких потрібен особливий підхід, з чим добре впорається лікар-жінка, враховуючи її відповідальність, доброту, чуйність, вміння співчувати.

Що стосується педіатрії, то тут, безумовно, перевага надається жінкам. Саме до них звертаються 90% батьків з дітьми. Це обумовлено наявністю у кожної жінки материнського інстинкту, любові, природних навичок у спілкуванні з дітьми. Наразі все більше чоловіків поповнюють лави дитячих лікарів та вихователів. За кордоном така практика спрямована на різнобічний розвиток дітей з метою формування свідомості та поглядів, навчання дітей різним засобами боротьби у певних ситуаціях. Наявність і чоловіків, і жінок-педіатрів є важливим аспектом, бо фактор сором'язливості у дітей є більш сильнішим, ніж у дорослих через неповністю сформоване поняття «лікар».

З досліджень виявлено, що жінки більш ретельно проводять всі дослідження, починаючи з опитування та закінчуючи інструментальними методами дослідження. Вони більше опрацьовують питання ускладнень та

побічних ефектів лікування. Також жінка-лікар завжди перестрашується, призначивши додаткове обстеження та консультацію навіть при незначній необхідності. Довірою до лікарів жіночої статі наповнені саме жінки та діти.

Неоднозначна думка виникла серед жінок щодо чоловіків-гінекологів. Певна категорія жінок намагається уникати такої зустрічі: дехто через фактор сором'язливості, дехто через негативне ставлення власних чоловіків до цієї ситуації, а дехто вважає, що жінка-гінеколог більше розуміється на жіночому здоров'ї. Але серед жінок є і такі, що звертаються саме до гінеколога чоловічої статі, пояснюючи тим, що чоловік проводить маніпуляції обережніше, терплячіше та уважніше, а жінка-лікар розуміє, що все це можна стерпіти і мало звертає уваги на відчуття пацієнтки. Незважаючи на те, що серед гінекологів популярні лікарі-чоловіки, переважну частину все ж складають жінки. Опитуючи чоловіків з приводу причин вибору такої спеціальності, отримали розмаїття відповідей. Декілька чоловіків розраховували на те, що не будуть користуватися популярністю у жінок та матимуть менше роботи, що на практиці виявилось зовсім не так. У іншому випадку до гінекології чоловіка привела повага до жінок. Багато хто був захоплений таїнством народження дітей, а інші виростили у сім'ї, де переважала жіноча стать, що стало приводом обрати таку спеціальність та з легкістю її опанувати.

З гінекологом – чоловіком жінка легше ділиться інформацією інтимного характеру. Це обумовлено хибною думкою про те, що жінки схильні до пліток, осуджень та заздрощів, і лікарі-жінки не є виключенням. До того ж є теорія, що чоловік-гінеколог може ефективніше підбадьорити жінку порадами, дивлячись на неї не у якості пацієнтки, а звичайної жінки, що може позитивно відобразитись на її загальному стані.

Також одним з аспектів у виборі статі лікаря є, як не дивно, інстинкт розмноження. Нерідко жінки і чоловіки, звернувши увагу на статус, харизму, зовнішність і сімейний стан лікаря протилежної статі, шукають можливість частіше відвідувати лікарню. Такі хворі будуть віддавати перевагу тим лікарям, до яких відчувають симпатію. Відповідно, поведінка цих пацієнтів буде змінена та направлена на те, щоб лікарі більше звертали на них уваги, маючи на меті невилікуватись, а задовольнити потреби психологічного здоров'я. Це, зазвичай, заважає процесу одужання, замилюючи очі лікаря, а також підриває його авторитет в очах інших пацієнтів та колег.

Ще один важливий аспект, який має значення у виборі статі лікаря це релігія та віра. Так, у країнах ісламу чоловік сам обирає лікаря для своєї дружини або доньки, і майже в усіх випадках це буде жінка. Але, на щастя, такі принципи поступово відходять у минуле, бо частими стали випадки, коли у екстрених ситуаціях сім'я пацієнтки відмовлялась від надання допомоги через відсутність лікаря-жінки. Дефіцит жіночої статі в медицині цих країн пояснюється тим, що багато чоловіків забороняють отримувати освіту своїм жінкам, що вочевидь знижує кількість лікарів-жінок. Тому у разі необхідності потрібно прийняти лікарську допомогу від медичного працівника, незалежно від його статі або надати її хворому.

Отже, у наш час для пацієнтів все ще має значення стать у професії лікаря. Деякі жінки відмовляються консультуватись у чоловіків-гінекологів, чоловіки оберуть лікаря-уролога своєї статі та жінка-хірург частіше викликає недовіру серед хворих. Такі ситуації рідко, але трапляються у клінічній практиці, тому завдання лікаря переконати людину та довести, що ця професія не має статі. Не можна однозначно стверджувати хто з лікарів вилікує краще і швидше: жінка чи чоловік. Звертаючись до лікаря, в перше чергу, потрібно враховувати кваліфікацію та досвід, довіру пацієнтів, а стать, вік та зовнішні риси – це лише збіг обставин.

Література:

1. Журавлев Д. Женщины медики в истории. Первые женщины врачи. URL:<http://hroniki.org/articles/zhenschiny-mediki-v-istorii-pervye-zhenschiny-vrachi>.
2. Куриленко В. Психологія та медицина: Врач-мужчина и врач-женщина: есть различия? *Здоров'я України*. 2011. №9(262).
3. Лящук П. Жінки в медицині. *Новости медицины и фармации*. 2014. №4 (488).

ІНТЕРАКТИВНІ ЛЕКТОРІЇ ЯК МЕТОД ПОДОЛАННЯ НЕГАТИВНИХ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Плуженко О. І.

Наук. керівн.: канд. філос. наук, доц. **Щербина М. М.**

Державний вищий навчальний заклад

«Харківський коледж текстилю та дизайну»

Актуальність проблеми. У 2015 році на саміті ООН з питань сталого розвитку було затверджено 17 Глобальних Цілей Сталого Розвитку. 5 ціллю обрано «Gender equality» – забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток. Урядом України 15 вересня 2017 року було представлено Національну доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна», яка визначає базові показники для досягнення Цілей сталого розвитку (ЦСР). У доповіді представлені результати адаптації 17 глобальних ЦСР з урахуванням специфіки національного розвитку. Винесено 6 завдань до виконання цілі «Гендерна рівність» та індикатори до цих них, для яких розроблено цільові значення. В Національній доповіді «Цілі сталого розвитку: Україна» наголошується, що гендерні упередження підривають соціальну структуру, ведуть до втрати людського потенціалу та позбавляють половину населення можливості повноцінно жити [1].

Під час пленарного засідання Global Gender Forum депутатка Ірина Луценко навела дані, які свідчать про поширеність гендерної нерівності та гендернообумовленого насильства в українському суспільстві: «Ми говоримо про рівну оплату праці для чоловіків та жінок. Але зараз, коли людина приходить на роботу, розрив у оплаті праці для чоловіків та жінок становить від 25 до 35%. При рівній освіті та рівних знаннях. Щороку 150 тисяч жінок потерпають від домашнього насильства, мають каліцтво. 3 мільйони дітей є жертвами та свідками домашнього насильства. Зі 100% безхатченків, 95% – це жінки та діти, що йдуть з дому, тому що потерпали від домашнього насильства» [2].

Тому нам здається вкрай важливим розібратися з природою, механізмами формування та існування негативних гендерних стереотипів, які ведуть до дискримінації і насильства.

Мета дослідження. Виявити наявність і зміст негативних гендерних стереотипів через студентів 1-го курсу ДВНЗ «ХКТД» та протестувати методику протидії стереотипам з допомогою інтерактивних лекцій від рівних до рівних.

Стереотипи – упереджені уявлення про явища, дії, ситуації, особистості/групи людей, що сформовані заздалегідь та впливають на їх сприйняття більше за реальні факти. Стереотип є емоційно забарвленою границею між своїм та чужим і замінює цю опозицію на протиставлення доброго та поганого. Стереотипи мають архаїчне походження, вони можуть бути інтерпретовані як міфологічні елементи, тому що вони є особистісними і часто не усвідомлено впливають на поведінку індивідів як частину імпліцитної складової культури, а також відтворюють зразки наслідування, які базуються на переконанні, що не треба змінювати те, що «робилося протягом віків і допомагало нашим предкам [3]. Стереотипи задають особистісно-емоційну відчутність речей, явищ, людей і перетворюють життя повсякденного діяча в циклічний, ритмізований потік [4]. Носіями стереотипів є представниці/ки груп, тому різні соціальні групи типізують себе та одна одну під час взаємодії між собою, що, згідно з позицією М. Щербини, може бути проінтерпретоване як наслідки архаїчного ми-мислення [5]. Крім того, стереотипи, аксіоми і звички (практично неспростовні в силу їх суб'єктивного «проживання») своїми рамками об-межують (задають межі) розуміння і разом з тим створюють можливості для взаєморозуміння [3].

Вивчення природи стереотипів і механізмів стереотипізації – широко обговорювана проблема гуманітаристики з часів У. Липпманна, Т. Адорно та І. Кона. Саме на гендерних стереотипах зосереджуються Т. Марценюк, О. Гапова, А. Тьомкіна, О. Здравомислова, О. Малахова, І. Цвіркене, О. Марущенко, О. Андрусик, Н. Водолазька, А. Єфімцева та ін.

Гендерні стереотипи мають соціальний ракурс та вивчаються остенсивно в процесі гендерної соціалізації. Вони викривлюють образ реальності та призводять до заміщення критичного мислення готовими зразками. Це може призводити до непорозуміння, конфліктів та дискримінації. Катерина Карпенко зазначає, що гендерні стереотипи можуть мати не тільки негативний, а й позитивний зміст, сформований у науковому середовищі, він має на меті розширення поняття соціальної рівності, психологічної адекватності,

біологічної повноцінності й тим самим забезпечення умов соціально визнаної, психологічно та біологічно комфортної ідентифікації [6].

Ми зосередилися на негативному аспекті гендерних стереотипів з метою подолання цього явища з допомогою інтерактивних лекцій. Було проведено 4 інтерактивних лекції студентам 4 груп ДВНЗ «Харківського коледжу текстилю та дизайну»: «Графічний дизайн», «Моделювання та конструювання промислових виробів», «Облік і оподаткування» та «Швейне виробництво», які загалом заповнили по 4 анкети: 2 анкети до проведення інтерактивної лекції, 2 – після. Загалом участь в анкетуванні прийняло 77 людини, які заповнили по 4 анкети: 2 анкети до проведення інтерактивної лекції і 2 – після. Анкетування складалося з 2-х анкет: анкети С. Бем (Модифікація І. Кльоциної) [7] і анкети «Я жінка (чоловік)» і проводилося анонімно. Після проведення аналізу анкет було встановлено наявність та зміст гендерних стереотипів серед опитуваних і проаналізовано різницю між відповідями 1-го і 2-го блоку, що дало змогу оцінити результат проведення інтерактивних лекцій для студентства і проаналізувати, чи є залежність між вибором певної професійної діяльності і поширеністю негативних гендерних стереотипів.

Аналіз анкет виявив наявність гендерних стереотипів у студентів всіх груп. Графічні дизайнер_ки віднесли до жінок: жіночність (55%), ніжність (35%), довірливість (30%), вміння співчувати (25%), теплота, сердечність (25%), співчутливість (20%), інфантильність (20%), «падкість» на компліменти (5%), співчутливість (15%), розуміння інших (10%), м'якість (10%), здатність втішити (5%); до чоловіків віднесені: мужність (45%), вміння вести за собою (30%), сила (25%), схильність до ризику (35%), атлетичність (20%), напористість (20%), сильна особистість (15%), швидкість в прийнятті рішень (15%), індивідуалізм (15%), амбіційність (15%), відданість (10%), самодостатність (10%), схильність захищати свої погляди (5%), незалежність (5%), здатність до лідерства (5%). У другому блоці результати змінилися. Жіночність віднесли до жінки 45%, мужність до чоловіків – 40%, 10% вважали незалежність, атлетичність, напористість, силу, схильність до ризику притаманними лише чоловікам, а «падкість» на компліменти – жінкам. 5% вважали, що віра в себе, схильність захищати свої погляди, сильна особистість, аналітичність, здатність до лідерства, дух змагання, самодостатність, схильність вести за собою, власність відносяться до чоловіків,

а тихий голос, теплота, сердечність, ніжність, інфантильність, здатність втішити – до жінок.

Технологи_ні швейного виробництва вважають, що лише до чоловіків на думку студентства відносяться: незалежність (10%), схильність захищати власні погляди, власна позиція (15%), самодостатність (20%), напористість, аналітичність, агресивність (30%), здатність до лідерства (45%), сильна особистість (45%), швидкість в прийнятті рішень (50%), схильність до ризику (65%), мужність (75%). Лише до жінок на думку цієї групи відноситься: вміння поступатися (10%), любов до дітей (15%), нелюбов до лайки (15%), життєрадісність(25%), інфантильність (30%), м'якість (45%), довірливість (45%), теплота, сердечність (50%), сором'язливість, ніжність (60%) тихий голос (75%). В другому блоці результати щодо незалежності та власної позиції не змінилися, самодостатність віднесли до чоловіків 15%, напористість, аналітичність, сильну особистість – 15%, швидкість в прийнятті рішень – 25%, схильність до ризику –20%, мужність – 65%. До жінок віднесли: вміння поступатися (10%), любов до дітей (5%), життєрадісність (25%), інфантильність (30%), м'якість (30%), довірливість (45%), теплота, сердечність (50%), сором'язливість, ніжність (45%), тихий голос (45%), жіночність (60%).

Також, 55% опитаних студенток продовжили відкрите речення «Я жінка і я хочу, аби» словами «мене поважали».

Аналіз анкет демонструє, що є зменшення відсоткової кількості гендерних стереотипів у анкетах після проведення інтерактивної лекції, анкетування також виявило гософобію та трансфобію. Результати відрізняються в залежності від спеціальності. Отже, дослідження показало, що: гендерні стереотипи наявні в кожній групі першого курсу ДВНЗ «ХКТД», можна припустити існування кореляції між професійним вибором та кількістю стереотипів (творчі професії виявилися менш стереотипізованими), можливо подолання гендерних стереотипів шляхом проведення інтерактивних лекцій, цей метод можна застосовувати при роботі з учнівством та студентством, але для повного вирішення питання необхідно багато складових. Для руйнування негативних гендерних стереотипів у нашому коледжі функціонує Центр гендерної освіти, де регулярно проходять виставки плакатів проти гендернозумовленого насильства, ігрові пари, зустрічі, наукові та соціальні дискусії, кінопокази, лекції тощо.

Також ми вважаємо, що необхідно проводити тренінги для викладацтва та батьків і антидискримінаційну експертизу підручників, посібників та наочности. Цим питання вже займаються активісти та активістки EdCamp Ukraine і Гендерного центру «Крона». Також, ми вважаємо, що необхідно створювати антидискримінаційні комітети, які будуть контролювати дотримання антидискримінаційної політики та надаватимуть допомогу студент_кам, вчитель_кам та учени_цям при виникненні ситуації дискримінації за будь-якою ознакою.

Література:

1. Цілі сталого розвитку 2016-2030. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>.
2. Ірина Луценко. URL: <https://varta.kharkov.ua/news/city/1139454>.
3. Щербина М.М. Мифологические элементы в культурных формах повседневности (философско–культурологический анализ): дисс. кандидата философских наук. Специальность 09.00.04 – философская антропология, философия культуры. Харьков: ХНУРЭ, 2006 – 169 с.
4. Золотухина-Аболина Е.В. Повседневность и другие миры опыта. – М.: ИКЦ «МарТ». 2003. 192 с.
5. Щербина М.М. Повсякденність у просторі Всесвітньої павутини: трансформація функцій стереотипу у повсякденному досвіді користувача Інтернет. *Гілея: науковий вісник*. 2013. Вип. № 74. С. 247
6. Карпенко К.І. Вплив гендерних стереотипів на сучасні ідентифікаційні процеси. *Рівність, лідерство, спілкування в європейських прагненнях української молоді: гендерний дискурс: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції* (Тернопіль, 5–7 жовтня 2016 р.). Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2016. С. 49-52.
7. *Практикум по гендерной психологии* / Под ред. И. С. Клециной. СПб.: Питер, 2003. 479 с.
8. Малахова О. А., Марущенко О.А., Дрожжина Т.В., Коробкіна Т.В. Теоретико-методологічні засади гендерної експертизи підручників. *Експертиза шкільних підручників: інструктивно-методичні матеріали для експертизи електронних версій проектів підручників для учнів 8 класу загальноосвітніх*

навчальних закладів / за заг. ред.: О. М. Топузова, Н. Б. Вяткіної. Київ: Педагогічна думка. 2016. С. 48–56.

9. Липпман У. Общественное мнение. Москва, 2004. 322 с.

10. В поисках гендерного воспитания: метод. пособие / О. Андрусик, Н. Водолажская, А. Ефимцева и др.; под ред. О. Андрусик и О. Марущенко. Харьков: Золотые страницы. 2013. 144 с.

11. Марущенко О., Плахотник О. Гендерні шкільні історії. Харків: Монограф, 2012. 88 с.

ОЦІНКА ГЕНДЕРНОЇ ЗРІЛОСТІ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Розсильний М. Ю.¹, Розсильна Н. Ю.²

Наук. керівн.: канд. техн. наук, доц. **Фесенко Т. Г.¹,**

канд. філос. наук, доц. **Фесенко Г. Г.²**

¹*Луганський національний аграрний університет, м. Харків*

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

Відомо, що у теперішньому динамічному середовищі організаційна система закладів освіти має бути здатною до швидкої адаптації з метою забезпечення ключових параметрів управління. Особливе місце серед нових підходів до оцінки діяльності вищих навчальних закладів є гендерний. За допомогою гендермейнстрімінгу можна поліпшити рівень керованості процесами (плануванням, моніторингом, виконанням) у проектній діяльності, а також збільшити організаційний потенціал організації у цілому [1].

Керуючись сучасним розумінням залежності рівнів технологічної зрілості управління проектами від гендерних компонентів, ставиться питання про удосконалення та розвиток існуючих моделей організаційно-технологічної зрілості. Так, послуговуючись загальною логікою розвитку організаційно-технічної зрілості проектного управління за РМММ (Project Management Maturity Model) [2], пропонується наступна гендерна кореляція зрілості систем управління проектами. Слід зазначити, що гендерний поступ у набутті управлінської зрілості пов'язується з усіма рівнями: загальна термінологія, загальні процеси, єдина методологія, бенчмаркінг, безперервне покращення.

Для першого рівня пропонується оцінювати знання гендерної термінології, у тому числі принципів гендерної рівності (Gender Equality Principles, GEP). Ці принципи розроблені у вигляді практичних стандартів для компаній та структуровано у сім блоків: «збалансованість трудового життя і розвиток кар'єри»; «менеджмент і керівництво»; «бізнес, ланцюжки поставок і практики маркетингу»; «лідерство, прозорість та підзвітність» та ін. Дотримання компаніями принципів гендерної рівності спонукає їх до удосконалення організаційних процесів, як на рівні окремого проекту, так і на рівні організаційної системи у цілому.

Потенціал інструментів гендерної оцінки організаційної спроможності компаній розглядається за системними блоками: місія, стратегічне планування; структура менеджменту та стиль управління; спроможність адаптуватись; партнерство та співпраця; роль в секторі; надання послуг; фінансова життєздатність та мобілізація ресурсів [3].

В Луганському національному аграрному університеті вищі керівні посади (ректор, проректори) займають чоловіки, головний бухгалтер – жінка. Серед деканів факультетів 2 жінки (економічний факультет, факультет ветеринарної медицини) і 4 чоловіка (агрономічний факультет, факультет сільськогосподарської механізації, будівельний факультет, біолого-технологічний). На посадах завідувачів кафедр 9 жінок і 7 чоловіків. З моменту переміщення до Харкова університет активно залучається до гендерних заходів Харківської обласної державної адміністрації, Університету міського господарства, Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти ЗВО. За результатами гендерного аудиту (рисунок) встановлено, що найнижчі відносні показники гендерної зрілості отримано за елементами організаційного розвитку: структура менеджменту та стилі управління – 33%; надання послуг – 22%; фінансова життєздатність та мобілізація ресурсів – 27%.

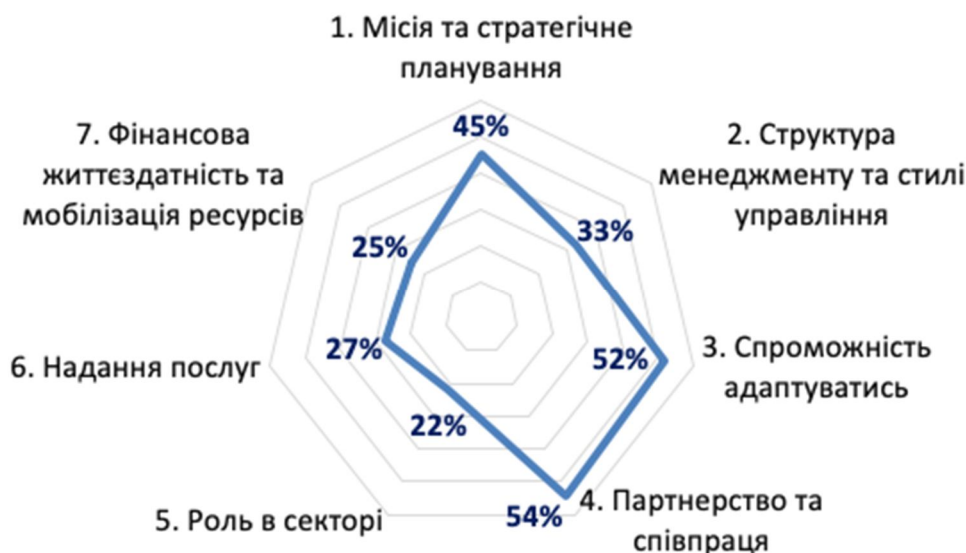


Рисунок. Відносні показники гендерної зрілості елементів організаційного розвитку Луганського національного аграрного університету

Для переходу на вищий рівень гендерної зрілості важливо приділити увагу зокрема:

- врахуванню гендерної компетентності в посадових інструкціях осіб, які приймають рішення;
- створювати рівні умови для професійної реалізації персоналу, гендерно-справедливої оплати праці;
- заохочення гендерного партнерства у командній роботі тощо.

Література:

1. Fesenko T. G. Gender Mainstreaming as a Factor of Project Management Maturity. Management of development of complex systems. *Управління розвитком складних систем*. 2015. № 23. С. 5–10.
2. Kerzner H. Strategic planning for project management using a project management maturity model. New York : John Wiley & Sons, 2001. 256 p.
3. 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.

СОЦІАЛЬНА КОМПОНЕНТА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

канд. екон. наук **Сімахова А. О.**
*Дніпровський національний університет
імені Олеся Гончара*

В умовах глобалізації забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків та жінок набуває все більш актуального сенсу. У розвинутих країнах світу жінки вже давно займають лідируючі позиції в економіці, державному управлінні, бізнесі. Це стосується й соціальної економіки, де жінка має права на всебічну реалізацію власного потенціалу та можливостей.

Більш того, гендер все більше розглядається як складова стабільного соціально-економічного розвитку на макроекономічному та регіональному рівнях [1].

На глобальному етапі розвитку суспільства достатню увагу гендерній рівності приділяє Світовий економічний форум, який проводить дослідження такого показника як Індекс гендерного розриву [2]. 144 країни світу беруть участь у цьому рейтингу, який розраховується за 4 складовими: економічна участь та кар'єрні можливості; рівень освіти; рівень здоров'я і тривалість життя; політичне середовище.

Індекс гендерного розриву розраховується у діапазоні від 0 до 1, де 0 – повна нерівність чоловіків та жінок, а 1 – гендерна рівність. Завдяки цьому індексу можна порівнювати країни світу між собою та досліджувати прогрес у ситуації щодо забезпечення рівності жінок та чоловіків [3; 4].

Лідируючі позиції країн світу за Індексом гендерного розриву у 2017 році займають країни із розвинутою соціальною економікою (див. табл.1.) За даними таблиці 1, можна стверджувати, що 8 із 10 країн, які є лідерами за Індексом гендерного розриву у 2017 р. мають скандинавську, ліберальну та транзитивну моделі соціальної економіки [5]. Цей факт свідчить про те, що підвалини забезпечення соціальності є важливими для рівних прав та можливостей чоловіків та жінок.

Таблиця 1

**Топ-10 країн світу за Індексом гендерного розриву та його
 складовими**

Країна	Ісландія	Норвегія	Фінляндія	Руанда	Швеція	Нікарагуа	Словенія	Ірландія	Нова Зеландія	Філіппіни
Рейтинг за Глобальним індексом	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Країна	Бурунді	Барбадос	Багами	Бенін	Білорусь	Ботсвана	Руанда	Норвегія	Намібія	Гвінея
Рейтинг за економічною участю та кар'єрними можливостями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Країна	*									
Рейтинг за рівнем освіти	1									
Країна	**									
Рейтинг за рівнем здоров'я та тривалістю життя	1									
Країна	Ісландія	Нікарагуа	Руанда	Норвегія	Фінляндія	Ірландія	Бангладеш	Швеція	Франція	Німеччина
Рейтинг за політичним середовищем	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

* Фінляндія, Словенія, Ірландія, Філіппіни, Франція, Данія, Канада, Латвія, Барбадос, Куба, Багами, Литва, Бельгія, Нідерланди, Австралія, Естонія, Ізраїль, Ботсвана, США, Ямайка, Люксембург, Лесото, Словаччина, Чехія, Бразилія, Мальта, Мальдіви.

**Руанда, Нікарагуа, Словенія, Намібія, ПАР, Латвія, Бурунді, Литва, Молдова, Аргентина, Колумбія, Албанія, Польща, Сербія, Панама, Монголія, Хорватія, Уругвай, Румунія, Венесуела, Сальвадор, Домініканська Республіка, Росія, Словаччина, Кенія, Киргизія, Чехія, Бразилія, Камбоджа, Свазіленд, Шрі-Ланка, Гватемала, Маврикій, Японія, Сирія.

Складено автором за даними [2, с. 10-11].

Лише дві країни з економікою, що розвивається – Руанда та Словенія входять до десятки країн-лідерів по забезпеченню гендерною рівності. Це є позитивним, країни розвивають свою правову та демократичну базу. За першою складовою Індексу гендерного розриву – економічною участю та кар'єрними

можливостями – лише Норвегія серед 10 країн-лідерів має розвинуту соціальну економіку. За трьома іншими складовими в десятках лідерів переважають країни з розвинутою моделлю соціальної економіки.

Що стосується України у глобальному рейтингу гендерного розриву, то країна посідає 61 місце серед країн світу [2, р. 10, 328-329]. Найкращим є показник третьої складової рейтингу – рівень здоров'я та тривалість життя, за якою Україна посідає 28/51 місце. Проте, невисокий показник четвертої складової глобального індексу – політичне середовище – 103 місце у рейтингу. Отже, політична нестабільність є на заваді забезпеченню гендерної рівності в Україні. Розвиток соціальної економіки в країні дозволить вирівняти ситуацію щодо рівних прав жінок та чоловіків в Україні.

Найнижчі сходинки у рейтингу Індексу гендерного розриву займають країни, що розвиваються – Ємен (144 позиція), Пакистан (143), Сирія (142), Чад (141), Іран (140) [2, с. 11]. Країни, які мають конфліктні ситуації всередині, політичну нестабільність не проводять гідної гендерної політики.

Можна зробити висновок, що розвиток соціальної економіки у глобальному сенсі забезпечує гендерну рівність у країнах світу. Країни, які мають розвинуті моделі соціальної економіки забезпечують достатню рівність прав та можливостей для чоловіків та жінок, що є основним соціальним принципом – реалізація потенцій громадян на високому рівні. Для України як країни з транзитивною моделлю соціальної економіки важливим є досвід Словенії, яка теж має транзитивну соціальну модель та займає 7 місце за Індексом гендерного розриву.

Література:

1. Помаза-Пономаренко А. Л., Домбровська С. М. Гендерна складова стабільного соціально-економічного розвитку регіонів, безпеки та модернізації. *Гендерна політика очима української молоді* : матер. підсумк. конф. X регіон. конк. мол. вчених, Харків, 30 листопада 2016 / [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, 2016. С. 202-214. URL: <http://eprints.kname.edu.ua/44350/>.
2. The Global Gender Gap Report 2017. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf.

3. Фесенко Т. Г., Шахов А. В., Фесенко Г. Г. Гендерний індекс освіти як контекст інноваційних проектів в Україні. *Соціальні трансформації: сім'я, шлюб, середній клас та інноваційний менеджмент у країнах Нового Шовкового Шляху*: тези доп. II міжн. наук. конф. / відп. за вип. С. М. Головацька. Одеса: ОНМУ, 2017. С. 15-19.

4. Фесенко Т. Г., Шахов А. В., Фесенко Г. Г. Гендерні індекси як інструмент розбудови Нового Шовкового Шляху. *Соціальні трансформації: сім'я, шлюб, середній клас та інноваційний менеджмент у країнах Нового Шовкового Шляху*: монограф. Одеса, 2016. С. 89-92. URL: <http://www.osmu.odessa.ua/images/university/news/onmu2016.pdf>

5. Stukalo N. Simakhova A. Global parameters of social economy clustering. *Problems and Perspectives in Management*. 2018. № 16(1). P. 36-47.

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ КОСМІЧНОЇ МЕДИЦИНИ

Сирчіна В. О., Чала А. Р.

Наук. керівник: д-р філос. наук, проф. **Карпенко К. І.**

Харківський національний медичний університет

У сучасних умовах розвитку технологій людство має приділити більше уваги новій науці – космічній медицині. Даний медичний напрям займається дослідженням впливів факторів космічного польоту на стан здоров'я та працездатність людини. На космонавтів під час польотів діє ряд факторів, таких як: невагомість, космічне випромінення, ізоляція, шум, вібрація, штучна атмосфера, прискорення, харчові особливості, водопостачання, гіподинамія, психологічні чинники і т. ін. На сьогодні отримані достовірні данні про їх вплив на організм людини та ведеться розробка практичних рекомендацій з профілактики та лікування негативних наслідків.

Говорячи про космічну медицину, не слід забувати і про різницю жіночого та чоловічого організму. **Метою нашої роботи** було висвітлення гендерної різниці в космічній медицині за основі аналізу наукових праць, в яких висвітлені результати дослідження НАСА у цьому контексті.

Нещодавнє дослідження НАСА та Національного космічного біомедичного науково-дослідного інституту показало, що як чоловіки, так і жінки мають свої індивідуальні особливості, коли справа доходить до космічних подорожей. Приводом для цього дослідження стало зростання значення здоров'я та безпеки астронавтів, адже НАСА та інші агентства намагаються підготувати астронавтів для більш тривалих за часом космічних польотів. У результаті аналізу систем організму у більш ніж 500 астронавтів, було виявлено, що проблеми гендеру, насправді, турбують людство не тільки на рідній планеті, а й на відстані кількохсот кілометрів.

Під час дослідження було виявлено гендерну різницю космонавтів, залежно від систем організму: серцево-судинної, імунної, сенсорної, репродуктивної та поведінкової. Зосередимося на кожній з них окремо.

Серцево-судинні захворювання [8].

На Землі серцево-судинні захворювання є провідною причиною смерті у жінок і чоловіків. У жінок розвиток ішемічної хвороби серця відбувається

приблизно на десять років пізніше, ніж у їхніх колег-чоловіків. Незважаючи на те, що статеві і гендерні відмінності продовжують звужуватися, жінки як і раніше мають вищий рівень серцево-судинної захворюваності і смертності. Відмінності в серцево-судинних захворюваннях на Землі вимагають розгляду цих питань в космосі. Поки спостерігалася нестача диференційованих за статевими та гендерними ознаками досліджень в цій області в космосі, було скоєно кілька примітних висновків, зроблених в ході останнього десятиліття.

Один з важливих висновків полягає в тому, що жінки після польотів відчують миттєву ортостатичну нетерпимість, тобто неможливість стояти на ногах протягом тривалого періоду часу, не втрачаючи свідомість. Ця проблема є більш поширеною серед жінок-астронавтів у порівнянні з їх колегами-чоловіками. Можливий механізм цих диференційованих за статевою ознакою відмінностей полягає в тому, що у жінок скорочений період судинного опору ніг, як показав постільний режим, який був використаний в якості аналога для мікрогравітації. Крім того, жінки під час космічного польоту втрачають більший обсяг плазми, ніж чоловіки. Для жінок характерною реакцією на стрес є збільшення частоти серцевих скорочень, а чоловіки реагують збільшенням судинного опору. Зорові порушення при синдромі внутрішньочерепного тиску (VIIP) є на даний час одним з найбільш серйозних ризиків для здоров'я, пов'язаних з космічними польотами.

У НАСА нещодавно була також розроблена програма дослідження, спрямована на виявлення провідних патофізіологічних механізмів VIIP, яка дозволить розвивати профілактику негативного впливу факторів космічного польоту. В даний час до цього схильні 82% чоловіків-астронавтів (14 з 17 досліджених) проти 62% жінок-астронавтів (5 з 8 досліджених). Ця різниця не є статистично значущою, потенційно через невелику кількість випробовуваних (особливо жінок-астронавтів), досліджених на сьогоднішній день. Всі клінічно значущі випадки, описані до цього часу, відбулися у чоловіків-астронавтів, а жінки-астронавти виявили набагато м'якші симптоми порушення зору.

Спостереження, що клінічно значущі випадки порушення зору мали місце тільки серед чоловіків-астронавтів, можуть бути пов'язані з декількома факторами, включаючи вищу еластичність судин у жінок, яка могла їх захистити, і трохи менший середній вік жінок-астронавтів у порівнянні з

чоловіками-астронавтами. Статеві відмінності гормонального фону також можуть вплинути на еластичність судин.

Імунологічні [9]. Жінки є більш стійкими, ніж чоловіків, до вірусних і бактеріальних інфекцій, і, будучи інфікованою, імунна система жінок дає більш надійну реакцію. Як наслідок, до активації імунної системи призводять вищі показники аутоімунітета; отже, більше 70% людей, які страждають від аутоімунних захворювань - жінки. Ці відмінності можуть пояснюватися впливом статевих гормонів, таких як естроген, прогестерон і тестостерон, на імунну функцію клітин, з умовою, що кожен гормон дає різні ефекти. Відомостей про зміни у функції і концентрації ключових компонентів імунної системи, пов'язаних з космічними польотами, не надходило. Крім того, в польоті відбувається реактивація латентних вірусних антигенів, що може зберігатися і після польоту. Відповідно, дослідницька місія може збільшити ризик несприятливих наслідків для здоров'я екіпажу, таких як інфекційні захворювання, гіперчутливість, аутоімунні захворювання і ризик розвитку злоякісних пухлин.

Особи жіночої статі більш чутливі до радіаційно-індукованого раку, ніж суб'єкти чоловічої статі. Радіаційно-індукований рак молочної залози пов'язаний з підвищеним ризиком для жінок. Крім того, існує також підвищений ризик виникнення у жінок в порівнянні з чоловіками інших основних типів радіаційно-індукованого раку, таких як, наприклад, рак легенів.

Сенсомоторні [2]. Чоловіки і жінки відрізняються за типом більшості сенсорних систем, нейронної анатомії і функціональних реакцій. Анатомічні статеві відмінності існують також і в самому мозку, в тому числі більша активність мозолистого тіла і більший гіпокамп у жінок і укрупнені мигдалини у чоловіків. За статевою ознакою також розрізняються нейронна диференціація, розвиток і нейрохімічні провідні шляхи. Статеві відмінності зорових органів включають в себе круговий зір (орієнтація в середовищі, що обертається), полезалежність (орієнтація сприйняття, заснована тільки на візуальних підказках), сприйняття вертикального нахилу тіла (правильне визначення істинної вертикалі до землі, коли тіло нахилене) і сприйняття горизонту. Чоловіки мають більшу чутливість до дрібних деталей та стимулів, що швидко рухаються, в той час як жінки відрізняються кращим розпізнаванням кольорів,

можливо, тому, що багато чоловіків страждають від генетично успадкованого дальтонізму.

Клінічно досліджені жінки на Землі демонструють більше вестибулярних розладів, таких як запаморочення, можливо, через те, що у них менше мієлінових аксонів в вестибулярному нерві, ніж у чоловіків.

При переході до мікрогравітації на місіях на космічній станції, жінки-астронавти показали дещо вищу схильність космічної хвороби руху (КХР) в порівнянні з чоловіками (50% жінок повідомили про перенесений КХР проти 38% чоловіків). І навпаки, при поверненні на Землю, чоловіки-астронавти з космічної станції відчувають нудоту частіше (47%), ніж їх колеги-жінки (40%). Ці дані були узагальнені завдяки аналізу бази даних LSAH НАСА. Слухова чутливість, при проведенні вимірювань на багатьох частотах, знижується набагато швидшими темпами у чоловіків-астронавтів, ніж у жінок-астронавтів. Ці отримані з LSAH дані представляють широкий віковий діапазон досліджуваних (чотири десятиліття) і показують більш швидке зниження слуху в лівому вусі тільки у чоловіків.

Репродуктивні [6]. Існує кілька питань про репродуктивне здоров'я астронавтів у космосі, в першу чергу, пов'язаних з невагомістю і радіацією. В обох вибірках тимчасове безпліддя було пов'язано з високою дозою гострого іонізуючого опромінення, адже статеві залози дуже чутливі до такого роду впливу. Жінки перебувають під більш високим ризиком захворюваності радіаційно-індукованих раком, переважно на рак легень, щитоподібної залози, молочної залози і яєчників, тому їм дозволено проводити значно менше часу в космосі, ніж чоловікам. Наприклад, 45-річному чоловікові дозволено перебування в космосі на термін в 344 дня проти 187-денного терміну для 45-річної жінки з-за впливу радіації на космічній станції, типового в моменти сонячного максимуму.

Дослідження чоловіка в постільному режимі виявили зниження числа живих сперматозоїдів, і з'явилося припущення, що сперматогенез у чоловіків може бути порушено впливом невагомості.

Кілька гіпоталамо-передавачів змінюються за рахунок реальних або модельованих факторів польоту. Були заявлені зміни в гіпоталамо-гіпофізарно-гонадній і гіпоталамо-гіпофізарно-наднирковій осі після космічного польоту. Зміни включають в себе зниження рівня тестостерону у чоловіків, який

поступово відновлюються після повернення на Землю. Окситоцин знижує реакцію на стрес у чоловіків і жінок, знижуючи рівень кортизолу.

Оральні контрацептиви (ОК) зменшують викид окситоцину, а також кортизолу. Тому у жінок, що використовують ОК в ході космічного польоту, можуть не спостерігатися підвищення рівня кортизолу та пов'язана з ним реакція на стрес.

Хоча в космічній програмі не були зареєстровані підтвержені випадки захворювань сечовивідних шляхів під час космічного польоту, чоловіки і жінки-космонавти зіткнулися з камінням видільної системи після польоту. Існує підвищений ризик пов'язаних з польотом зневоднення і гіперкальциурії, тим самим збільшується ризик виникнення каменів оксалату кальцію як у жінок, так і у чоловіків-астронавтів. Хоча загальний показник не значно відрізняється від досліджень, проведених на землі, інфекції сечовивідних шляхів у космосі найчастіше зустрічаються у жінок і піддаються успішному лікуванню антибіотиками. Минущі труднощі при сечовипусканні зустрічаються у обох статей, але катетеризація потрібна тільки астронавтам-жінкам.

Поведінкові [3]. Важливо зазначити, що аналіз нейроповедінкових заходів і оцінки сну у астронавтів на космічній станції не показав ніяких відмінностей за статевою або гендерною ознакою у визначенні концентрації уваги за допомогою тесту на психомоторну сприйнятливості.

Наземні дослідження сну і циркадних ритмів свідчить про те, що чоловіки набирають значно більшу вагу, ніж жінки, під час хронічного обмеження сну. Крім того, хронічне обмеження сну може викликати підвищений ріст лептину, а також клітинну імунну активацію інтерлейкіну-6 і альфа-фактору некрозу пухлини – більше у жінок, ніж у чоловіків. Тривожні і депресивні розлади в два рази частіше зустрічаються у жінок, ніж у чоловіків. Симптоми, діагнози, супутні захворювання і відгук на лікування у чоловіків і жінок відрізняються. Немає ніяких доказів того, що жінки-астронавти відчувають ті ж ризики розвитку депресивних і тривожних розладів, як їх візаві в загальній популяції. У зв'язку з тим, що всі кандидати в астронавти проходять надійний процес психологічного скринінгу і відбору, ймовірність того, що статеві відмінності вплинуть на ризик афективних порушень, може бути знижена.

Інтернаціональна космічна станція роками забезпечує біологічною та медичною інформацією про жінок та чоловіків астронавтів, більшість з яких і

по прибуттю на Землю бере участь у дослідженнях, аби оцінити довгострокові наслідки космічних польотів. Це дає вченим ґрунт для подальшого вивчення відмінностей серед жінок і чоловіків у космосі.

Тим не менш, залишається ще одна проблема. Це значна перевага у космосі чоловіків – 477, порівняно лише з 57 жінками [7]. Тому достовірність гендерної відмінності впливу в космічних умовах дещо сумнівна. НАСА намагається виправити цей дисбаланс, що сприятиме глибшому вивченню проблеми гендеру у космічному масштабі. Планується також заохочувати більше людей для участі у наземних та льотних дослідженнях на Землі, в той час як проблеми статі повинні бути включені у майбутні науково-дослідні програми.

Отже, на Землі, звичайно, гендерний підхід грає важливу роль у виборі лікування для конкретної людини, але такою ж мірою ми маємо просунутися у вивченні проблем статі в умовах космічного польоту. Наукові дослідження, проведені у цьому напрямку вченими НАСА, надають важливий матеріал щодо вивчення сутності і перспектив розвитку космічної медицини у гендерному контексті.

Література:

1. Institute of Medicine Exploring the biological contributions to human health: Does sex matter? Washington, DC: National Academies Press, 2001.

2. National Aeronautics and Space Administration (NASA) and the National Center for Gender Physiology and Environmental Adaptation and University of Missouri. Sex, space and environmental adaptation: A national workshop to define research priorities regarding sex-differences in human responses to challenging environments. Columbia, MO, November 12–14, 2002.

3. National Research Council. Recapturing a future for space exploration: Life and physical sciences for a new era. Washington, DC: The National Academies Press, 2011.

4. National Aeronautics and Space Administration (NASA) Life sciences data archive. Houston, Texas. URL: <https://lsda.jsc.nasa.gov/>.

5. National Aeronautics and Space Administration (NASA) Lifetime surveillance of astronaut health. Current research. Houston, Texas. URL:

http://lsda.jsc.nasa.gov/docs/research/research_detail.aspx?experiment_type_code=40&researchtype=current.

6. National Aeronautics and Space Administration (NASA) and National Space Biomedical Research Institute (NSBRI) Washington, D.C. The impact of sex & gender on adaptation to space virtual workshop archive. URL: <http://www.nasa.gov/exploration/library/events/gender-workshop.html>.

7. Chinatopix 57 of the 534 people that have flown to space are women. URL: <http://www.chinatopix.com/articles/353/20130618/57-534-people-flown-space-women.htm>.

8. Blaber AP, Goswami N, Bondar RL, Kassam MS. Impairment of cerebral blood flow regulation in astronauts with orthostatic intolerance after flight. *Stroke* 2011;42:1844–1850.

9. Beeson, PB. Fashions in pathogenetic concepts during the present century: autointoxication, focal infection, psychosomatic disease, and autoimmunity. *Perspect Biol Med*. 1992. №36. P. 13–23.

СТАНОВИЩЕ ЖІНОК-ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УКРАЇНІ У ГЕНДЕРНОМУ КОНТЕКСТІ

Сичова Я. В.

Наук. керівн. : д-р соціол. наук, проф. **Лисиця Н. М.**
Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна

Проведення реформ, метою яких було викорінення корупції та беззаконня з судової та правоохоронної систем в Україні привернуло особливу увагу суспільства до поліції, зокрема патрульної. Оскільки автором ідеї створення патрульної поліції в Україні є жінка – Ека Згуладзе, а створення нової поліції вважається найбільш успішною реформою 2015 року в Україні, це посилює інтерес до питання гендерної рівності в поліції, зокрема, до становища жінок-поліцейських в Україні.

З 2010 р. все більше з'являється робіт, присвячених правам жінок у міліції (Н. Максименко), правоохоронних органах (О. Ярошук), аналізу упровадження гендерної рівності в поліції України (А. Політова, О. Свердлова). Разом із тим, відсутні системні дослідження щодо гендерного виміру становища жінок у Національній поліції України, що обумовлює наукову актуальність теми.

Мета даної роботи – з'ясувати становище жінок у патрульній поліції в Україні у гендерному контексті.

Реформа міліції розпочалася із найнижчої ланки – патрульної поліції. Патрульна поліція є одним із шести підрозділів Національної поліції. Закон України «Про Національну поліцію» містить гендерну компоненту, що свідчить про його гендерну чутливість. Так, у діяльності поліції забороняються будь-які привілеї чи обмеження, зокрема, за ознакою статі [4, ст. 7], прийом на службу в поліції також не має залежати від статі [4, ст. 49]. Не допускається переміщення поліцейських жіночої статі за ініціативою керівника відповідного органу (установи, закладу) поліції на посади, нижчі, ніж та, яку вони займали, з мотивів, пов'язаних із вагітністю, наявністю дітей віком до трьох років (до шести років – за медичними показниками), або у зв'язку з тим, що вони є самотніми матерями та мають дітей віком до чотирнадцяти років чи дітей з інвалідністю [4, ст. 65].

Одним із суттєвих змін у складі патруля стала необхідність наявності жінки у патрульній машині. Згідно із Законом України, поверхнева перевірка здійснюється поліцейським відповідної статі. У невідкладних випадках її може здійснити будь-який поліцейський лише з використанням спеціального приладу або засобу [4, ст. 34].

У незалежній Україні до 1999 р. кількість жінок у правоохоронних органах була обмежена «жіночою» квотою 5-10% до вступу в академії МВС [5]. До 2004 р. в міліції України не було жодної жінки генерала. Лише у грудні 2004 р. Указом Президента України Леоніда Кучми було присвоєно спеціальне звання генерал-майора міліції Тетяні Подашевській [3]. Вона стала першою жінкою – генералом міліції.

Першою Головою Національної поліції стала жінка Хатія Деканоїдзе. На цій посаді вона працювала з 5.11.2015 до 16.11. 2016 р. До того, з грудня 2014 по травень 2016 вона була першим заступником Міністра внутрішніх справ України. Разом із тим, серед 29 керівників патрульної поліції лише одна жінка – лейтенант поліції Майя Бреславська (м. Бориспіль). Серед 26-ти керівників територіальних органів поліції немає жодної жінки.

Станом на 01.04.2016 р. загальна кількість жінок в апараті та підрозділах поліції становила 20,7% (27626 осіб), тоді, як чоловіків поліцейських – 105266 [8]. За півтора роки простежується незначне зростання жінок (на 1,1%) у складі Національної поліції. Так, на листопад 2017 р. у поліції працювало 21,8% жінок, що склало майже чверть від усього складу поліцейських [1]. На жаль, Національна Поліція України (НПУ) не веде обліку чи не надає даних щодо кількості жінок та чоловіків на різних посадах чи згідно штатних звань. Разом із тим, на підставі інфографіки О. Сverdлової нам вдалося визначити області, де найбільше / найменше представлені жінки в НПУ [5]. Так, в апараті НПУ та в поліції Донецької області жінки представлені найбільше (відповідно, 32% та 31%), дещо менше – у Миколаївській (28%), Одеській (27%) та Запорізькій (27%) областях. У складі поліції Херсонської, Дніпропетровської та Рівненської областей нараховується 25% жінок. У поліції Луганської, Харківської, Сумської, Волинської, Черкаської, Чернігівської, Львівської, Кіровоградської, Житомирської, Закарпатської та Івано-Франківської областей жінки представлені від 24% до 20% особового складу. Менше 20% жінок – у поліції Київської, Вінницької, Полтавської, Хмельницької, Тернопільської областей та в м. Київ.

Найменшу кількість жінок у поліції репрезентують Чернівецька область та Міжрегіональні територіальні органи – 15%.

На сьогоднішній день загальна кількість жінок в українській поліції складає близько 25%. Це досить непоганий показник, як для правоохоронних структур. Як зазначив Роман Ващук, у Канаді кількість жінок в поліції складає десь так 27-28%, а в багатьох інших країн – менше 20%, тому це «досить непоганий показник» [8].

Становище жінок у поліції ускладнюють прояви сексизму – упередженого ставлення, дискримінації людини за ознакою статі чи гендерною ідентичністю. В основі сексизму лежить переконання про перевагу однієї статі над іншою [7]. Можна навести приклади інституційного сексизму – дискримінації на рівні суспільства та його інститутів. У ЗМІ, на жаль, іноді можна простежити відвертий сексизм щодо жінок-поліцейських. Так, один із головних акторів «Дизель Шоу» Єгор Крутоголов у черговому телевізійному випуску комедійно-розважальної передачі про національну поліцію гучно висміював ситуацію, за якої головою поліції України стала Хатія Деканоїдзе: «Що «баба? – та не може такого бути». На сайті РБК-Україна з'явилася у свій час критична стаття про особисте життя Х. Деканоїдзе. Ніби через свою роботу, Хатія не приділяла необхідної уваги вихованню сина, тому у нього з'явилися проблеми з поліцією. Тут простежується прозорий натяк, що «нежіночий» вид діяльності Х. Деканоїдзе не дав їй реалізуватися як матері. Тож, насмішки та прискіпливість суспільства до діяльності жінок у традиційно «чоловічій» сфері ускладнюють їх становище в поліції.

До сексизму в патрульній поліції України можна віднести той факт, що у кожній патрульній машині водієм є чоловік. Проте, як доповідає голова прес-служби поліції, у всіх патрульних або вже є права, або вони скоро їх отримають. Представляється, що така ситуація обумовлена стереотипами про жінок за кермом («пішоходи хрестяться, а пасажири моляться»).

До фактів сексизму можна віднести створення топ-списків красивих жінок-поліцейських. При тому немає жодного подібного списку про чоловіків. Оцінки жінок за красою, а не за їхніми професійними здібностями, представляється проявом ворожого сексизму, що містить переконання про неповноцінність жінок порівняно з чоловіками, в тому числі й про більш низький рівень інтелекту та компетентності жінок.

На переконання Х. Деканоїдзе, «жінки прекрасно виконують службові обов'язки, вводючи нову методику охорони порядку. Вони чудові в спілкуванні, прекрасно справляються з випадками домашнього насильства, легко знаходять спільну мову з дітьми і жінками» [2]. У свою чергу, голова громадської організації "LEAD office", колишній лейтенант патрульної поліції Марія Лех зазначила, що якщо раніше більшість чоловіків поліцейських не хотіли мати у напарниках жінку, то сьогодні їхнє ставлення змінилося протилежне: «Зараз хлопці визнають, що жінка є не менш ефективною у роботі, а у деяких ситуаціях – і більш ефективною» [6].

Таким чином, становище жінок-поліцейських в Україні неоднозначне. З одного боку, існування проявів сексизму (стереотипи щодо традиційних ролей жінки, насмішки, поблажливе ставлення, оцінки зовнішності (топ списки красунь-поліцейських)) ускладнюють становище жінок, їх кар'єрне просування. Очевидна гендерна асиметрія у складі НПУ, відчутні регіональні відмінності. Найбільша кількість жінок представлена в апараті НПУ (32%) та поліції Донецької області (31%); найменша – у Міжрегіональних територіальних органах і Чернівецькій області (15%).

З іншого боку, кількість жінок має тенденцію до зростання з 5% (на початку 1990-х рр.) до близько 25% особового складу НПУ (у 2018 р.). Жінки вводять нову методику охорони порядку, своєю присутністю впливають на зниження рівня гендерної дискримінації всередині установ та гендерних упереджень серед самих співробітників. А також сприяють запобіганню ескалації конфліктів і насильства, стають запорукою перетворення всієї системи Міністерства внутрішніх справ у цивільне відомство європейського типу з урахуванням європейських демократичних стандартів.

Література:

1. В МВД рассказали, сколько женщин среди украинских полицейских. URL : <https://newsone.ua/news/society/v-mvd-rasskazali-skolko-zhenshhin-sredi-ukrainskix-policejskix.htm>.
2. Грибанова А. Горжусь своей формой: как живет женщина-полицейским. URL : https://www.bbc.com/ukrainian/ukraine_in_russian/2016/03/160304_ru_s_ukrainian_policewomen/.

3. Первая в Украине женщина-генерал милиции: «приходилось и дежурить в мороз на улице вместе со своими детьми». URL: <https://fakty.ua/62395-pervaya-v-ukraine-zhencshina-general-milicii-quot-prihodilos-i-dezhurit-v-moroz-na-ulice-vmeste-so-svoimi-detmi-quot>.

4. Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 року № 580-VIII зі змінами від 04.10.2018 № 2587-VIII. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2015. № 40-41. Ст. 379.

5. Свердлова О. Жінки в поліції. URL: <https://noborders.org.ua/zhinki-v-politsiyi/>.

6. Силкові відомства і гендерна рівність: якою є роль жінки у реформованих та nereformovanykh органах правопорядку. URL: <http://icps.com.ua/sylovi-vidomstva-i-enderna-rivnist-yakoyu--rol-zhinky-u-reformovanykh-ta-nereformovanykh-orhanakh-pravoporyadku/>.

7. Словник гендерних термінів / Уклад. З.В. Шевченко. URL: <http://a-z-gender.net/ua/seksizm.html>.

8. У поліції розповіли про гендерні стереотипи у правоохоронних структурах України. URL: <https://www.unn.com.ua/uk/news/1720750-u-politsiyi-rozpovili-pro-genderni-stereotipi-u-pravookhoronnikh-strukturakh-ukrayini>.

ГЕНДЕРНЕ ВИХОВАННЯ ЛЮДСТВА. ДЕ ПОЧАТОК? ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У ДІТЕЙ СТАРШОГО ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ

Храмцова Д. О.

Наук. керівн.: канд. філос. наук, доц. **Щербина М. М.**

Державний вищий навчальний заклад

«Харківський коледж текстилю та дизайну»

Актуальність проблеми. На законодавчому рівні жінкам та чоловікам в Україні доступні рівні права. Це в повному обсязі забезпечують Конституція, закони «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях», Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Угода про асоціацію між Україною та ЄС та ін. Але на практиці аналіз гендерної нерівності в Україні показує, що розрив у заробітній платні (так званий gender gap) коливається від 5% у держуправлінні до 39% в сфері мистецтва, спорту та відпочинку, затрати часу на репродуктивну працю у жінок сягають 5 годин на день, в порівнянні з чоловічими 1,5 годинами [1], також наявні розділ на «жіночі» (переважно менш оплачувані) і «чоловічі» (переважно більш оплачувані) професії та скляна стеля.

Стереотипне сприйняття жінок та чоловіків, гендерних ролей та норм належного сприяє гендерній дискримінації та професійній сегрегації та заважає реалізації прав і можливостей українського жіноцтва. Одним з факторів, який допомагає розбити скляну стелю в професійній сфері можна вважати гендерночутливе виховання дітей, а потім – гендерночутливу освіту. Зміна орієнтації освітнього процесу, гуманізація стає найважливішим ресурсом безконфліктного соціокультурного й науково-технічного розвитку особистості [2, с. 245], а деполаризація статей створює можливості для лідерства не тільки громадян, але і громадянок нашої країни.

Мета нашого дослідження полягає в розкритті психологічних

особливостей процесу формування гендерних стереотипів у дітей старшого дошкільного віку, щоб мати теоретичну базу для протидії стереотипізації та протиставлення їй комплексу заходів, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей дівчат і хлопчиків відповідно до законодавства України.

У відповідності до наказу МОН від 10.09.2009 р. № 839 «Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту» керівники вищих, професійно-технічних, загальноосвітніх, дошкільних та позашкільних навчальних закладів зобов'язані забезпечити системну роботу щодо впровадження гендерних підходів у навчально-виховний процес. У вищій освіті можна бачити певні зрушення: Всеукраїнська мережа центрів гендерної освіти у ВНЗ, створена у 2012 році, розширює сферу свого впливу [3, с.86]. Однак попри це виховання дітей у дошкільних закладах часто залишається стереотипним і прищеплює жорстке протиставлення чоловічого і жіночого начала та конструює статево-рольовий підхід.

Ми будемо використовувати у роботі Ліпманівське розуміння стереотипу. Стереотип – спрощене, заздалегідь прийняте уявлення, упереджена думка, яке рішуче керує всім процесом сприйняття. Стереотипи маркують певні об'єкти як знайомі або незнайомі, так що ледь знайомі здаються добре відомими, а незнайомі – глибоко чужими [4, с. 322]. Стереотип однозначний, він ділить світ на дві категорії – на «знайоме» і «незнайоме». Знайоме стає синонімом «добре», а незнайоме – синонімом «погано» [5]. За думкою М. Щербини в повсякденності стереотипи виконують пізнавальну, ідентифікаційну, комунікативну функції та функцію контролю варіативності поведінки [5]. Г. Теджфел вважає, що стереотипи визначаються сприйняттям людей в термінах їх групової приналежності. В результаті процесу категоризації відбувається акцентування групових відмінностей між Я і Іншим (яке М. Щербина, коли пише про ідентифікацію та комунікацію, пояснює архаїчними механізмами Ми-мислення), і вже потім, на підставі цього – дискримінація аутгруп. Таким чином, стереотипи являють собою функцію взаємодії між Я і Іншим; вони рухливі, ситуативні і залежать від контексту міжгрупових відносин; отже, зміна стереотипів можлива лише через зміну міжгрупових відносин [5; 6, с. 120-139].

Численні дослідження саме гендерних стереотипів збігаються на висновках, що гендерна соціалізація дитини починається з народження.

Наприклад, Ш. Берн, в своїй праці «Гендерна психологія» говорить про те, що людина з самого початку знаходиться під сильним тиском суспільства, культурних норм, звичаєв, які встановлюють, що повинні робити чоловіки, а що – жінки. Авторка стверджує, що диференціальну соціалізацію людини можна побачити ще до її народження. Батьки прагнуть дізнатися, хто в них народиться тому, що стать дитини визначає вид та колір одягу, іграшок, наявність прикрас. Ш. Берн наводить результати дослідження Shakin 1985, яке було проведено в універмагах і виявило, що одяг 90% дітей був типовим для їх статі [7, с. 34]. Згідно теорії позитивного підкріплення, посилення гендерних відмінностей у дітей відбувається, коли вірна гендерно-рольова поведінка винагороджується, а невірна – не схвалюється, а іноді навіть карається. Дослідження В. Мухіної та експерименти, проведені у фільмі «Я та інші», хоча і не зосереджуються саме й тільки на гендерних стереотипах, вказують на принцип формування власних переконань у дитини згідно з думками оточення: навіть якщо дитина точно знає як повинна зробити, її думка може змінитися, якщо інші діти роблять навпаки. Пояснює цей факт Л. Кольберг, який виділив шість основних стадій розвитку дитини. За його теорією на третій та четвертій стадії «гарний хлопчик – мила дівчинка» дитина вже орієнтується як треба себе поводити, щоб отримати підтримку суспільства [8, с. 11-35]. Так, в середньому дошкільному віці дитина вже розуміє до якої статі належить та намагається поводитися відповідно. Діти вже можуть визначити стать іншого/іншої орієнтуючись на зовнішність, розуміють незмінний характер статі та поділяють основні гендерні стереотипи, орієнтуючись на поведінку дорослих [9]. Стереотипна модель поведінки для хлопчиків – сильний, хоробрий, «мужній», завжди готовий захищатися, одягнений в темні кольори; для дівчат – ніжна, тендітна, боязлива, не може/не повинна захищати себе, має ніжний голос, струнку фігуру, зазвичай одягнена у сукню. Такі чіткі вказівки значно ускладнюють сприйняття дітьми себе справжніх та не дають повністю розкритися талантам. Гендерні стереотипи в освіті стали предметом зосередженої уваги українських гуманітарних студій. Спираючись на дослідження та практичні рецепти таких науковець/ців, як О. Малахова, О. Марущенко, О. Андрусик, Н. Водолазька, А. Єфімцева, Н. Лісова, В. Лук'янченко, І. Цвіркене, М. Щербина, можна зробити наступні висновки. Механізми формування гендерної стереотипізації та згодом гендерної

нерівності пов'язані з нерівномірним розподілом часу та уваги, витрачених викладач_ками та вчитель_ками на дівчат та хлопців; обмеженням активності у дівчат, що негативно впливає на формування лідерських якостей; нерівноправним методичним забезпеченням та представленістю активних персонажів певної статі у підручниках, книжках і посібниках, стереотипний розподіл гендерних ролей в мультфільмах [10, 11, 12]. Варіантами протидії постають просвітництво викладацтва та дітей, гендерна експертиза підручників та посібників та розробки гендерночутливих плакатів (наприклад, такі плакати розміщено на сайті ГІАЦ «КРОНА» у вільному доступі) [13].

Наше дослідження проводилося на базі дитячого садка №375 з урахуванням особливостей сприйняття світу у дітей дошкільного віку. Оскільки головним пізнавальним процесом в дошкільному віці є сприйняття предметів, систематизація їх у діяльності та формування стратегій поведінки, ми використовували в опитуванні прості, зрозумілі дітям малюнки. Група опитуваних складалася з 45 дітей старшого дошкільного віку. Дослідження проходило наступним чином: коротка вступна бесіда та «гра» – власне, опитування. Була запропонована анкета, яка складалася з двох блоків питань та одного особистого питання. Перед тим як відповідати на питання дітям пропонували пограти в гру «Хто що робить?».

Анкета складалася з таких блоків:

1. питання побутового характеру (4 питання);
2. питання професійного характеру (4 питання);
3. питання особистого характеру (1 питання).

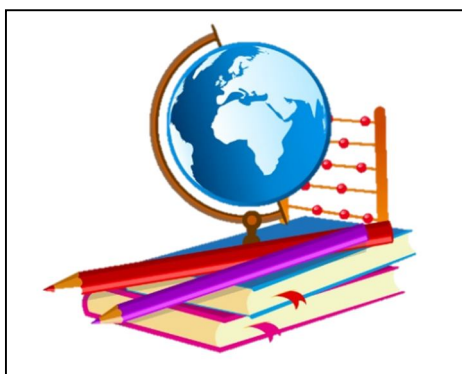
Перший блок складався з чотирьох питань побутового характеру. Дитині показували малюнок 1, на якому були зображені чоловік і жінка та говорили: «Це – тато Саша та мама Катя», потім питали: «Хто з них буде вішати картину? Хто буде керувати машиною? Хто буде виховувати дітей? Хто з них буде прибирати в квартирі?». До того ж після кожної відповіді дівчинку/хлопчика питали чому вони так вважають. Другий блок питань стосувався професій. Дітям були запропоновані 4 малюнки з предметами, які належать людині певної професії. За цими малюнками дівчатка та хлопці повинні були намалювати людину цієї професії та пояснити свій вибір. Дитину питали ким він/вона хоче бути і чому?

Малюнок 1. Тато Саша і мама Катя. Малюнок 2. Чиї це речі? Лікар/ка



Малюнок 3. Чиї це речі? Вчитель/ка Малюнок 4. Чиї це речі?

Прибиральник/ця



В результаті дослідження було виявлено, що погляди на побутові справи формуються під впливом батьків. На питання «Чому батько/мама буде готувати обід?» найчастіше діти відповідали, орієнтуючись на свою родину та розподіл обов’язків. Ставлення до питань професійного характеру формується на підставі того, з чим дитина стикалася на протязі життя, які спогади у неї залишилися після знайомства з тією чи іншою професією. Якщо хлопчик/дівчинка бачить прибиральницю у дитячому садку, а прибиральників не бачить то він/вона буде вважати, що так і повинно бути.

Відповіді дітей на питання побутового блоку показали, що в більшості родин домашню роботу виконують жінки (36 з 45 опитуваних відповіли, що прибирати повинна жінка), а керують авто та роблять більш дрібні ремонтні роботи переважно чоловіки (39 з 45 опитуваних відповіли, що керувати машиною повинен тато, 5 з 45 вважають, що за кермом повинна сидіти мама; 35 з 45 відповіли, що тато виконує дрібні ремонтні роботи вдома, 10 з 45 сказали, що дрібну ремонтну роботу може виконати й мама).

Таблиця 1. Результати опитування

Назва блоку	Питання			
Побутовий блок питань	Хто буде...	Чоловік	Жінка	Чоловік та жінка
	керувати машиною	87%	11%	2%
	виховувати дітей	51%	38%	11%
	вішати картину	78%	22%	-
	прибирати	20%	80%	-
	Речі...			
Професійний блок питань	лікарки/лікаря	13%	66%	22%
	вчителя/вчительки	6%	87%	7%
	прибиральника/ прибиральниці	33%	62%	4%
	директора/директорки	60%	33%	7%

А от відповіді щодо питання, хто повинен виховувати дітей, розділилися навпіл: 23 з 45 відповіли, що це робить тато, а 22 – що мама або мама й тато разом. З цього ми робимо висновок, що більшість дітей бачить вдома та підтримує стереотипний розподіл ролей, але потрохи звикає до нормальності залученого татівства.

З відповідей на питання професійного блоку ми дізналися, з чоловіками чи жінками діти найчастіше стикаються особисто (або з плакатів/книжок/мультфільмів) в запропонованих нами професіях та хто повинні лікувати, навчати, прибирати та керувати. 30 дітей з 45 опитуваних вважають, що лікувати повинна жінка, а 5 – що чоловік. 39 з 45 відповіли, що вчать жінки. 28 з 45 сказали, що прибирають зазвичай жінки, а 15 – чоловіки. А от бути директором повинні бути чоловіки – так вважають 27 з 45 опитуваних. Отримані результати показали, що через реальну гендерну сегрегацію та через стереотипні уявлення діти вважають нормою «чоловічі» та «жіночі» професії.

А от з обраних майбутніх професій ми робимо висновок, що власний погляд кожної дитини поки що не обмежується гендерними стереотипами. Дівчата хочуть бути: пілотесами, космонавтками, директорками, поліціантками;

хлопці – вчителями, танцівниками, прибиральниками. Вільний вибір професій стимулюється діями команди виховательок дитячого садка та обов'язками у групі, які сприяють гендерній свідомості. Наприклад, до сніданку, обіду, полуденку і хлопчики і дівчата одягають фартухи та накривають на стіл, а після – прибирають посуд. До того ж діти вільні самі обирати собі іграшки: дівчата можуть гратися з машинками та конструктором, хлопчики готують на іграшковій кухні. Прибирають після себе іграшки всі разом. На заняттях з фізичної культури всі виконують однакові вправи, дітей не ділять на групи за статевою ознакою. Також, коли дітей знайомлять з професіями, виховательки не вказують на статевий розподіл професій.

Дослідження показало, що більшість дітей старшого дошкільного віку бачить вдома та підтримує стереотипний розподіл ролей, але з допомогою «гендерних окулярів» вихователь_ок більш вільно обирає майбутні професії.

У Харківській області вже рік працює гендерний освітній експеримент у школах. Одним з його елементів був (само)аналіз роботи педагогів на уроках і практики конструювання гендерних стереотипів. В результаті самі освітяни підтвердили існуючі дослідження: викладачі та викладачки математики, інформатики чи фізики починають з певного моменту приділяти більше уваги на уроці хлопцям, частіше викликають їх до дошки, дають складніші завдання – і ми вважаємо, що аналогічна проблема розподілу уваги існує і в дошкільних закладах. Такі практики зумовлені глибоко вкоріненими гендерними стереотипами, і щоб їх викоринити, потрібне системне навчання педагогів.

Проблема стереотипізації дитячої та дорослої свідомості на нашу думку має декілька шляхів вирішення. Перш за все необхідна гендерна експертиза навчальних програм, підручників та наочності, не тільки шкільних, але й тих, що використовують у дошкільній освіті. Важливі курси критичного мислення для вчитель_ок, щоб не використовувати в освіті псевдонаукові уявлення про «біологічні відмінності статей». Експертиза підручників вже йде [11], проте, написання і видання нових посібників – не швидкий процес. Тому можна коригувати вже наявні посібники за допомогою пояснень. Також ми вважаємо вкрай важливим включення основ гендерночутливої та недискримінаційної педагогіки у систему підвищення кваліфікації вчительства та вихователь_ок, проведення тренінгів для педагогічних працівників/ць та батьків.

Література:

1. Середньомісячна заробітна плата жінок та чоловіків за видами економічної діяльності у 2017 році URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/Szp_ed/Szp_ed_u/Szp_ed_2017_u.htm.
2. Щербина М. М. Дистанционное обучение как опыт равноправных отношений. *Сборник тезисов международной научной конференции «Информация – Коммуникация – Общество». Наука и технологии в условиях глобализации.* Санкт-Петербург. 2010. С. 245–248.
3. Ісаєва Т.А. На шляху до гендерночутливого освітнього простору: досвід діяльності Всеукраїнської мережі центрів гендерної освіти у ВНЗ та гендерного музею щодо впровадження гендерних підходів в систему вищої освіти. *Гендерна політика міст: історія і сучасність: матеріали III міжнар. наук.-практ. конф.* Харків, 23–25 жовтня 2013 р.: наук. зб. Харків, 2013. С.86–89.
4. Липпман У. Общественное мнение. Москва, 2004. 322 с.
5. Щербина М.М. Мифологические элементы в культурных формах повседневности (философско-культурологический анализ): дис. кан.филос. наук. 09.00.04 – философская антропология, философия культуры. Харьков: ХНУРЕ, 2006. 169 с.
6. Рябова Т.Б. Стереотипы и стереотипизация как проблема гендерных исследований. *Личность. Культура. Общество.* 2003. Т.V. Вып.1-2 (15-16). С. 120-139.
7. Берн Ш. Гендерная психология. Москва, 2004. 320 с.
8. The development of children's orientations toward a moral order, *Vita Humana.* URL:<http://vikent.ru/enc/1131/>.
9. Стародубцева И.В., Завьялова Т.П. Игровые занятия по развитию памяти, внимания, мышления и воображения у дошкольников. Москва, 2008.
10. В поисках гендерного воспитания: метод. пособие / О. Андрусик, Н. Водолажская, А. Ефимцева и др. Харьков, 2013. 144 с.
11. Марущенко О., Плахотник О. Гендерные школьные истории. Харьков: Монограф, 2012. 88 с.
12. Щербина М.М., Лук'янченко В.В. Протидія гендерній стереотипізації в процесі шкільної освіти. *Теорія і практика сучасної науки.* Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (м.Київ, 29-30 червня 2018 року). Херсон, 2018. С. 141-143.
13. Гендерночутлива наочність для шкіл та дитсадків. URL: <http://krona.org.ua/naochnist1.html>.

КІБЕРБУЛІНГ В УКРАЇНІ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

Цебинога В. Ю.

Наук. керівн.: провідн. наук. співроб., канд. юрид. наук **Чумак В. В**
Харківський національний університет внутрішніх справ

Сучасний стан суспільних відносин та напрямки діяльності держави показують шлях євроінтеграції. Європейська інтеграція України передбачає гармонізацію вітчизняного законодавства з метою досягнення на практиці високих європейських стандартів регулювання гендерних відносин. Сучасна державна політика України має спрямовуватися на подолання усіх форм і проявів дискримінації за ознакою статі, на створення політичного підґрунтя та необхідних соціальних умов для найбільш повної реалізації природної здібності жінок і чоловіків у всіх сферах трудового, суспільного та особистого життя [1, с. 6].

Сучасне суспільство характеризується динамікою змін та зміною стереотипів, що складаються у тій чи іншій соціальній дійсності. Починаючи з малечку дітей навчають певним правилам поведінки, яким має відповідати жінка та чоловік у майбутньому, у зв'язку з чим діти формують своє бачення вирішення певних питань з якими вони стикають у своєму побуті, у дитячому садочку, школі, а при досягненні дорослого віку – на роботі та у своїй професійній діяльності. На цій основі у дітей, підлітків формуються певні стереотипи, які можуть впливати на інших осіб позитивним або негативним чином, враховуючи при цьому ряд другорядних факторів.

За останні десятиріччя гендерні дискурси зазнають змін залежно від культурно-історичного часу та простору. Значних змін за останні роки зазнала суть гендерних відносин, тому на сьогоднішній день гендерний вимір належить до всіх рівнів суспільного життя, а поняття «гендер» стало центром уваги для багатьох наук [2, с. 29].

Стрімкий процес розвитку суспільства, зокрема, шкільного середовища, призвів до появи нових загроз, які спочатку мали досить високий рівень латентності, що мав наслідком бар'єри у спілкуванні між однолітками. Дане явище має назву булінг. На сьогодні булінг досить відоме явище, що має наразі перспективу свого законодавчого закріплення та вирішення питання щодо

забезпечення засобів його протидії у шкільному середовищі. Натомість з розвитком комп'ютерних технологій, інформаційних систем та комунікацій поряд із значними можливостями для своїх користувачів виникла і нова загроза – кібербулінг.

Кібербулінг – як досить нове для суспільства соціальне явище виникло досить недавно, як продовження булінгу, але вже в іншій соціальній дійсності – у віртуальній реальності, яка з кожним днем набираю свого розповсюдження та носить досить фатальні інколи наслідки.

Кібербулінг – це різновид агресивної поведінки (агресія в мережі Інтернет), що реалізується шляхом розповсюдження негативної інформації про особу в мережі Інтернет.

На сьогодні склалася практика, що єдиного розуміння визначення поняття «кібербулінг» немає, а існують певні думки науковців та практиків, що розглядають кібербулінг крізь призму свого предмета дослідження.

Кібербулінг – це новітня форма агресії, що передбачає жорстокі дії з метою дошкулити, нашкодити, принизити людину з використанням інформаційно-комунікаційних засобів: мобільних телефонів, електронної пошти, соціальних мереж тощо [3, с. 2].

Із матеріалів вільної енциклопедії ми можемо знайти наступне визначення кібербулінгу, кібербулінг (кібермоббінг) - термін, походить з англійської мови (від англ. CyberMobbing), також може вживатися Інтернет-моббінг (Internet-mobbing), кібербулінг (Cyberbullying), під яким розуміються умисні образи, погрози, дифамації і повідомлення іншим даних, що компрометують за допомогою сучасних засобів комунікації, як правило, протягом тривалого періоду часу [4].

Кібербулінг – це напади з метою нанесення психологічної шкоди, які здійснюються через електронну пошту (е-мейл), миттєві повідомлення («аську» - ICQ та інші системи), розгортаються в чатах, на веб-сайтах, в соціальних мережах; діють через текстові повідомлення або через зображення (фото, відео); до кібер-булінгу відносять також терор за допомогою мобільного телефонного зв'язку. Кібербулінг кидає новий виклик батькам, освітянам, іншим дорослим, які спілкуються з дітьми, адже він начебто і не є реальним, але, нажаль, шкода, яку він завдає, - повністю реальна [3, с. 9].

Кібербулінг у своєму прояві має декілька форм та видів. Зокрема кібербулінгу реалізується у двох основних формах: персоніфікованій, яка передбачає адресну розсилку інформації жертві, та не персоніфікованій, що полягає в розповсюдженні інформації жертві й поширенні її в публічному інформаційному просторі для невизначеного кола осіб, створюючи навколо жертви в референтних соціальних групах (клас, двір, школа) негативну обстановку неповаги, приниження, засудження, ізоляції тощо. Друга форма кібербулінгу є значно більш суспільно небезпечною.

Також кібербулінг має різні типи свого прояву. В США країнах ЄС виділяють вісім типів кібербулінгу, що були запропоновані американками Робін Ковальські, С'юзан Лімбер і Патріція Агатстон [3, с. 14–17], а саме:

1. Перепалки, або флеймінг (від англ. flaming – пекучий, гарячий, полум'яний) – обмін короткими гнівними і запальними репліками між двома чи більше учасниками, використовуючи комунікаційні технології. Частіше за все розгортається в «публічних» місцях Інтернету, на чатах, форумах, дискусійних групах, інколи перетворюється в затяжну війну (холіво – від англ. – свята війна). На перший погляд, флеймінг – це боротьба між рівними, але в певних умовах вона теж може перетворитися на нерівноправний психологічний терор. Так, неочікуваний випад може привести жертву до сильних емоційних переживань, особливо на тому відтинку часу, коли вона не знає, хто серед учасників яку займе позицію, наскільки її позиція буде підтримана значущими учасниками;

2. Нападки, постійні виснажливі атаки (англ. harassment) – найчастіше це залучення повторюваних образливих повідомлень, спрямованих на жертву (наприклад, сотні СМС – повідомлень на мобільний телефон, постійні дзвінки) з перевантаженням персональних каналів комунікації. На відміну від перепалки, атаки більш тривалі й односторонні. У чатах чи на форумах нападки теж трапляються. В онлайн-іграх нападки найчастіше використовують гріфери (grieffers) – група гравців, які мають на меті не перемогу в певній грі, а руйнацію ігрового досвіду інших учасників;

3. Обмовлення, зведення наклепів (denigration) – розповсюдження принизливої неправдивої інформації з використанням комп'ютерних технологій. Це можуть бути і текстові повідомлення і фото, і пісні, які змальовують жертву в шкідливій інколи сексуальній манері. Жертвами можуть

ставати не тільки окремі підлітки, трапляється розсилка списків (наприклад, «хто є хто», або «хто з ким спить» в класі, школі), створюються спеціальні «книги для критики» (slambooks), в яких розміщуються жарти про однокласників, де також можуть розміщуватись наклепи, перетворюючи гумор на техніку «списку групи ненависті», з якого вибираються мішені для тренування власної злости, зливання роздратування, переносу агресії тощо;

4. Самозванство, втілення в певну особу (impersonation) – переслідуюч позиціонує себе як жертву, використовуючи її пароль доступу до її аккаунту в соціальних мережах, блогу, пошти, системи миттєвих повідомлень тощо, а потім здійснює негативну комунікацію. Організація «хвилі зворотних зв'язків» відбувається, коли з адреси жертви без її відому відправляються ганебні провокаційні листи її друзям і близьким за адресною книгою, а потім розгублена жертва не очікувано отримує гнівні відповіді. Особливо небезпечним є використання імперсоналізації проти людей, включених до «списку груп ненависті», адже наражає на реальну небезпеку їхнє життя;

5. Ошуканство, видурювання конфіденційної інформації та її розповсюдження (outing&trickery)- отримання персональної інформації в між особовій комунікації і передача її (текстів, фото, відео) в публічну зону Інтернету або поштою тим, кому вона не призначалась;

6. Відчуження (остракізм), ізоляція. Будь-якій людині, особливо в дитинстві, притаманно сприймати себе або в якійсь групі, або поза нею. Бажання бути включеним у групу виступає мотивом багатьох вчинків підлітка. Виключення із групи сприймається як соціальна смерть. Чим в більшій мірі людина виключається із взаємодії, наприклад, в грі, тим гірше вона себе почуває і тим більше падає її самооцінка. У віртуальному середовищі виключення також наражає на серйозні емоційні негаразди, аж до повного емоційного руйнування дитини. Он-лайн відчуження можливе в будь-яких типах середовищ, де використовується захист паролями, формується список небажаної пошти або список друзів. Кібер-остракізм проявляється також через відсутність швидкої відповіді на миттєві повідомлення чи електронні листи;

7. Кіберпереслідування – це дії з прихованого вистежування переслідуваних і тих, хто тиняється без діла поруч, зазвичай зроблені нишком, анонімно, з метою організації злочинних дій на кшталт спроб зґвалтування, фізичного насильства, побиття. Відстежуючи через Інтернет необережних

користувачів, злочинець отримує інформацію про час, місце і всі необхідні умови здійснення майбутнього нападу;

8. Хепіслепінг (від англ. happyslapping – щасливе ляскання) – відносно новий вид кібер-булінгу, який починався в англійському метро, де підлітки прогулюючись пероном раптом ляскали один одного, в той час як інший учасник знімав цю дію на мобільну камеру. В подальшому за будь-якими відеороликами, в яких записано реальні напади, закріпилась назва хепіслепінг. Відеоролики нападів з метою гвалтування чи його імітації інколи ще називають хоппінг – наскок (особливо поширений в США). Ці відеоролики розміщують в Інтернеті, де його можуть продивлятися тисячі людей, зазвичай без жодної згоди жертви. Інша форма хепіслепінгу – це передавання сюжетів мобільними телефонами. Починаючись як жарт, хепіслепінг може завершитись трагічно, як це сталося із 18-річним Трістоном Крістмасом, якого група хлопців побила для того, щоб зняти відео для Інтернету, а коли він, вдарившись головою, помирав кинутий на підлозі, вбивця і спостерігачі пішли продовжувати вечірку.

Варто зазначити, що незважаючи на велику кількість форм та типів свого прояву кібербулінг має власну усталену структуру: жертва – кібербулер (булер) – свідки (спостерігачі). В даній кібербулінг системі виникають певні стереотипи щодо того, кому яку роль виконувати, що яскраво виявляється у житті. Тому, дана робота направлена на те, щоб виявити гендерні особливості учасників кібербулінг структури. Тобто, виникає необхідність гендерної репрезентації у якісно новій соціальній реальності (віртуальний простір) у соціальній взаємодії учасників кібербулінг структури, оскільки її правила досить часто є незрозумілими та здатні викликати кризу гендерної ідентичності.

Питання щодо визначення гендерної ідентичності та гендеру взагалі у світлі кібербулінгу в Україні та за кордоном досліджується вперше, що говорить про нагальність та актуальність даної тематики та визначення гендерних особливостей учасників кібербулінг – структури для подальших наукових пошуків та досліджень.

Загалом, кібербулінг – структура виглядає наступним чином:



Кібербулер – це особа, яка безпосередньо здійснює інтернет – агресію на жертву з метою дошкулити, принизити або іншим чином нанести моральної шкоди іншій особі. Досліджуючи питання гендерного компоненту даної категорії учасників кібер-структури варто зазначити, що показники у порівнянні з 2008 роком помітно розрізняються. Так, за кордоном дослідження показало, що 16 % з опитаних людей самі коли-небудь займалися кібербулінгом в Інтернеті, а 40 % з них сприймали дану дію як жарт, витівку, а у здійсненні кібербулінгу бере участь приблизно рівну кількість хлопчиків і дівчаток [4].

На сьогодні в Україні тенденція змінилася: найчастіше кібербулерами виступають дівчатка, при цьому масштаби з кожним днем набирають обертів та несуть нові форми своєї реалізації в Інтернет – просторі. Варто згадати перші наслідки від дії кібербулінгу. У Кременчуці група молоді знущала над 14-річною школяркою та власноруч фільмувала свою жорстокість. А згодом відео знущань підлітки розмістили в соціальній мережі «Вконтакте». У вчиненні злочину обґрунтовано підозрюється група однолітків, яка складається із двох 15-річних дівчат та двох 17-річних хлопців. Переглядаючи матеріали справи, правоохоронці були вражені дитячою жорстокістю у ставленні до своєї ж подруги. Організували й чітко спланували конфліктну ситуацію, безпосередньо дівчата; вони змушували свою жертву роздягатися, погрожували та били, а «герої-хлопці» все це коментували та знімали на мобільний телефон. А почалося з того, що начебто одній із дівчат не сподобалось, як потерпіла глянула на її хлопця. Тож, порадившись. Вони вирішили «покарати» подругу [5].

Даний приклад яскраво показує тенденцію того, що гендерний компонент кібербулерів переважає на боці дівчат, а хлопці в даному випадку виконують роль – помічників, пособників кібербулера. При цьому безпосередньої ролі кібербулера хлопці не виконують.

Таким чином можна зробити висновок, що кількість дівчат кібербулерів значно переважає за хлопців, це пояснюється тим, що дівчата, на відміну від хлопців, є швидшими у своєму розвитку та вимагають від себе нових форм та видів своєї діяльності, що на сьогодні має дещо негативні тенденції.

Наступною категорією сучасної кібер-структури є жертви. Жертва у кібербулінгу – це особа, яка піддається впливу кібербулера, відчуває на собі тиск з його боку та піддається його дії з наслідками. Жертви переважно мають такі ознаки як:

1. фізичні вади – носять окуляри, поганочують, мають порушення опорно-рухового апарату, фізично слабкі;
2. особливості поведінки – замкнуті чи імпульсивні, невпевнені, тривожні;
3. особливості зовнішності – руде волосся, веснянки, відстовбурчені вуха, незвичну форму голови, надмірну худорлявість чи повноту;
4. недостатньо розвинені соціальні навички: часто не мають жодного близького друга, краще спілкуються з дорослими ніж з однолітками;
5. страх перед школою: неуспішність у навчанні часто формує у дітей негативне ставлення до школи, страх відвідування певних предметів, що сприймається навколишніми як підвищена тривожність, невпевненість, провокуючи агресію;
6. відсутність досвіду життя в колективі (так звані «домашні» діти);
7. деякі захворювання: заїкання, дислалія (порушення мовлення), дисграфія (порушення письма), дислексія (порушення читання); знижений рівень інтелекту, труднощі у навчанні;
8. високий інтелект, обдарованість, видатні досягнення;
9. слабо розвинені гігієнічні навички (неохайні, носять брудні речі, мають неприємний запах).

Незважаючи на вище зазначені ознаки, сформувалась тенденція гендерного компоненту жертв від кібербулінгу як 50% на 50%. Тобто, від дії кібербулінгу однаковою мірою страждають як дівчатка так і хлопчики. Однак

варто зазначити, що останнім часом спостерігається тенденція до того, що до фатальних наслідків, такі як суїцид – схильні в більшій мірі дівчата. Варто пригадати випадок у Чернігові наприкінці 2017 року. Коли однокласники спочатку побили дівчину у школі, а потім розмістили дане відео з коментарями, що принижують честь і гідність дівчини в мережі Інтернет через в соціальних мережах. Наступним прикладом кібербулінгу є випадок, що стався на Закарпатті, тоді школярка наклала себе руки через систематичні цькування в свою адресу в соціальних мережах.

Третьою ланкою у кібербулінг-структурі є свідки (очевидці або спостерігачі) – це ті особи, які безпосередньо участі у травлі, цькуванні не беруть, але і не протидіють даному явищу. Дані особи охочу можуть посміятися, або взагалі байдуже ставитися до того, що відбувається, їхня ролі все дедалі частіше набуває пасивної форми.

Щодо гендерної складової, то в даній групі – переважна більшість це хлопці. Як не дивно, а саме юнаки не створюють ніяким чином протидії чи перешкоди для того, щоб інші особи здійснювали кібербулінг. Дівчатка у даному випадку є більш рішучими та активними: вони не стоять осторонь та допомагають протидіяти кібербулінгу.

Таким чином, аналіз дослідженої літератури та реальної дійсності говорить про те, що активними кібербулерами є дівчатка, що є досить агресивно настроєними та виражають тягу до домінування та репресій. Хлопці та юнаки виконують більше роль пособників та надають підтримку діяльності своїх однолітків. Жертвами від кібербулінгу є в рівній мірі і дівчатка і хлопці, однак останнім часом спостерігається тенденція в бік дівчат. Щодо свідків, то в даному випадку переважає чоловічий гендерний аспект, оскільки дівчата більше виявляють протидію та активність у заходах безпеки жертв та власної у разі кібербулінгу.

Література:

1. Пищуліна О., Чернова А., Пашкова Г., Бритоусова О., Хопта А., Овсяник Т., Шаптала О. *Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України* : дослідження центру Разумкова. Київ, 2016. 244 с.

2. Венцель В.В., Питецька Н.І. До проблеми визначення гендерної рівності як головного чинника гендерних перетворень в Україні. *Гендерна політика очима української молоді* : матеріали підсумкової конференції 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 : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, С. 29-34.

3. Найдьонова Л.А. Кібербулінг або агресія в Інтернеті: способи розпізнання і захист дитини : метод.реком. Вип. 4. К., 2011. 34 с.

4. Кібермоббінг. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Кібермоббінг>.

5. Жорстокість дітей шокувала навіть досвідчених правоохоронців URL:http://www.mvs.gov.ua/mvs/control/main/uk/publish/printable_article/751834;jsessionid=DB129117.

ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ НА РОБОТІ – ГЕНДЕРНИЙ КОМПОНЕНТ

Юр'єва А. С.

Науковий керівник: канд. техн. наук **Цимбал Б. М.**
Національний університет цивільного захисту України

Тема домагань з'явилася на сторінках провідних ЗМІ внаслідок голлівудського скандалу навколо кіномагната Гарві Вайнштейна, що його теж активно обговорювали в соцмережах. Це підняло на новий рівень дискусію про сексуальні переслідування і замовчування таких випадків жертвами – через страх перед кривдниками й побоювання негативних наслідків для кар'єри [1].

Коли у ЗМІ з'явилася інформація про сексуальні домагання завідувача кафедри хореографії Рівненського державного гуманітарного університету Володимира Годовського, який роками «пропонував жінкам секс, цілував і обмацував», це відбувалося протягом 20 років, а в 2017 році він сам подав у відставку та був звільнений [2-3].

Про актуальність проблеми свідчать і офіційні дані. У США за 2016 фінансовий рік Комісія рівних трудових можливостей (ЕЕОС) отримала майже 7 000 скарг, які стосуються сексуальних домагань. Та ці цифри не

розповідають усю правду, адже, згідно з оцінкою ЕЕОС, приблизно троє з чотирьох осіб, які зазнають домагань на робочому місці, не повідомляють про це. Переважна більшість жертв домагань – жінки [4].

В Україні Асоціація жінок-юристок України «ЮрФем» провела анонімне опитування серед жінок-юристок. За його даними, майже 37 % респонденток зазнавали в межах своєї роботи сексуальних домагань (це були пропозиції, коментарі, інша вербальна або фізична поведінка сексуального характеру). Тобто навіть у правничій сфері в оточенні юристів жінки не застраховані від домагань стосовно себе [5].

Сексуальне домагання – це будь-які вимоги по відношенню до людини, виражені шляхом вербальної або фізичної поведінки і спрямовані на задоволення власної похоті. Часто пропозиції такого характеру пов'язані з маніпуляцією кар'єрним ростом, матеріальними винагородами або іншим видом шантажу. Жертвами цієї проблеми стають частіше молоді дівчата і жінки з привабливою зовнішністю. Основним місцем реалізації такої поведінки є офісні підприємства і приватні фірми [6-7].

Сексуальне домагання на роботі визначається як будь-яка сексуальна або гендерна поведінка, яка сприймається як небажана відповідною особою та на шкоду її гідності. Сексуальне домагання повинно вважатися правопорушенням, що карається за Кодексом законів про працю, зокрема, коли за заявами про сексуальні домагання відбувається покарання за професійну санкцію [6].

У переважній більшості випадків доведеного сексуального домагання на роботі винним визнають чоловіка. Представники сильної ланки нашого суспільства більш часто піддаються своїм спокусам і рідко можуть встояти перед ними. Виділяють кілька факторів, які можуть пояснити таку їхню поведінку: проблеми в шлюбі; кар'єрні труднощі; психічна травма.

Навіть незважаючи на те, що дівчата в подібних ситуаціях частіше виступають в ролі жертви, їх роль у розвитку такої ситуації теж велика. Всі представниці прекрасної статі прагнуть виглядати ідеально в будь-якій життєвій ситуації, навіть на роботі. При цьому всьому багато з них навіть не підозрюють, що самі можуть спровокувати елементи насильства проти себе. Існує кілька видів впливу, користуючись якими жінка здатна звернути на себе увагу. До них відносять: відверте вбрання; взуття на високих підборах; зухвала поведінка.

Щоб усунути сексуальне домагання, необхідно знати, що до нього відноситься:

1. Неприємний фізичний контакт.
2. Прохання сексуального плану.
3. Вербальні образи. Спекотні жарти з приводу привабливої зовнішності або наряду, ненароком розказаний вульгарний анекдот.
4. Ускладнення робочої обстановки. Людина спеціально прискіпується до роботи співробітника, просить переробити завдання або ж будь-яким іншим чином «задобрити» начальство.
5. Особливе ставлення. Не втрачають можливості іноді нагадати про те, що потрібно віддячити за особливе ставлення.

За результатами статистичних досліджень, подібній дії частіше піддаються дівчата і жінки молодого віку. Чоловіки займають в цій ніші набагато менше процентне співвідношення.

Також варто відзначити, що замовчують подібні домагання в більшій мірі саме представниці прекрасної статі. Кожна з них робить це з якоїсь своєї особливої причини, як їй здається. Багато хто просто не можуть відрізнити їх від надмірно доброго ставлення, інші називають це недостатніми проявами.

Розрізняють такі види сексуального домагання жінок:

1. Невербальне. Проявляється підморгуваннями, збоченими поглядами і кивками. Іноді присутні двозначні знаки на мові жестів, посвисти або ж інші цікаві звуки.
2. Словесне. Його проявами виступають численні компліменти, непристойні висловлювання, жарти і колючі фрази. Кожне з них обов'язково містить в собі прихований або явний сенс сексуального характеру. Все це також може супроводжуватися пристрасними поглядами і зоровим контактом.
3. Фізичне. Людина може навмисно використовувати дотики, гладити по нозі або інших частин тіла, підлаштовувати ситуації з тісним контактом. Більш серйозно налаштовані особистості можуть безпосередньо схилити до статевого акту або навіть вдаватися до спроб згвалтування [6].

У Трудовому кодексі України потрібно внести главу «Сексуальні домагання» та такі статті:

- запобігання будь-яким особам з метою отримання переваг сексуального характеру на його користь або на користь третьої сторони заборонено;

- жоден працівник, жоден кандидат на підбір персоналу, стажування або період утворення в компанії не можуть бути звільнені або бути предметом дискримінаційних заходів, прямої чи непрямой, зокрема у навчанні, перекваліфікації, призначенні, кваліфікація, професійному просуванні, заключенні або поновленні контракту за те, що зазнали сексуальних домагань або відмовилися від них;

- жоден працівник не може бути покараний, звільнений або дискримінований за свідчення про дії сексуального домагання або про те, що вони пов'язані з ними;

- будь-яке положення чи акт, що суперечать положенням попередніх статей, є недійсним;

- роботодавець вживає всіх необхідних заходів для запобігання сексуальним домаганням;

- будь-який працівник, який займався сексуальними домаганнями, несе відповідальність, дисциплінарне стягнення [8].

Працівники, які є жертвами або свідками сексуального домагання, повинні звернутися до Державної служби України з питань праці, професійного лікаря, працівників у компанії або представників профспілкової організації.

На підприємствах та установах, де працюють 20 або більше працівників, положення про сексуальні домагання у трудових відносинах повинні бути включені до положень про структурний підрозділ. Ці положення повинні бути розміщені на робочому місці. Інформаційні заходи є основоположними, щоб чітко виразити керівництву та іншим членам компанії те, що таке сексуальні домагання є недопустимими, деталізувати поведінку, жести та неприйнятні зауваження, позначати можливі санкції та вказувати процедури скарг. Підвищення обізнаності та тренінг з питань сексуальних домагань (у тому числі кадрів та членів профспілки) слід організувати у формі кампанії, можливо, за допомогою зовнішніх рад з управління персоналом. Можуть бути корисними зміни у розташуванні офісів та робочих місць: перегородки та двері, засклені середньою висотою, добре освітлені і малолітражні коридори, архіви, копіювальна техніка або інші, широко відкриті жалюзі, уникайте ізоляції. Зміни в робочих бригадах, у складі співробітників офісу, у відрядженнях, також дає змогу відокремити людей від профілю можливого сталкера, враховуючи їх вже відомі або очікувані поведінки, їх жертви потенціал ізолюваний [8].

Якщо жертва сексуального домагання не може припинити зловживання, вона повинна мати змогу обрати неофіційну процедуру розгляду її скарги, яка завжди є перевагою, або формальні процедури отримання судового рішення та відшкодування, якщо вона вважає, що факти є правильними, досить серйозними та обґрунтованими. У неформальній процедурі вона може звертатися:

- безпосередньо до передбачуваного керівника за підтримки колеги або представника персоналу або представника профспілки, інформуючи його, що його поведінка є небажаною і що він повинен зупинитися;

- опосередковано, з такою ж підтримкою, до ієрархічного начальника злочину, до відділу людських ресурсів або до лікаря-професіонала, який буде проводити розслідування, який інформує гаданого про цю скаргу та спонукає його змінити його, можливо, злочинну поведінку. У формальних процедурах представники персоналу мають право на попередження у випадках сексуальних домагань. Вони можуть захопити роботодавця, який повинен негайно розпочати розслідування і покласти край цій ситуації. В іншому випадку працівник або делегат, з його/її угодою, можуть скористатися згаданим судом [6].

Висновки. В Україні, на всіх рівнях суспільства, проблема сексуальних домагань на роботі є невирішеною, але в даній науковій роботі була розкрита глобальність та масштабність цієї проблеми, як для України так для всього світу. Були визначені причини її виникнення, до яких можливо віднести: недосконалу законодавчу і нормативно-правову базу, відсутність заходів попередження та механізму відповідальності про сексуальні домагання в колективних договорах і положеннях структурних підрозділів підприємств, установ чи організацій, недосконале планування офісних приміщень і робочих місць, зовнішній вид жінок (відверте вбрання, взуття на високих підборах та зухвала поведінка жінок), а також зі сторони чоловіків: неможливість встояти перед жіночою красою, проблеми в шлюбі, кар'єрні труднощі та психічна травма. В представленій роботі наведена класифікація сексуальних домагань та запропоновані заходи з запобігання сексуальних домагань на роботі, до яких можливо віднести: запровадження корпоративної культури, перепланування офісних приміщень, внести зміни до Трудового кодексу України, колективних

договорів, положень про структурні підрозділи та приведення в дію механізму покарання за сексуальні домагання, які допоможуть вирішити цю проблеми.

Література:

1. Гендер в деталях: Як голівудський скандал переріс у нову хвилю потужної соціальної реакції. URL: <https://genderindetail.org.ua/news/yak-golivudskiy-skandal-pereris-u-novu-hvilyu-potuzhnoi-sotsialnoi-reaktsii-134201.html>.
2. 4 четверта влада. Рівненського «професора домагань» ще не звільнили. URL: <http://4vlada.com/rivne/52159>.
3. У Рівному подав у відставку професор Годовський після секс-скандалу. URL: <http://www.umoloda.kiev.ua/number/0/188/117955/>.
4. Who's to Blame for America's Sexual Harassment Nightmare? URL: http://www.slate.com/articles/news_and_politics/jurisprudence/2017/10/blame_the_supreme_court_for_america_s_sexual_harassment_nightmare.html.
5. Half of women in Germany victim of sexual harassment, survey. URL: <http://www.dw.com/en/half-of-women-in-germany-victim-of-sexual-harassment-survey/a-41149234>.
6. Дослідження «Жінки у юридичній професії», здійснене Асоціацією юристок України «ЮрФем». URL: <https://www.slideshare.net/UkraineCrisisMediaCenter/ss-80627375/UkraineCrisisMediaCenter/ss-80627375>.
7. 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://repositc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/4086>.
8. Вітер К. Що таке сексуальні домагання? ; Гендер в деталях. URL: https://genderindetail.org.ua/season-topic/seksualnist/sexualni-domagan-nya-yak-zlochyn-proti-statevoi-svobodi-i-nedotorkannosti-134323.html#_ftn1.

ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ У СФЕРІ ОСВІТИ

Ярова Ю. В.

Наук. керівник: канд. юрид. наук, доцент **Гуцу С. Ф.**

Національний Аерокосмічний університет

ім. М. Є. Жуковського «ХАІ»

Проголосивши стратегію європейського розвитку, Україна обрала шлях всебічного забезпечення прав і свобод людини і громадянина, впровадження стандартів гендерної рівності чоловіка і жінки [1]. Країни Європейського Союзу, визначили одним із основних засобів демократизації суспільства політику гендерного мейнстримінгу («gender mainstreaming policy») [2; 3] як системну стратегію створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, подолання гендерної асиметрії та нерівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства (Рада Європи «Стратегія гендерної рівності на 2014-2017 роки» / Council of Europe «Gender Equality Strategy, 2014-2017»). Саме тому в контексті європейського спрямування розвитку українського суспільства особливої значущості набуває в Україні впровадження в освіту принципів гендерної рівності та недискримінації [4].

В Україні вже створено нормативно-правову базу стосовно питань гендерної рівності та недискримінації, проте більшість із ухвалених документів різного рівня мають декларативний характер та не містять норм прямої дії. Принципи гендерної рівності закріплені в Конституції України і Сімейному кодексі України. Протягом останніх років ухвалено низку спеціалізованих правових документів: Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків», постанови Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2007 р. № 1087 «Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми», розроблено Стратегію упровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2020».

Як відомо, гендерний стереотип є явищем культурного порядку та формується під впливом історичних умов. В Україні склалися досить стійкі гендерні стереотипи – сформовані культурою узагальнені штучні уявлення (переконання) про те, як поведуться чоловіки і жінки. В свою чергу, дані

стереотипи формують гендерні ролі – соціальні очікування суспільства від жінок і чоловіків на базі сформованих гендерних стереотипів, а також поведінку у формі мови, манер, жестів тощо. Сучасна гендерна теорія стверджує, що суспільні відмінності між чоловіками та жінками не мають біологічного підґрунтя, вони є набутими і приписаними індивідові суспільством. Становище жінок і чоловіків у суспільстві зумовлене не біологічними чинниками, а створюється самим суспільством і постійно підтримується за допомогою його норм і правил. І якщо стать людині надається природою, то гендер зумовлений культурою суспільства, він конструюється соціально упродовж усього життя людини [5]. Виховання і освіта є найважливішими елементами формування свідомості людини, її чутливості і сприйняття соціальних ролей молоддю [6; 7].

Сучасні вітчизняні дослідження [8; 9]. засвідчують значну фемінізацію галузі освіти (представленість жінок становить близько 78,3%), проте кількість жінок і чоловіків відрізняється на різних щаблях освітньої ієрархії та на різних рівнях освіти. Так, у закладах дошкільної освіти працюють майже виключно жінки (98,6%), а серед викладачів вищих навчальних закладів чоловіки становлять практично половину викладацького складу. Ригідність, надзвичайна стійкість застарілих гендерностеріотипізованих уявлень у кадровому (освітньому) менеджменті залишається інструментом «стримування» можливостей реалізації працівника / працівниці на своєму робочому місці. Це призводить до зменшення частки жінок у сфері освіти зі зростанням посади. Жінки обіймають рядові посади виховательок, вчительок, викладачок. Проте серед директорів загальноосвітніх шкіл чоловіків вже майже 40%, а серед ректорів вищих навчальних закладів - 90%. [10]. Саме тому так важливо підіймати, досліджувати гендерну тематику.

Історично склалося, що жінки мають менше можливостей виявити свої власні здібності. Пояснюється це кількома чинниками: по-перше, навантаженням вдома та на роботі; по-друге, впевненістю поміж роботодавцями, що для жінки найважливішим є самореалізація у сфері материнства, сімейного життя, а все інше – кар'єрний ріст, розвиток власних здібностей, розвиток творчості – відходить на другий план.

На сьогоднішній день є досить розповсюдженими гендерні стереотипи в економічного характеру, з якими стикається майже кожна жінка. До найбільш

розповсюджених стереотипів належать наступні: чоловік повинен забезпечувати родину, тому він повинен отримувати більшу заробітну плату, ніж жінка, за однакову роботу; жінки за природою менш орієнтовані на професійну діяльність, більше орієнтовані на сім'ю, дітей; чоловік за своєю природою є значно кращим керівником/лідером, ніж жінка; жінки менш активні у пошуку роботи тощо [11].

Дослідження гендерних питань в освіті доводять її важливість як для формування індивідуальності окремої молодої людини, так і для суспільства в цілому. Так, Ситникова Ю. В. зазначає: «Особливу роль у процесі формування гендерно-сприятливого мікроклімату вишу слід відвести професорсько-викладацькому колективу. Саме завдяки їх гендерній освіченості та зваженій і толерантній позиції процес гендерної соціалізації студентства відбувається поступово та ефективно. Вмілий педагогічний вплив та особистий приклад викладачів допомагають уникати гендерних конфліктів в аудиторії, формувати об'єктивну самооцінку та запобігати знеціненню власної вагомості у професійній сфері через приналежність до певної статі» [12].

Вітчизняна освіта, як соціальний інститут залишається недостатньо чутливою до проблем гендерної рівності та дискримінації загалом і відтворює панівну (асиметричну) гендерну схему на структурно-організаційному та змістовно-процесуальному рівнях. На структурно-організаційному рівні наявну в суспільстві гендерну сегрегацію (фактичне, чи юридичне відокремлення в межах одного суспільства тих суспільних груп, які відрізняються за расовими, мовними, релігійними, чи іншими ознаками) та стереотипізацію відображають внутрішні організаційні практики освітньої установи.

Наведу для прикладу статистику співвідношення кількості чоловіків і жінок, що займають керівні посади у ВНЗ, де навчаюсь – Національному аерокосмічному університеті ім. М.Є. Жуковського «ХАІ». (Статистика взята з офіційного сайту навчального закладу - <https://khai.edu/ua/>).

1. Факультет літакобудування – у відсотковому співвідношенні – чоловіки займають 77.5 % у структурі кафедри, а жінки – 22.5%. керівні посади цілком і повністю займають чоловіки - 100%.

2. Факультет авіаційних двигунів – у відсотках – чоловіки, у структурі кафедр займають 76.2%, а жінки – 23.8%. Керівні посади – на 4-х кафедрах – займають чоловіки, і тільки на одній жінка є завідувачем кафедри.

3. Факультет управління літаючих апаратів – чоловіки 59%, жінки – 41%, керівні посади на 100% зайняті чоловіками.

4. Факультет ракетно-космічної техніки – 65% чоловіки, жінки – 30% , у керівній структурі факультету – представлена одна жінка, всі інші керуючі посади представлені чоловіками.

5. Факультет радіоелектроніки, комп'ютерних систем та інфокомунікацій – 80 % чоловіки, 20% - жінки, керівні посади – обіймаються виключно чоловіками.

6. Факультет програмної інженерії та бізнесу – тут керівні посади чоловіки займають в 65% , а жінки , відповідо 35%. В структурі кафедр, жінки займають 64%, а чоловіки – 36%.

7. Гуманітарний факультет – в структурі кафедр – чоловіки займають 49,2%, а жінки 50,8%, а от в керівних посадах чоловіків більшість – 67%, а жінок – 33%.

Якщо всю цю статистику узагальнити, то можна дійти висновку, що керівні посади займаються, в основному (92,3%) – чоловіками. Посади секретарів, асистентів обіймаються в 95% випадках жінками. Можна відмітити загальну тенденцію - в структурі кафедр - якщо взяти технічні напрями – переважають чоловіки, якщо ж гуманітарний напрямок – переважає жіноча частина. Посади деканів факультетів займають на 100% чоловіки.

Дана ситуація відображає гендерну соціально-економічну нерівність, що проявляється в соціальній, а не біологічній причині відмінностей у можливостях людей залежно від статі. Дискримінація в сфері освіти не є виключенням для нашої країни, вона має місце і в інших галузях людської діяльності. На мою думку, основна причина гендерної дискримінації полягає в тому, що наша держава відносно молода, і ще відчуває зв'язок зі своїм минулим, яке пов'язане з СРСР, де, як відомо, гендерна нерівність, дискримінація процвітала. Ще в ранньому дитинстві та школі дітям нав'язували різноманітні стереотипи, установки про чоловіка і жінку.

Тому, якщо ми хочемо побудувати демократичне суспільство, то необхідно забезпечити однакові можливості для самореалізації особи незалежно від її статі, віку, національності чи соціального походження. Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків потребує впровадження відповідних програм із залученням державних органів влади і

суспільних організацій. Адже прояви гендерної нерівності у освітньо-економічній сфері не лише суперечать принципам демократії і справедливості щодо однакового ставлення до особи незалежно від статі, а й спричиняють негативні наслідки для добробуту та соціального розвитку суспільства в цілому, бо знижують можливості економічного зростання (на основі ефективного використання людського потенціалу).

Хоча гендерна нерівність негативно впливає здебільшого на жінок, чоловіки також зазнають певних проявів дискримінації у суспільстві. Про менш сприятливе становище чоловіків свідчать демографічні характеристики населення України, оскільки для чоловіків характерна не лише менша середня очікувана тривалість життя, а й гірші характеристики здоров'я. Гендерні обмеження чоловіків також існують у сфері шлюбно-сімейних стосунків, оскільки чоловіки часто мають обмежені можливості реалізації права на батьківство після розлучення. Пенсійний вік для жінок у нашій країні встановлено на 5 років раніше, ніж для чоловіків, що можна трактувати, з одного боку, як дискримінацію жінок у трудовій сфері (менше можливості мати оплачувану роботу), а з іншого боку, як дискримінацію чоловіків (менше можливості мати вільний час, особливо з урахуванням меншої тривалості життя чоловіків). Передумовами таких гендерних обмежень в нашому суспільстві, насамперед є стереотипи, які закладаються ще на стадії дошкільного виховання і закріплюються на кожному етапі дорослішання і становлення молоді людини. Для подолання такої тенденції Урядовий комітет з питань соціальної політики та гуманітарного розвитку підтримав проект розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2021». Метою Стратегії є забезпечення комплексного впровадження принципів гендерної рівності у сфері освіти та визначення шляхів гендерного підходу в зазначеній сфері відповідно до світових демократичних засад. Зокрема, документ передбачає розширення практики включення гендерного компонента до освітніх програм, впровадження гендерного підходу в нормативно-правових актах у сфері освіти, а також підготовку фахівців із питань гендерної рівності та формування професійної спільноти.

Отже, можна дійти висновку, що гендерний розвиток не можна розуміти винятково, як боротьбу за права жінок. Він означає досягнення однакових і

широких можливостей усебічного розвитку та повної реалізації людського потенціалу як чоловіків, так і жінок з метою утвердження загальнолюдської справедливості (не тільки в сфері освіти, а і у всіх сферах діяльності соціуму) та максимального соціально-економічного прогресу людства в цілому.

Література:

1. Фесенко Г. Г. Формування гендерної компетентності української еліти. *Українознавчий альманах*. 2013. Вип. 14. С.119–121. URL: <http://eprints.kname.edu.ua/44721/>.

2. Гонюкова Л. В. Фесенко Г. Г. Гендермейнстрімінг в організації *Гендерна політика міст : історія і сучасність* : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 6 – 7 жовтня 2015 р. / [редкол. : Н. В. Бібік, Г. Г. Фесенко, О. Першай та ін.] ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2015. Вип. 5. С. 40 – 42. URL: <http://eprints.kname.edu.ua/43300/>.

3. Фесенко Г. Г., Фесенко Т. Г. Gender Mainstreaming в культурном менеджменті сучасного міста. *«На пути к гендерному равенству: Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин»*: материалы республиканской конференции / сост.: З.М. Кодар ; Мин-во к-ры и информ. Респ. Казахстан, Асоц. деловых женщин Казахстана. Астана : [б. и.], 2013. С. 155–160. URL: <http://eprints.kname.edu.ua/39772/>.

4. Стратегія запровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2020». URL: <https://osvitoria.media/news/uryadovyj-komitet-shvalyv-strategiyu-borotby-z-seksyzmom-v-osviti/>.

5. Жеребятнікова І. В., Бойко Ю. Ю. Вплив гендерних стереотипів на реалізацію гендерної політики в сучасному українському соціумі. *Гендерна політика міст : історія і сучасність* : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 6 – 7 жовтня 2015 р. / [редкол.: Н. Бібік, Г. Фесенко, О. Першай] ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-в ім. О. М. Бекетова. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2015. Вип. 5. С.91-94.

6. 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. URL: <http://www.pmdp.org.ua/index.php/ua/2016/1-57-2016>.

7. Фесенко Т. Г., Фесенко Г. 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 : Вид-во РА «Хорошие люди», 2013. С. 53 – 56.*

8. Фесенко Т. Г., Шахов А. В., Фесенко Г. Г. Гендерний індекс освіти як контекст інноваційних проектів в Україні. *Соціальні трансформації: сім'я, шлюб, середній клас та інноваційний менеджмент у країнах Нового Шовкового Шляху: тези доп. II міжн. наук. конф. / відп. за вип. С. М. Головацька. Одеса: ОНМУ, 2017. С. 15-19.*

9. Фесенко Т. Г., Фесенко Г. Г. Гендерне бюджетування в освіті: аналіз українських ініціатив на регіональному рівні. *Рівність, лідерство, спілкування в європейських прагненнях української молоді: гендерний дискурс : матеріали всеукр. наук.-практ. конф., 5 – 7 жовтня 2016, Тернопіль / за заг. ред. проф. В. П. Кравця; Терн. нац. пед. ун-т. Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2016. С. 186–188. URL:<http://eprints.kname.edu.ua/45018/>.*

10. Офіційний блог науковця Романа Радейка. URL: <http://aphd.ua/stratetiia--uprovadzhennia-henderno-rivnosti-ta-nedyskryminatsi-u-sferi-osvity-/>.

11. Покришук В., Коваль С. Проблеми гендерної зайнятості населення на ринку праці України. *Україна: Аспекти праці. 2011. № 2.*

12. Ситникова Ю. В. Формування гендерно-сприятливого мікроклімату в сучасному вищому навчальному закладі. *Гендерна політика міст : історія і сучасність : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 6–7 жовтня 2015 р. / [редкол.: Н. Бібік, Г. Фесенко, О. Першай] ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2015. Вип. 5. С. 258–262.*

Наукове видання

**Гендерна політика очима
української молоді**

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

11 грудня 2018 р.

Матеріали подаються за авторською редакцією

Відповідальний за випуск *Н. В. Бібік*
Комп'ютерне верстання *Г. Г. Фесенко*

Підп. до друку 24.01.2019. Формат 60×84/16.
Друк на ризографі. Ум. друк. арк. 9,5.
Тираж 50 пр. Зам. №

Видавець і виготовлювач:
Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова,
вул. Маршала Бажанова, 17, Харків, 61002.
Електронна адреса: rektorat@kname.edu.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:
ДК № 5328 від 11.04.2017.