

ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО У СФЕРІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Науково-практичні рекомендації



Київ • Алерта • 2023

УДК 351.74.085:[342.726:316.346.2]](477)(07)
Ф79

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Донецького державного університету внутрішніх справ
протокол № 2 від 26 вересня 2023 року*

Рецензенти:

Лілія Матвєєва – завідувач кафедри теорії та історії держави і права Одеського державного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор, полковник поліції;

Галина Лялюк – доцент кафедри теоретичної психології Інституту управління, психології та безпеки Львівського державного університету внутрішніх справ, доктор педагогічних наук, доцент.

Ф79 Формування комунікативної компетентності поліцейського у сфері гендерної рівності: Науково-практичні рекомендації / Т. В. Кононенко, Г. В. Мухіна, А. М. Гельбак, Н. В. Цумарєва, Ю. М. Короткова, Т. М. Сабельникова, В. Є. Сусликов; за заг. ред. С. С. Вітвіцького. Київ: Алерта, 2023. 134 с.

ISBN 978-617-566-796-5

Науково-практичні рекомендації містять матеріал, який знайомить з нормативно-правовими засадами, проблемами та перспективами гендерної рівності, соціально-психологічними особливостями гендерної соціалізації особистості, гендерними особливостями спілкування. Ці знання сприяють оперативній адаптації в суспільній і професійній життєдіяльності, налагодженню конструктивних відносин з різними соціальними групами, створенню позитивного іміджу представника Національної поліції України.

Видання адресується працівникам Національної поліції, курсантам вищих навчальних закладів зі специфічними умовами навчання, а також може бути корисним широкому колу читачів.

УДК 351.74.085:[342.726:316.346.2]](477)(07)

ISBN 978-617-566-796-5

© Колектив авторів, 2023
© Видавництво «Алерта», 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	4
ГЛАВА 1. ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ: НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ (<i>Кононенко Т. В.</i>)	6
ГЛАВА 2. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ І ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ (<i>Мухіна Г. В.</i>).....	27
ГЛАВА 3. ПРИНЦИПИ ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВОЇ КОМУНІКАЦІЇ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО (<i>Гельбак А. М., Цумарева Н. В.</i>).....	48
ГЛАВА 4. ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ СПІЛКУВАННЯ (<i>Короткова Ю. М.</i>)	71
ГЛАВА 5. ФЕМІНІТИВИ В СОЦІОКУЛЬТУРНОМУ ДИСКУРСІ УКРАЇНИ (<i>Сабельникова Т. М.</i>)	94
ГЛАВА 6. СОЦІОЛОГІЧНИЙ ВИМІР ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ (<i>Сусликов В. Є.</i>).....	116
ВИСНОВКИ	132

ВСТУП

Сучасний світ прагне бути поліфонічним, модерновим, відкритим і толерантним. Важливе значення набуває проблема розуміння та прийняття «Іншого». Гуманізм як принцип моралі та права виходить із розуміння людини як вищої цінності, доміанти її прав і свобод, відсутності привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних або інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовною або іншими ознаками, поваги до честі та гідності.

Невід'ємним складником демократичного світогляду є гендерна культура та гендерна рівність, дотримання принципу рівноцінності кожної особистості, незалежно від статі та гендеру, визнання та забезпечення рівності прав і можливостей, вільного вибору самореалізації всіх статей і гендерів.

Гендерна демократія утверджує рівну суспільну цінність і жінок, і чоловіків, систему волевиявлення обох статей у громадянському суспільстві як рівних у правах і можливостях, що законодавчо закріплено та реально забезпечено політико-правовими принципами та діями, розбудовою суспільних і державних структур.

Сьогодні є актуальними дослідження, що вивчають різні аспекти запровадження стандартів рівності прав і свобод усіх статей і гендерів, попередження гендерної дискримінації. Предметом наукового осмислення стають світоглядні та ціннісні установки, нові підходи до статевої та гендерної культури, розширення простору індивідуального самовираження, визначення та творення майбутнього з урахуванням гендерної політики.

Забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки й оборони – пріоритетний напрям державної політики у сфері євроатлантичної інтеграції України відповідно до стандартів і рекомендацій НАТО. Не винятком є і Національна поліція України.

Сучасність вимагає нових взаємин, що ґрунтуються на рівності, домінуванні компетентності та професіоналізму без огляду на статеву чи гендерну приналежність. Існує необхідність цілеспрямованого формування в системі професійної підготовки поліцейського комунікативно-гендерної компетентності. Це сприяє формуванню критичного мислення та толерантності як необхідних складників професійної діяльності поліцейського, підвищенню довіри до Національної поліції, подоланню гендерних стереотипів, грамотному орієнтуванню в ситуаціях спілкування, адекватному інтерпретуванню поведінки учасників соціальної взаємодії, досягненню бажаних результатів спілкування.

Робота поліцейського передбачає щоденне спілкування з різними категоріями громадян. Для цього фахівцю-правоохоронцю необхідно володіти знаннями про природу спілкування, його особливості, види та техніки, уміннями доцільного використання вербальних і невербальних засобів спілкування, прийомів активного слухання, психологічного впливу на партнера по спілкуванню тощо. Досить важливою умовою забезпечення ефективної роботи Національної поліції є урахування гендерних аспектів у спілкуванні з громадянами, адже згідно з дослідженнями як зарубіжних, так і вітчизняних учених комунікативна поведінка людини залежить не лише від національно-культурної приналежності, вікових особливостей, соціального походження, а і від статево-гендерної приналежності. Оскільки кожна людина має свої власні гендерні ролі, які впливають на її сприйняття світу та особливості спілкування, поліцейські повинні бути обізнані з ними, щоб налагодити результативне та професійне спілкування з громадянами різних категорій.

З огляду на вищезазначене, висвітлення особливостей жіночого та чоловічого стилів спілкування, формулювання рекомендацій фахівцям-правоохоронцям щодо врахування гендерних аспектів спілкування під час виконання своїх професійних обов'язків є актуальним і своєчасним.

ГЛАВА 1.

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ: НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Гендерна рівність є однією з найважливіших умов забезпечення прав і свобод особистості, функціонування громадянського суспільства та правової держави. Вона передбачає рівний правовий статус різних статей і гендерів, збалансованість можливостей їх участі в економічній, політичній, соціальній і культурній сферах суспільного життя, забезпечення рівних умов для саморозвитку та самовираження, відсутність обмежень або привілеїв за ознакою статі та гендеру.

Загальна декларація прав людини [6] проголошує: кожна людина народжується вільною, рівною в гідності та правах, вона має всі права та свободи, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного або соціального походження, майнового або іншого становища. Кожна людина має право на життя, особисту недоторканність і свободу. Ніхто не може зазнавати втручання в особисте чи сімейне життя, посягання на честь, репутацію, тайну кореспонденції, недоторканність житла та майна. Кожна людина має право на свободу та вільне виявлення переконань, соціальне забезпечення, здійснення необхідних прав для підтримання гідності та вільного розвитку.

Пекінська декларація [15] принципово наголошує, що права жінок є невід'ємним і нероздільним складником загальних прав людини. Йдеться про необхідність забезпечення повного здійс-

нення прав і свобод, розширення можливостей жінок у плані участі в усіх сферах суспільного та приватного життя, рівного доступу до матеріальних ресурсів, влади та прийняття рішень для забезпечення соціальної справедливості, досягнення цілей рівності, розвитку та миру. Декларація підкреслює рівні права та можливості, гармонійне партнерство між жінками та чоловіками, рівну участь у розбудові більш досконалого світу.

Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [8] трактує поняття «дискримінація щодо жінок» як будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, яке спрямоване на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками прав та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній або будь-якій іншій сфері. Мета Конвенції – зміна соціальних і культурних моделей поведінки жінок і чоловіків для викоренення звичаїв і забобонів, що ґрунтуються на перевагах однієї зі статей. Вона забезпечує і жінкам, і чоловікам такі права: голосувати на всіх виборах і публічних референдумах; бути обраними до всіх виборних органів; займати державні посади, здійснювати державні функції на всіх рівнях державного управління; брати участь у діяльності неурядових організацій, які займаються проблемами громадського та політичного життя; мати однакові умови доступу до освіти та вибору професії, однакові програми навчання й однакові можливості одержання стипендій, іншої допомоги на освіту; однакові можливості при найманні на роботу та просуванні по службі, рівний підхід до оцінки якості роботи, рівну винагороду та користування пільгами, соціальне забезпечення й охорону здоров'я та безпечні умови праці.

Конвенція акцентує необхідність дійсної рівності, що складається з:

- рівності можливостей;
- рівності в доступі до можливостей;
- рівноцінності результатів.

Конституція України [13] декларує рівні конституційні права та свободи. Вона виключає привілеї або обмеження за ознаками статі. Рівність прав жінки та чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, здобутті освіти та професійної підготовки, праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці та здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати роботу з материнством; правовим захистом, матеріальною та моральною підтримкою материнства та дитинства.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [16] визначає рівні права жінок і чоловіків як відсутність обмежень або привілеїв за ознакою статі, рівні можливості – як рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків, гендерну рівність – як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Державна політика щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків спрямована на утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків; підтримку сім'ї, формування відповідального материнства та батьківства; виховання та пропаганду культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Саме право закріплює та забезпечує гендерну рівність як стандарт цивілізованих відносин між жінкою та чоловіком. Т. Мельник [14] констатує, що слід визнати існування гендерного права як комплексного правового інституту, що

складається з правових норм, які встановлюють засоби забезпечення рівності прав людини незалежно від статі та гендеру, а також передбачають межі допустимих відмінностей у правах залежно від статі та гендеру. Юридична наука дає правове тлумачення гендеру, методика, за якою проводиться аналіз чинного законодавства, розробляє пропозиції щодо його вдосконалення. Формується гендерна юриспруденція як система поглядів на правові галузі з гендерних позицій, відбиття в правовій доктрині, законодавстві та судовому процесі принципу рівних прав і можливостей всіх статей і гендерів.

Гендерна рівність не означає біологічної тотожності статей, ігнорування різних фізіологічних і психологічних характеристик. Однак ці відмінності не повинні спричинювати дискримінацію. Йдеться про рівність можливостей як рівних умов розподілу та використання політичних, економічних, соціальних і культурних ресурсів і цінностей. На відміну від рівності прав рівність можливостей є не стільки правовою, скільки соціально-економічною проблемою.

У науковій літературі поняття «гендер» позначає:

- соціально та культурно зумовлену модель статевої поведінки, патерн фемінності та маскуліності;
- політику рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів [7] визначає гендер як соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок і чоловіків; стать – як сукупність ознак біологічних і фізіологічних особливостей особи. У цьому контексті гендерний аналіз – це вивчення відмінностей між жінками і чоловіками в умовах, потребах, рівнях участі, доступу до ресурсів та управління ними, повноваженнях у прийнятті рішень, зумовлених усталеними в суспільстві гендерними ролями (нормами, очікуваними моделями поведінки, діяльністю, характерними рисами, що вважаються притаманними для жінок

і чоловіків); гендерний підхід – це стратегія, що забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок і чоловіків як невід’ємної складової планування, реалізації, моніторингу й оцінювання політики і програм у політичній, економічній, соціальній, культурній сферах для отримання жінками та чоловіками рівних благ.

У зв’язку з тим, що люди народжуються в основному жіночої або чоловічої статі (біологічна стать), вони поведуться відповідно до належних моделей поведінки для жінок і чоловіків (гендерні норми), взаємодіють з іншими представниками своєї або протилежної статі (гендерні відносини), беруть на себе певні функції та види відповідальності (гендерні ролі).

Проблема гендерної рівності стосується всього суспільства. Автори Концепції комунікації у сфері гендерної рівності [18] справедливо наголошують, що доволі поширеним є переконання, що гендерна тематика стосується лише жінок, але чоловіки так само зазнають дискримінації в реалізації своїх прав, стають жертвами домашнього насильства, необхідно визнати недостатньою кількість організацій, які зосереджуються на захисті прав чоловіків, що є наслідком майже відсутності в публічному дискурсі проблеми дискримінації чоловіків. Гендерна рівність також не зводиться до обов’язкового характеру професійної самореалізації жінок. Головною виступає персона, вільний акт вибору всупереч стереотипам щодо типу поведінки чи професії, повага та свобода від упереджень.

Суспільство не завжди помічає й адекватно реагує на приклади гендерної нерівності, оскільки має місце певне уявлення про жіночу та чоловічу ролі, стереотип сприйняття. Ані жінка, ані чоловік не виключається з суспільної сфери, але включається лише на певних умовах: жінка як пасивне начало, чоловік – як активне. Порушення цих стандартів нерідко призводить до громадського осуду. Гендерна рівність припускає порушення традиційних меж сприйняття жіночого та чо-

ловічого. Підкреслюємо ще раз: емансипація стосується обох статей. Жінка та чоловік на рівних включаються і у сферу кар'єри, і у сферу домашнього господарства.

На рівні законодавчої бази сучасна Україна не має проблем з гендерною рівністю, але в реаліях спостерігається гендерна нерівність передусім стосовно жіночої статі, що зумовлюється гендерними стереотипами.

Під гендерними стереотипами розуміють загальноприйнятті уявлення про риси характеру, спосіб поведінки, місце та роль певної статі та гендеру в суспільстві.

Виділяють три групи гендерних стереотипів:

- стереотипи фемінності/маскулінності, що нав'язують певні думки про соматичні, психічні та поведінкові якості, характерні для жінок і чоловіків;
- стереотипи сімейних і професійних ролей, пов'язані з гендером;
- стереотипи, пов'язані зі змістом діяльності жінок і чоловіків [19].

Асиметрично вони виражаються в:

- сексизмі: упереджена думка про певну стать і гендер, дискримінація, нав'язування представникам певної статі та гендеру підлеглого становища;
- фейсизмі: тенденція різною мірою виділяти в зображеннях жінок і чоловіків обличчя та тіла;
- гендерній сегрегації: переважне спілкування з представниками своєї статі та гендеру, обмеження контактів з представниками протилежної статі та гендеру [19].

Людина підкоряється стереотипам під впливом нормативного й інформаційного тиску. Нормативний тиск зумовлюється бажанням отримати суспільне схвалення, інформаційний – тим фактом, що розширення знань часто пов'язується не з власним, а з досвідом оточення, правильною вважається точка зору суспільства [19].

Не існує фемінного та маскулінного як природного та не-похитного. Статусно-рольові характеристики не мають біологічного походження. Жінка та чоловік соціалізуються в суспільстві, де вже діють сформовані норми та цінності, що містять правила щодо гендерно-диференційованої поведінки. Традиційно чоловік поєднується з кар'єрою та владою, жінка – з домогосподарством і материнством. Усі інші соціальні ролі для жінки трактуються як другорядні. Вона – передусім дружина та матір, помічниця для свого чоловіка, яка приносить у жертву власні прагнення до самореалізації та професійного успіху. С. Оксамитна [14] зауважує, що гендерний розподіл праці є не просто диференціацією соціальних функцій між жінкою та чоловіком, а їх ієрархічним упорядкуванням. Види діяльності, які суспільство приписує чи очікує від представників певної статі, суттєво різняться за престижністю, рівнем оплати, керівними та владними повноваженнями. Безумовно, чоловік посідає вищу позицію в системі соціальної ієрархії. Дослідниця акцентує увагу ще на один аспект. Має місце значно вище поцінування того, що створює людина, яке пов'язано з цивілізацією та культурою, на протигагу створеному природою. Перше вважається більшою мірою притаманним чоловікові, друге – жінці. Загалом гендерні стереотипи діють як когнітивні схеми, які управляють процесами опрацювання надаваної інформації таким чином, що людина сприймає, запам'ятовує й інтерпретує її відповідно до сформованих уявлень про фемінне та маскулінное. Також гендер є важливим критерієм категоризації ще й тому, що суспільство постійно наголошує на значущості статевих відмінностей: сім'я, освіта, засоби масової інформації тощо.

Безумовно, гендерні стереотипи обмежують розвиток особистості, її самореалізацію, вибір моделей поведінки, видів професійної діяльності, кар'єрного просування, політичні, економічні та соціальні можливості. Сучасне суспільство поступово відмовляється від цих стереотипів, визнає, що немає

однієї раз і назавжди визначеної ролі, характерної для окремої статі чи гендеру, ані жіночої, ані чоловічої.

20 червня 2022 року Верховна Рада ратифікувала Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству проти жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, або Стамбульську конвенцію [9], – комплексний міжнародний акт, спрямований на захист, запобігання, судову відповідальність і вироблення стратегії у сфері протидії насильству стосовно жінок та домашньому насильству. Конвенція застосовується до всіх форм насильства стосовно жінок як у мирний час, так і в ситуації збройного конфлікту. Її цілями є:

- захист жінок від усіх форм насильства, недопущення, кримінальне переслідування та ліквідація насильства стосовно жінок і домашнього насильства;
- сприяння ліквідації всіх форм дискримінації стосовно жінок, заохочення дійсної рівності між жінками та чоловіками;
- розробка політики та заходів для захисту всіх жертв насильства стосовно жінок і домашнього насильства, надання допомоги;
- заохочення міжнародного співробітництва з метою ліквідації насильства стосовно жінок і домашнього насильства;
- забезпечення підтримки та надання допомоги організаціям і правоохоронним органам в ефективному співробітництві для прийняття комплексного підходу до ліквідації насильства стосовно жінок і домашнього насильства.

Як зауважують автори Стамбульської конвенції, жінки та дівчата часто стикаються з різними видами насильства: домашнє насильство, сексуальне насильство, примусовий шлюб, ушкодження статевих органів, словесні образи, залякування та переслідування. Насильство – наслідок нерівноправності між жінками та чоловіками, його підживлює культура

нетерпимості та заперечення. Але від насильства страждають не тільки жінки та дівчата, а й чоловіки, діти, люди похилого віку. Стамбульська конвенція визнає насильство водночас і порушенням прав людини, і видом дискримінації.

«Насильство стосовно жінок» розуміється як порушення прав людини і форма дискримінації стосовно жінок та означає всі акти насильства стосовно жінок за гендерною ознакою, результатом яких є або може бути фізична, сексуальна, психологічна або економічна шкода чи страждання стосовно жінок, у тому числі погрози таких дій, примус або свавільне позбавлення волі, незалежно від того, чи відбувається це в публічному або приватному житті. «Домашнє насильство» означає всі акти фізичного, сексуального, психологічного або економічного насильства, які відбуваються в лоні сім'ї чи в межах місця проживання або між колишніми чи теперішніми подружжями або партнерами, незалежно від того, чи проживає правопорушник у тому самому місці, що й жертва, чи ні або незалежно від того, чи проживав правопорушник у тому самому місці, що й жертва, чи ні. «Гендер» означає соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок і чоловіків. «Насильство стосовно жінок за гендерною ознакою» означає насильство, спрямоване проти жінки через те, що вона є жінкою, або яке зачіпає жінок непропорційно.

Конвенція захищає право кожного на вільне від дискримінації та насильства життя як у публічній, так і в приватній сфері. Центральне місце тут займає не просто юридична, а й практична складова. Підписанти осуджують усі форми дискримінації, своєчасно вживають необхідних законодавчих та інших заходів для запобігання дискримінації шляхом: закріплення в національних конституціях принципу рівності між жінками та чоловіками, забезпечення практичної реалізації цього принципу; заборони дискримінації стосовно жінок; скасування законів і практики, які є дискримінаційними

стосовно жінок. Підписанти утримуються від вчинення будь-яких актів насильства стосовно жінок і забезпечують, щоб державні органи та посадові особи діяли відповідно до цього зобов'язання; вживають необхідних законодавчих та інших заходів для забезпечення належної уваги до недопущення, розслідування, покарання та забезпечення компенсації стосовно актів насильства; зобов'язуються заохочувати й ефективно здійснювати політику рівності між жінками та чоловіками та надання жінкам самостійності; вживають необхідних законодавчих та інших заходів для прийняття та здійснення загальнодержавної політики, яка охоплює всі відповідні заходи для запобігання та боротьби з усіма формами насильства; забезпечують, щоб у центрі всіх заходів були права жертви; визнають, заохочують і підтримують роботу відповідних неурядових організацій і громадянського суспільства, які активно діють у боротьбі з насильством стосовно жінок.

Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки [21] виходить із шести напрямків.

Перший – запобігання та боротьба з гендерними стереотипами та сексизмом. Гендерні стереотипи трактуються як упереджені соціальні та культурні шаблони, згідно з якими жінок і чоловіків наділяють такими характеристиками та функціями, які визначені й обмежені статтю. Вони є результатом і причиною глибоко вкорінених ставлень, цінностей, норм і упереджень. Їх використовують для виправдання історично встановленої влади чоловіків над жінками та сексизму. Вони охоплюють уявлення про те, як повинні виглядати та поводитися жінки та чоловіки, яку професію їм обирати, які домашні справи виконувати тощо.

Другий – запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству. Йдеться про реалізацію положень Стамбульської конвенції, про необхідність боротьби з домашнім і сексуальним насильством стосовно всіх верств: жінок, чоловіків, дітей, людей похилого віку, допомогу жертві, захист від до-

магання в громадських місцях, збір інформації про особливі форми насильства, з якими зіштовхуються певні групи жінок.

Третій – забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя – невід’ємна складова верховенства права. Він передбачає ефективний інструментарій правового захисту, юридичну допомогу, чесний суд і подолання фактору «скляної стелі».

Четвертий – досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків у процесі прийняття політичних і суспільних рішень. Сучасний світ досі є переважно маскуліним. Сфери політики, економіки, управління залишаються за чоловіками, що ставить під сумнів повноцінне функціонування демократичних інститутів і процесів. Як справедливо зауважують автори Стратегії гендерної рівності, політична культура й сьогодні формується навколо поведінки та життєвого досвіду чоловіків. Рада Європи підтримує збалансовану участь жінок і чоловіків у процесі прийняття політичних і суспільних рішень, сприяє участі жінок у виборах на всіх рівнях, підтримує практики, що сприяють гендерній рівності стосовно виборчих систем і функціонування керівних органів.

П’ятий – захист прав жінок-мігрантів, жінок-біженців і жінок-шукачів притулку. Йдеться про заходи для запобігання дискримінації, насильству, торгівлі людьми, іншим формам експлуатації, про доступ до своїх прав щодо особистої свободи, здоров’я, житла, освіти, працевлаштування, соціального захисту. Важливий аспект цього стратегічного напрямку полягає в усвідомленні того, що ніяка культура чи традиція не є виправданням порушення прав людини.

Шостий – реалізація стратегії досягнення гендерної рівності в усіх політиках і заходах. Цей напрямок забезпечується шляхом аналізу гендерної політики, надання цільового навчання щодо гендерного підходу та гендерної рівності, створення певних матеріалів та інструментів.

Згідно з Індексом гендерних соціальних норм за 2023 рік [22] гендерна нерівність у світі прогресує. Дев’ять із десяти

ти людей незалежно від статі мають упереджене ставлення до жінок. 49% вважають чоловіків кращими політичними лідерами, 43% – кращими керівниками, 25% виправдовують домашнє насильство з боку чоловіків. І сьогодні залишається недостатньою представленість жінок у керівництві. Кількість жінок, які очолюють державу чи уряд, становить приблизно 10%. 22% працює на міністерських посадах, однак більшість із них займаються соціальними питаннями. На ринку праці жінки обіймають лише 28% керівних посад. Навіть у тих країнах, де жінки мають кращу освіту, середній розрив у доходах становить 39% на користь чоловіків.

Повномасштабне вторгнення акцентує як особливу вразливість потрапляння насамперед жінок і дівчат у ситуації сексуального насильства та торгівлі людьми, так і зростаючу роль жінок у безпековому секторі, у складі військових і поліцейських сил, їх активне залучення до запобігання, регулювання та вирішення конфліктів, підтримки та просуванню культури миру.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 року № 1544-р затверджено Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року [17]. Його стратегічними цілями є:

1. Забезпечення рівноправної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень щодо запобігання та розв'язання конфліктів, постконфліктного відновлення на всіх рівнях і в усіх сферах, зокрема в секторі безпеки й оборони.

2. Створення гендерно чутливої системи ідентифікації безпекових викликів (війни, пандемії, техногенні катастрофи тощо), запобігання та реагування на них.

3. Забезпечення процесу постконфліктного відновлення, розбудови та впровадження системи перехідного правосуддя за принципами забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

4. Забезпечення захисту від насильства за ознакою статі, сексуального насильства (в умовах збройного конфлікту та в мирний час).

5. Забезпечення розвиненої інституційної спроможності виконавців Національного плану для ефективного впровадження Резолюції «Жінки, мир, безпека» відповідно до міжнародних стандартів.

Унаслідок гендерних стереотипів сектор безпеки й оборони розглядається переважно як чоловічий. Це зумовлюється більшістю представників саме чоловічої статі, характером діяльності та типом професійних якостей. Як зауважує Д. Горбенко [2], жінка тут змушена вибирати між жіночністю та професіональним визнанням, жіночим або чоловічим гендером. Перший допомагає позбутися стресу від служби в межах чоловічого сектору, але знижує шанс на визнання професіоналізму; другий – навпаки, підвищує шанс на визнання жінки як професіонала, але вона перестає сприйматися як жінка, що створює проблеми при взаємодії.

О. Горбачова [1] та О. Давидова [4] також констатують, що під впливом специфічних чинників правоохоронної діяльності відбувається маскулінізація жінки як результат засвоєння суто чоловічого стереотипу поведінки, що становить зміст початкової професійної деформації. О. Горбачова зазначає, що жінці пропонується розвивати в собі чоловічі якості: жорсткість, наполегливість, авторитарність, схильність до знеособленого управління, емоційний аскетизм. Жінка стає жертвою дискримінаційних практик, поширюваних силовою структурою. Вона стикається з труднощами адаптації до умов служби в домінуючому чоловічому середовищі, несприйняттям її як повноцінного працівника, має меншу мобільність у кар'єрному зростанні, стає жертвою сексуального домагання тощо. Стратегії її поведінки в зазначеній ситуації, на думку О. Горбачової, є такими: 1) підкоритися стереотипам, виконувати другорядні ролі, ставитися до гендерної приналежності як до долі;

2) намагатися в процесі професійної діяльності довести, що жінка є кращою та перспективнішою, ніж колеги чоловіки; 3) обрати суто чоловічу модель поведінки. О. Давидова пише про андрогінію жінки-поліцейської, яка однаково успішно інтегрує в собі традиційні чоловічі та традиційні жіночі якості. Дослідниця трактує андрогінію як особистісну характеристику, не пов'язану з порушеннями статевого розвитку, статевої та гендерної ідентичності. Розвинута андрогінія передбачає багатий арсенал і гнучкість гендерно-рольової поведінки, високі соціально-адаптивні здібності.

Служба жінки має позитивний зміст і є результативною. Жінка сприяє якості добору персоналу, покращує психологічний клімат у колективі, підвищує ефективність діяльності підрозділів, якість ухвалення управлінських рішень, довіру в очах громадськості, має більш високий рівень виконавчої дисципліни та більш низький рівень агресивності, є більш комунікабельною під час урегулювання конфліктної ситуації, ефективно працює з жертвами насильства [1; 2].

На думку Д. Горбенко, ключовими принципами реформування гендерних відносин у секторі безпеки й оборони, зокрема Національної поліції, є: вирішення проблем, що виникають через необхідність поєднання служби з домашніми обов'язками; протиріччя між інтересами державної служби та репродуктивною функцією жінки; дискусійність позитивного впливу психофізіологічних особливостей жінки на якість виконання професійних обов'язків (більш високий рівень емоційності, самокритичності та комунікабельності; розвиненість інтуїції, емпатії; більш високий рівень виконавчої дисципліни; більша схильність до робочих стресів; менша залежність від шкідливих звичок; менша фізична сила; більш низький рівень агресивності); розрив, що існує між декларацією рівних можливостей і реальним рівнем дискримінації; наявність сексуальних домагань на робочому місці; адаптація до умов роботи в чоловічому середовищі; проблемні питання

у сфері соціальної та правової захищеності. Як слушно зазначає О. Горбачова, це: врахування анатомічної різниці між статями, яка, проте, не є перешкодою для рівного підходу в професійній сфері; системний підхід до трансформації гендерних відносин, що має охоплювати головні аспекти забезпечення діяльності сектору безпеки й оборони, Національної поліції; мотивування залучених у перетворення сторін як одна з головних умов трансформації гендерних відносин, моніторинг гендерної ситуації.

Нині у світі існує низка дискусійних питань у контексті гендерної рівності.

По-перше, це певна стагнація самої проблеми. Як відомо, початок феміністичного руху пов'язаний з боротьбою за політичні й економічні права. У центрі уваги – виборче право, право на освіту та гідну оплату праці. Друга хвиля порушує проблеми економічної справедливості, соціального обслуговування, державної охорони інтересів матері та дитини, особистої свободи в репродуктивній сфері, права на контрацепцію й аборт. Очевидно, що проблематика перших хвиль фемінізму втратила свою актуальність. Як наслідок – різноманітність і суперечливість наступних двох хвиль, представники яких відстоюють кардинально протилежні погляди, наприклад, від пропаганди сексуальної свободи до традиційних сімейних цінностей. Слід визнати, що на законодавчому рівні проблема гендерної рівності вирішена більшістю демократичних держав.

По-друге, це знецінення феміністичного руху. В умовах визнання рівноправ'я в усіх сферах суспільного життя жіночий рух втрачає свою доцільність, здебільшого асоціюється з радикальними й епатажними організаціями на кшталт «Femen». Важлива деталь. Постмодерністський фемінізм, який бере початок наприкінці ХХ століття і перетворює фемінізм у методологію, акцентує фактор обмеженості знання, представленого виключно чоловіками. Але те ж саме можна сказати і про знання, яке представлене суто жінками.

По-третє, це трактування гендерної рівності виключно як жіночого питання. Ще раз наголошуємо, що чоловік так само зазнає дискримінації у реалізації своїх прав і свобод. Гендерна рівність передбачає рівність прав. Необхідно захищати права не тільки жінок, а й чоловіків. Для цього повинна бути програма гендерного та правового виховання, спрямована на подолання гендерних стереотипів і дискримінації. Необхідно вивчати й усувати всі бар'єри, що заважають людині проявитися як особистості, створювати рівні можливості для реалізації особистості жінки та чоловіка в усіх сферах життєдіяльності.

Також необхідно визнати наявність індивідуумів, які не вписуються в бінарну систему статі та гендеру. Існують не тільки жіночий, чоловічий, а й, наприклад, гомосексуальний, транссексуальний типи. Е. Фаусто-Стерлінг вважає, що навіть з біологічної точки зору є багато градацій від жінки до чоловіка. Залежно від переваги певного комплексу статевих ознак американська дослідниця виділяє щонайменше п'ять статей: 1) носії жіночих геніталій – жінки; 2) носії чоловічих геніталій – чоловіки; 3) носії змішаних геніталій – гермафродити (герми); 4) носії переважно жіночих, але з чоловічими елементами геніталій – фемінні псевдогермафродити (ферми); 5) носії переважно чоловічих, але з жіночими елементами геніталій – маскулінні псевдогермафродити (мерми). Як зауважує Е. Фаусто-Стерлінг, стать – це надзвичайно гнучкий континуум, який не можна обмежувати навіть означеними п'ятьма категоріями [19]. За визначенням Дж. Лорбер, стать – це не антонімічна пара чи дихотомія, це континуум, складений із хромосомної статі, гонадальної статі і гормональної статі, які всі працюють в умовах і під впливом різноманітних середовищ [19]. Відкритим залишається питання: до якого гендеру належать жінка та чоловік гомосексуальної орієнтації? Чи відчуває себе комфортно в межах традиційної бінарності людина трансвеститної культури?

На жаль, українське суспільство й досі не готове до легалізації одностатевого шлюбу, навіть одностатевого партнерства. За результатами Всеукраїнського опитування «Сприйняття ЛГБТ людей та їх прав в Україні» [20] лише 13% респондентів позитивно ставляться до представників ЛГБТ спільноти, байдуже – 45%, негативно – 38%. У площині окремих демографічних категорій найкраще ставлення демонструють більш молоді, освічені та заможні люди, жінки та жителі великих міст. При цьому виразної регіональної відмінності немає: на Сході та Заході 56% мають позитивне чи байдуже ставлення, в Центрі – 60%, на Півдні – 57%.

Позитивним моментом є те, що респонденти з байдужим і негативним ставленням не демонструють абсолютну послідовність. Значна їх частина підтримує ідею рівних прав, байдуже чи навіть позитивно ставиться до реєстрованого партнерства та схвалює участь ЛГБТ у захисті України від російської агресії. На загальному рівні більшість респондентів – 64% – вважають, що представники ЛГБТ спільноти повинні мати рівні громадянські права. Серед тих, хто позитивно або байдуже ставиться до ЛГБТ, це абсолютна більшість – 87,5% і 78%. Серед тих, хто має негативне ставлення, 42% виступають за рівні права, 48% – за певні обмеження. Загалом участь ЛГБТ у захисті України підтримують 66% респондентів, 15% мають байдуже ставлення, 11% – негативне. Серед тих, хто позитивно ставиться до ЛГБТ, це – 83%, байдуже – 75%, негативно – 54%.

Сучасна людина повинна мати гендерну компетентність – комплекс знань, вмінь і засобів гендерно коректної поведінки. Ця компетентність включає: знання про існуючі ситуації гендерної нерівності, фактори й умови, що їх викликають; уміння помічати й адекватно оцінювати ситуації гендерної нерівності; відсутність власних гендерно дискримінаційних практик; здатність вирішувати гендерні проблеми та конфлікти [19].

У процесі розвитку гендерної компетентності виділяють три основні етапи: 1) формування системи гендерних знань; 2) формування вмінь аналізу явищ і ситуацій гендерної нерівності; 3) відпрацювання навичок гендерно компетентної поведінки. Перший етап включає освоєння базових ідей: жінки та чоловіки скоріше схожі, ніж різні, немає підстав для жорсткої диференціації жіночих і чоловічих ролей, існуюча гендерна поляризація є не біологічно, а соціально сконструйованою; жодна стать не має права домінувати над іншою, відносини між представниками різних статей повинні вибудовуватися на основі рівності прав і можливостей, основною є партнерська модель відносин; біологічні особливості кожної статі не можуть бути підставою та виправданням гендерної нерівності. Головне завдання другого етапу – навчитися помічати прояви гендерної нерівності та сексизму. Третій етап передбачає вміння не проявляти гендерні упередження вже на рівні прийняття рішень [19].

Гендерна концепція розвитку передбачає суспільний і державний погляд на життєдіяльність усіх статей і гендерів як рівних, збалансованість можливостей їхнього розвитку, подолання всіх форм історичної несправедливості щодо ставлення до них і оцінки результатів їхньої діяльності, забезпечення умов для саморозвитку та самовираження як рівних у правах, свободах, обов'язках і відповідальності.

Сподіваємось, що модерна Україна буде демонструвати більш толерантне ставлення до різних статей і гендерів, на законодавчому рівні визнає право кожного на статеву та гендерну ідентичність, що відповідає базовим принципам антропоцентризму та гуманізму.

Список використаних джерел:

1. Горбачова О. Соціально-психологічні аспекти встановлення гендерного паритету в Національній поліції України. *Право і безпека*. 2016. № 4 (63). С. 128–132.

2. Горбенко Д. Сучасний стан і проблеми гендерної рівності в діяльності Національної поліції України. *Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 25 березня 2021 року*. С. 71–75.

3. Гуманітарне знання як чинник формування світоглядних орієнтирів майбутніх правників: колективна монографія / Т. Кононенко, Т. Сабельникова, В. Сусликов, Д. Титаренко, О. Титаренко, О. Новікова, К. Пономаренко, Г. Мухіна, О. Когут, Л. Суюсанов. Київ: Дакор, 2020. 202 с.

4. Давидова О. Гендерно виважений підхід до маскулінності особистості поліцейського. *Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 25 березня 2021 року*. С. 77–81.

5. Ділова репутація та імідж працівників Національної поліції України: науково-практичні рекомендації / Т. Кононенко, В. Сусликов, Т. Сабельникова, Ю. Короткова, Г. Мухіна / за заг. ред. С. Вітвіцького. Київ: ІНФОТЕХ, 2022. 160 с.

6. Загальна декларація прав людини. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

7. Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: затверджена наказом Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 року № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>

8. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text

9. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству проти жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text

10. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004

11. Кононенко Т. Гендерна рівність в антропології права. *Виклики толерантності в умовах російської воєнної агресії: матеріали Всеукраїнської науково-дискусійної платформи, яка приурочена до Міжнародного дня толерантності, м. Кропивницький, 16 листопада 2022 року*. С. 72–74.

12. Кононенко Т. Гендерна рівність: проблеми та перспективи. *Сучасні тенденції забезпечення гендерного балансу в умовах Євроінтеграції: збірник матеріалів інформаційно-просвітницького форуму, м. Кропивницький, 17 березня 2023 року*. С. 143–146.

13. Конституція України прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

14. Основи теорії гендеру: навчальний посібник. Київ: К.І.С., 2004. 536 с.

15. Пекінська декларація. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text

16. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

17. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 року № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>

18. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.09.2020 року № 1128-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>

19. Словник гендерних термінів, присвячений основній термінології в галузі гендеру та фемінізму / укладач: З. Шевченко. URL: <http://a-z-gender.net/ua/>

20. Сприйняття ЛГБТ людей та їх прав в Україні: травень 2022 року. Аналітичний звіт. URL: https://gay.org.ua/publications/AReport_NashSvit_May2022.pdf

21. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки. URL: <https://rm.coe.int/prems-%20041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>

22. 2023 Gender Social Norms Index (GSNI). Breaking down gender biases: Shifting social norms towards gender equality. URL: <https://hdr.undp.org/content/2023-gender-social-norms-index-gsni#/indicies/GSNI>

ГЛАВА 2. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ І ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ

2.1. Проблема гендерної соціалізації особистості в наукових дослідженнях

Проблема гендерної соціалізації особистості тісно перетинається з питаннями соціалізації особистості взагалі. Поняття «соціалізація» на сьогодні є міждисциплінарним, оскільки на його визначення ми натрапляємо в таких науках, як: соціологія, філософія, соціальна педагогіка, соціальна психологія, гендерна психологія тощо.

Тривалий час серед науковців точиться гостра дискусія щодо окреслення теоретичних підходів до розуміння сутті соціалізації. Аналіз наукових доробків дає підстави стверджувати, що на сьогодні існує принаймні два основних підходи: суб'єкт-об'єктний та суб'єкт-суб'єктний. Якщо перший представляє так звану умовно пасивну позицію (Е. Дюркгейм, Т. Парсонс), то другий підхід окреслює активну позицію особистості, яка бере участь у процесі соціалізації, причому вона не тільки адаптується до вимог суспільства, але й впливає на різні життєві обставини і на себе, що спонукає розвиток як самої особистості, так і суспільства загалом (Ч. Кулі, Дж.Г. Мід).

У сучасному науковому світі окреслено три основні напрями вивчення процесу соціалізації: соціально-філософський, соціально-психологічний і соціально-педагогічний. Порівняння зазначених напрямів – у таблиці 1.

Таблиця 1

№ з/п	Назва напрям	Представники	Стисла характеристика
1	Соціально-філософський напрям	В. Москаленко, М. Лукашевич та ін.	<ul style="list-style-type: none"> – процес соціалізації особистості розглядається у зв'язку з суспільними сферами, галузями діяльності, в які включається особистість; – соціальність індивіда вимірюється через включення його в різні види діяльності; – існує два параметри вимірів: екстенсивність (кількість галузей діяльності, в які включений індивід) та інтенсивність (ступінь володіння різними видами діяльності в цих галузях)
2	Соціально-психологічний напрям	Г. Андреева, Я. Гілінський, Я Коломінський, І. Кон, О. Леонт'єв, Р. Немов, А. Петровський та ін.	<ul style="list-style-type: none"> – соціалізація виступає як самоактуалізація Я-концепції; – Я-концепція є відносно стійкою, усвідомленою системою уявлень індивіда про самого себе; – Я-концепція є передумовою та наслідком соціальної взаємодії й окреслюється соціальним досвідом індивіда
3	Соціально-педагогічний напрям	І. Бех, Т. Василькова, Ю. Василькова, М. Галагузова, Н. Заверико, Л. Коваль, А. Мудрик, С. Савченко, С. Харченко та ін.	<ul style="list-style-type: none"> – проблема соціалізації окреслюється як інтегрований процес становлення й розвитку особистості; – здійснюється аналіз та осмислення основних рівнів соціалізації особистості; – окреслюються основні проблеми соціальної адаптації людини, особливостей взаємодії особистості та соціуму

Наведемо визначення поняття «соціалізація», яке подано у психологічному словнику А. Ребера. Соціалізація взагалі – це процес, завдяки якому індивід набуває знань, цінностей, соціальних навичок і соціальну чуттєвість, які дозволяють йому інтегруватись у суспільство і поводитися там адаптивно [8, с. 6].

Принагідно зауважимо, що науковці підходять до аналізу поняття «соціалізація» через аналіз факторів, фаз, форм, механізмів та агентів процесу соціалізації.

Для розкриття поняття «гендерна соціалізація» зазначимо, що під гендером розуміють сукупність соціальних і культурних норм, виконання яких вимагає суспільство від особистості залежно від її біологічної статі в певному суспільстві в певний час [5]. Гендер можна представити у вигляді певної моделі соціальних стосунків між жінками та чоловіками, які формуються основними інститутами суспільства. Слід акцентувати увагу на тому, що гендер безперечно формується через процес соціалізації та розподіл гендерних ролей, проте не менш важливу роль відіграє гендерна ідентифікація, а саме прийняття особистістю певних норм і підлаштування під них у манері спілкування, поведінці, в одязі тощо. Будь-яке суспільство формує певні правила поведінки та установки відповідно до гендерних ролей жінок і чоловіків.

Отже, гендерна соціалізація є одним із компонентів загальної соціалізації особистості, що передбачає своєрідну суспільну диференціацію між статтями. Гендерна соціалізація – процес, спрямований на формування гендерних ідеалів, ролей і різних моделей поведінки, які окреслює для різних статей суспільство.

Проаналізуємо фактори соціального середовища, які безпосередньо або опосередковано впливають на зміст гендерної соціалізації. До першого фактору гендерної соціалізації можна віднести поділ праці за критеріями статевої належності. Другим фактором є символи та образи, які тлумачать

закріплення цього поділу праці за статевою ознакою. Наявність певних відмінностей у процесі взаємодії між такими суб'єктами, як: жінка та чоловік, жінка та жінка, чоловік та чоловік – це третій фактор гендерної соціалізації. І ще одним, четвертим, фактором є гендерні компоненти особистісної ідентичності, які виникають під впливом гендерних стереотипів.

Загальновідомим є той факт, що гендерна соціалізація буває у двох формах: цілеспрямована та стихійна. Цілеспрямовану форму гендерної соціалізації можна назвати гендерним вихованням. Гендерне виховання – це спеціально розроблена певним суспільством система, яка спрямована на формування особистості відповідно до гендерних цінностей та ідеалів цього суспільства. Стихійна форма гендерної соціалізації – це, як би мовити, автоматичне, стихійне формування певних гендерних навичок у зв'язку з постійним перебуванням індивіда в певному соціальному середовищі. Учені одноставні в тому, що зазначені форми гендерної соціалізації особистості взаємопов'язані та взаємозумовлені і мають специфічні механізми, чинники та засоби впливу на формування особистості.

У вітчизняній та зарубіжній науці існують різні класифікації чинників соціалізації людини, в тому числі й гендерної соціалізації. Зазначені чинники розподіляють за такими групами, як: макросистема, мезасистема та мікросистема. До чинників макросистеми можна віднести: світ, країну, суспільство, державу, тобто соціокультурні норми системи, соціальні уявлення, установки, соціальні норми поведінки. Етнос, місце і тип поселення людини, вплив засобів масової інформація (взаємовідносини між різними сферами мікросистеми) – це чинники мезосистеми. Чинники мікросистеми – це передусім найближче оточення людини: сім'я, ровесники, друзі, знайомі, навчальні, професійні групи тощо [8, с. 81].

Перш ніж перейти до розгляду агентів процесу гендерної соціалізації, звернімося до того факту, що процес гендерної

соціалізації особистості відбувається поступово і має дві фази: адаптивну й інтеріоризації. Адаптивна фаза гендерної соціалізації характеризується зовнішнім пристосуванням особистості до певних гендерних стосунків, норм і ролей. Фаза інтеріоризації – це фаза сутнісного засвоєння жіночих і чоловічих ролей, гендерних стосунків і цінностей.

Зупинимося на механізмах процесу гендерної соціалізації особистості. У наукових доробках дослідники акцентують увагу на існуванні різних підходів до визначення механізмів соціалізації. Перший підхід – науковці досліджують такі механізми соціалізації, як ідентифікацію та відособлення особистості (В. Мухіна). У другому підході дослідники виокремлюють такі механізми соціалізації, як адаптація, індивідуалізація й інтеграція в процесі формування особистості (А. Петровський). Третій підхід у визначенні механізмів соціалізації науковці характеризують як соціально-педагогічні механізми соціалізації: традиційний механізм соціалізації (стихийний), інституціональний механізм соціалізації, стилізований механізм соціалізації та міжособистісний механізм соціалізації (А. Мудрик).

Слід акцентувати увагу на тому, що для різних статево-вікових і соціально-культурних груп у конкретних осіб співвідношення ролі механізмів соціалізації є різним, іноді ця різниця є суттєвою [10].

Для ґрунтовного аналізу поняття «гендерна соціалізація» важливим є дослідження агентів гендерної соціалізації. Цілком природною, на наш погляд, є думка, що до агентів гендерної соціалізації можна віднести певні соціальні інститути, які надають можливості членам суспільства задовольнити свої потреби і сприяють інтегрованості людей у суспільство. Важливу роль у процесі гендерної соціалізації особистості відіграють такі соціальні інститути, як: інститут праці, інститут права, інститут моралі, інститут культури тощо. Але одним із основних соціальних інститутів, який і є агентом гендерної

соціалізації, виступає інститут сім'ї та освіти. Саме в сім'ї особистість набуває перших навичок взаємодії, засвоюються перші соціальні ролі (зокрема й гендерні ролі, формуються риси фемінності та маскулінності), осмислюються перші гендерні норми та цінності [8, с. 85].

Зауважимо, що дослідники взагалі виокремлюють два етапи процесу соціалізації, в тому числі й гендерної соціалізації.

Перший етап (підготовчий) – етап первинної соціалізації (охоплює період від народження до початку соціальної зрілості та вибору професії). Завдяки первинній соціалізації особистість стає повноправним членом суспільства, оскільки вона ідентифікує себе з іншими та з суспільством загалом, засвоює культурні цінності та норми поведінки. У процесі первинної соціалізації особистість набуває статусу повноправного члена суспільства, оскільки ідентифікує себе як з іншими людьми, так і з суспільством загалом через опанування культурних цінностей і норм поведінки.

Другий етап (активний) – етап вторинної соціалізації (передбачає засвоєння певних соціальних ролей дорослою людиною у процесі праці, пізнання та спілкування). Зупинимося на характеристиці етапу вторинної соціалізації через характеристику гендерних ролей, тому що саме в них відображаються певні вимоги й очікування суспільства щодо поведінки особистості певної статі. Загальновідомим є той факт, що гендерні ролі – це один із різновидів соціальних ролей, сукупність певних норм і моделей поведінки як для жінок, так і чоловіків. Л. Карнаух зазначає, що механізмом засвоєння індивідом гендерної ролі є диференційне наслідування як процес соціалізації, під час якого особистість вибирає рольові моделі поведінки відповідно до загальноприйнятих норм групи, до якої вона належить, і починає наслідувати. Через механізм ідентифікації здійснюється передання досвіду, причому це відбувається опосередковано через такі механізми, як особистий приклад і наслідування. Усвідомлення та переживан-

ня своєї позиції «Я» стосовно певних еталонів статі називається гендерною ідентичністю [5].

Досліджуючи проблему гендерної ідентичності, значний внесок у тлумачення цього поняття робить С. Бем, а саме: нею розроблено гендерні схеми, які дозволяють продемонструвати зв'язок між формуванням гендерної ідентичності та засвоєнням і прийняттям гендерних установок. За її інтерпретацією, гендерна ідентичність – результат схематизованої обробки інформації, яка пов'язана з такими поняттями, як «жіноче» та «чоловіче». Свій внесок у розгляд теорії соціальних ролей робить Е. Іглі, який зазначає, що більшість гендерних відмінностей є продуктами різних соціальних ролей, які підтримують або пригнічують у жінках і чоловіках певні варіанти поведінки. У свою чергу, саме різні ролі й формують різні навички й установки, які відслідковуються в різних моделях поведінки жінок і чоловіків. Зауважмо, що представники нової психології статі (Е. Маккобі, К. Джаклін) акцентують на тому, що гендерна ідентичність формується як під впливом соціальних очікувань суспільства, так і статево-рольових стереотипів [11].

Отже, саме певна гендерна роль, на нашу думку, змушує людину поводитися відповідно до існуючих у суспільстві гендерних стереотипів. У контексті дослідження впливу гендеру на вибір професійної сфери можна зробити висновок про те, що людина може спиратися не тільки на свої інтереси та схильності, а й на гендерну приналежність, певні уявлення щодо професійної сегрегації, яка базується на гендерних стереотипах. І тому особистість робить свій вибір у тій професійній сфері, яка є типовою для певного гендеру, з яким особистість асоціює себе на цей час. Однак слід зазначити, що чоловіки зазвичай виявляються в більш вигіднішій ситуації, оскільки гендерні стереотипи у сфері професійної діяльності, які належать до маскулінного типу гендеру, є більш престижними, кваліфікованими, високооплачуваними видами професій.

Розберемо останню тезу на прикладі жінок-поліцейських. Зважаючи на стереотипи, ця професія є маскулінною, тому жінки-поліцейські відчують конфлікт між гендерною роллю та лідерською. Упередження проти жінок-поліцейських відбивається на їх самооцінці. Працюючи в переважно чоловічому колективі, вони відчують зниження самооцінки, непевність у собі і це, безперечно, суттєво знижає ефективність професійної діяльності. Водночас компетентні та досвідчені жінки-поліцейські здатні подолати ці складності та внутрішній конфлікт.

Ураховуючи специфіку поліцейської діяльності, слід акцентувати увагу на тому, що жінки-поліцейські змушені поєднувати у службовій діяльності жіночі та чоловічі не тільки моделі поведінки, а й погляди, уявлення, цінності, що суттєво розширює їх професійні можливості. Тому професійна компетентність цієї категорії поліцейських залежить від можливості бути гнучкими, лояльними й асертивними. Саме така модель поведінки жінок-поліцейських дозволяє демонструвати не стільки відмінності між жінками та чоловіками, а й унікальність можливостей переплітати в собі як ті, так і інші риси.

Жінки-поліцейські, на наш погляд, мають більш багатий спектр гендерної поведінки в порівнянні з чоловіками-поліцейськими, оскільки можуть демонструвати різні специфічні ознаки гендерної поведінки у професійній діяльності насамперед як ознаки інструментальності (традиційно маскулінних патернів), так і ознаки експресивності (традиційно фемінних патернів).

Слід акцентувати на тому, що і жінки-поліцейські, і чоловіки-поліцейські, які оцінюють своє професійне майбутнє як ефективне й успішне, отримують задоволення саме від характеру професійних відносин і можуть демонструвати зразки поведінки, в яких є поєднання фемінних і маскулінних рис гендерної ідентичності. Саме гнучкість гендерної іден-

тичності особистості призводить до її адаптивності у професійній діяльності. Однак широке застосування певного спектру фемінних і маскулінних патернів передусім залежить від конкретної професійної ситуації і, на нашу думку, може сприяти формуванню стресостійкості поліцейського, досягненню успіхів у різних сферах професійної діяльності.

У контексті нашого дослідження більш детального розгляду потребують гендерні ролі в управлінській діяльності системи МВС України. Аналіз наукових доробків із зазначеної теми дає підстави стверджувати, що існують певні роздуми щодо специфіки управлінської діяльності жінок-керівників. Науковці, які наголошують на існуванні певних гендерних відмінностей в управлінні, окреслюють жіночий стиль керівництва як більш гнучкий, орієнтовний на соціальну ситуацію, що часто змінюється [1]. Як зауважує Дж. Роузнер, жінки прокладають собі шлях у кар'єрному зростанні не за допомогою стилю та навичок, які притаманні успішним чоловікам, а шляхом упровадження навичок і відносин із особистого жіночого досвіду. Жінки досягають успіху саме тому, що деякі особистісні риси прийнято вважати жіночими, і ці риси не сприймаються колективом як лідерські [1]. Аналізуючи особливості такого стилю, Дж. Роузнер робить висновок, що основними характеристиками жіночого управлінського стилю є активна взаємодія з підлеглими, залучення їх до прийняття групових рішень, підтримка у підлеглих самоповаги, заохочення їх до особистих видів комунікації. Слід зазначити, що при такому стилі ієрархічна структура перетворюється на систему однорівневих, об'єднаних горизонтальними зв'язками структур. Чоловічий стиль керівництва Дж. Роузнер окреслює як діловий, що орієнтований на авторитарну, більш жорстку модель взаємодії з підлеглими [1].

У межах окресленої теми вважаємо за потрібне зробити певні акценти на питанні гендерної рівності. Слід зазначити, що на сьогодні в Україні створюються певні умови та мож-

ливості для рівноправної участі жінок і чоловіків у секторі безпеки й оборони України.

Для аналізу стану справ у зазначеному секторі розпорядженням Кабінету Міністрів України від 02.12.2020 року № 1517-р «Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності» окреслено 16 індикаторів, які дозволяють оцінити певний прогрес у цьому напрямі. На жаль, діяльності Національної поліції стосується тільки 9 індикаторів, і не за всіма з них є дані [4], що відображено в таблиці 2.

Таблиця 2

№ з/п	Назва індикатора	% жінок НПУ, 2019	% жінок НПУ, 2020
1	Частка жінок у складі учасників міжнародних операцій з підтримки миру та безпеки	8,6	9,1
2	Кількість постраждалих учасників Революції Гідності, учасників антитерористичної операції та осіб, які здійснювали заходи з забезпечення національної безпеки й оборони, відсічі та стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій і Луганській областях, які скористалися програмами психологічної реабілітації, соціальної та професійної адаптації, забезпечення санаторно-курортним лікуванням, за статтю	Дані відсутні	Дані відсутні
3	Кількість учасників бойових дій, за статтю	Дані відсутні	Дані відсутні
4	Частка працюючих осіб МВС, Національної гвардії, Національної поліції, Держприкордонслужби, ДСНС, ДМС, яким надано статус учасника бойових дій, від загальної кількості працюючих	Дані відсутні	19,3
5	Розподіл кількості працюючих осіб МВС, Національної гвардії, Національної поліції, Держприкордонслужби, ДСНС, ДМС, яким надано статус учасника бойових дій, за статтю	10,7	9,0

2.1. Проблема гендерної соціалізації особистості в наукових дослідженнях

№ з/п	Назва індикатора	% жінок НПУ, 2019	% жінок НПУ, 2020
6	Кількість працюючих осіб МВС, Національної гвардії, Національної поліції, Держприкордонслужби, ДСНС, ДМС, з інвалідністю, за статтю	46,7 (від загальної кількості зазначеної категорії)	44,8 (від загальної кількості зазначеної категорії)
7	Кількість працюючих осіб МВС, Національної гвардії, Національної поліції, Держприкордонслужби, ДСНС, ДМС, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною, за статтю	Дані відсутні	96,5
8	Кількість працюючих осіб МВС, Національній гвардії, Національній поліції, Держприкордонслужби, ДСНС, ДМС, батьків-одинаків	Дані відсутні	Дані відсутні
9	Кількість працюючих осіб МВС, Національної гвардії, Національної поліції, Держприкордонслужби, ДСНС, ДМС, які мають статус внутрішньо переміщених осіб, за статтю	Дані відсутні	30,5

Переважає більшість фахівців зазначають, що ті професії, де жінок працює менше 33%, належать до категорії «чоловічих», а ті, де більше 66%, є «жіночими» [7]. Наприклад, згідно зі статистичними даними Міжнародної асоціації жінок-поліцейських, відсоток жінок-поліцейських коливається від 29% (Південно-Африканська Республіка) до 2% (Індія). Це можна пояснити тим, що служба в поліції вважається суто чоловічою роботою, тому що такий вид діяльності асоціюється з реальною небезпекою та застосуванням фізичної сили.

На сьогодні в Україні загальна картина є такою, що не часто жінки-поліцейські досягають керівних посад, оскільки, на нашу думку, саме домінування чоловіків на керівних посадах у поліцейських підрозділах створює перешкоди для професійного та кар'єрного зростання жінок-поліцейських. Наприклад, жінок-оперуповноважених не тільки на керівних посадах, а взагалі

лі на посадах оперуповноважених менше ніж чоловіків. Загальноприйнятою є думка, що жінка-поліцейська має певні фізичні обмеження, зокрема не може швидко бігати та не має досить фізичної сили, щоб затримати злочинця. Також слід звернути увагу на те, що Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», прийнятий Верховною Радою України в 2005 році, враховує рівні права та можливості жінок і чоловіків у громадсько-політичній, соціально-економічній сферах, а також у сфері освіти та медіа, однак не враховує питання, які належать до сфери сектору безпеки та оборони. Нині в Україні в зазначеній сфері існують нормативно-правові акти, що не враховують особливості служби жінок у секторі безпеки й оборони. Так, у Законі України «Про військовий обов'язок і військову службу» встановлені вимоги до військової форми без урахування фізіологічних особливостей будови тіла жінок і чоловіків [2, с. 114]. І саме тому в жінок, які несуть службу в поліцейських підрозділах, існує проблема щодо перероблення форми під свою тілобудову або носіння незручного одягу та взуття, який входить до комплекту однострою.

Для забезпечення фактичної рівності прав жінок і чоловіків та подолання негативних наслідків нерівності в процесі гендерної соціалізації вважаємо за потрібне запропонувати:

1. Внести доповнення до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» у частині забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у сфері сектору безпеки й оборони України відповідно до вимог сучасності.

2. Комплексно вивчити потребу у зміні необхідних параметрів службового одягу (як за розмірами, так і за формою) для врахування фізіологічних особливостей жіночого та чоловічого тіла.

3. Розробити та запровадити додатковий спеціальний навчальний курс для жінок-правоохоронців, основними програмними результатами якого повинні стати: вироблення

навичок психологічної стійкості та впевненості, тримати особисту дистанцію, специфічних для жінок навичок (наприклад, влучна стрільба й ефективне переслідування у туплях на високих підборах), уміння проводити прийоми рукопашного бою у положенні лежачи, більш широке використання захватів і больових прийомів.

2.2. Проблема гендерних стереотипів у секторі безпеки й оборони України

Проблема гендерних стереотипів привертає увагу як закордонних, так і вітчизняних учених (В. Агеєв, Ю. Альошина, Р. Бейлс, Ш. Берн, А. Волович, О. Вороніна, Ю. Гусева, Т. Кліменкова, І. Кльоцина, Т. Кубриченко, О. Кустова, Т. Парсонс, Н. Рождественська, М. Сабунаєва й інші).

Для послідовного розкриття зазначеної теми варто насамперед окреслити поняття «стереотип». За визначенням У. Ліппмана, стереотип можна розглядати як стійкий упорядкований образ, схему, модель. На думку науковця, головним завданням стереотипу є економія певних зусиль у процесі оцінки нових обставин і ситуацій. Отже, саме стереотип дозволяє формувати в нашій свідомості певну картину світу, яка базується на установках, переконаннях, інтересах і цінностях.

У наукових студіях гендерні стереотипи визначаються як соціально сконструйовані уявлення «фемінності» та «маскулінності», які підтверджуються різною (залежно від статі) поведінкою, різним розподілом усередині соціальних ролей і статусів і підтримуються психологічними потребами людини поводитися в соціально бажаній манері і відчувати свою цілісність і несуперечливість [12, с. 153].

Варто зауважити, що гендерні стереотипи складаються в процесі суспільної комунікації і передаються індивідам

у процесі соціалізації. Перш ніж перейти до аналізу гендерних стереотипів у секторі безпеки й оборони України, охарактеризуємо гендерні стереотипи за такими компонентами, як: структура, зміст, властивості, функції та види.

Досліджуючи окреслену проблему, С. Фіске та Л. Стівенс наголошують на тому, що основними компонентами гендерного стереотипу є описовий і наказовий компоненти. Перший окреслює жіночі та чоловічі риси, завдяки йому формуються певні упередження. Наприклад, жінки менш кваліфіковані та компетентні на керівних посадах, тоді як чоловіки менш здатні доглядати та виховувати дітей. Другий компонент спрямовує діяльність на реалізацію стереотипу. Саме він окреслює поведінку жінок і чоловіків. Наприклад, мотивує чоловіків поводитись мужньо, а жінок – ніжно та турботливо.

Гендерні стереотипи визнаються різновидом соціальних стереотипів і тому в їхньому складі можна окреслити такі компоненти соціального стереотипу, як: когнітивний, афективний і поведінковий. Когнітивний компонент відповідає за аналіз стереотипів за їхнім змістом та окреслює специфічні риси, які притаманні людям різної статі. Тоді як афективний компонент визначає певне ставлення до об'єкта пізнання. У цьому контексті принагідно зауважимо, що зазначені компоненти взаємопов'язані між собою. Такої думки дотримується В. Ядов, який бачить стереотип як єдність когніцій та емоцій. Поведінковий компонент відображає готовність індивіда до відповідної поведінки щодо об'єкта пізнання. Варто також зауважити, що гендерні стереотипи можуть бути визначеними як повними (представлено всі три компоненти) або неповними (один із компонентів відсутній) [6].

Зміст гендерного стереотипу можна окреслити через різновиди цих стереотипів. У сучасних наукових студіях панує аргументована багатьма науковцями думка про те, що гендерні стереотипи можна об'єднати в три групи.

До першої групи гендерних стереотипів відносять стереотипи фемінності та маскулінності. Такий тип стереотипів характеризує певні соматичні, психологічні та поведінкові якості, які притаманні жінкам і чоловікам. Наприклад, фемінність зазвичай ототожнюється з природним, пасивно-репродуктивним началом, маскулінність – з активно-творчим, культурним началом. Такі нормативні уявлення, на нашу думку, полярно й ієрархічно протиставляють соціальні статуси жінок і чоловіків. Жінкам приписуються такі риси, як покірність, залежність, емоційність, ніжність, поступливість, алогічність, тоді як відповідно чоловікам – домінантність, незалежність, компетентність, самовпевненість, агресивність, логічність [12].

Другу групу складають стереотипи сімейних і професійних ролей, що пов'язані з гендером. Зазначена група стереотипів визначає соціальні ролі, які суспільство приписує людям різної статті. Наприклад, в українському суспільстві існують упередження, що для жінок основними соціальними ролями є сімейні (роль матері, господині тощо), тоді як для чоловіків – професійні. Соціальні ролі жінок прийнято оцінювати за наявністю сім'ї та дітей, а соціальні ролі чоловіків – переважно за професійними успіхами.

До третьої групи відносять стереотипи, пов'язані з діяльністю жінок і чоловіків, а саме: існують стереотипи, які зазначають, що для жінок характерна експресивна сфера діяльності, вони переважно можуть опановувати професії та посади, які мають виконавський і обслуговуючий характер. Тоді як для чоловіків основною є інструментальна сфера, тут основне місце займає творча й управлінська діяльність.

Як зазначають науковці, стереотип є однією з форм пізнання як для окремої особистості, так і для певних соціальних груп. Його першою властивістю, на наш погляд, є схематичність і групове узагальнення, другою – емоційно-оціночний характер. Хоча афективний і когнітивний компоненти стереотипу є відносно незалежними, проте когнітивний компонент

іноді має негативне емоційне наповнення та упередження. Наприклад, емоційно-оціночний характер гендерного стереотипу може виявлятися в сексизмі та дискримінації. Ще однією властивістю гендерних стереотипів є розповсюдженість їх у суспільстві. Загальновідомо, якщо стереотипи прийняті більшістю людей, то вони мають сильний вплив на поведінку. Соціальна суб'єктність жінок і чоловіків – це властивість гендерних стереотипів. Гендерні стереотипи є надзвичайно стійкими, консервативними і порівняно повільно модифікуються під впливом соціально-культурних умов [12, с. 155].

Усебічний опис поняття «гендерні стереотипи» уможливорює докладну характеристику їх функцій. Наразі в наукових студіях існує умовна класифікація, яка поділяє їх на психологічні та соціальні. Детальна характеристика функцій подається в таблиці 3.

Таблиця 3

Назва групи	Назва функції	Характеристика функцій
Психологічні функції	Когнітивна (когнітивно-адаптаційна) функція	Спрощення і систематизація знань, які людина отримує з навколишнього середовища; економія зусиль індивіда в процесі сприйняття складних об'єктів; інтерпретація та прогнозування поведінки іншої людини; поширення знання, яке отримане про одного представника групи на всю групу
	Ціннісно-захисна функція	Створення та підтримка цінностей індивіда та групи; пояснення, виправдання та захист своїх поглядів і поведінки; підтримка групових цінностей, виправдання та раціоналізація поведінки відносно чужої групи; виправдання дискримінаційної поведінки; підтримка колективної самооцінки тощо

Назва групи	Назва функції	Характеристика функцій
Соціальні функції	Функція підтримки соціального контролю	Забезпечення підтримки соціально прийнятних зразків поведінки; функціонування соціальної системи в цілому; встановлення відмінностей між нормою та девіацією
	Функція соціалізації й інтеграції	Консолідація не тільки «груп» жінок і чоловіків, а й соціуму в цілому; включення, підтримка та продукування гендерної нерівності в усіх громадських інститутах (сім'я, держава тощо)
	Консолідуюча функція	Розмежування «свій» і «чужий»; оцінювання відповідності членів групи аутостереотипу; продукування внутрішніх ієрархій і меж, оцінки інших як «внутрішньо чужих»; окреслення відмінних рис соціальної групи та їх диференціювання

Проаналізуємо причини формування гендерних стереотипів у суспільстві. Зазначене питання в основному є предметом розгляду в контексті соціалізації, оскільки такий вид стереотипу є результатом певного соціального досвіду, який базується на нормах культури та виховання. Однією з причин формування гендерних стереотипів є оцінка, очікування, погляди та наявні упередження, які через повторюваність стають зразками, певними моделями поведінки, спілкування та діяльності людей. Другою причиною є засвоєння людиною певних гендерних ролей, а також самокатегоризація та пізнавальна інформація, яка надходить до дитини від дорослого у процесі соціалізації та виховання. Третьою причиною, за міркуванням Е. Іглі, є наявність відмінностей жіночих і чоловічих соціальних ролей. Типовий жіночий образ – це сукупність переважно соціальних і комунікативних навичок, в основу яких покладено душевну теплоту й емоційну підтримку. У свою чергу, типовий чоловічий образ – це сукупність рис, які пов'язані з професійною компетенцією, раціональним мисленням, активною життєвою позицією.

Зауважимо, що сьогодні універсальною цінністю серед представників різних професій окреслюється прагнення до успіху, тому в цьому прагненні можуть гармонійно поєднуватися як традиційно фемінні, так і маскулінні риси та моделі поведінки. Наприклад, у дослідженнях натрапляємо на дані, які свідчать, що жінкам-поліцейським притаманні більш високий рівень товариськості, сміливості та самоконтролю порівняно з чоловіками-поліцейськими.

Окреслимо деякі негативні дії гендерних стереотипів у сучасному українському суспільстві. Передусім існує чіткий розподіл галузей економіки на жіночі та чоловічі. Традиційно жіночими вважаються галузі, які належать до сфери обслуговування: педагогіка, охорона здоров'я, торгівля, громадське харчування, культура. По-друге, в багатьох галузях і секторах (будівництво, транспорт, промисловість, безпека) вертикальна професійна сегрегація досягає великих масштабів, тобто керівні посади обіймають переважно чоловіки. Дискримінація жінок щодо керівних посад спричиняє іншу проблему, яка полягає в тому, що, незважаючи на високу професійну й освітню підготовку, жінки обіймають посади менш престижні та менш оплачувані. Слід також акцентувати на тому, що роботодавцю, враховуючи існуючу податкову систему, часто буває невигідно брати на роботу жінок, які мають дітей або потенційно можуть стати матірями. Певне коло роботодавців розглядають пільги для працюючих жінок як обтяжливі, що, на наш погляд, також сприяє дискримінації жінок. Окремо зауважимо, що у правоохоронній системі України не існує загальноприйнятих вимог щодо паритетного представництва на посадах жінок і чоловіків при формуванні списків кадрового резерву. Проблемою залишається недостатність сталого включення гендерних підходів до програми підготовки та підвищення кваліфікації фахівців сектору безпеки й оборони, поширеність гендерних стереотипів і включення гендерної компе-

тентності до умов кар'єрного зростання [2, с. 123]. По-третє, гендерні стереотипи можуть бути однією з суттєвих причин такої соціальної проблеми, як зменшення народжуваності, оскільки молоді жінки, які бажають зробити кар'єру, відкладають народжування дитини. Можна сказати, що саме суспільство, в якому панує гендерна нерівність, ставить перед жінкою певну дилему: кар'єра або сім'я та народження дитини. На сьогодні чоловіки мають рівні права щодо догляду за дитиною, однак частка чоловіків серед тих, хто бере в Україні відпустку по догляду за дитиною, дуже мала і коливається на рівні 1% [2, с. 117]. На нашу думку, саме гендерні стереотипи посилюють антимотивацію чоловіків в окресленій проблемі. По-четверте, гендерні стереотипи сприяють занадто спрощеному й умовному сприйняттю жінок і чоловіків, що призводить до формування певних очікувань й установок по відношенню до них. Спрощення сприйняття жінок і чоловіків позбавляє їх певної індивідуальності, тому це відіграє негативну роль у процесі пізнання кожної особистості окремо.

Хотілось би акцентувати на тому, що існуючі гендерні стереотипи негативно впливають на самореалізацію і жінок, і чоловіків, є бар'єром в індивідуальному розвитку особистості, тому що необхідні якості не відповідають певному статево-рольовому стереотипу.

Окремо зауважимо, що в секторі безпеки й оборони України існують гендерні стереотипи в мові, наприклад, у назві нагороди чи відзнаки слово «мужність» є стереотипним відображенням зв'язку чеснот відваги та сміливості з традиційно чоловічими якостями (Указ Президента України від 21 серпня 1996 року № 720/96 «Про встановлення відзнаки Президента України – ордена «За мужність», наказ Міністерства внутрішніх справ України від 16 квітня 2013 року № 368 «Про встановлення відомчих заохочувальних відзнак Державної прикордонної служби України») [2, с. 123].

Для подолання наслідків негативного впливу гендерних стереотипів як на жінок, так і на чоловіків вважаємо за доцільне запропонувати:

1. Розробити та впровадити довгострокову державну програму щодо сприяння кар'єрному зростанню жінок, однією зі складових якої має стати програма впровадження неповного робочого тижня, неповного робочого дня, гнучкого графіку роботи.

2. Запровадити нову систему організації догляду за дітьми, бо саме гендерні стереотипи суттєво впливають на суспільство загалом і на його окремі сфери, зокрема і на сферу правоохоронної діяльності.

3. Розробити дієвий механізм щодо дотримання задекларованого принципу рівності та персональної відповідальності за невиконання обов'язків щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків.

4. Комплексно підходити до формування гендерної культури як окремих особистостей, так і суспільства в цілому, а саме: започаткувати громадські слухання щодо порушення прав людини за гендерною ознакою; організувати на постійній основі навчання щодо подолання дискримінації стосовно жінок співробітників сектору безпеки; висвітлювати в засобах масової інформації гендерну проблематику тощо.

5. Запровадити в усіх закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання за всіма освітньо-професійними програмами навчальні дисципліни з основ гендерних знань.

Список використаних джерел:

1. Анупрієнко О. Жінка-керівник у державному управлінні: подолання гендерних стереотипів суспільства. URL: https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/07/anupriienko_zhinka_kerivnyk.pdf

2. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1 / за заг. ред. К. Левченко / Г. Жуковська, К. Левченко, О. Остапенко, О. Суслова. Київ: БВ, 2020. 186 с.

3. Гендерні дослідження: прикладні аспекти: монографія / за наук. ред. В. Кравця. Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2013. 448 с.

4. Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні. Моніторинговий звіт. 2021 рік. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/2021_Indukator-Monitor.pdf

5. Карнаух Л. Проблема гендерної соціалізації особистості в зарубіжних та вітчизняних психолого-педагогічних дослідженнях. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. Сухомлинського. Серія: Педагогічні науки*. 2014. Вип. 1.45 (106). С. 54–59.

6. Кубриченко Т. Генезис гендерних стереотипів. URL: [file:///C:/Users/%D0%93%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%BD%D0%B0/Downloads/17-31-1-SM%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/%D0%93%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%BD%D0%B0/Downloads/17-31-1-SM%20(2).pdf)

7. Логачев М. Сучасні проблеми фемінізації та гендерної дискримінації у поліції зарубіжних країн. *Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки вищих навчальних закладів МВС України: матеріали науково-практичної конференції., м. Харків, 14 березня 2014 року*. С. 201–207.

8. Москаленко В. Соціалізація особистості: монографія. Київ: Фенікс, 2013. 540 с.

9. Права жінок правоохоронців та політика гендерної рівності: досвід інших країн у вітчизняному контексті. Українська гельсінська спілка з прав людини. URL: <https://helsinki.org.ua/articles/prava-zhinok-pravoohorontsiv-ta-polityka-hendernoji-rivnosti-dosvidinshyh-krajin-u-vitchyznyanomu-konteksti/>

10. Черниш О. Соціалізація особистості як наукова проблема. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2021. № 1 (339). Ч. II. С. 5–17.

11. Шевцова Ю. Особливості гендерної ідентичності у сучасних студентів-психологів. URL: <https://sj.npu.edu.ua/index.php/pn/article/view/939>

12. Щотка О. Гендерна психологія: навчальний посібник. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М., 2019. 358 с.

ГЛАВА 3.

ПРИНЦИПИ ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВОЇ КОМУНІКАЦІЇ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО

Гендерна рівність є як міжнародним правовим зобов'язанням, так і необхідною умовою для досягнення національних цілей розвитку. Для поліцейського інтеграція гендерної перспективи має фундаментальне значення для захисту прав на робочому місці, підвищення ефективності роботи поліції, безпеки суспільства та зміцнення верховенства права. Це пов'язано з тим, що досягнення гендерної рівності в кінцевому підсумку запобігає насильству, захищає права всіх людей і дозволяє кожному робити значущий внесок у суспільне життя.

Виховання нового покоління правоохоронців є складовою частиною побудови якісно нової європейської держави з переважанням прав і свобод. У зв'язку з цим актуалізується необхідність якісної підготовки поліцейських до професійної діяльності, яка за своєю природою є комунікативною. Ядром контакту з іншими людьми є спілкування, що дозволяє кожному поліцейському виконувати свої професійні обов'язки, досягати міжособистісного взаєморозуміння, збагачувати духовне світосприйняття.

Уміння спілкуватися, досягати взаєморозуміння у процесі виконання професійних функцій є основою високої ефективності праці поліцейських, а це передбачає як уміння орієнтуватися у різноманітних професійних комунікативних ситуаціях, знаходити потрібні засоби, способи та прийоми залежно від мети спілкування, чітко висловлювати власну думку, аргументовано дискутувати, переконувати співрозмовника, пра-

вильно будувати монолог і діалог, правильно поводитися у конфліктних ситуаціях, так і дотримання принципів гендерної рівності. Отже, якісна підготовка майбутніх поліцейських неможлива без якісної комунікативної підготовки у розрізі гендерної рівності [2].

Затребуваність дослідження проблеми формування комунікативної компетентності поліцейського у сфері гендерної рівності зумовлена необхідністю визначення її ефективності, вдосконалення та впровадження у роботу кожного підрозділу Національної поліції України, запобіганням фактів гендерно зумовленого насильства не тільки при виконанні професійної діяльності, але й на робочих місцях.

Аналіз чинного законодавства України підтверджує відсутність окремого нормативно-правового акта, який би чітко визначав пріоритетні напрями діяльності органів та підрозділів Національної поліції щодо сприяння гендерній рівності. Варто зауважити, що для державних органів на загальнодержавному рівні такого нормативно-правового акта нині також немає, адже Концепція Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків вироблена на період до 2021 року.

У той же час сприяння гендерній рівності в органах і підрозділах Національної поліції є пріоритетним напрямом політики МВС України та діяльності органів і підрозділів Національної поліції України, реалізацію якого забезпечує Наказ МВС України «Про затвердження Стратегії сприяння гендерній рівності в діяльності Національної поліції України до 2030 року» [16].

Досягнення гендерної рівності в поліції та через поліцію – це не просто збільшення кількості жінок. Інтеграція гендерної перспективи очікується від поліцейських служб відповідно до міжнародних і національних правових зобов'язань, вона необхідна для досягнення більш ефективної роботи поліції, верховенства права.

Не дивлячись на досить велику увагу дослідників щодо комунікативної компетентності, це поняття ще й досі відзначається різночитанням, не має однозначного визначення. Звертаючись до психологічних словників, слово «комунікація» походить від слова «communico», що в перекладі з латинської означає «спілкуюсь із кимось», – це є смисловий акт соціальної взаємодії. Водночас позиції дослідників щодо окреслення поняття «компетентність» неоднозначні: одні ототожнюють її з компетенціями, сукупністю знань, умінь, навичок особистості, готовністю до діяльності, інші підтримують точку зору, що це поняття є окремим особистісним утворенням. Значна кількість дослідників поділяє думку щодо розуміння компетентності як результату набуття компетенцій. За визначенням групи науковців з Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, компетентність – це результат набуття людиною компетенцій, які дають їй змогу якісно виконувати трудові функції, успішно засвоювати знання, взаємодіяти з іншими людьми в різних ситуаціях, швидко адаптуватися до змін у професійній діяльності, набувати соціальної самостійності [9].

У зарубіжній психології значний внесок у розвиток уявлень про комунікативну компетентність зроблено прихильниками таких напрямів, як: психоаналіз, необіхевіоризм, гештальтпсихологія, гуманістична психологія. Вітчизняні психологи певний проміжок часу розглядали комунікативну компетентність головним чином у контексті діяльнісного підходу, суть якого полягає в тому, що всі психічні властивості людини виявляються тільки в діяльності і зумовлюють придатність індивіда до виконання певних її видів. Вони включають орієнтуючу (соціоперцептивну) та операційну (виконавчу) складові. Прихильники психологічного підходу (В. Гаркуша, С. Максименко) вважають комунікативну компетентність системою індивідуально-психологічних і фізіологічних ресурсів особистості, що забезпечують оптимальність

спілкування між партнерами як необхідну умову ефективної взаємодії, успішної професійної та життєвої реалізації.

На думку Н. Обозова, існує два основні шляхи трактування феномена комунікативної компетентності. По-перше, дане явище можна розглядати як здатність особистості орієнтуватися в різних ситуаціях спілкування, що базується на чуттєвому та раціональному досвіді; по-друге, даний конструкт може позначати спроможність ефективно взаємодіяти з оточенням за рахунок розуміння динамічних процесів, що відбуваються як у власній психіці, так і в психічних структурах оточуючих індивідів. Дослідник наголошує, що комунікативну компетентність не варто вважати константною якістю, оскільки їй притаманна тенденція до трансформування в ході засвоєння людиною соціокультурних поведінкових еталонів і закономірностей суспільного співіснування [8].

Низка науковців вважає, що задля ефективного виконання завдань професійної діяльності людина має володіти такими елементами комунікативної компетентності:

- вміння продукувати соціально-психологічний прогноз комунікативної ситуації, в контексті якої здійснюватиметься акт спілкування;
- здатність програмувати процес спілкування, враховуючи специфіку комунікативної ситуації;
- спроможність реалізувати соціально-психологічне керування перебігом процесу спілкування;
- можливість налагоджувати контакт на різній психологічній дистанції;
- динамічність та адекватність впродовж зміни психологічних позицій [11].

Слід зазначити, що деякі вчені тлумачать комунікативну компетентність як складову більшого за обсягом конструкта, який ідентифікується поняттям комунікативного потенціалу. Комунікативний потенціал – сукупність характеристик можливостей людини, що визначають якість її спілкування

з іншими людьми. До його складу також входять комунікативні властивості, що відображають рівень розвитку потреби у спілкуванні; комунікативні здібності, серед яких можна виокремити здатність виявляти ініціативу в ході комунікативної взаємодії, здатність формувати та реалізовувати індивідуальну програму спілкування, здатність здійснювати адекватне емоційне реагування та тому подібні аспекти [10].

Характерна особливість діяльності поліцейських полягає в тому, що саме на них лежить обов'язок надати допомогу, захистити, що висуває особливі вимоги до індивідуального підходу до надання допомоги. У фахівця соціономічної професії практично відсутні «готові рецепти» професійної діяльності, оскільки він завжди має справу з іншою людиною, кожна з яких відзначається своїм ціннісним світом, особливими реакціями на оточуюче середовище, обставинами та власними проблемами, умовами існування тощо.

Насамперед необхідно виокремити принципи, якими покликані керуватися працівники Національної поліції України під час виконання своїх службових повноважень:

- служіння державі та народові;
- субординація;
- толерантність;
- гідна поведінка;
- добросовісність;
- прозорість і підзвітність;
- сумлінність [3].

Серед зазначених принципів, з огляду на проблематику, слід виокремити принцип толерантності, який полягає у повазі до гідності кожної людини незалежно від її поглядів та переконань, доброзичливому ставленні до оточуючих, співпереживанні, відмові від агресивності та неприйнятті соціальної несправедливості та зверхності у будь-яких проявах. Зазначений принцип і його кваліфікація певною мірою кореспондуються з антидискримінаційними та гендерними стандартами.

Працівники поліції одночасно виступають в ролі як суб'єкта, так і об'єкта гендерної політики. Гендерна культура формується на основі аналізу моделей гендерних взаємовідносин, що розвиваються та трансформуються в суспільстві. Цінностями гендерної культури є:

- гендерна грамотність як система отримання необхідних знань у сфері гендерних досліджень;
- сформована мотивація до рівноправної участі жінок і чоловіків у суспільному та професійному житті та реалізації своїх гендерних прав і свобод;
- гендерна самоосвіта як набуття власного досвіду з гендерної збалансованості;
- гендерна чуйність як здатність усвідомлювати та моделювати;
- реагування на прояви сексизму;
- повага до особливостей, індивідуальних проявів особистості незалежно від її статі.

Правоохоронні органи мають бути дзеркалом для суспільства в аспекті гендерного балансу. До напрямів сприяння гендерній рівності в поліцейській діяльності можна зарахувати:

- дотримання рівності прав жінок і чоловіків під час розгляду звернень громадян, провадження слідчих дій, провадження у справах про адміністративні правопорушення, дозвільних проваджень та інших видів поліцейської діяльності;
- надання рівних прав жінкам і чоловікам під час доступу до поліцейської служби, просування по службі, посідання керівних посад, здійснення дисциплінарного провадження, а також інших видів внутрішньої поліцейської діяльності [4].

Дослідження, що стосуються поліцейської діяльності, показують значно кращу якість прийняття рішень у більш гендерно збалансованих командах. Також доведено, що якість співпраці населення з поліцією має зростаючу тенденцію там,

де і жінки, і чоловіки почуваються комфортно при взаємодії з представниками правоохоронних органів як жіночої, так і чоловічої статі, наприклад, коли жінка, яка постраждала від сексуального насильства, може звернутися до жінки-офіцера поліції.

Сутність гендерної політики в розрізі формування комунікативної компетентності поліцейських полягає в послідовному здійсненні певних дій, спрямованих на утвердження гендерної рівності:

- гарантування прав і свобод, рівних можливостей жінок і чоловіків;
- створення однакових умов для самореалізації та розвитку жінки і чоловіка;
- врахування специфічних інтересів жінок і чоловіків під час комунікації з населенням;
- рівне ставлення до жінок і чоловіків під час розгляду службових ситуацій;
- забезпечення однакових можливостей для жінок і чоловіків.

При формуванні гендерної політики дослідники радять користуватися так званими «гендерними окулярами» [14]:

- піддавати сумніву припущення, що всі працівники поліції мають однаковий вплив на всіх, незалежно від статі;
- аналізувати відмінності в умовах, потребах, доступах до ресурсів, можливостях приймати рішення тощо між жінками і чоловіками;
- оцінювати комунікативні інструменти з метою визначення їх потенційного впливу на жінок і чоловіків.

Слід пам'ятати, що формування політики з використанням «гендерних окулярів» не означає:

- включення слова «гендер» у нормативний акт або робочий процес, під час формування гендерно чутливої комунікативної політики мають враховуватися інтереси і жінок, і чоловіків;

- «гендер», «гендерна рівність» стосуються ролей у суспільстві і жінок, і чоловіків, відносин між ними.

Відтак, комунікативна компетентність працівника поліції у сфері гендерної культури як необхідна умова успішної професійної взаємодії формується та виявляється безпосередньо в самому процесі спілкування та проявляється в здатності виконувати ефективну комунікативну діяльність. Комунікативна компетентність не є сталим утворенням, вона є динамічною системою, яка за наявності сприятливих індивідуально-особистісних і соціальних передумов піддається розвитку та моделюванню.

Гендерна рівність була і залишається одним з головних питань для обговорення в різних сферах сучасного суспільства. Критичний аналіз глобальних досліджень і відповідних рейтингів держав світу за показником гендерної рівноправності дозволяє стверджувати, що дане питання знаходиться на етапі позитивного зростання серед глобальних проблем Української держави. Так, за показниками Індексу гендерної нерівності, що вимірює розвиток людини в країнах світу з позиції рівноправності статей (Gender Inequality Index), минулого року наша держава зайняла 49 місце з 191. За комбінованим показником Програми розвитку ООН, що з кожним роком прогресивно зростає, Україна знаходиться в групі держав «Високий рівень людського розвитку».

Незважаючи на достатній інтерес зарубіжних і вітчизняних дослідників до проблеми комунікативної компетентності працівників поліції та дотримання ними принципу гендерної рівності, на разі спостерігається недостатність розробленості проблеми формування комунікативної компетентності у сфері гендерної рівності в науково-практичних колах, зокрема в плані впровадження соціально-психологічних програм з даної тематики для працівників поліції.

Важливим напрямом формування комунікативної компетентності у сфері гендерної рівності, запобігання фактам

гендерно зумовленого насильства є психоедукаційна, профілактична та розвивально-формувальна робота, яка повинна проводитись як із курсантами, так і з діючими працівниками Національної поліції. Основними аспектами мають бути: формування відповідної системи знань та умінь, вивчення міжнародного та вітчизняного досвіду, відпрацювання навичок ефективної комунікації у сфері гендерної рівності, ефективна взаємодія та підвищення компетенції з даного питання на курсах підвищення кваліфікації. Комунікативна компетентність поліцейського містить особистісні, пізнавальні, емоційні та поведінкові характеристики, які мають враховуватися у сфері гендерної рівності.

Проаналізувавши літературу та використовуючи власний практичний досвід, ми можемо виділити такі напрямки формування комунікативної компетентності поліцейських у сфері гендерної рівності:

1. Психоедукаційна та навчальна робота має спрямовуватись перш за все на розумінні в питаннях гендеру, знаннях про відмінні та спільні якості, риси та характеристики представників різних статей, усвідомлення психофізіологічних особливостей жінок і чоловіків, ведення гендерної політики на міжнародному та всеукраїнському рівнях, забезпечення прав і можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя.

Цей напрямок роботи повинен впроваджуватись ще на рівні підготовки фахівчинь і фахівців у закладах вищої освіти через інтегрування гендерних підходів в освітній процес. Так, при викладанні навчальних предметів, під час проведення виховних заходів, дискусій, рольових ігор, у позанавчальний час слід сприяти обговорюванню тем прав людини, гендеру, запобігання домашньому та гендерно зумовленому насильству, формуванню не лише понятійного апарату щодо дотримання гендерної рівності в суспільних відносинах, але й виробленню нульової толерантності до гендерної дискримінації во всіх її проявах.

Курсанти повинні орієнтуватися в поняттях «гендер» «гендерна рівність», «гендерні стереотипи», «дискримінація», «гендерно зумовлене насильство», «насильство за ознакою статі», «сексуальні домагання» тощо, бути обізнаними в питаннях чинного законодавства щодо дотримання гендерної рівності, орієнтуватися в антидискримінаційному законодавстві, в тому числі міжнародних та українських нормативно-правових актах в сфері запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі, засвоїти алгоритм розгляду скарг щодо дискримінації за ознакою статі/гендеру (сформований практикою ЄСПЛ) [1; 5].

Важливим аспектом є введення в штат навчального закладу радника з гендерних питань, формування комунікативних навичок, усвідомлення та розуміння гендерних особливостей комунікативної сфери, засвоєння правил і норм, дотримання етики в спілкуванні з представниками різних статей, розвінчування гендерних стереотипів і розуміння важливості врахування гендерних аспектів в судочинстві.

Для наглядного прикладу приведемо заходи щодо гендерної політики в Донецькому державному університеті внутрішніх справ, які реалізуються відповідно до Стратегії комплексного інтегрування гендерної перспективи [17].

Так, пріоритетними цілями реалізації Стратегії щодо гендерної політики визначені: 1) наскрізна інтеграція гендерного компоненту в освітній процес; 2) посилення науково-дослідної та науково-практичної діяльності з актуальних гендерних питань; 3) розбудова гендерно-чутливої адміністративної складової; 4) створення потужного інформаційного простору рівності; 5) розбудова спільноти амбасадорів та амбасадорок гендерної рівності [12].

Гендерна тематика включена в ОПП всіх спеціальностей та відображена у робочих програмах навчальних дисциплін, зокрема з урахуванням в методичних комплексах гендерно чутливої мови, включенням питань правових засад гендер-

ної рівності, протидії кримінальним правопорушенням проти статевої свободи та статевої недоторканності, гендерно-обумовленому насильству, особливостей адміністративної поліцейської діяльності щодо запобігання та протидії домашньому насильству, стереотипів щодо гендерних ролей тощо.

Введені такі дисципліни гендерного спрямування: «Запобігання та протидія домашньому насильству», «Компетенція підрозділів превентивної діяльності у сфері запобігання та протидії домашньому насильству», «Комунікація в сфері гендерної рівності», «Толерантність і недискримінація в роботі поліцейських», «Професійно-психологічна підготовка поліцейських». При розробці навчальних курсів викладачами враховувані гендерні особливості аудиторії, розширено гендерну тематику наукової роботи, зокрема в реалізації навчальних проєктів, при підготовці доповідей, написанні наукових статей, тез, курсових і кваліфікаційних робіт. Навчання з теми домашнього насильства, сексуального насильства, насильства за ознакою статі, гендерно зумовленого насильства, сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, включено в програми післядипломної освіти поліцейських ДонДУВС.

Важливим напрямком роботи є проведення активних форм роботи з курсантами (тренінги, квести, виховні заходи) з метою формування навичок встановлення випадків наявності/відсутності дискримінації, аналізу гендерно чутливих ситуацій, застосування антидискримінаційних стандартів на практиці, зокрема, належного реагування на прояви упередженості за ознакою гендеру (гендерні стереотипи), формування комунікативної компетентності у сфері гендерної рівності, відпрацювання навичок діяльності підрозділів Національної поліції у сфері запобігання та протидії домашньому насильству.

На базі ДонДУВС проведена дискусійна платформа «Роль жінок в умовах війни», інформаційно-просвітницький форум «Сучасні тенденції забезпечення гендерного балансу в умо-

вах Євроінтеграції», форум жіночого лідерства «Будь жінкою. Будь лідеркою. Будь собою». ДонДУВС підписані меморандуми про співробітництво з такими громадськими організаціями та благодійними фондами, як «Рада жінок Донеччини», «Маріупольська спілка молоді», «Слов'янське серце», «Стратегія майбутнього», «Спілкою жінок Кіровоградщини», «Благодійний фонд «Восток-SOS».

Слід відмітити, що інтеграція гендерної складової прослідковується в наукових статтях, виданих у фахових вітчизняних і закордонних наукових виданнях, підручниках, навчальних посібниках, курсових і кваліфікаційних роботах науково-педагогічного складу, здобувачок і здобувачів вищої освіти.

Завдяки участі в міжнародній проєктній діяльності реалізовано низку проєктів, зокрема: «Education open space for students and communities», «Освітній центр з прав людини», «Майданчик для воркауту», Креативний простір «Safe space». Розбудова спільноти гендерної рівності реалізується у формі функціонуванні команди амбасадорок та амбасадорів гендерної рівності серед курсантського складу та визначення відповідальних осіб із гендерних питань.

Таким чином, першим і важливим етапом формування комунікативної компетенції працівника поліції у сфері гендерної рівності має стати реалізація Стратегії комплексного інтегрування гендерної перспективи в діяльність закладу вищої освіти системи МВС України.

2. Демонстрація проявів комунікативної толерантності у сфері гендерної рівності керівниками. Так, важливим аспектом у цьому плані мають стати прояви комунікативної толерантності самих командирів. Перш за все, це стосується врахування психофізіологічних особливостей юнаків та юначок у сфері побутових проблем і проживання в казармі. Адже заклади освіти зі специфічними умовами навчання, особливо в умовах війни, передбачають не лише суворе дотриман-

ня субординації, але й регламентацію діяльності часовими рамками, вимушеної ізольованості від звичних контактів. До того ж, специфікою в навчанні курсантів є виконання службових завдань на вимушеній основі, прояв психологічного тиску з боку командирів і неформальних лідерів, система покарань.

Ці чинники звичайно чинять вплив не лише на психоемоційний стан курсантів, на їх взаємовідносини, але й можуть змінити структуру особистості майбутнього поліцейського у формі озлобленості, обмеженості кола довірливого спілкування, формування інтолерантного ставлення до представників протилежної статі. Тому на цей аспект слід звернути особливу увагу офіцерам курсової ланки, які повинні володіти високим рівнем комунікативної компетентності при взаємодії з курсантками та курсантами. Особливо дане питання є актуальним на перших етапах адаптації до навчального закладу, адже нерідкими стають випадки відрахування з лав курсантів вже у перші місяці навчання. Тому слід працювати над можливістю уникнення конфліктів та досягнення згоди сторін, зберігаючи гендерну рівність партнерів по спілкуванню.

Керівники-поліцейські мають демонструвати ідеї гендерної рівності, неприйняття сексизму, спілкуватися толерантно, дотримуватись принципів етичної поведінки, уникати фактів прояву гендерної дискримінації з боку підлеглих. У професійній діяльності необхідно також уникати оціночних тверджень про гендерні відносини на основі опису окремих випадків чи особистого досвіду, оскільки даний контекст носить суто суб'єктивний характер, а не описує суспільні тенденції. Тому кращим буде передавати нюанси, уникаючи категоричних суджень. У комунікації керівник має враховувати гендерночутливі аспекти спілкування, що виражається в готовності до діалогу, навчання, вдосконалення, допомоги та наставництва. Отже, керівники самі мають стати взірцем фахівців з високим рівнем комунікативної компетентності у сфері гендерної рівності.

3. Профілактика виникнення гендерної дискримінації та запобігання випадків гендерно зумовленого насильства має базуватися на принципах свідомості (вплив на свідомість особи щодо її вже вчинених або можливих насильницьких гендерно зумовлених дій у майбутньому), єдності, активності та діяльності (передбачає усвідомлення мети, засобів, шляхів досягнення цілей і наслідків власних вчинків), доцільності (дотримання пропорційності щодо впливу закону і наслідків діяння особи), диференціації (врахування гендерного аспекту), індивідуалізації (врахування вікових особливостей особистості, специфіки її життєвого досвіду).

Даний напрямок також полягає у забезпеченні рівних прав і можливостей здобувачок і здобувачів у сфері навчання, формування гендерної культури, утвердження рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобіганні гендерній дискримінації та належному реагуванні на прояви дискримінації, унормованості вимог для вступу дівчат і хлопців з урахуванням фізіологічних властивостей [16].

Важливим питанням є дотримання гендерної рівності на етапі підбору працівників до лав Національної поліції. Активними формами його реалізації є: створення умов для забезпечення гендерної рівності у підборі персоналу; забезпечення гендерної мотивації та обґрунтування відбору кандидата на вакантну посаду. У пасивних формах воно реалізується через непорушність гендерної рівності при визначенні трудових завдань, які виконуються на вакантній посаді, непорушність гендерної рівності у процесі визначення причин та умов участі працівника у процесі відбору на вакантну посаду, забезпечення гендерної нейтральності під час відбору кандидата на вакантну посаду [18].

Проведення щорічного гендерного аудиту з використанням гендерно-сегрегованої статистики серед працівників підрозділів дає можливість дотримувати гендерного балансу в структурних підрозділах Національної поліції. До того ж,

наявність значної частини серед особового складу жіночого контингенту підвищує імідж і покращує ставлення громадян до поліції.

Гендерні підходи мають враховуватися на робочих місцях та під час несення служби. Досі залишається проблематичним питання дискримінації з боку чоловіків-керівників і товаришів по службі. Через психологічний тиск в комунікації формується комплекс меншовартості, зниження самооцінки, бажання піти з професії через пригнічування особливості. Тому керівники всіх структурних підрозділів поліції мають протидіяти всім проявам дискримінації за ознакою статі на робочих місцях, сексуальним домаганням, вчасно попереджати та реагувати на випадки порушення принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, забезпечувати однаковий доступ до соціальної захищеності працівниці, працівника та їх сімей.

Керівник має здійснювати контроль і нагляд за впровадження політики і програм гендерної рівності, сприяти формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату, враховувати аспекти організації трудових відносин на користь дотримання принципу гендерної рівності. Також він має брати безпосередню активну участь у випадках розслідування скарг від працівників щодо випадків гендерної дискримінації, сексуальних домагань та інших проявів гендерно зумовленого насильства. При цьому має дотримуватися принцип конфіденційності та неупередженого ставлення до кожного працівника.

Так, неприпустимими є факти внутрішнього супротиву окремих керівників мати в підпорядкуванні жінок через переконання в тому, що для роботи в поліції чоловіки є більш підходящими кандидатурами, чи факт наявності у жінок неповнолітніх дітей буде унеможлиблювати службові відрядження й означати постійні лікарняні, острах того, що молода жінка може піти у тривалу відпустки для догляду за дитиною та подібні гендерні стереотипи, які перешкоджають усвідомленню дотримання гендерної рівності. Важливим аспектом цього на-

прямку є індивідуальна та групова робота психолога з особовим складом, спрямована на формування вмінь підтримувати міжособистісні відносини, робота з фактами прямого й опосередкованого прояву гендерної дискримінації.

Отже, одним із завдань, яке постає на сьогодні перед керівниками різних ланок, є необхідність усвідомлення, ідентифікації та недопущення випадків дискримінації за ознакою статі, сприяння можливості поєднання сімейних і професійних обов'язків працівників поліції.

4. Формування комунікативних знань і навичок у сфері реагування на сексуальне та гендерно зумовлене насильство, пов'язане з конфліктом.

В умовах воєнної агресії Російської Федерації проти України зросли випадки проявів різних форм насильства, тому працівникам поліції слід мати високий рівень підготовленості до його виявлення та швидкого реагування. «Гендерно зумовлене насильство – це насильство, яке вчиняється щодо осіб через їхню стать або стосується переважно осіб певної статі. Це крайній вияв дискримінації за ознакою статі, жертвами якого найчастіше стають жінки. Видами гендерно зумовленого насильства є наступні: фізичне насильство; психологічне насильство; сексуальне насильство; економічне насильство; домашнє насильство; переслідування; зґвалтування; сексуальні домагання; каліцтво жіночих геніталій; примусова стерилізація; примусовий аборт; примусовий шлюб; злочини в ім'я так званої честі; насильство в інституційному середовищі; насильство у воєнних, конфліктних та постконфліктних ситуаціях; торгівля людьми; гендерна дискримінація» [13]. Однак міжнародний Фонд ООН у галузі народонаселення (UNFPA) наголошує, що гендерно зумовлене насильство включає насильство не лише проти жінок, але й проти чоловіків, якщо воно зумовлене гендерною ідентичністю чоловіка [19].

Сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом, – це форма гендерно зумовленого насильства, що включає зґвалтуван-

ня, сексуальне рабство, примус до проституції, примусову вагітність, примусовий аборт, примусову стерилізацію, примусовий шлюб, а також будь-яку іншу форму сексуального насильства порівнянної тяжкості, вчиненого щодо жінок, чоловіків, дівчат або хлопців, представників ЛГБТ-спільноти, яка на пряму чи опосередковано пов'язана з конфліктом. В умовах нинішньої війни ми спостерігаємо його непоодинокі випадки, коли масові звірства здійснюють члени озброєних угруповань по відношенню до цивільних осіб, що розцінюється як стратегія досягнення військових цілей.

Особливо жахливими є випадки сексуального насильства над неповнолітніми та людьми похилого віку, незважаючи на стать, з тортурами, заподіянням смерті чи на очах родичів. Сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом, використовують з метою залякування, шантажу, покарання, знищення, а також для контролю громади.

Документування поліцейськими злочинів, пов'язаних із таким насильством, є дуже важливою ланкою професійної діяльності, адже це формує масив даних для відновлення справедливості на національному і на міжнародному рівнях. У цій сфері працівники поліції повинні не тільки чітко дотримуватися основних вимог і протоколу надання допомоги постраждалим на етапах збирання інформації та проведення поліцейського розслідування, але й проявляти толерантність, терплячість, етичність, перенаправляти постраждалих осіб до спеціалізованих служб надання медичної, соціально-психологічної допомоги та поселення до притулку лише за умови їхньої усвідомленої згоди, пояснюючи потенційні переваги та наслідки.

При першому контакті з постраждалими необхідно зважати на фізичний і психічний стан, тому слід запропонувати психологічну та медичну допомогу, адже цей вид насильства має важкі фізичні, психологічні, соціальні та правові наслідки для постраждалих будь-якої статі. У комунікації з постраждалими

ми слід уникати тілесних контактів, не слід їх примушувати, заохочувати чи наполягати на участь у розслідуваннях. Необхідно дозволити постраждалій особі вирішувати самостійно, коли вона зможе надати всю інформацію стосовно випадку, адже існує високий рівень ризику виникнення стигматизації. Також слід утриматись фраз у діалозі з постраждалими щодо віктимності їх поведінки, звинувачень, навішування ярликів і стереотипів, формування комплексу провини задля уникнення моральних страждань. При можливості слід запитати постраждалу/ого, з ким комфортніше спілкуватися – з чоловіком-поліцейським чи з жінкою. У розмові слід уникати надмірного розпитування та деталізації вчинення злочину.

Важливим аспектом також є те, що не слід зазначати надавачів послуг, організації, спеціалізовані служби, що надають послуги постраждалим, як джерела перевірки випадків сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом. Це може слугувати фактором ризику переслідування та помсти конкретним особам. Саме тому поліцейським слід зосередитись на забезпеченні підтримки, правового захисту та правосуддя на основах комунікативної толерантності з дотриманням чинних вимог конфіденційності.

Врахування вище зазначених аспектів у роботі поліцейського допоможе сформувати довірливі відносини з постраждалою/им, а також сприятиме підвищенню рівня комунікативної компетенції у сфері гендерної рівності.

5. Гендерно чутлива комунікація працівника поліції має вибудовуватися на принципах поваги до всіх учасників комунікативного процесу, незалежно від віку, статі, гендерної ідентичності, шлюбного статусу, сексуальної орієнтації, соціального статусу, національної приналежності. У діяльності поліцейських це може впроваджуватися шляхом використання гендерно чутливої лексики. Слід бути обізнаним у питаннях гендерних ролей і стереотипів, які приписують жінкам і чоловікам, не применшувати та не перебільшувати цінність

цих ролей та діяльність, не посилювати гендерні стереотипи про зовнішній вигляд, поведінку чи діяльність. Сучасний поліцейський повинен володіти високим рівнем гендерно чутливої культури.

Окрім того, в професійній діяльності слід використовувати термін «постраждалі від гендерно зумовленого насильства» замість «жертви гендерно зумовленого насильства». Доречним буде вживання фемінітивів, множинної форми іменників, займенника «Ви» замість «ти». У професійній діяльності поліцейському необхідно бути обережним із категоричними висловами щодо суто жіночих чи чоловічих невдач. Так, вислови типу «Жінок необхідно навчати важливості їхніх прав», «Жіноча логіка» або «Чоловікам необхідно покращувати самооцінку», «Та ти ж мужик, прояви чоловічий характер!» можуть бути сприйнятими як звинувачення в неспроможності, нав'язування почуття провини та сорому. Краще зосередитись на позитивних сторонах особистості, підкреслити кращі якості та досягнення, зосередитись на фактах, а не на оцінках. Також в лексиці при доведенні тлумачень необхідно використовувати думки не тільки чоловіків-експертів, а й жінок. Неприпустимим вважається використання мови, гумору, насмішок, які принижують або компрометують жінку чи чоловіка, образи та коментарі, що стосуються статі, окремих частин тіла, первинних і вторинних статевих ознак [15].

Гендерно чутлива комунікація має забезпечувати потребу в дотриманні суверенних прав кожного громадянина. Для цього необхідно системно навчати працівників поліції навичкам гендерно чутливого підходу. Необхідно пам'ятати, що при написанні офіційних документів, звітів, виступів на нарадах чи то в повсякденному спілкуванні з колегами чи суб'єктами взаємодії поліцейський має враховувати той факт, що його мова може як посилювати, так і руйнувати гендерну нерівність. У звітах, презентаціях, які містять світлини, необхідно представляти ті, на яких зображені і жінки, і чоловіки.

Це можна буде вважати справедливим представленням. Також слід уникати використання термінів «жіноча стаття» і «чоловіча стаття», гендерно забарвлених збірних понять.

6. Ознайомлення та впровадження кращих здобутків міжнародного та вітчизняного досвіду щодо розвитку гендерної рівності в окремих підрозділах Національної поліції. Йдеться про участь представників Національної поліції у заходах щодо обміну досвідом з гендерних питань на науково-практичних семінарах, конференціях, зустрічах, нарадах, круглих столах, дискусіях, форумах, курсах підвищення кваліфікації тощо, що сприяє врахуванню специфічності професійної діяльності поліції у сфері гендерної рівності, формуванню культури поваги й інклюзивності на робочому місці, корегуванню конкурентних можливостей жінок і чоловіків у сфері праці та зайнятості, вирішенню конкретних завдань регулювання гендерної зайнятості.

Важливим аспектом цього питання є проведення тренінгів для особового складу з питань розвінчування стереотипності особистісно прийнятих проявів фемінності/маскуліності, навчання контролювати власну поведінку, відпрацювання ненасильницьких методів спілкування, впровадження гендерного підходу в професійну діяльність, підвищення обізнаності щодо недопущення фактів дискримінації та сексуальних домагань, знань про права й обов'язки у сфері гендерної рівності, важливість збереження конфіденційності інформації при отриманні свідчень від постраждалої/го від гендерно зумовленого насильства, розгляд питання дотримання гендерної рівності в розрізі професійної конкурентоспроможності працівника поліції, визнання його професійних досягнень.

Необхідно постійно контактувати, співпрацювати та координувати дії з усіма суб'єктами, що забезпечують підтримку особам, які зазнали дискримінації за ознакою статі та стали постраждалими в результаті гендерно зумовленого насильства. Вироблення навичок ефективної комунікації у сфері

гендерної рівності сприятиме профілактиці, недопущенню фактів гендерно зумовленого насильства, швидкому реагуванню й ефективному відпрацюванню конкретних кейсів. Координація та взаємодія між всіма органами системи відносно реалізації завдань гендерної політики чинить позитивний вплив на своєчасне та ефективне виконання завдань [7].

Слід відмітити факт збільшення міжнародних та українських громадських організацій та рухів, які підтримують принципи гендерної рівності та щорічне зростання кількості їх членкинь і членів.

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що окреслені нами напрямки формування комунікативної компетентності у сфері гендерної рівності не є вичерпними, проте, містять низку науково-практичних рекомендацій, які можуть бути використані для оптимізації форм і методів реалізації принципу гендерної рівності діяльності Національної поліції.

Безсумнівно, високий рівень комунікативної компетентності у сфері гендерної рівності служить показником професійної успішності працівника поліції, формуванню його позитивного іміджу та підвищенню рівня довіри серед населення.

Список використаних джерел:

1. Бакатанова В., Гура С., Попова Т. Гендерні особливості комунікативних компетенцій у курсантів НУЦЗУ. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2016. Вип. 19. С. 23–35.

2. Голопич І. Застосування творчих методів навчання для формування професійної комунікативної компетентності майбутніх поліцейських. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2020. № 7 (101). С. 23–33.

3. Горбачова О. Соціально-психологічні аспекти встановлення гендерного паритету в Національній поліції України. *Право і безпека*. 2016. № 4 (63). С. 128–132.

4. Грицай І. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. Київ: «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с.

5. Гендерна рівність крізь призму заборони дискримінації у світлі практики Європейського суду з прав людини: збірка навчальних матеріалів курсу для учасників тренінгу. Київ: ВАІТЕ, 2018. 134 с.

6. Дрозд О. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС України: питання сьогодення. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 3. С. 112–117.

7. Камінська Н., Чернявський С., Перунова О. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади: навчальне видання. Київ: Національна академія внутрішніх справ, 2020. 236 с.

8. Ковальчук І. Проблема комунікативної компетентності у вітчизняній та зарубіжній психології. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія: Психологія і педагогіка. 2019. Вип. 14. С. 167–176.

9. Компетентнісний підхід до підготовки педагогів у зарубіжних країнах: теорія та практика: монографія / Н. Авшенюк, Т. Десятов, Л. Дяченко, Н. Постригач, Л. Пуховська, О. Сулима. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 280 с.

10. Кузан Г. Професійна підготовка фахівців соціономічних професій у вимірі сучасних вимог і реалій. *Молодь і ринок*. 2018. № 10. С. 68–73.

11. Мамчур Л. Комунікативна компетентність особистості: її роль і значення в успішному спілкуванні. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини*. 2016. Вип. 2. С. 203–209.

12. Мердова О. Окремі питання інтегрування гендерних перспектив в діяльність закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання. *Сучасні тенденції забезпечення гендерного балансу в умовах Євроінтеграції: збірник матеріалів інформаційно-просвітницького форуму, м. Кропивницький,*

Донецький державний університет внутрішніх справ, 17 березня 2023 року. С. 288–291.

13. Нейман Е., Кребтрі К., О’Коннор М. Керівні принципи з надання послуг постраждалим від гендерно зумовленого насильства(ГЗН)у віддаленому режимі. URL:<https://genderindetail.org.ua/library/osobiste-yak-politichne/genderne-nasilstvo/kerivni-printsipi-z-nadannya-poslug-postrazhdalim.html>

14. Онлайн тренінг «Реалізація гендерної політики в сфері гендерної рівності» / Упор. Бороздіна К., Легенька М. URL:https://academysps.edu.ua/wp-content/uploads/2021/09/Zoshyt_GendernaNerivnist_LaStrada_A4_2.pdf

15. Плугатар Т. Забезпечення гендерної рівності у діяльності Національної поліції України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Вип. 3. Том 2. С. 42–47.

16. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022–2024 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 року № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>

17. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 року № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>

18. Світовенко Д. Форми реалізації принципу гендерної рівності під час підбору працівників. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 134–139.

19. Kirkegaard D. What is gender-based violence (GBV)? URL: <https://www.usaforunfpa.org/what-is-gender-based-violence-gbv/#:~:text=The%20United%20Nations'%20definition%20of,term%20than%20violence%20against%20women>

ГЛАВА 4.

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ СПІЛКУВАННЯ

4.1. Формування і розвиток уявлень про «чоловіче» й «жіноче» спілкування

Комунікація – це процес, у якому один або кілька людей обмінюються повідомленнями. Це складна система взаємодії, яка залежить від багатьох факторів. «Я не зрозумів/ла, що він/вона мені сказав/ла», «Чому він/вона мені не відповідає», «Чому він/вона так відреагував/ла», «Я не можу знайти з ним/нею спільну мову» – ці та подібні питання майже щохвилини викають у людей по всьому світі. І хоча проблеми спілкування існують незалежно від статі, віку, нації, культури, релігії, але все ж таки певні розбіжності в спілкуванні між представниками різних статей існують.

Навіть сьогодні досить часто можна почути фрази про те, що чоловіки й жінки начебто говорять різними мовами, що чоловікові зрозуміти жінку вкрай важко, а іноді й неможливо взагалі, що жінки мислять, а отже й висловлюються, зовсім в інший спосіб, що призводить до невідворотних проблем у спілкуванні між представниками різних статей. Чому ж подібні висловлювання існують уже багато століть? Що стало підставою для їхньої появи?

Зазначимо, що відмінності в мові чоловіка і жінки ставали предметом дослідження багатьох учених. Так, датський лінгвіст О. Есперсен на початку минулого століття вивчав відмінності у вербальній поведінці представників обох статей і дійшов висновку, що дівчатка починають говорити раніше за хлопчи-

ків і, як правило, висловлюються більш ввічливо, в мовленні жінок спостерігається більше прикметників, а в мові чоловіків – дієслів. Дослідник наголошував, що мовлення жінок є більш бідним, а чоловіків – вербально винахідливим. Така точка зору відображала погляди тодішнього суспільства на жінку та її пасивну роль у житті громади. Жінки вважалися лінгвістично недосконалими порівняно з чоловіками.

Однак пізніше, протягом ХХ століття, уявлення про відмінності в мові чоловіків і жінок стали змінюватися. Перші серйозні праці з гендерної лінгвістики з'явилися вже після сексуальної революції, в 70-і роки. Так, у 1975 році була опублікована робота почесної професорки лінгвістики Каліфорнійського університету в Берклі Р. Лакофф із назвою «Мова й місце жінки». Вона пов'язала відмінності в чоловічій і жіночій мові з розподілом соціальних ролей і проявами сексизму. Тобто, на думку дослідниці, багаторічна відсутність базових прав і пасивна роль у суспільстві позначилися на тому, як жінки говорять. Зокрема, науковиця дійшла висновку, що жінки частіше використовують:

- фрази невпевненості («начебто», «неначебто», «схоже»);
- порожні прикметники («божественний», «чарівний», «розкішний»);
- ввічливі звороти («Чи не заперечуєте ви...», «...якщо не надто багато просити», «Чи добре, якщо...?»).

Окрім цього, жінки, на думку Р. Лакофф, частіше перепитують («Чи не так?»), вибачаються («Вибачте, але я так думаю...»), використовують підсилювальні слова («настільки», «дуже»), уникають нецензурної лексики чи лайки, використовують непрямі прохання («Вау, я відчуваю таку спрагу!»). Мова жінок здебільшого граматично правильніша, вимова чіткіша та досконаліша, що також пов'язано з проявами сексизму, а саме з тим, що жінки наче намагаються звучати краще, тобто самоствердитись у суспільстві принаймні досконалою мовою [2; 10].

Усі дослідники, які протягом ХХ століття вивчали відмінності в мові чоловіків і жінок, відзначали, що чоловіки набагато частіше перебивають співрозмовника. Зокрема, лінгвісти К. Уест і Д. Зіммерман порівнювали діалог чоловіка й жінки з діалогом батька з дитиною або лікаря з пацієнтом, тобто коли одна людина має певну владу, перевагу над іншою. Вони провели експеримент: записали розмови 11 різностатевих пар і підрахували, що чоловіки перебивали жінок 55 разів, а інших чоловіків – всього декілька разів [2].

Ці висновки пізніше підтвердила Д. Таннен, професорка соціолінгвістики Джорджтаунського університету. У праці «Ви просто не розумієте: жінки та чоловіки в спілкуванні» авторка стверджує, що чоловіки віддають перевагу розлогим промовам (вважаються кращими промовцями), тоді як жінки переважно слухають (вважаються «неекспертами»). Це відбувається тому, що жінки зацікавлені в налагодженні та розширенні стосунків, тому й виявляють більше інтересу до спілкування, показують, що вони справді слухають. Чоловіки ж, на думку дослідниці, орієнтовані на інформацію та комунікацію як засіб пізнання та одночасного домінування. Тому вони виявляють менший інтерес до того, що говорить їхній співрозмовник, частіше перебивають і рідше обирають теми, пов'язані зі стосунками. Якщо раптом з'явиться тема для розмови, у якій вони не дуже обізнані, вони її змінять та перейдуть до чогось іншого, у чому вони більше знаються.

Д. Таннен підкреслює, що з дитинства дівчатка та хлопчики засвоюють різні підходи до мови та спілкування, які науковиця називає «гендерлектами». На її думку, жінки ведуть «розмову-розмову» – стиль спілкування, спрямований на соціалізацію та встановлення емоційного зв'язку, тоді як чоловіки беруть участь у «розмові-розповіді» – стиль, зосереджений на обміні інформацією з невеликим емоційним навантаженням. Ці відмінності в метаповідомленнях і призводять до непорозумінь між чоловіками та жінками. Як на-

полягає Д. Таннен, чоловіки прагнуть поваги через свій досвід у темі, тоді як мета жінок – подобатися, тому вони частіше погоджуються із співрозмовником і показують, що уважно його слухають [11].

Цікавими з точки зору розуміння психології чоловіка та жінки є погляди Р. Ассаджіолі, італійського психіатра й засновника психосинтезу, цілісного підходу до психології, який підкреслює інтеграцію різних аспектів, включаючи фізичні, емоційні, психічні та духовні виміри.

На думку науковця, природною і дуже поширеною роллю жінки навіть і в ХХ столітті залишається роль дружини, матері. Головний функціонал чоловіка – це його діяльність поза родиною, і ця діяльність має соціальний характер. Натомість для жінки головним функціоналом досить часто продовжує визначатись діяльність у межах родини й для родини. Навіть сьогодні чуємо фразу «Жінка є і має бути господинею свого дому».

Зазвичай, однак не стовідсотково, між чоловіком та жінкою спостерігаються протилежні, іноді навіть полярні прояви певних психічних функцій. Наприклад, чоловік, з давніх часів безпосередньо контактуючи з природним середовищем, розвинув у себе функції дії, використання та створення нового в цьому середовищі, а жінка, як дружина і мати, насамперед була зацікавлена в збереженні та захисті життя і матеріальних ресурсів сім'ї. Натомість у сфері відчуттів і прояву фантазії жінка є більш розвиненою. У пізнавальній сфері чоловіки більше схильні до раціональності та дії, вони свідомо зорієнтовані на реальні дані, на встановлення зв'язків і наслідків. Утім у жінок довгий час, іноді навіть і сьогодні, інтелектуальні функції вважаються менш розвиненими, але більш збалансованими завдяки їхній перевазі в іншій сфері, зокрема у сфері інтуїції. Це здатність досягати розуміння нерациональними та несвідомими способами, які є такими ж дієвими, як і рефлексивна раціональність чоловіка. Як зазначає

Р. Ассаджіолі, ці полярності визначають деякі значні відмінності між чоловіком та жінкою, які можуть пояснити багато психологічних конфліктів і непорозумінь між обома статями.

Говорячи про середньостатистичного чоловіка, можна зазначити, що він розвиває в собі такі якості та функції, як агресивність, розумова активність і ефективність (робота на отримання результату). Ці якості він проявляє значною мірою, а от якості жіночого типу, такі як чутливість, емоційність, уява та інтуїція, залишаються в нього в нерозвиненому, а часом і майже атрофічному стані. Оскільки ці останні функції в чоловіка не розвинені, його уява здебільшого пригнічена в несвідомому, порушується, коли спливає на поверхню, і часто проявляється у фантазіях, яких він сам соромиться. Його емоційна сфера прагне залишатися примітивною. Чоловік не відрізняється ні емоційною делікатністю, ні пластичністю. Він може балансувати від спалахів майже дикої пристрасті до жорстокості та нечутливості й навпаки, а може й переходити від нечутливості до майже дитячої слабкості й сентиментальності. Його інтуїція взагалі рудиментарна, майже відсутня. Він намагається вирішити всі проблеми, реальні чи абстрактні, за допомогою одних лише розумових функцій, і оскільки він не враховує найтонших, прихованих і незначних деталей, він часто припускається помилок. У різних життєвих ситуаціях його вміло складені плани й програми часто закінчуються крахом, і замість того, щоб розібратися в собі, він звинувачує в своїх невдачах інших людей і події.

Психологічні функції більшості жінок абсолютно протилежні. Думки середньостатистичної жінки – це ніщо інше, як забобони та упередження, яких вона наполегливо тримається, навіть незважаючи на фактичні докази протилежного. Звичайно, її думки іноді бувають правильні, особливо коли вони засновані на гарній інтуїції. Однак дуже часто вони є помилковими, оскільки ґрунтуються на особистих почуттях, різного роду фантазіях або сліпо прийнятих традиціях.

Загальним явищем серед багатьох жінок (особливо тих, хто не працює в наукових сферах або не обіймає керівних посад у громадському житті) є те, що вони не враховують істинної природи проблем, з якими стикаються. Їхня інтелектуальна енергія полягає в дослідженні речей у неаналітичний, заплутаний, безрезультатний спосіб, з аргументами, які часто мають особистий, а не об'єктивний характер.

Тому, на думку Р. Ассаджіолі, однобічний психологічний розвиток середньостатистичного чоловіка чи жінки веде до недосконалостей, які призводять до серйозних проблем. Багато чоловіків і жінок є індивідуально недосконалыми, майже психологічно каліками. Вони можуть знайти вирішення своїх проблем лише шляхом взаємної інтеграції, тобто шляхом поєднання своїх якостей таким чином, щоб разом вони становили повну людину.

Чоловік, оскільки його жіночі функції є рудиментарними, не може зрозуміти й оцінити жінку. Він сам відчуває потяг до неї, іноді до такого ступеня, що не може протистояти їй, він відчуває, що вона володіє якостями, які йому потрібні, але він не знає, як підійти до неї психологічно. Жінка йому здається дивною істотою, яка постійно вислизає від нього, поводить як хамелеон. Гострота й мінливість її емоційності, багатство й пластичність її уяви бентежать його, її інтуїція йому імпонує, але він не може зрозуміти її природи та походження, а тому він спантеличений і взагалі ставиться до неї скептично.

Середньостатистична жінка, у свою чергу, не може уникнути суб'єктивності, їй бракує розуміння чоловічої діяльності та якостей, і часто вона навіть не намагається їх зрозуміти. Вона любить чоловіка, але з особистим, власницьким, ревним почуттям. Незважаючи на те, що вона любить його, вона не розуміє і не цінує його світ, його відмінності, його ідеали. Вона схильна думати про нього як про дикуна, який грубо поводить з нижнім метеликом, нещад-

но знищує запашні та барвисті квіти, як про пустотливого хлопчика, який закликає до війни з іншими, як про того, хто безглуздо ризикує своїм життям, який нехтує тими, хто любить його. І все заради того, щоб знайти та вивчити якісь стародавні руїни чи рідкісні рукописи, або створити складні та марні теорії та системи.

Після такої майже нищівної характеристики обох статей автор пояснює, що він навмисно перебільшує свій опис полярних відмінностей між чоловіком і жінкою. Загалом, на щастя, не все так погано, адже останнім часом зростає взаєморозуміння між обома статями, сучасне життя дарує повчальний досвід і спонукає до адаптації. Болісні удари, яким піддаються люди, змушують їх замислитись, і це відбувається як у соціальних відносинах, так і в сімейних парах.

Р. Ассаджіолі підкреслює, що вже багато чого зроблено для налагодження взаєморозуміння між обома статями, втім можна зробити ще більше. Потрібні рішучі кроки для пізнання свого внутрішнього світу, що дає можливість зрозуміти просту істину: якості, які ми спостерігаємо в протилежній статі, є зовнішніми проявами, проєкціями деяких функцій, якими ми також володіємо, але які залишаються латентними, рудиментарними, за порогом власної свідомості.

Спостерігаючи, розуміючи й цінуючи жінку, чоловік може розвинути власну приховану й рудиментарну жіночність. Жінка може зробити те ж саме щодо чоловічих якостей. У такий спосіб кожен може стати психологічно повноцінною людиною. Звичайно, кожна людина повинна підтримувати перевагу психологічних характеристик, що належать до її власної статі, але характеристики протилежної статі можна й потрібно певною мірою розвивати, щоб досягти такого необхідного балансу та інтеграції. Будуючи цей «психологічний міст» між двома статями, ми досягнемо взаєморозуміння та адекватної оцінки один одного. Лише таким чином, стверджує автор, ми зможемо усунути болючі непорозуміння та уникнути не-

потрібних конфліктів, а на їхньому місці створити щасливу та плідну співпрацю, психосинтез чоловіка та жінки, диво справжнього кохання [13].

Необхідно зазначити, що значна частина вчених ХХ століття пояснюють психологічні відмінності між чоловіком та жінкою біологічними факторами. Звісно, біологія відіграє важливу роль у формуванні особистості, проте бути чоловіком чи жінкою є набагато більше, ніж мати Y-хромосому чи другу X-хромосому. Звідси представники психології розвитку, або еволюційної психології, підтримують ідею про те, що саме еволюційні відмінності між чоловіками та жінками відповідають за гендерні відмінності, які ми бачимо в суспільстві. Докладніше, еволюційний підхід стверджує, що чоловіки та жінки розвинули різні риси особистості частково тому, що їхній репродуктивний успіх залежав від різної поведінки. Наприклад, чоловіки стали більш агресивними задля залякування сексуальних суперників. Жінки, які є турботливими й привітними, стали такими, щоб виростити і виховати своє потомство. З іншого боку, згідно з теорією соціальної ролі, риси особистості та поведінкові відмінності між чоловіками та жінками є результатом культурних норм та очікувань, які їх викликають, – соціально допустимих ролі, видів діяльності та місця в родині. Завдяки своїм фізичним особливостям і неможливістю виношування й народження дітей чоловіки історично брали на себе керівні ролі. І навіть сьогодні чоловіки досить часто виконують ролі, які вимагають динамізму та агресії (наприклад, виконавчий директор, директор школи, хірург), а жінки виконують ролі, які спрямовані на підтримку та турботу (наприклад, медсестра, няня, вчитель) [14].

На думку сучасних дослідників, гендерні відмінності спілкування зумовлені не лише біологічними факторами, а є насамперед соціальними конструктами. Тому не варто продовжувати упереджено слідувати шаблонам «чоловік – інфор-

мація/домінування, жінка – симпатії/стосунки». Жінки також можуть бути експертами в певній темі, тоді як чоловіки також можуть говорити про стосунки та почуття. Коли ми говоримо про гендерні відмінності, треба пам'ятати про те, що навіть статистично значущі з них відображають лише середні відмінності в межах групи. Чоловіки та жінки більше схожі, ніж різні. Вивчати треба кожну людину на її індивідуальному рівні, а не базуючись на виокремлених дослідниками стереотипах про гендерні відмінності.

Як зауважує професор психології університету Нью-Мексико М. Дель Джудіче, «дослідники часто наголошують на небезпеці переоцінки гендерних відмінностей, але це ж саме стосується і зворотного. Приймаючи той факт, що гендерні відмінності менші, ніж вони є, позбавляє людей дуже важливої частини знань про себе та інших». «Протягом багатьох поколінь чоловіки формували жінок, жінки формували чоловіків, і ми стали тими, ким ми є – продуктом цієї дивовижної, складної історії. Якщо ми це зрозуміємо, наше судження стане ширшим і менш поверховим, незалежно від того, чи подобається нам те, які ми є, чи хочемо це змінити» [12; 14].

Таким чином, гендерні відмінності спілкування формувались під впливом як біологічних, так і соціальних факторів. На сьогодні, коли ідея гендерної рівності набуває дедалі більшого поширення, суттєві відмінності у мові/мовленні/спілкуванні чоловіків і жінок невпинно зменшуються. Учені – представники різних наукових галузей – починають відходити від констатування виключних гендерних відмінностей, притаманних обом статям, а повертатись у бік обґрунтування поняття гендерної рівності, необхідності вивчення один одного задля досягнення взаєморозуміння та ефективної комунікації.

4.2. Характеристика чоловічого й жіночого стилів спілкування у професійній комунікації

Гендерний статус учасників спілкування впливає не лише на стратегію і тактику мовленнєвого спілкування, а й на його тональність, стиль, характер. Як стверджують психологи, лінгвісти, стиль спілкування чоловіків і жінок найяскравіше репрезентується в діловій та професійній сфері.

Чоловічий стиль спілкування зорієнтований на систему домінування: чоловікам притаманна завищена самооцінка, самовпевненість, зосередженість на завданні, схильність до стереотипів у спілкуванні. Такий стиль називають авторитарним. Чоловіки у комунікації зорієнтовані на соціальні статуси й владу; вони пристосовуються до ієрархічних соціальних ролей у комунікації. Для них найважливішою є інформація, результат, факти, цифри. Для них тільки одна відповідь правильна (переважно це – власна думка). Чоловіча вербальна поведінка демонструє загальний негативний настрій комуніканта, зосередження на своїх власних проблемах, небажання враховувати інтереси співрозмовників. Чоловіки частіше користуються негативною оцінкою, залучаючи лайку та інкєтиви. Також вони досить часто використовують сленгові слова і вирази, а також не літературну та ненормативну лексику.

Жінки репрезентують демократичний стиль спілкування: колегіальне прийняття рішень, заохочення активності учасників комунікативного процесу, що сприяє зростанню ініціативності співрозмовників, кількості нестандартних творчих рішень. Вони зорієнтовані на встановлення хороших стосунків, прагнуть до їх зміцнення, знищення соціальних та інших ієрархічних бар'єрів. Тобто жінки намагаються скоротити дистанцію між собою і партнером у комунікації, а чоловіки цю дистанцію підтримують. Типовою рисою жіночої вербальної

поведінки є прагнення створити доброзичливу атмосферу спілкування, уникати засобів, що можуть образити співрозмовника, демонструвати загальну позитивну налаштованість. Жінки, крім інформації, великою мірою зорієнтовані на інтерактивні, міжособистісні аспекти.

Таким чином, для чоловіків характерним є виокремлення свого «Я», а для жінок – актуалізація «Ми» в налагодженні професійних ділових контактів. Чоловіки віддають перевагу комунікації асиметричній, жінки – симетричній [4; 5; 9, с. 163–164].

У мовленні чоловіків простежується більша кількість іменників і дієслів, жінки віддають перевагу прикметникам і прислівникам. У мовленні жінок частіше трапляються актуалізатори (так? ти що? га? тощо), сигнали наявності зворотного зв'язку й уваги до слів співбесідника (так, ага, угу, о тощо). Жінки спокійніше реагують на перебивання мовлення, їх мовний код містить більшу кількість засобів ввічливості, меншу кількість грубих і лайливих виразів. У мовленні жінок частіше спостерігається явище неточного («приблизного») називання предметів (наприклад, у магазині: Покажіть мені, будь ласка, цю штуку); чоловіки ж намагаються називати все точно.

У колективній монографії «Гендерна лінгвістика в Україні: історія, теоретичні засади, дискурсивна практика» авторами визначено гендерні стереотипні стратегії й тактики мовленнєвої поведінки. Зокрема зазначено, що жінки в комунікації дотримуються переважно стилю співробітництва, чоловіки – конкуренції. Відповідно вони використовують специфічні комунікативні тактики: жінки зазвичай дотримуються теми розмови, почерговості мовлення за схемою: Ви мовчите, а я буду слухати, а потім я буду мовчати, а ви будете слухати. Лінгвістичні здібності жінки набагато глибші, оскільки жінки швидше реагують на сказане: сприймають висловлене й влучно відповідають. Жінки перевершують чоловіків у роз-

мовному мовленні. Їхній вокабуляр не такий різноманітний, але точніший і конкретніший. Жінки використовують удвічі частіше умовний спосіб дієслова. Утричі частіше вони ставлять питання, люблять при цьому розділяти фрази словами «чи не так?», «правда?», «так?» чи «ні?», тому їхнє мовлення й не може бути коротким. У жінок частіше простежують інтонацію виправдання, а також дружелюбність експресії обличчя, спокійну жестикуляцію. Чоловічі розмови нагадують звіт, а жіночі – перелік дрібниць. Жінки вміють слухати й зосереджуватися на проблемах співрозмовника, рідше його перебивають.

Уважають, що хлопчики й дівчатка мають різні стилі комунікативної поведінки в колективі. Хлопчики прагнуть до домінування, вони часто перебивають один одного, погрожують, хваляться, відмовляються йти на поступки. Пізніше, звичайно, зазначене виявляється й у дорослому віці.

Розрізняють відповідно й стилі мовлення чоловіка й жінки: мовлення жінки спокійне, м'яке, довірливе, мирне, дещо цнотливе, іноді наївне. Жінки, на відміну від чоловіків, не завжди визначають мету спілкування, власне, внаслідок цього вони часто перебувають у стані незадоволеності, внутрішньої тривоги.

Сучасне життя змінило ролеві ознаки статей та взаємостосунки між ними: процеси розвитку суспільства, як відомо, надали можливість жінкам більш активно виявляти себе, що призвело останнім часом навіть до значних змін у їхній системі комунікативних ролей, зокрема «жінка-керівник» («бізнесвумен»), «жінка-військовослужбовець», «жінка-водій» і подібні повинні дотримуватися чоловічого стилю в комунікації, інакше вони не зможуть досягнути успіху в обраній ролі.

Психологи стверджують, що для жінок характерна більша активність у комунікації загалом, що мотивується більш глибоким осмисленням та потребою соціальної репрезентації власного досвіду, насамперед емоційного, що дає змогу вис-

новкувати про більшу екстравертність жінок, яка виявляється в їхній вербальній активності, відкритості, емпатичності (співчутливості). Жінки більш ніж чоловіки потребують інтимних розмов з представниками іншої статі. Для чоловіків інтимні стосунки й розмови – це другий план. На першому плані в них суто ділові стосунки [1, с. 181–186].

Аналіз мовлення жінок дає змогу фахівцям з комунікативного гендеру укласти своєрідний типаж «жіночої» вербальної поведінки, що містить такі ознаки:

1. Жінка більше потребує спілкування, ніж чоловік.
2. Для жінки сам факт спілкування є більш важливим за його результативність.
3. Жінка – активний, зацікавлений слухач.
4. Вона полюбляє радитися з чоловіком на відміну від останнього.
5. Коли жінка скаржиться на щось, то вона передусім очікує співчуття на свою адресу, а не поради.
6. Коли жінка обговорює проблеми у своєму колі, то впродовж розмови вона знову й знову повертається до неї, щоб краще осмислити, збагнути й проаналізувати те, що відбулося, зробити правильні висновки.
7. Жінка ставить багато уточнювальних питань з метою демонстрації своєї причетності й зацікавленості в проблематиці, на відміну від чоловіків, які зазвичай уникають цього, поважаючи незалежність співрозмовника.
8. Жінці набагато легше за чоловіка помилитися чи визнати свою необізнаність і сказати: «Не знаю».
9. Жінка зазвичай набагато краще щось пояснює, ніж чоловік.
10. Вона надає перевагу приватним бесідам на відміну від чоловіка, що більше любить публічне спілкування.
11. Як аргументи жінка використовує переважно приклади з власного життя або життя своїх знайомих у деталях і подробицях.

12. Вона більш толерантна до критичних зауважень на свою адресу й мотивує це прагненням до покращення ситуації.

13. Жіноче мовлення більш багате (словесно урізноманітнене) за чоловіче, оскільки третину часу жінка «збирається з думками», щоб поновити перерваний хід розмови.

14. У жінки є звичка «думати вголос».

15. Жінка частіше за чоловіка звертається до співрозмовника під час розмови.

16. Жінка схильна коментувати чуже мовлення.

17. Порівняно з чоловіком жінка під час розмови вербалізує втричі більше ідей.

18. Жінка вимовляє більше окличних речень, ніж чоловік.

19. У своєму мовленні жінка частіше використовує власні назви, а також займенники й прикметники.

20. Типовою особливістю жіночого спілкування є звичка починати розмову з другорядного, певних дрібниць, подробиць, а не з головного.

21. Жінка краще за чоловіка розуміє підтекст [1, с. 188–189].

Чоловіче спілкування майже завжди спрямоване на результат, прийняття рішення. Чоловіки намагаються бачити кінцевий результат розмови й з'ясувати для себе її суть. Вони переважно говорять з натиском, більш твердо дивляться у вічі співрозмовнику, рідше посміхаються. В суто чоловічих колективах вони посміхаються й сміються рідше, ніж жінки в суто жіночих колективах. А у змішаних комунікативних групах чоловіки, спілкуючись із підлеглими чоловіками й жінками, посміхаються частіше, ніж у тій самій ситуації жінки. Для жіночого стилю поведінки характерним є налаштування на рівність і кооперативність. У мовленні чоловіків більше розв'язності й агресивності.

Чоловіче мовлення більш короткотривале, ніж жіноче, що пов'язує із чоловічою категоричністю. Жіноче мовлення репрезентує коливання, що вербалізується відповідними дискурсивними словами – і «так», і «ні», й «можливо». Усе це ви-

магає більшого розмовного простору, тобто більше часу. Чоловіче мовлення безапеляційне, жіноче – суперечливе. А там, де йдеться про суперечності, потрібно обов’язково висловити всі «за» й «проти», що не сприяє стислості розмови й також потребує відповідного часу. Чоловіки більш жорстко ніж жінки контролюють тему розмови, їх дратує відхилення від теми, в розмові вони прагнуть домінування. Жінка часто перебуває в ролі слухача, своєрідного пасивного суб’єкта амбіційної вербальності чоловіка, що прагне самореалізуватися.

Чоловіки в комунікації дотримуються переважно стилю конкуренції, відповідно використовуючи специфічні комунікативні тактики: вони тяжіють до тактик самоствердження, встановлення домінування, у розмові більш стримані, реагують на сказане повільніше, не так часто вагаються й сумніваються, зокрема вони «смакують кожну фразу, намагаючись знайти відмінності й подібності у звучанні й формі слів, обдуманно підбирають потрібні для висловлення іменники та прикметники». Гендерно специфічним вважають і їхнє ставлення до зворотного зв’язку: існує думка, що чоловіки сприймають кожну інформацію як таку, що може й не збігатися з їхнім її розумінням, а тому як таку, що підлягає сумніву, а інколи – як щось помилкове.

Вирізняють відповідно й чоловічий стиль мовлення: таке мовлення зазвичай пряме, тверде, дещо грубе, різке, вимогливе, прямолінійне. Чоловіки, як правило, надають перевагу спілкуванню в групі, що сприяє реалізації можливостей до самопрезентації. У процесі розмови чоловіки схильні ігнорувати зауваження партнера, що також зумовлено їхнім прагненням домінувати, що викликає в жінок дещо скептичне ставлення до чоловіка як до співрозмовника.

Доведено, що переважна кількість чоловіків не любить емоційних розмов: вони намагаються їх уникати. Найбільш поширеною лексемою, яку використовують чоловіки для характеристики ситуації, є лексема «нормально». Однак, вимов-

ляючи слово «нормально», чоловіки самі не розуміють, як не-свідомо зачіпають жіноче самолюбство. Адже жінкам так хочеться бути в курсі справ своїх чоловіків, почути від них компліменти стосовно своєї особи й радіти сумісному спілкуванню, а коротка відповідь одним словом «нормально» створює серйозну перешкоду для порозуміння. Ще гірше, якщо чоловік забагато мовчить, уважаючи, що так можна висловити свою згоду з думкою жінки. Для жінки мовчання – вияв байдужості чоловіка, тому часто саме жінка ініціює стосунки.

Таким чином, можна виділити ознаки, притаманні чоловічому мовленню:

1. У діалозі чоловік схильний заперечувати заяви та твердження партнера, часто висловлюючи незгоду.

2. Чоловік перебиває жінку удвічі частіше, ніж жінка чоловіка.

3. Він втричі менше ставить питань до співрозмовника й не любить, коли його багато запитують.

4. Чоловік більше за жінку любить сперечатися, демонструвати свою компетентність, доводити свою рацію, наводити переконливі аргументи.

5. Під час обговорення певного питання чоловік схильний давати готові поради, не дослуховуючись до думки співрозмовників і не ставлячи їм додаткових питань.

6. Чоловік стримано висловлює оцінку, уникаючи при цьому зовнішнього вияву чуттєвості та вигукості.

7. Чоловік гірше, ніж жінка, володіє навичками зв'язного мовлення. Він більш схильний до діалогічності в спілкуванні, не любить виголошувати довгих зв'язних промов і досить іронічно сприймає багатослів'я, при якому він ще й змушений бути присутнім.

8. Під час дискусії чоловік намагається перевести розмову з рівня емоцій на рівень інтелекту й своєї «залізної» логіки.

9. Якщо чоловік має проблеми, пов'язані з його професійною діяльністю, то він починає уникати спілкування з жін-

кою, а на її спроби з'ясувати причину, може реагувати досить різко.

10. Чоловіку важко вибачатися, особливо перед жінкою.

11. Він не любить консультуватися й звертатися за допомогою, оскільки зазначене він розцінює як визнання власної некомпетентності й меншовартості.

12. Вислови чоловіка зазвичай на 2–3 слова коротші, ніж жіночі.

13. Чоловік частіше ніж жінка уживає слова з абстрактним значенням.

14. Він повільніше за жінку реагує на зауваження стосовно своєї особи, менш самокритичний.

15. Чоловік розмірковує мовчки: намагається вербалізувати готовий результат мислення й, на відміну від жінки, не любить розмірковувати вголос.

16. Чоловік краще сприймає писемний текст, ніж усний.

17. Він погано «вчитує» підтекст, не завжди розуміє натяки, схильний сприймати їх буквально.

18. Емоційне мовлення чоловік сприймає іронічно та скептично, з настоогою.

19. Чоловічі асоціаційні ряди до слів-стимулів коротші за жіночі.

20. Поради на свою адресу чоловік сприймає як критику, сумнів у власній компетентності.

21. Він не сприймає іронії на свою адресу, особливо якщо її змодельовала жінка.

22. Чоловік надає перевагу наочній демонстрації почуттів і не вимагає словесного вираження їх до себе [1, с. 188–189].

Отже, чоловіче й жіноче мовлення дійсно має певні відмінності, утім слід пам'ятати про те, що на сьогодні ці відмінності поступово зменшуються, і з будь-якого правила завжди є винятки.

4.3. Урахування гендерних аспектів спілкування у роботі поліцейського

Урахування гендерних аспектів у спілкуванні поліцейського з громадянами є важливою умовою забезпечення ефективної роботи правоохоронних органів. Оскільки кожна людина має свої власні гендерні ролі, які впливають на її сприйняття світу та особливості спілкування, поліцейські повинні бути обізнані з ними, щоб налагодити результативне та професійне спілкування з громадянами різних категорій.

Сформулюємо рекомендації щодо врахування гендерних аспектів у спілкуванні поліцейського з громадянами:

1. Не слідуйте беззастережно гендерним стереотипам. Поліцейські повинні розуміти, що існують гендерні стереотипи, які можуть впливати на сприйняття людини. Наприклад, можуть існувати стереотипи про те, що жінки слабші за чоловіків, що вони не можуть бути агресивними, що вони менш компетентні за чоловіків у певних галузях, що чоловіки не можуть бути жертвами насильства з боку жінок. Правоохоронцям варто розуміти, що з будь-яких правил обов'язково є винятки, наприклад, чоловіки теж можуть стати жертвами будь-якого виду насилля, а жінки проявляти неабияку фізичну силу.

2. Застосовуйте гендерно чутливу мову. Поліцейські повинні використовувати мовлення, яке не дискримінує людину за гендерною ознакою. Наприклад, варто уникати вживання слова «чоловіки» для позначення всіх людей, а замість цього використовувати більш нейтральні терміни, такі як «особи» або «люди».

3. Звертайте увагу на привітання та звертання. Використовуйте привітання, які відповідають гендерній ідентичності особи, з якою ви спілкуєтеся. Наприклад, якщо ви спілкуєтеся з жінкою, то краще вживати слова-фемінітиви (пані громадянко, пані лікарко тощо).

4. Будьте чутливими до індивідуальних потреб і ситуацій. Розумійте, що кожна людина – унікальна і має свої потреби та життєві обставини. Наприклад, якщо ви маєте розмову з жінкою, яка була жертвою насильства, то пам'ятайте, що вона може бути вразливою і потребувати особливого захисту та розуміння.

5. Контролюйте свою мову й тон голосу. Використовуйте професійну мову й тон, щоб уникнути створення загрозливого середовища для громадян. Наприклад, уникайте застосування складних технічних термінів, якщо громадянин/громадянка не розуміє їх значення.

6. Створюйте безпечне середовище для всіх. Пам'ятайте, що громадяни можуть почуватися в небезпеці під час спілкування з поліцейським. Тому важливо створити сприятливе та безпечне середовище для всіх, у тому числі для жінок, людей з інвалідністю та осіб, що належать до різних вікових категорій. Підкреслимо, що жінки можуть відчувати страх або незручність, спілкуючись з чоловіком-поліцейським, особливо якщо це стосується особистих чи чутливих тем.

7. Будьте уважні та виявляйте повагу до громадян. Для будь-якого спілкування важливо проявляти повагу та зацікавленість у тому, що говорить громадянин/громадянка, а не зосереджуватися на їхньому статевому або гендерному статусі.

8. Надавайте простір для висловлювання громадян. Поліцейські повинні надавати громадянам/громадянкам можливість висловлюватися та вказувати на свої потреби, незалежно від їхньої статі чи гендерної ідентичності.

9. Дотримуйтесь професійної етики під час спілкування з громадянами, незалежно від їхньої статі чи гендерної ідентичності.

10. Забезпечуйте приватність та конфіденційність громадянам, особливо в тому випадку, якщо це стосується чутливих тем.

11. Використовуйте стандартні процедури при спілкуванні з громадянами, щоб уникнути будь-якої форми дискримінації.

12. Звертайтеся до людей так, як вони представились. Не можна ставити людей у гендерні межі, краще на початку розмови запитати, як вони хочуть, щоб до них звертались.

13. Не застосовуйте стереотипні уявлення про те, як повинні поводитись люди різних статей. Замість цього, дозвольте кожному громадянинуві поводитись так, як він вважає за потрібне.

14. Не толеруйте будь-яку форму гендерної дискримінації.

Загалом, гендерно чутливий підхід до спілкування з громадянами є важливим для гарантування безпеки та підвищення довіри до представників правоохоронної галузі.

Сформулюємо рекомендації щодо допиту жінки-потерпілої, жінки-свідка. Загалом, ключ до ефективного допиту жінки полягає в повазі, слуханні й чутливості до її потреб та емоцій. Для ведення допиту жінки важливо враховувати кілька ключових аспектів:

1. Створіть комфортну атмосферу спілкування. Переконайтеся, що жінка відчуває себе комфортно та безпечно. Для цього необхідно бути ввічливим, уникати агресії та інших негативних емоцій.

2. Використовуйте зрозумілу мову. Переконайтеся, що ваша мова зрозуміла та доступна для жінки. Не використовуйте складні терміни або слова, які можуть створити плутанину в розумінні.

3. Будьте уважні до невербальних сигналів. Навіть якщо жінка не говорить про свої почуття відверто, її невербальні сигнали можуть дати зрозуміти, що вона насправді думає. Тому слід уважно спостерігати за її жестами, поглядом, мімікою та іншими сигналами.

4. Ставте відкриті запитання. Вони дозволяють жінці розповісти про свої думки, почуття та досвід.

5. Слухайте активно. Демонструйте своє розуміння, співчуття, ставте уточнюючі запитання та уникайте перебивання.

6. Поводьтесь професійно. Під час допиту важливо відображати професійну поведінку, тому варто використовувати формальну мову та уникати неприйнятних для допиту тем або висловлювань.

7. Якщо це жінка-жертва, у жодному разі не звинувачуйте її у тому, що сталося.

8. Уникайте тактильних контактів, які можуть ще більше налякати жінку.

9. Будьте особливо спокійним/спокійною, щоб створити відчуття безпеки.

І. Шаповалова до рекомендацій ведення допиту жінок, потерпілих від насильницьких злочинів, додає такі:

- слідчий повинен вміти встановити психологічний контакт із потерпілою, вдало вибрати режим проведення допиту, володіти логічними прийомами для здійснення оцінки свідчень, володіти навичками для здійснення впливу під час допиту;
- обов'язкове залучення психолога у процес допиту, що сприятиме встановленню з потерпілою особою психологічного контакту, визначенню тактики допиту, зважаючи на психологічні особливості жінки, потерпілої від насильницького злочину, а також дозволить належним чином оцінити її показання;
- урахування того факту, що на формування тактичних прийомів допиту жінок, потерпілих від насильницьких злочинів, значною мірою впливають наявність і характер зв'язків між потерпілою та злочинцем, фізичний і психічний стан потерпілої [8, с. 161–162].

Корисною для ознайомлення може стати наукова робота Т. Матюшкової «Тактика допиту потерпілих-жінок від насильницьких злочинів». Аналіз матеріалів слідчої практики, результатів анкетування слідчих і жінок-потерпілих від насильницьких злочинів дозволили авторці виділити такі типи ситуації допиту: 1) потерпіла дає достовірні показання

та займає активну позицію у викритті злочинця; 2) потерпіла відмовляється давати показання, пояснити причини такої відмови та з'являться в органи слідства; 3) потерпіла дає недостовірні показання, змінює раніше надані свідчення; 4) потерпіла не пам'ятає обставин злочину внаслідок амнезії, приховує її настання чи, навпаки, посилається на неї. Кожній з наведених типових ситуацій у дисертації дається розгорнута характеристика і формулюються рекомендації щодо комплексів відповідних тактичних прийомів проведення допиту [3, с. 13].

Таким чином, урахування гендерних аспектів під час спілкування поліцейського/поліцейської з громадянами/громадянками може значно підвищити ефективність роботи, полегшити виконання складних професійних завдань.

Список використаних джерел:

1. Гендерна лінгвістика в Україні: історія, теоретичні засади, дискурсивна практика: колективна монографія / Т. Космеда, Н. Карпенко, Т. Осіпова, Л. Саліонович, О. Халіман; за наук. ред. проф. Т. Космеди. Харків: Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди; Дрогобич: Коло, 2014. 472 с.

2. Жінки та Чоловіки: Чи розмовляємо ми по-різному? URL: <https://ukrainian.voanews.com/a/zhyinka-cholovyk-mova/5318627.html>

3. Матюшкова Т. Тактика допиту потерпілих-жінок від насильницьких злочинів: автореферат дис... канд. юрид. наук: 12.00.09; Харківський національний університет внутрішніх справ. Харків, 2006. 20 с.

4. Собецька Н. Типові тенденції, стилі й стратегії гендерного спілкування. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Філологія*. 2015. № 18. Том 1. С. 154–156.

5. Ставицька Л. Мова і стать. URL: http://krytyka.kiev.ua/articles/s9_6_2003.html

6. Петренко О., Ісаєв Е., Петренко Д. Мова чоловіків і жінок як одиниця соціолінгвістичного дослідження. *Мовознавство*. 1999. № 1. С. 64–70.

7. Українські прислів'я та приказки / укл. М. Рощенко. URL: http://nadbuhom.pl/art_1936.html

8. Шаповалова І. Особливості тактики допиту жінок, потерпілих від насильницьких злочинів. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2021. № 2. С. 158–162.

9. Шевчук С., Клименко І. Українська мова за професійним спрямуванням. Київ: Алерта, 2011. 696 с.

10. Lakoff R. Language and women's Plase. *Language in Society*. 1973. № 2. P. 45–79.

11. Tannen D. You just don't understand. Women and men in conversation. New York: Random House, 1990. 342 p.

12. Schacter D., Gilbert D., Wegner D. *Ψυχολογία*. Αθήνα: Gutenberg, 2012. 971 σ.

13. Assagioli R. Η ψυχολογία της γυναίκας & η ψυχοσύνθεσή της. Μέρος Α'. URL: <https://www.solon.org.gr/2011/10/18/i-psychologia-tis-gynaikas-i-psychosynthesi-tis-meros-a%ce%84-tou-roberto-assagioli/>

14. Έχουν τα διαφορετικά φύλα διαφορετικές προσωπικότητες. URL: <https://meresparaxenes.wordpress.com/2021/02/06/%ce%ad%cf%87%ce%bf%cf%85%ce%bd-%cf%84%ce%b1-%ce%b4%ce%b9%ce%b1%cf%86%ce%bf%cf%81%ce%b5%cf%84%ce%b9%ce%ba%ce%ac-%cf%86%cf%8d%ce%bb%ce%b1-%ce%b4%ce%b9%ce%b1%cf%86%ce%bf%cf%81%ce%b5%cf%84%ce%b9%ce%ba/>

ГЛАВА 5. ФЕМІНІТИВИ В СОЦІОКУЛЬТУРНОМУ ДИСКУРСІ УКРАЇНИ

5.1. Гендерні стереотипи і фемінізм. З історії фемінізму в Україні

Гендер визначає соціальні ознаки, які приписують чоловікам і жінкам. На відміну від статі, яка визначається біологічними ознаками, гендер – соціокультурна категорія, через яку формуються уявлення про те, що означає бути чоловіком чи жінкою, тобто гендерна ідентичність. Зокрема, в традиційних патріархальних відносинах з чоловіком пов'язують такі ознаки, як мужність, витривалість, агресивність, неемоційність, натомість з жінкою – емоційність, чуйність, слабкість, залежність. Зі зміною історичного й соціально-культурного контексту змінюється й уявлення про те, що означає бути чоловіком і що означає бути жінкою. Гендерні стереотипи окреслюють доволі вузький сценарій у поведінці чоловіків і жінок, тому гендерний дискурс тісно пов'язаний із дискурсом про гендерну нерівність. «Гендерна теорія передбачає зміну соціальної реальності, мета якої – забезпечити гендерну рівність» [4].

Писана історія насправді була історією лише половини людства, а саме, чоловічої. Участь жінок у суспільному житті, їхня роль у політиці, виробничих відносинах, їхній вплив на формування типу культури майже не висвітлюється.

У давніх міфах героїзуються чоловіки. Жіноче й чоловіче начала протиставлені як земля і небо, первинний хаос і ро-

зумна впорядкованість. Дослідник побуту і звичаїв первісних спільнот Клод Леві-Стросс стверджує, що могутність жінки-богині утверджувалася лише по той бік людського царства. На його думку, жінка мала могутній зв'язок з надприродними силами, але не могла брати участі в завоюванні світу, природи через материнські обов'язки й слабку фізичну силу. А саме оволодіння зовнішнім світом вважалося ознакою людини, що вирізняла її з-поміж тварин [1, с. 8–9].

Існування жінки в традиційному європейському суспільстві з точки зору екзистенційного підходу в ролі «іншої», підлеглої, несамодостатньої аналізує французька письменниця Сімона де Бовуар у книзі «Друга стать». Упродовж тривалої історії людства суспільство, родина, релігія визнавали жінку гіршою від чоловіка і єдиним способом самореалізації для неї був шлюб.

У XIX столітті в Європі бере свій початок рух за права жінок, який має назву «фемінізм». Появу цього терміна приписують Шарлю Фур'є, який уперше вжив його в 1837 році. Нині під фемінізмом розуміють низку політичних та суспільних рухів, теоретичних парадигм, спрямованих на подолання політичної, економічної, культурної й соціальної нерівності між жінками й чоловіками. Феміністки боролися за виборчі, трудові права жінок, за право володіти власністю, укладати договори, за рівні права в шлюбі тощо, а також проти різних форм насильства щодо жінок і дівчат.

Українські жінки також не стояли осторонь цих соціальних процесів, хоча слід зауважити, що фемінізм у нашому суспільстві зародився дещо пізніше. Вважають, що в Україні рух за права жінок започаткувала Наталія Кобринська. Вона народилася в сім'ї священика й громадського діяча Івана Озаркевича. Освіту здобула вдома, оскільки дівчат у ті часи до гімназії не приймали. Власне, Наталію навчав батько. Подорослішавши, вона стала замислюватися над становищем жінок у тогочасному суспільстві, а згодом разом з чоловіком Теофілом Кобринським вони переклали працю Джона Стюарта Мілля

«Поневолення жінок». У 1884 році, вже після смерті чоловіка, Наталія виступає з головною промовою про становище жінок на перших загальних зборах «Товариства руських жінок», яке було створено в Станіславі (нині Івано-Франківськ) і яке вітали жінки Станіслава всіх вікових груп. До речі, заснування цього товариства всіляко підтримував Іван Франко.

Наталія Кобринська вважала, що найкращим способом завоювання жінками нових ідей є література, оскільки загальний рівень їхньої освіти був невисоким. Селяни не віддавали дітчат до школи, бо потребували їхніх рук у господарстві і вбачали головне призначення жінки в тому, щоб бути вправною господинею. Пізніше всі українські партії стали заохочувати селян здобувати освіту, а жінок працювати вчительками. «Товариство руських жінок» планувало постачати відповідну літературу. У 1885 році в часописі «Діло» було опубліковано оголошення про прийом матеріалів до альманаху жіночої літератури, ініціатива про видання якого належала товариству і, зокрема, Наталії Кобринській. Матеріалів надійшло більше, ніж міг вмістити альманах. Укласти збірку допомогла Олена Пчілка (письменниця, перекладачка, меценатка, громадська діячка, мати видатної письменниці Лесі Українки), вона ж придумала назву «Перший вінок», а також долучилася фінансово. До альманаху увійшли 49 творів, що належали перу 17 письменниць. Це видання вперше написали, упорядкували й видали самі жінки. До нього увійшли твори жіночої прози, поезії, статті, що описували становище жінки в тогочасному суспільстві. Серед авторок альманаху були Наталія Кобринська, Олена Пчілка, Уляна Кравченко, Ганна Барвінок, Леся Українка, Ольга Левіцька, Міхаліна Рошкевич, Дніпрова Чайка, Катерина Довбенчукова, Людмила Старицька, Ольга Франко, Анна Павлик, Сидора Навроцька, Єлена Грицай та інші. Звернімо увагу, що література заговорила жіночими голосами й жінки більше не ховалися за чоловічими псевдо (згадаймо славнозвісну Марко Вовчок).

Феміністкою була також відома письменниця Ольга Кобилянська. Подруга Софія Окуневська познайомила її зі своєю двоюрідною сестрою Наталією Кобринською. Ольга зацікавилася жіночим питанням і стала співзасновницею «Товариства руських жінок на Буковині» та «Кружка українських дівчат». Феміністські ідеї знайшли відображення і у творчості письменниці.

Прогресивні чоловіки також підтримували феміністичні ідеї. Зокрема, біля витоків українського фемінізму був Іван Франко, який розробляв його теоретичні засади. 1883 року в журналі «Зоря» виходить стаття письменника «Жіноча неволя в руських піснях народних», де згадуються такі проблеми жінок у традиційному суспільстві, як насильне видання заміж за нелюба, важке життя невістки в чужій родині, життя з п'яницею тощо. Висновки Івана Франка збіглися з висновками В'єрджинії Вульф, випередивши їх на 30 років.

1917 року у Львові було створено «Кружок імені Ганни Барвінок», на основі якого згодом жінки Наддніпрянщини й Галичини проголосили «Союз українок», який був найдієвішою жіночою організацією українок у наступні 20 років. Більшість членкинь «Союзу» становили селянки. Організація допомагала їм створювати на селі жіночі гуртки, сприяла економічному розвитку, заохочувала користуватися виборчим правом тощо. У грудні 1921 року у Львові відбувся з'їзд українських жінок, що зібрав 312 депутаток та 60 містянок. Очільниця «Союзу українок» Мілена Рудницька стала депутаткою польського Сейму. Вона намагалася привернути увагу європейської спільноти до проблем Голодомору в радянській Україні і сприяти недопущенню входження СРСР до Ліги Націй. «Союз українок» співпрацював з товариством «Просвіта».

Радянська влада в перші роки свого становлення оголосила жіночі організації та фемінізм буржуазним проявом і заборонила їх. Але згодом більшовики проголосили рівність жінок і чоловіків, а в кінці 20-х років задекларували, що жіноче питання вирішено остаточно. У жінок з'явилося право здо-

бувати середню та вищу освіту, працювати на різних роботах тощо. Софія Русова, відома українська педагогиня, письменниця, громадська діячка, яка після колонізації України більшовиками жила в еміграції, зазначала, що визнання більшовиками прав жінки нічого не варте, коли навкруги всі людські права потоптані. Комуністи створювали умови для нещадної експлуатації жінок. До речі, книга Сімони де Бовуар «Друга стаття» вийшла українською лише на початку 90-х.

У радянські часи видавалися журнали «Радянська жінка», «Селянка», «Робітниця». У перші повоєнні десятиліття вони акцентували на трудових досягненнях жінок, потім на сім'ї, ще пізніше стали писати про моду. Але ці журнали писали не про те, про що хотіли жінки, а про те, чого хотіла партія.

Після розвалу Радянського Союзу зникла цензура і з'явилася можливість заповнити прогалини в окремих галузях знань. Зокрема, фемінізм і жіночі проблеми, крім літературознавиць, почали досліджувати науковиці з інших галузей. 1998 року вийшло перше число журналу «Гендерні дослідження», який видається й досі. У цей же час у Києво-Могилянській академії починають викладати перший навчальний курс із гендерних питань. 22 жовтня 1999 року після Всесвітньої конференції зі становища жінок Україна першою з країн пострадянського простору підготувала проект Закону «Про державні гарантії рівних прав і можливостей чоловіків і жінок», який було ухвалено лише в 2005 році. Підготовкою законопроекту займалася група під проводом кандидатки юридичних наук Тамари Мельник. 2008 року в Харкові в межах громадської ініціативи було відкрито перший і єдиний у Східній Європі Музей жіночої та гендерної історії, завдання якого – поширення гендерних знань методом «одягання гендерних окулярів», який дозволяє побачити й відчути на собі, як відбувається в суспільстві процес гендерного конструювання, тобто виховання чоловіків і жінок з хлопчиків і дівчаток. Експонати музею демонструють, як гендерні стереотипи закріпилися в нашій підсвідомості. Один із них –

це затискач краватки для військовослужбовців і військовослужбовиць із рельєфним зображенням танка. У жінок застібка на сорочці на іншій бік, тому зображення на такому затискачі опиняється догори ногами. Цього не врахували ті, хто виготовляв цей продукт, саме через гендерні стереотипи, адже армію традиційно асоціюють з чоловіками. Нині в Україні видаються потужні медіа, які висвітлюють різні аспекти фемінізму: «По-вага», «Гендер в деталях», «Жінки – це 50% успіху України». 2015 року Марія Берлінська ініціювала громадську кампанію «Невидимий батальйон». У межах цієї кампанії проводяться дослідження про жінок в армії, знімаються документальні фільми про жінок на війні («Невидимий батальйон», «Явних проявів немає», 2017 рік). 2018 року на рівні Верховної Ради вдалося досягти скасування більшості обмежень для жінок в ЗСУ.

Отже, фемінізм – явище не нове в українській історії. Він має міцні традиції, витоки яких сягають XIX століття. Рух за права жінок у нашій країні розвивався в контексті європейської історії та культури й активно продовжує розвиватися донині.

5.2. Фемінітиви як лінгвістичний і соціокультурний феномен

Показником реальних відносин між людьми, невід’ємним складником людської взаємодії є мова. У сучасному суспільстві особливої ваги набуває соціолінгвістика, яка досліджує соціальні діалекти, мовну політику й міжкультурну комунікацію, а також гендерні відмінності в мові та культурі. «Науковці розглядають відмінності жіночої мови від чоловічої, протиставляють різні параметри мовлення з позицій семантики, граматики, морфології, фонетики, виокремлюють гендерні стереотипи та їхні вияви на різних мовних рівнях» [14, с. 89].

Сімона де Бовуар звертала увагу, що мова також відбиває підлегле становище жінки в патріархальному суспільстві. Мо-

вознавці, які займаються цими проблемами, стверджують, що нерівність жінки порівняно з чоловіком запрограмована в мовних кліше ще до її народження. Зокрема, в багатьох мовах поняття «людина» й «чоловік» позначаються одним словом.

Розділ мовознавства, що вивчає проблеми гендерної асиметрії в мові, називається гендерна лінгвістика. Це поняття вперше зустрічаємо в роботі О. Есперсена «Мова: її суть, походження та розвиток». У ній автор розглядає проблеми мови і статі й пояснює манеру функціонування нашого мислення залежно від впливу мови та її лінгвістичних категорій. У межах гендерного мовознавства зароджується феміністська лінгвістика, яка ставить перед собою завдання не лише описати наявні в мовленні відмінності між статями, а й використати мовні знання в боротьбі за гендерну рівність.

Вирішальну роль у становленні феміністської лінгвістики відіграє фемінізм як частина постмодерністської філософії, яка розглядає мову як основу, що формує навколишню реальність. До речі, багато теоретиків постмодернізму звертають увагу на гендерну асиметричність мови. В основі феміністської лінгвістики лежить виявлення гендерних асиметрій у системі мови як проявів жіночої дискримінації, а також пропозиція способів нівелювання стереотипів, нав'язаних чоловічою картиною світу. Феміністська лінгвістика звертає увагу на лексичні, граматичні, синтаксичні особливості мови, виявляє мовні кліше, які свідчать про наявність сексизму в мові на кшталт «Чоловіки – це сильна стать» тощо. Виявами гендерної нерівності є також отождолення понять «людина» і «чоловік» у багатьох мовах, походження імен жіночого роду від чоловічих, уявлення про те, що називання жінок іменниками чоловічого роду підвищує їхній статус і, навпаки, номінація чоловіка формою жіночого роду має негативну оцінку. У межах феміністської лінгвістики вироблено два шляхи усунення андроцентризму (наявність гендерної асиметрії на користь чоловіків) у мові: гендерна нейтралізація й гендерна специфікація.

Гендерна нейтралізація передбачає створення й використання гендерно нейтральних слів. Гендерна специфікація пов'язана з використанням та створенням фемінітивів, коли йдеться про жінок, замість вживання іменників чоловічого роду. Дослідники стверджують, що за умов гендерної асиметрії іменники й займенники чоловічого роду часто використовуються як гендерно нейтральні, хоча сприймаються вони такими не завжди.

В останні десятиліття гендерний підхід до мови набуває особливої активності. У сучасній лінгвістиці гендерна проблема вивчається через призму лексем. Саме використання іменників у жіночому роді, які творяться від форм чоловічого роду за допомогою спеціальних суфіксів, і є найпопулярнішим засобом гендерної диференціації. Такі іменники називаються фемінітивами.

Вживання фемінітивів у сучасній українській мові зумовило жваву лінгвістичну й суспільну дискусію. Як зазначає А. Сваричевська, «фемінітиви є не просто лінгвістичним терміном, а своєрідним гендерно-лінгвістичним знаряддям боротьби за рівні права жінок» [14, с. 91]. У постпатріархальних культурах склалася мовна традиція андроцентризму, згідно з якою спостерігається переважання чоловічого над жіночим у мові. З огляду на це актуальною є проблема формування і функціонування фемінітивів, що тісно пов'язано з явищем лінгвістичної коректності щодо використання гендерно маркованих слів.

В Українському правописі 2019 року (п. 4, § 32) подано правила творення фемінітивів у сучасній українській мові. Зокрема, назви осіб жіночої статі утворюються від іменників чоловічого роду за допомогою суфіксів -к-(а), -иц-(я), -ин-(я) -иц-(я). Суфікс -к-(а), який є найуживанішим, поєднується з різними видами основ: авторка, учителька, директорка тощо. Якщо основа іменника закінчується на -ник або -ень, додається суфікс -иц-(я): дослідниця, начальниця, учениця тощо. З основою на -ець та приголосний сполучається суфікс -ин-(я): кравчиня, фахівчиня, майстриня. Суфікс -ес-(а) вживається рідко: стюардеса, поетеса [17, с. 39–40]. Звернімо увагу, що замість слова «поетеса» в су-

часному мовленні частіше вживають «поетка». Іноді фемінітиви утворюються за допомогою суфіксів -ш-, – их-: генеральша, директорша тощо. Але слід пам'ятати, що зазначені суфікси вносять до лексичного значення слова додаткову конотацію. Зокрема, генеральша – це не жінка на посаді генерала, а його дружина, директорша – дружина директора. А слова «повариха», «ткачиха» можуть набувати й зневажливого відтінку порівняно з нейтральними «кухарка», «ткаля». Водночас А. Сваричевська звертає увагу ще на такий спосіб творення фемінітивів, як формування складних слів (медбрат, медсестра). Назви жіночого роду, утворені від окремих слів, є неблагозвучними або співзвучними з іншими словами, які відрізняються за значенням, наприклад: посол – посолка. Фахівці з культури мови радять у таких випадках використовувати конструкції типу пані посол. Хоча насправді таких слів небагато, й вони зберігають маскулінний відтінок. Слід також зазначити, що фемінітиви позначають не лише професійну приналежність, а й соціальну, наприклад, сестра, онучка, дочка.

Звернімо увагу, що правопис не закріплює назви осіб жіночої статі, а лише подає способи їх творення. Слова зазвичай творяться в мові спонтанно відповідно до її закономірностей, які вивчають і фіксують науковці. Творення нових слів відбувається на запит суспільства, відображаючи його картину світу. Сучасне суспільство, яке прагне до гендерної рівності, має запит на активне творення і вживання фемінітивів. Проте розуміння фемінітивів як іменників жіночого роду, утворених від назв чоловічого роду, є вкрай звуженим. Науковці стверджують, що не можна обмежувати тлумачення терміна «фемінітив» одиницями-корелятами до маскулінативів (іменників чоловічого роду), хоча вони становлять більшість у цій лексичній групі. До фемінітивів слід відносити також іменники *feminina tantum*, що утворилися відразу як назви осіб жіночої статі, наприклад, економка, нянька, покоївка. Крім того, існують випадки утворення чоловічих похідних на базі жіночих назв: доярка – дояр, кума – кум, теща – тесть.

Зважаючи на викладене вище, Т. Нестеренко пропонує таке визначення поняття «фемінітиви»: «іменникові апелятивні назви на позначення осіб жіночої статі за професією, родом занять, соціальним станом і статусом, територіальною належністю, особливими рисами й характеристиками, що корелюють з чоловічими назвами та забезпечують гендерну симетрію в мові» [8, с. 164].

Найдавніші фемінітиви сягають своїми витокami доби праіндоєвропейської мовної спільноти. Позначали вони переважно назви жінок за родинними зв'язками. У пізніші часи семантичні розряди фемінітивів набувають більшої різноманітності. З'являються назви жінок за діями, функціями, заняттями (д'флальниця, ключьниця, началниця), за соціальним, майновим, сімейним станом (господариня, служниця), за церковно-релігійними ознаками (боголюбиця, черниця), за стосунками, поведінкою, вчинками (наложьниця, подруга), за віковими ознаками (отроковиця), за національними ознаками (грекиня, московка), за міфологічними ознаками (берегinya, богыня) [2, с. 98].

У добу Ренесансу на території України чинним був Литовський статут, який визнавав рівноправ'я чоловіків і жінок. Жінки могли виступати суб'єктами прав і зобов'язань, мати широкі майнові права, що відобразилося й на вживанні фемінітивів (отчичка, сукцесорка) [2, с. 110]. У ті часи жінки часто змушені були навіть захищати свій дім зі зброєю в руках, що також спричинило появу нових слів (богатырка, гайдучка) [2, с. 117]. Низку фемінітивів зустрічаємо в словнику Б. Грінченка, зокрема аптекарка, арештантка, артистка, арфістка.

З плином часу жінки все більше й більше залучаються до громадської, політичної, професійної діяльності й відповідно семантичні розряди назв осіб жіночої статі збагачуються все новими й новими одиницями (вчителька, агітаторка, активістка, секретарка, кулеметниця, підпільниця). Та в радянські часи утверджується тенденція щодо вживання іменників назв

професій саме чоловічого роду в офіційно-діловому стилі (директор, начальник, завідувач, керівник, професор).

Цікавим є той факт, що до початку ХХ століття такого відомого й широко вживаного в українській мові слова, як «юнка» не існувало. Цей на той час неологізм створив відомий письменник Павло Тичина й відтоді нове слово прижилося й поширилося в нашій мові.

Сучасне українське суспільство прагне утверджувати європейські демократичні цінності, зокрема й політику гендерної рівності. Ці процеси знаходять відображення в мові. З появою незалежної української держави все частіше і в засобах масової інформації, і в усному мовленні чуємо слова, що називають осіб жіночої статі за сферою діяльності (прем'єрка, професорка, лікарка, слухачка, директорка тощо).

Вживання фемінітивів у тій чи іншій мові відповідає потребі соціальної репрезентованості жінки в суспільстві. Вони є культурно детермінованими й потрібними для того, щоб позначити присутність жінок в окремих професіях, які певний час вважалися суто чоловічими, подолати стереотипи й розбіжність між реальною картиною світу й відображуваною в мові, зокрема, коли ми говоримо, що лікар у відпустці у зв'язку з вагітністю.

Фемінізація в мові є не лише лінгвістичним, а й соціально-економічним, культурним явищем. Виразниками мовної політики, зорієнтованої на пропагування гендерної рівності, в українському суспільстві є ЗМІ. Л. Марчук [7] аналізує гендерні особливості мовлення в сучасному вітчизняному медіапросторі. Вона, зокрема, зазначає, що Громадське радіо намагається послідовно вживати фемінітиви в прямих ефірах та публікаціях на сайті, а серед телеканалів найбільш сміливим виявляється СТБ, у програмі якого «Вікна новини» можна найчастіше почути гендерно чутливу мову. Аналізуючи мову ЗМІ, дослідниця звертає увагу на непослідовність у вживанні фемінітивів. Ось одна із наведених нею цитат: «Дівчина-коп також розповіла журналістам трохи про себе

і про те, чому вирішила стати поліцейським». Далі наведено заголовки, які відображають пейоративне забарвлення статей про поліціанток: «Сумську поліціантку судитимуть за насильство», «У Києві дідусь побив поліціантку», «У Запоріжжі поліціантка побила людину», «Ментівське беззаконня: поліціантка побила чоловіка...», «У Краматорську поліціантка на смерть збила подругу». Такі новини спричиняють негативне забарвлення фемінітива «поліціантка». Не можемо також не погодитися з авторкою, яка стверджує, що частотність подібних новин відображає стереотипне уявлення про роботу в поліції як прерогативу чоловіків, а жінкам, які досягнули на чоловічє, суспільство не готове пробачати їхні помилки. Проте дослідниця наводить і позитивні новини про жінок у так званих «чоловічих» професіях: «В Україні жінка вперше отримала військове звання генерала. Президент України Петро Порошенко указом від 12 жовтня присвоїв військове звання генерал-майора начальнику Військово-медичного управління Служби безпеки України Людмилі Шугалей. У 2004 році на той час президент України Леонід Кучма присвоїв звання генерал-майора міліції керівниці Департаменту зі зв'язків із громадськістю МВС України Тетяні Подашевській. Вона стала першою в Україні жінкою – генералом міліції», – про що зазначено на сайті «Радіо Свобода» в новинах від 14.12.2018. Проте назви посад і військових звань традиційно вжито в чоловічому роді.

Нині в Україні діє проект «Гендерний простір сучасної журналістики: від теорії до практики». В межах цього проекту журналісти й журналістки влаштовують «медіа-кав'ярні», в яких презентують результати гендерного моніторингу місцевих медіа та обговорюють потребу й особливості вживання фемінітивів. 2022 року гендерний моніторинг журналістських матеріалів проводили у 22 областях України, по 110 друкованих і 110 інтернет-видань. Проаналізували всього 180895 матеріалів [7, с. 119]. За результатами моніторингу,

лідером на всеукраїнському рівні щодо вияву присутності жінок на посадах, у громадській активності через відповідні мовні конструкції є Івано-Франківськ. Варто зазначити, що гендерно чутливу лексику активно вживає й міський голова Руслан Марцінків. Як бачимо, традиція жіночого руху за свої права в Івано-Франківську не переривається, адже саме там ще в 1884 році було створено «Товариство руських женщин», яке активно підтримали мешканки міста.

Загалом моніторинг українських ЗМІ показав, що вживання в них фемінітивів є активним, проте не системним. Гендерна асиметрія спостерігається у випадках ситуативно-прагматичного підкреслення соціального статусу через вживання чоловічого роду. Та все ж продуктивне вживання й творення нових фемінітивів в українських ЗМІ є відображенням сучасної мовної політики, спрямованої на встановлення гендерної рівності в суспільстві.

В. Пивоваров наводить дані аналітиків фундації «DEJURE», які проаналізували використання фемінітивів у судовій практиці і з'ясували, що українське законодавство їх не передбачає, хоча під час написання судових рішень судді мають певну свободу й послуговуються такими словами, як «позивачка», «громадянка», «відповідачка», «скаржниця», «представниця», «юристка», «адвокатка», «прокурорка», «правничка», «членкиня». Таку ситуацію автор пояснює тим, що нинішні фахівці й фахівчині під час навчання в закладах вищої освіти засвоїли, що назви професій позначають осіб жіночої й чоловічої статі, але мають граматичну форму чоловічого роду. Власне таку норму подають багато підручників і навчальних посібників з курсу «Українська мова за професійним спрямуванням» [9].

Слід зауважити, що фемінітиви в юридичній сфері – явище не нове. Зокрема, у Російсько-українському словнику правничої мови за редакцією А. Кримського наведено такі слова, як: «винуватниця», «обвинувателька», «позивачка», «позивальниця», «громадянка», «представниця», «заступниця», «делегат-

ка», «інструкторка», «інспекторка», «друкарка», «надихачка», «випроб(ов)увачка», «викладачка», «професорка», «демократка», «виборниця», «законодавиця», «заступниця», «заводовласниця», «коштодавиця», «виконавиця» тощо [13].

Хоча в усному мовленні, у засобах масової інформації фемінітиви нині активно вживаються, про документи й офіційно-діловий стиль сказати так поки що не можемо, оскільки вони зберігають нав'язану радянською наукою тенденцію послуговуватися назвами професій у чоловічому роді. Окрім того, в документах назви посад повинні відповідати Класифікатору професій.

У цьому зв'язку хочемо згадати історію з життя, опубліковану в мережі Facebook, яку наводить дослідниця Л. Марчук. У Дніпрі в матері не прийняли заяву в школі щодо групи продовженого дня, тому що вона написала в адресаті «директорці». Адміністрація школи вимагала переписати документ, вживаючи слово «директору». Жінка перед тим відвідувала тренінг з гендерної рівності й вирішила використовувати фемінітиви у своєму мовленні [7, с. 118–119]. Отже, питання про назви професій у жіночому роді в офіційних документах потребує особливої уваги й вирішення.

Важливим кроком у цьому напрямі є Наказ Міністерства економіки від 18.08.2020 № 1574 «Про затвердження Зміни № 9 до національного класифікатора ДК 003:2010», що регламентує зміни до Класифікатора професій. Відповідно до цього наказу запропоновано професійні назви робіт наводити в чоловічому роді, окрім назв, що застосовуються виключно в жіночому роді, наприклад, економка, нянька, покоївка, сестра-господиня, швачка. Далі зазначено, що відповідно до пункту 4 параграфу 32 Українського правопису, схваленого постановою Кабінету Міністрів України від 22.05.2019 № 437, у разі потреби користувача під час внесення запису про назву роботи до кадрової документації професійні назви робіт можуть бути адаптовані для означення жіночої статі

особи, яка виконує відповідні роботи, наприклад, інженер – інженерка, верстатник широкого профілю – верстатниця широкого профілю, соціолог – соціологіня. У документі вжито саме «соціологіня», що свідчить про недбале ставлення чиновників щодо дотримання мовних норм, адже в Українському правописі серед засобів творення фемінитивів зазначено суфікс -ин-, а не -ін-. Паралельні назви чоловічого й жіночого роду подано лише стосовно деяких медичних професій: сестра медична (брат медичний), акушерка (акушер), санітарка (санітар), санітарка-прибиральниця (санітар-прибиральник), санітарка-буфетниця (санітар-буфетник). Звернімо увагу, що зміни стосуються внесення нових назв саме чоловічих професій, жіночі відповідники яких були наявні в попередній редакції Класифікатора професій [5]. Вказуючи на можливість використання фемінитивів, означений документ водночас не подає переліку назв професій осіб жіночої статі, отже, питання залишається неврегульованим.

Невпорядкованим є й питання щодо вживання назв наукових ступенів та вчених звань. З одного боку, в збірках матеріалів конференцій та інших наукових виданнях часто зустрічаємо відповідні фемінитиви: кандидатка, докторка, доцентка, професорка тощо, проте в офіційних документах переважно вживають кандидат, доктор, доцент, професор стосовно осіб жіночої статі, оскільки в дипломах та атестатах закріплено саме такі назви.

Отже, питання про назви професій, наукових ступенів, вчених звань у жіночому роді потребує додаткового вивчення й розв'язання на законодавчому рівні. Нині держава робить певні кроки для реалізації цього завдання.

Окремо слід зазначити, що Україна має юридичні зобов'язання у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Зокрема, у Рекомендаціях № R(90)4 та CM/Rec(2019)1 Комітету Міністрів Ради Європи обґрунтовано важливість використання несексистської мови і впорядкування

термінології законотворення та державного управління з огляду на гендерну рівність. У вересні 2020 року Україна офіційно стала учасницею «Партнерства Біарриц» – міжнародної ініціативи рівних прав і можливостей для всіх. Керуючись зазначеними документами, а також Законом України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Національна комісія зі стандартів державної мови проводить активну роботу над реалізацією стратегії фемінізації в українській мові.

У межах цієї роботи 2021 року було затверджено «Рекомендації щодо творення та вживання назв професій у медичній сфері для утвердження гендерної рівності», що містять перелік назв професій у медичній сфері, який сформовано на основі «Класифікатора професій» (ДК 003:2010), затвердженого Наказом Держспоживстандарту України від 28 липня 2010 року № 327, «Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск № 78. Охорона здоров'я», затвердженого наказом МОЗ від 29 березня 2002 року № 117, Наказу МОЗ від 28 жовтня 2002 року № 385 «Про затвердження переліків закладів охорони здоров'я, лікарських, провізорських посад, посад молодших спеціалістів з фармацевтичною освітою, посад професіоналів у галузі охорони здоров'я та посад фахівців у галузі охорони здоров'я у закладах охорони здоров'я», посадових інструкцій у медичній сфері [12].

Одиниці, які містить зазначений перелік назв професій у медичній сфері (маскулінитивів і фемінітивів), за структурою можна поділити на однокомпонентні, двокомпонентні, трикомпонентні та багатоконпонентні.

Вибір суфіксів для утворення однокомпонентних фемінітивів від маскулінитивів залежить, як зазначають автори Рекомендацій, від кінцевого приголосного основи. Зокрема, вони рекомендують використовувати такі суфікси:

«1) -к(а) від іменників на

-ар, -ер, -ор: лікарка, акушерка, провізорка;

-ант, -онт, -єнт, -єнт: асистентка, ортодонтка, пацієнтка, лаборантка;

-ист, -іст: інфекціоністка, лікарка-методистка;

-єд: ортопедка;

-ом: патологоанатомка;

-євт: терапевтка;

-рт: експертка;

-рн: інтернка;

-ат: натуропатка;

-ал: професіоналка;

-ель: цілителька;

-ач: завідувачка аптеки;

2) -ин(я) від іменників на

-ик, -ік: генетикія, технікія;

-лог: гінекологія;

-єць: фахівчиня;

-атр, -ург: хірургія, педіатрія;

3) -иц(я) від іменників на -ник: санаторниця, співробітниця» [12].

За правилами однокомпонентних фемінітивів утворюються й двокомпонентні з прикладками, у яких змінюються обидва компоненти, наприклад, лікарка-хірургія, але трансплант-координаторка, тому що трансплант не є назвою особи.

Багатокомпонентні назви мають у своєму складі препозитивні субстантивні словосполучення, що виконують функцію означення: лікарка з лікувальної фізкультури, лікарка приймальної палати, операторка медичного устаткування.

«Рекомендації щодо творення та вживання назв професій у медичній сфері для утвердження гендерної рівності» – один із перших кроків Національної комісії зі стандартів державної мови щодо стратегії фемінізації в українській мові. Нині робота в цьому напрямі триває.

Громадськість України не залишається осторонь проблем гендерної рівності й подолання гендерної асиметрії в нашій

мові. У межах Проєкту «Посилення здатності жіночих громадських організацій проводити адвокацію та лобіювання включення антидискримінаційного підходу у реформу сектору безпеки», який реалізує ГО «Інформаційно-консультативний жіночий центр» за підтримки Фонду Підзвітності Міністерства закордонних справ Королівства Нідерландів, 2018 року ГО «Українсько-Болгарський культурний центр «Сердіка» було підготовлено й видано «Словничок фемінітивів для прес-офіцерів та прес-офіцerek територіальних управлінь державної служби України з надзвичайних ситуацій» (авторка Галина Плачинда, консультантка Богдана Стельмах). У вступній частині наведено факт, який спричинив нагальність створення словника саме для прес-офіцерів та прес-офіцerek ДСНС. «Якось в офіційному листі ДСНС, який ішов на Міністерство внутрішніх справ і стосувався певних гендерних моментів, усі фемінітиви літредакторкою були замінені на іменники чоловічого роду. «Представниці» стали «представниками», «диспетчерки» – «диспетчерами», а «начальниці» – «начальниками». У результаті, читаючи листа, неможливо було зрозуміти, що мова йде про жінок, які працюють у системі ДСНС» [16, с. 6]. Але ж, як відомо, уряд скасував наказ про заборону 458 професій для жінок, які вони тепер опановують і працюють рятувальницями, пожежними, диспетчерками тощо. Тож активне застосування прес-офіцерами та прес-офіцерами ДСНС фемінітивів є не просто виправданим, а необхідним для відображення реальної картини світу в їхніх повідомленнях, а також репрезентації жінок у всіх суспільних процесах.

Авторки також подають визначення фемінітивів, пояснюють способи їх творення, обґрунтовують важливість їх використання в мовленні, простежують традиції їх вживання й творення. Слова подаються парами маскулінітив – відповідний фемінітив, наприклад: рядовий – рядова, автор – авторка тощо. Словникова частина має три розділи: спеціальні звання

осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту (фемінітиви); рід занять, професії, означення діяльності людей; відображення фемінітивів в українських словниках ХХ століття.

Джерельна база словників ХХ століття є досить потужною, адже авторки звертаються до наукового доробку таких авторитетних вчених, як Д. Яворницький («Словник української мови», 1920 рік), А. Кримський («російсько-український словник», 1924–1933 роки), М. Дорошенко, М. Станиславський, В. Страшкевич («Російсько-український словник ділової мови», 1930 рік). Зазначені словники було укладено на початку ХХ століття, що демонструє читачам тяглість традиції вживання фемінітивів в українській мові.

2022 року з'явився «Вебсловник жіночих назв української мови», укладений Оленою Синчак, який представляє понад-столітню історію словотвірної фемінізації в українській мові. У ньому вміщено 2000 слів, що вживаються як у мові материкової України, так і в мові діаспори, у текстах різних стилів. У вебсловнику подано тлумачення жіночих назв, різні їх варіанти, контекст використання і вказівки на словники, в яких вони представлені. Більшість статей супроводжуються діаграмами за результатами опитування експертів щодо вживання того чи іншого фемінітива. До експертної спільноти входило 33 особи, серед яких письменники та письменниці, фахівці та фахівчині з мовознавства, літературознавства та перекладу. Якщо авторські рекомендації й експертні голоси розходяться, користувачі можуть самі обрати, яку назву вживати [3].

Науковці акцентують на тенденції щодо особливо активного творення фемінітивів у моменти суспільних рухів та радикальних перетворень. Зокрема, їх кількісне зростання та частотність вживання спостерігалися під час Помаранчевої революції, Революції Гідності, після збройного нападу росії на територію України в 2014 році, а також зараз, після повномасштабного вторгнення. На захист Батьківщини поряд

із чоловіками стають українські жінки, водночас борячись за демократичні зміни в суспільстві. Ці процеси набувають словесного вираження в медіях, для позначення новітніх явищ творяться нові слова, а старі набувають нових відтінків значень. Сьогодні особливо затребуваними є назви жінок у війську та паритетне їх представлення поряд з чоловіками.

У зв'язку з цим Олена Синчак уклала онлайнний словник, що має назву «Словничок українських назв жінки у війську та як переселенок». Він уміщує понад 100 одиниць. В описах значень слів перевага надається тим, що стосуються військової сфери, участі жінки у війні або її статусу внаслідок війни. Якщо слово вже описано у «Вебсловнику жіночих назв української мови», наприкінці опису наведено покликання на нього. Окремі слова мають рубрику «Цікаво знати», в якій зосереджено увагу на відтінках їхніх значень, особливостях написання та вживання. Послугувачам пропонують також долучитися до збору нових фемінітивів та до поповнення словника. Зокрема, подається ланка, за якою можна внести у форму слово, цитату з ним та її джерело [15]. Слід зауважити, що у словнику Олени Синчак містяться назви військових звань «генералка», «майорка», «капітанка», натомість словник Галини Плачинди пропонує вживати «пані генерал», «пані майор», «пані капітан». На нашу думку, конструкції зі словом «пані» та іменником чоловічого роду все ж зберігають маскуліну конотацію, тому використання слів, запропонованих у словнику Олени Синчак є більш виправданим.

Отже, зміни в суспільстві знаходять своє відображення в мові, яка збагачується новими лексичними одиницями, відтінками значень, граматичними конструкціями тощо. Вивільнення жінки з обмеженого простору домашнього вогнища, її активна участь у суспільних рухах, у громадському житті викликають необхідність у подоланні гендерної асиметрії в мові, яка довгий час транслювала чоловічу картину світу патріархального суспільства. Хоча слід зауважити, що

в українській мові фемінитиви – явище не нове: вони відомі з найдавніших часів і відображають соціальну та професійну приналежність жінки. У деяких випадках навіть, навпаки, наявні назви жіночого роду за відсутності чоловічого, що також потребує кореляції. Та все ж таких випадків значно менше. Ефективним шляхом розв’язання проблеми гендерної асиметрії в мові є вживання фемінитивів. Правила творення цих мовних одиниць визначено в «Українському правописі», проте полегшують пошук правильних форм спеціальні словники, над якими активно працюють мовознавці, спираючись на мовні традиції та фіксуючи сучасні мовні тенденції. Зрештою, фемінитиви є дієвим інструментом, що допомагає продемонструвати повноцінну суб’єктність жінки в суспільних процесах, адже вона варта того, щоб мати для себе окрему назву в мові.

Список використаних джерел:

1. Агеєва В. Філософія жіночого існування. *Бовуар С. де. Друга стаття. В 2 т. Том 1.* Київ: Основи, 1994. 390 с.
2. Брус М. Фемінитиви в українській мові: генеза, еволюція, функціонування: монографія. Івано-Франківськ: ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», 2019. 440 с.
3. Вебсловник жіночих назв української мови. URL: https://r2u.org.ua/html/femin_details.html
4. Велика українська енциклопедія. URL: <https://vue.gov.ua/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80>
5. Зміна № 9. ДК 003:2010. Класифікатор професій. Видання офіційне. Київ: Мінекономіки, 2020. 9 с.
6. Марценюк Т. Гендер. URL: <https://vue.gov.ua/Гендер>
7. Марчук Л. Лінгво-культурологічний аспект оцінної характеристики фемінитивів у мові ЗМІ. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Філологія.* 2019. № 38, том 3. С. 118–121.

8. Нестеренко Т. До проблеми творення й уживання фемінітивів у сучасному українському дискурсі. *Актуальні питання гуманітарних наук. Міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка*. 2021. Вип. 36, том 2. С. 159–165.

9. Пивоваров В. Інноваційні тенденції в застосуванні правописних норм у правосудді. *Право та інноваційне суспільство*. 2020. № 1 (14). С. 51–57.

10. Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

11. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 30.05.2014 року № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

12. Про затвердження Рекомендацій щодо творення та вживання назв професій у медичній сфері для утвердження гендерної рівності. URL: <https://document.vobu.ua/doc/13142>

13. Російсько-український словник правничої мови за гол. редакцією академіка А. Кримського. Нью-Йорк: БВ, 1984. 236 с.

14. Сваричевська А. Фемінітиви і гендерне мовознавство з позицій феміністської лінгвістики. *Актуальні питання гуманітарних наук. Міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка*. 2021. Вип. 43, том 3. 2021. С. 88–93.

15. Словничок українських назв жінки у війську та як переселенок / Уклад. О. Синчак. URL: <https://behindthenews.ua/spetsproiekti/po-toy-bik-genderu/abetka-feminitiviv-358/>

16. Словничок фемінітивів для прес-офіцерів та прес-офіцерок територіальних управлінь Державної служби України з надзвичайних ситуацій / Уклад. Г. Плачинда. Київ: БВ, 2018. 16 с.

17. Український правопис. Київ: Наукова думка, 2019. 282 с.

18. Ябченко М. Коротка історія українського фемінізму. Житомир: Видавництво, 2022. 108 с.

ГЛАВА 6.

СОЦІОЛОГІЧНИЙ ВИМІР ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ

У соціологічному вжитку термін «стереотип» у сучасному значенні вперше було вжито американським соціологом Гордоном В. Олпортом на початку 1930-х років у його теорії «аутгруп» з метою пояснення мотивів соціальної взаємодії «свій – чужий», розвиненої в систематизоване уявлення поведінкових джерел соціальних та особистих упереджень у монографії 1954 року «Природа упередженості». Термін «гендерний стереотип» починає вживатися у 1970-х роках, початково в межах теорії соціальних ролей, а з розповсюдженням феміністичних і гендерних студій десятима роками пізніше в набагато ширшому контексті. «Оксфордський соціологічний словник» визначає гендерний стереотип як «особисті переконання щодо статевих відмінностей у рисах та поведінці людей, що значною мірою є наслідком процесу соціалізації». У вітчизняній соціології дослідження гендерних стереотипів почалося у другій половині 1990-х років у контексті загального розвитку гендерних і феміністичних студій. Особливо масштабні соціологічні дослідження розпочалися у 2010-х роках завдяки широкій програмі їх фінансової підтримки з боку міжнародних інституцій передусім Програми розвитку ООН.

На сьогодні проблематика гендерних стереотипів досліджується Л. Вовк (вплив гендерних стереотипів на процес соціалізації), О. Вілковою (конструктивні та деструктивні функції гендерних стереотипів), І. Волосевич, О. Прочухановою й О. Стрельник (гендерні стереотипи та ролі сучасної молоді), Н. Куравською (стереотипи як джерело гендерної

дискримінації та сексизму), В. Поднос (гендерні стереотипи та ритуали), В. Чепурним (стереотипи як деструктивний фактор становлення гендерної рівності у сфері освіти), О. Чуйко (гендер і кар'єра), З. Шевченко (соціально-філософські проблеми гендеру, гендерна термінологія).

Виділяють два базові типи гендерних стереотипів (за А. Кьоніг):

1. Дескриптивні (переконавання щодо поведінки людей певної статі та їх якості).

2. Приписові (переконавання щодо того, як повинні діяти люди певної статі та які вони повинні мати якості).

Гендерні стереотипи також можуть бути позитивними та негативними. До позитивних належать уявлення про поведінку або атрибути, які відповідають загальноприйнятим стереотипам для цієї статі, і демонстрація яких представниками цієї статі всіяко заохочується (дівчатка грають ляльками, хлопчики – машинками тощо). До негативних стереотипів належить поведінка або атрибути, стереотипно небажані для цієї статі, які людям цієї статі не варто демонструвати (чоловіки не плачуть, дівчата не вимагають). Існують також нейтральні атрибути, які вважаються небажаними для обох статей, але можуть при тому толерантніше сприйматися в конкретному гендері (так, агресивна поведінка небажана для всіх, але більш прийнятна у випадку традиційного уявлення про маскуліність).

Конкретні види гендерних стереотипів включають:

- а) «особисті» (жінка дбайлива, чоловік – амбітний);
- б) «домашні» (жінка – берегиня домашнього вогнища, чоловік – гарант фінансового благополуччя родини);
- в) «професійні» (жінка – вчителька, чоловік – інженер);
- г) «зовнішні» (жінка голить пахви, чоловік не носить спідницю).

Зважаючи на багатовимірність соціальної реальності, слід також акцентувати тісний зв'язок гендерних стереотипів з ін-

шими проявами упередженості (расової, етнічної, релігійної тощо).

Зміщення традиційного розуміння опозиції «маскулінне» – «фемінне» в сучасному світі вплинуло й на реальне ставлення до ролі жінок і чоловіків у соціумі. Здебільшого гендерна рівність декларується на законодавчому рівні та загалом забезпечується практикою застосування. В таких умовах відбувається зміщення нерівності у бік економічного виміру соціального життя. Сучасні соціологічні дослідження (О. Кортез та інші) свідчать, що навіть у розвинених країнах жінки недостатньо представлені в професіях, які є висококонкурентними, негнучкими та вимагають високого рівня фізичних навичок, у той час як вони надмірно представлені в професіях, де наголошується на соціальному внеску та вимагаються навички міжособистісного спілкування.

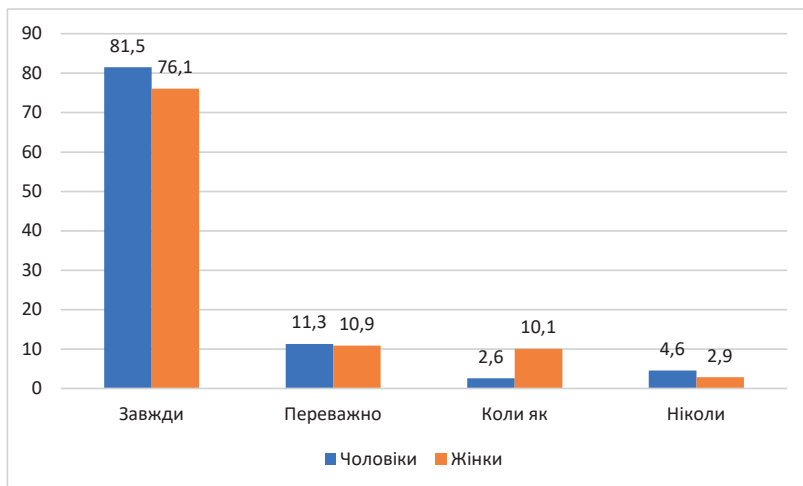
В умовах діяльності Національної поліції України під час дії правового режиму воєнного стану нам видається доцільним визначити найбільш розповсюджені в середовищі здобувачів і здобувачок вищої освіти ЗВО зі специфічними умовами навчання системи МВС гендерні стереотипи. З цією метою було підготовлено та проведене соціологічне опитування, що базувалося на двох методиках. Питання, що стосувалися гендерних стереотипів стосовно сприйняття маскулінності/фемінності та розуміння сімейних ролей, використовували модифіковану анкету, розроблену організаціями Promundo та ICRW (International Center for Research on Women), що представлена зокрема в опитуваннях Фонду ООН у галузі народонаселення. З метою аналізу гендерних стереотипів у професійній сфері (працевлаштування, гендерна рівність в оплаті праці тощо) використовувалася методика, представлена в серії досліджень Міністерства соціальної політики України за підтримки UNFPA у 2012–2016 роках. Опитування було проведено 29–30.06.2023 року серед здобувачів і здобувачок вищої освіти бюджетної форми навчання Донецького дер-

жального університету внутрішніх справ у м. Кропивницький за допомогою двох окремих анкет (чоловіки/жінки) на платформі Google Forms. Загалом опитано 333 респонденти (195 курсантів і 138 курсанток), похибка для респондентів чоловічої статі не перевищує 2,2%, жіночої статі – 1,4%.

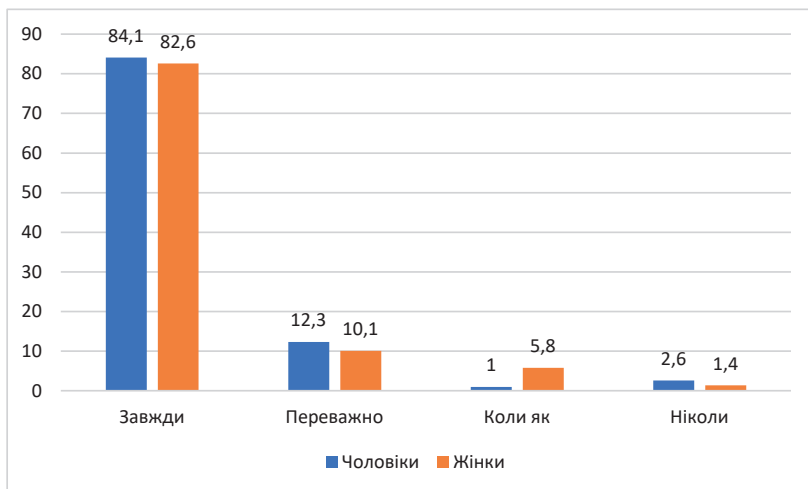
Передусім слід звернути увагу на відносно високий рівень похибки серед курсантів чоловічої статі. Проблема, на нашу думку, полягає в бажанні давати відповідь «як треба», а не так, як насправді вважає курсант (на жаль, численні опитування, які проводяться серед курсантської аудиторії, практично доводять відносність визначення їх «анонімності», що і викликає відповідну реакцію). Друге зауваження стосується початкового питання анкети: «Чи вважаєте Ви, що Ваша стать та гендер співпадають?». Кількість заперечних відповідей (1,5% для чоловіків і 3,6% для жінок), зважаючи на загальний рівень похибки опитування, видається нереалістичним і так само вказує на упередженість відповідей.

Блок питань, що стосується сприйняття сімейних ролей, продемонстрував очікувані результати. Приблизно три чверті респондентів зростали в родинях, що умовно називаються традиційними, тобто передбачають наявність обох батьків та інших родичів (77,5% хлопців і 74,8% дівчат), понад 20% здобувачів і здобувачок ДонДУВС зростали в неповних родинях, що досить точно співпадає з загальнонаціональними показниками (20,3% станом на 2019 рік). При цьому ставлення батьків (чи осіб, які виконували їх роль) один до одного було оцінено таким способом:

«У Вашій родині батько (вітчим) ставився до матері (мачухи) з повагою?»

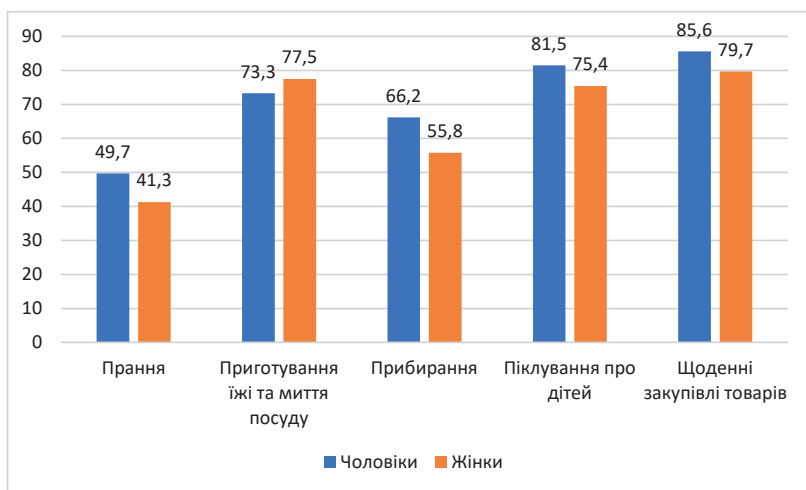


«У Вашій родині мати (мачуха) ставилася до батька (вітчима) з повагою?»



Привертає увагу серйозна різниця у відповідях хлопців і дівчат стосовно взаємної поваги між батьками, що в окремих варіантах відповіді досягає 7,5% (дівчата гірше оцінюють ставлення батьків один до одного, передусім це стосується ставлення батька до матері).

Доволі показовою є і гендерна різниця в оцінці розподілу домашніх обов'язків (питання «Коли Ви були дитиною або підлітком, чи виконував Ваш батько/вітчим/інший чоловік у домогосподарстві такі види домашньої роботи?»):



За винятком приготування їжі дівчата також нижче оцінюють місце чоловіка у розподілі домашніх обов'язків (різниця сягає 10%).

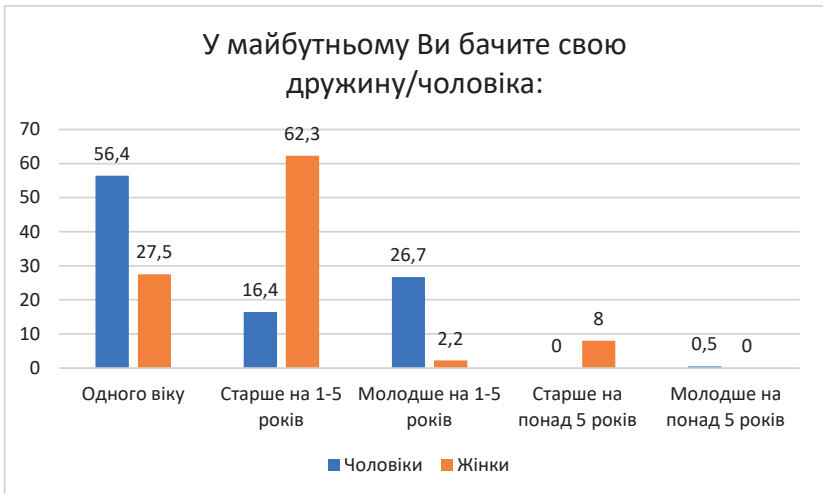
Владні ролі в родині оцінювалися на підставі питання «Коли Ви були дитиною або підлітком, хто у Вашому домогосподарстві мав вирішальне слово щодо таких рішень: поточні витрати на товари повсякденного вжитку, придбання дорогих речей, питання з Вашою освітою, питання Вашого здоров'я)?». Переважна більшість респондентів визначила, що подібні питання вирішувалися обома батьками спіль-

но, і лише в одному випадку ми бачимо суттєву відмінність у відповідях: у питанні придбання дорогих речей усе вирішувалося батьком – 14,8% у хлопців, але 27,5% у дівчат.

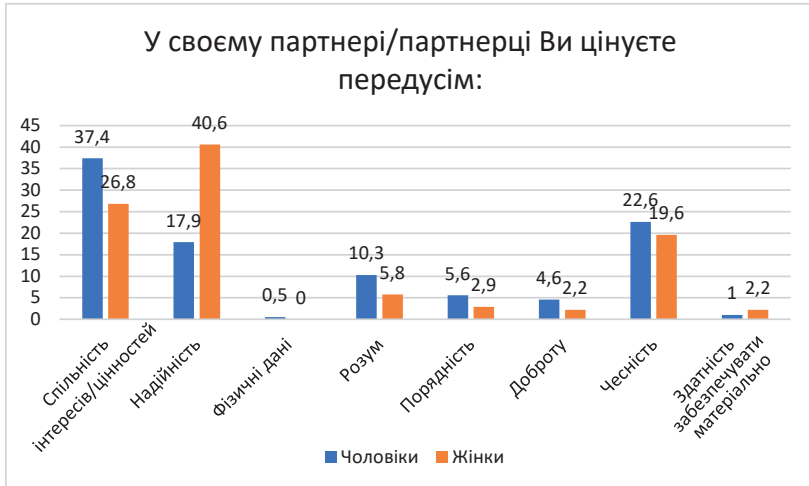
Свій дитячий сімейний досвід як негативний оцінили менш ніж 1,5% респондентів, але впадає в око, що більше хлопців дали ствердну відповідь на питання, чи зазнавали вони в дитинстві тілесних покарань: 14,3% проти 10,1% у дівчат.

Уявлення про майбутнє сімейне життя виглядає так:

а) вікові стереотипи:



б) особисте ставлення:



У питанні розподілу повноважень у майбутній родині переважна більшість респондентів (73–79%) зорієнтована на спільне прийняття всіх рішень, окрім власного працевлаштування – як хлопці (55%), так і дівчата (57,9%) залишили це питання на власний розсуд. Одностайність бачимо і в оцінці питання репродуктивного здоров'я (контрацепція, народження дітей, переривання вагітності) – і хлопці (72–91%), і дівчата (78–97%) бачать ці питання як такі, що мають вирішуватися спільно.

Ставлення до засад гендерної рівності в українському суспільстві оцінювалося на основі питань, пов'язаних як з рівнем розуміння профільного законодавства, так і суб'єктивною оцінкою рівня його реалізації. Як хлопці, так і дівчата заявили про високий рівень обізнаності з міжнародними конвенціями та законами України, що стосуються забезпечення засад гендерної рівності:

- Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок – 67–78%;

- Конвенції Ради Європи щодо запобігання насильству проти жінок – 79–83%;
- Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації» – 76–82%;
- Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок» – 79%.

Водночас суб'єктивне сприйняття реалій гендерної рівності в Україні має суттєві відмінності: повністю згоджуються з тим, що гендерна рівність досягнута 67% хлопців і лише 59% дівчат. Серед тих, хто вважає, що Україна ще далека від гендерної рівності, думки розділилися – наявність більших прав у чоловіків визнає однакова кількість респондентів незалежно від статі (хлопці – 29,7%, дівчата – 31,8%), а от перевага прав жінок визнається 44% хлопців, але лише 26% дівчат.

Думки щодо розповсюджених стереотипів у професійній діяльності показують найбільший відсоток відмінностей між респондентами та респондентками:



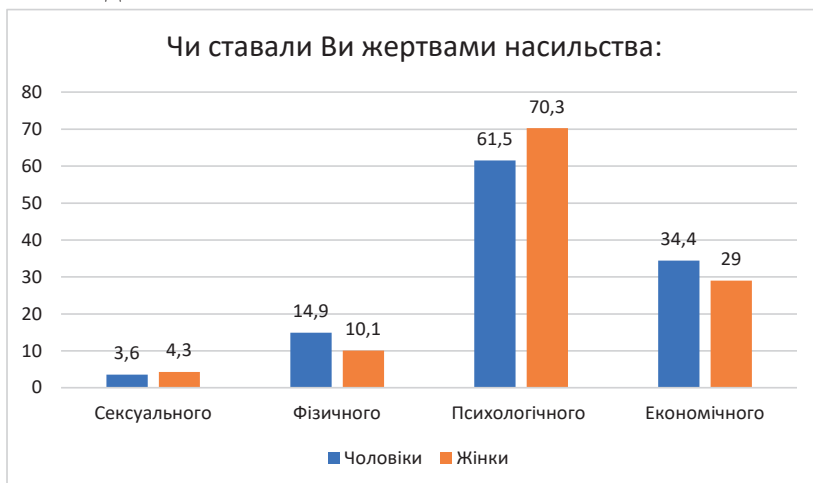
Відносна єдність оцінок існує лише в питанні оплати праці (різниця 6%) та певною мірою в оцінці результативності роботи чоловіків і жінок з однаковою кваліфікацією (різниця 8%), натомість у всіх інших питаннях згоди не спостерігається. Хлопці традиційно схиляються до думки, що гендерні ролі, пов'язані з владою, є чоловічими. Ставлення до рівної оплати праці цілком відповідає загальнонаціональній тенденції зменшення так званого «gender gap» в останні роки. При цьому респонденти чоловічої статі дещо схвальніше ставляться до практики позитивної дискримінації – хлопці підтримують наявність гендерних квот у великому бізнесі (52,3%), органах державної влади (59,5%) та місцевому самоврядуванні (57%), натомість серед дівчат підтримка квот не перевищує 51%.

В оцінці непрофільного законодавства спостерігається відносна однастайність – респонденти обох статей вважають Кодекс законів про працю лояльнішим до чоловіків (44%), а Сімейний кодекс – до жінок (53%). Профільне ж законодавство натомість оцінюється виражено диференційовано:

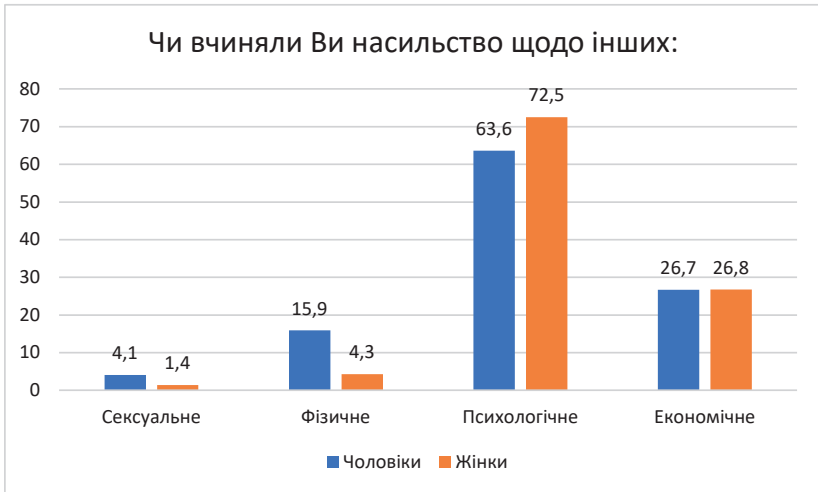


Блок питань, присвячених сімейному та сексуальному насиллю, демонструє великий суб'єктивізм оцінок, пов'язаних з гендерними стереотипами. Зокрема, з твердженням «Якщо жінка перебувала під впливом алкоголю чи наркотиків, вона частково винна у звалтуванні» повністю або частково погодилися 54% хлопців проти лише 24% дівчат, з твердженням «Якщо жінка не чинила спротиву, це важко назвати звалтуванням» погодилися 35% хлопців проти 18% дівчат. В оцінці складових сімейного насилля спостерігається відносна однаковість, але в реакції на нього поза межами службових обов'язків дівчата продемонстрували менш активну позицію – втрутитися у конфлікт пропонують 53% хлопців, але лише 29,7% дівчат, які натомість віддають перевагу повідомленню в соціальні служби (53,6% проти 33% у хлопців). Це не є специфікою нашої вибірки чи українського суспільства в цілому, на гендерну відмінність у реакції на сімейне насильство з боку поліцейських – чоловіків і жінок вказують і численні дослідження в США.

В особистому досвіді зіткнення з випадками насильства респонденти не продемонстрували великої відмінності залежно від статі. У відчутті себе жертвою хлопці та дівчата майже однакові:

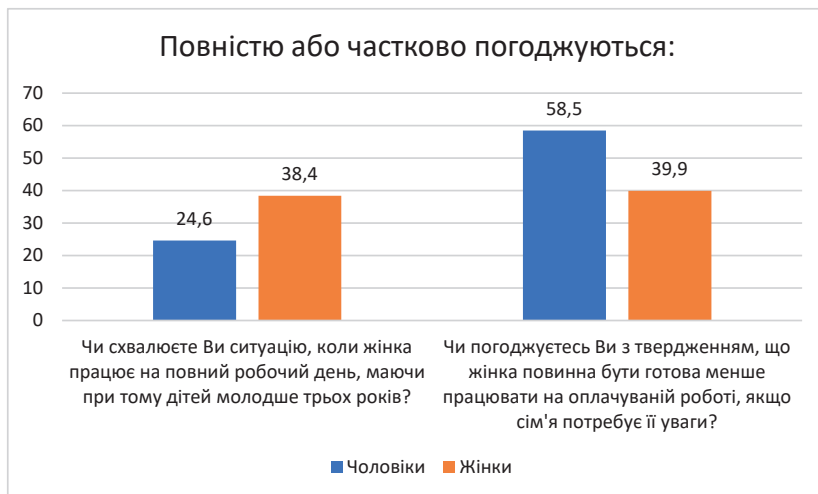


У відчутті себе агресором відмінність, що виходить за межі статистичної похибки, спостерігається в оцінці актів фізичного та психологічного насильства – до першого більше схильні хлопці, до другого дівчата:

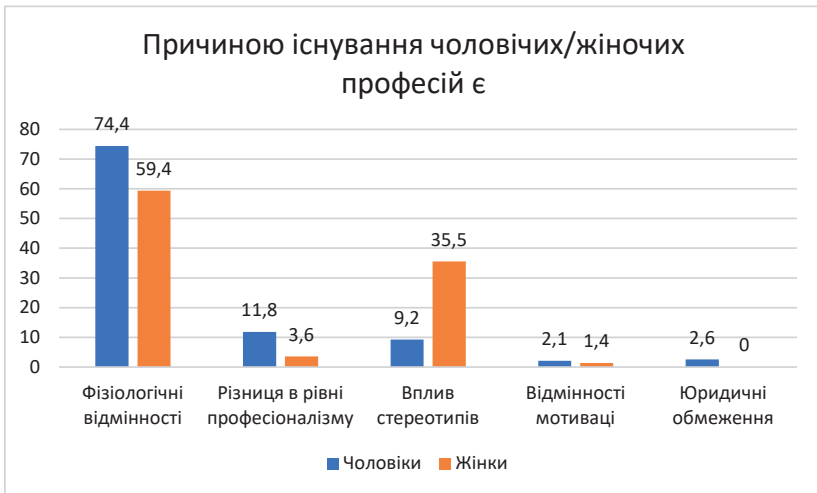


Останній блок питань анкети мав на меті оцінити розповсюдженість гендерних стереотипів стосовно професійної сфери діяльності та працевлаштування. Одразу зауважимо, що специфіка вибірки, яка складалася з курсантів і курсанток закладу вищої освіти, дещо обмежує простір відповідей, адже більшість з респондентів майже не стикалися власне з процесом працевлаштування та не відчували реальної різниці в оплаті праці. Однак і в цьому випадку ми маємо доволі показові результати. Так, в оцінці професійних галузей з погляду на те, кому вони більше пасують, дуже чітка відмінність простежується в оцінці військової служби – як суто «чоловічу» галузь її сприймають понад 65% хлопців, натомість дещо більша кількість дівчат (72%) вважають її прийнятною для обох статей. Те саме стосується і власне поліцейської служби – як «чоловічу» її бачать 43% хлопців, але лише 8% дівчат.

На питання, запропоновані свого часу у матеріалах Європейського соціального опитування і які стосувалися суміщення сімейних та професійних обов'язків, респонденти надали такі відповіді:



Доволі показовою є також оцінка причин існування відмінностей у гендерному сприйнятті професій – хлопці набагато рідше бачать у цьому вплив стереотипів, натомість наполягаючи на вищому професіоналізмі чоловіків (різниця у 8%) і фізіологічних відмінностях (різниця у 15%):



Лиш близько 3% респондентів і респонденток особисто стикалися з упередженим ставленням під час служби або навчання, і, що показово, причиною упередженості більшість визначила не стать (18–21%), а вік (34–47%) і стан здоров'я (35%), що в цілому корелює з загальнонаціональними показниками (станом на 2012 рік саме вік як пріоритет дискримінації вказувала найбільша (15,8%) кількість респонденток).

Загальні результати опитування вказують на такі особливості нашої вибірки:

- опитані респонденти і респондентки, з огляду на вік, відрізняються меншою за загальнонаціональні показники вкоріненістю гендерних стереотипів (різниця у показниках у бік зменшення складає до 30%);
- найменш вкоріненими в курсантському середовищі є стереотипи щодо розподілу гендерних ролей у сім'ї, переважна більшість опитаних висловлюється за рівний розподіл обов'язків, спільний контроль над сімейним бюджетом, рівну участь у вихованні дітей і прийнятті важливих рішень, рівний контроль над репродуктивним здоров'ям;

- найбільш вкоріненими в курсантському середовищі є гендерні стереотипи, пов'язані з професійними обов'язками (поділ професій на чоловічі/жіночі тощо), при цьому економічна складова з них виключена (принцип рівної оплати праці визнається як загальноприйнятний і чоловіками, і жінками);
- не вдається простежити зв'язку між родинними обставинами (неповна родина, негативний досвід у процесі виховання) та ставленням респондентів і респонденток до гендерних ролей у суспільстві та родині, практично в усіх анкетах кореляція перебуває в межах статистичної похибки;
- спостерігається також вкоріненість усталених оцінок гендерно мотивованого та сексуального насильства в частині ставлення до жінок – жертв зґвалтування, що особливо тривожно для майбутніх представників правоохоронної системи.

Список використаних джерел:

1. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України: звіт. Київ: Фонд народонаселення ООН, 2012. 212 с.
2. Волосевич І., Поднос В. Чим керуються українці та українки при виборі професії: результати національного дослідження щодо ключових чинників та стереотипів. URL: https://ukraine.unfpa.org/uk/gender_career_choices
3. Волосевич І., Прочуханова О., Стрельник О. Гендерні стереотипи та ролі очима молоді: до і після початку повномасштабної російської агресії. Звіт за результатами дослідження. Київ: InSight, 2022. 88 с.
4. Ворона М. Гендерні стереотипи: сутність, функції, наслідки. *Статистика України*. 2010. № 4. С. 71–74.
5. Доповідь про виконання Україною конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: Восьма пері-

одична доповідь (подається відповідно до статті 18 Конвенції ООН Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок). Київ: UNFPA – Міністерство соціальної політики України, 2014. 84 с.

6. Дослідження, проведені в рамках підготовки восьмої періодичної доповіді про виконання Україною конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок». Київ: Міністерство соціальної політики України, 2014. 106 с.

7. Куравська Н. Гендерні стереотипи як джерело гендерної дискримінації та сексизму. *Збірник наукових праць Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника. Серія: психологія*. 2018. Вип. 22. С. 55–62.

8. Сучасне розуміння маскулінності: ставлення чоловіків до гендерних стереотипів та насильства стосовно жінок. Київ: UNFPA – Міністерство соціальної політики України, 2018. 128 с.

9. Як обрати професію без упереджень: що думає молодь Приазов'я. Результати дослідження. Маріуполь: UNFPA – ГО «Рада жінок Донеччини», 2020. 63 с.

10. Global Gender Gap Report 2023. URL: https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/?gclid=CjwKCAjwzo2mBhAUEiwAf7wjkv_WqBUe-8bcvSH5pxO77AgYbVhAkTNbt-e8S_NB5oWaMbrS4Hrehoc_LIQAvD_BwE

11. Lockwood, D. & Prohaska, A. Police Officer Gender and Attitudes toward Intimate Partner Violence: How Policy Can Eliminate Stereotypes. *International Journal of Criminal Justice Sciences*. 2015. № 10 (1). P. 77–90.

ВИСНОВКИ

Гендерна рівність – це перш за все рівність можливостей, рівні умови розподілу та використання політичних, економічних, соціальних і культурних ресурсів, рівний доступ до влади. Вона не є винятково жіночою або чоловічою проблемою. Розширення прав і можливостей певної соціальної групи само собою не спричиняє кардинальної зміни суспільства. Необхідно трансформувати уявлення про гендерні ролі, додати сучасний контекст, побороти гендерні стереотипи. Головною є особистість, повага та свобода від упереджень.

Гендерний підхід трансформує систему загальноприйнятих знань, вказуючи на абсурдність чоловічого панування і жіночої підлеглості як норми. Він наголошує на перегляді застосовуваної методології гуманітарних і соціальних наук, потребі створення нових підходів. На істину не можуть претендувати знання лише про і для чоловіків. Світ мають пізнавати та перетворювати особистості, незалежно від їх статі.

В Україні ще в XIX столітті було започатковано рух фемінізму, і він знайшов активний відгук серед жіноцтва різних соціальних шарів від селянства до інтелігенції. Жінки створювали громадські організації, писали та видавали літературу, збиралися на з'їзди й обговорювали проблеми тогочасного суспільства, відстоювали права жінок тощо. І хоча ці традиції було перервано тоталітарним радянським режимом, після здобуття Україною незалежності жіночий рух активізувався з новою силою. Та все ж багато проблем іще потребують свого розв'язання.

Для забезпечення фактичної рівності прав та подолання гендерних стереотипів ми пропонуємо: розробити та впровадити державну програму щодо сприяння кар'єрному зростанню жінок; розробити дієвий механізм щодо дотримання принципу рівності та персональної відповідальності за не-

виконання обов'язків щодо забезпечення рівності жінок і чоловіків; запровадити комплексний підхід до формування гендерної культури і окремої особистості, і всього суспільства.

Сьогодні зростає роль жінки в безпековому секторі. Військовослужбовиця, поліцейська однаково успішно інтегрує в собі традиційні жіночі та традиційні чоловічі якості. Така андрогінія передбачає гнучкість гендерно-рольової поведінки, високі соціально-адаптивні здібності.

Водночас мова як система, що відображає об'єктивну картину світу, подекуди зберігає гендерну асиметрію, коли деякі назви осіб не мають відповідників жіночого роду. Таке явище було спричинено стереотипними уявленнями про суто чоловічі професії, що не відповідає життєвим реаліям сьогодення. Сучасний Український правопис містить норму про вживання фемінітивів на позначення осіб жіночої статі й описує алгоритм їх творення. Мовознавці активно працюють над збиранням емпіричних матеріалів і створенням словників фемінітивів. Проте Класифікатор професій, хоча в ньому і вказується на можливість утворення назв професій жіночого роду відповідно до норм Українського правопису, не містить переліку професій у жіночому роді, тим самим залишаючи це питання остаточно не впорядкованим.

У спілкуванні поліцейських з громадянами ми рекомендуємо використовувати гендерно чутливий підхід, а саме: не слідувати гендерним стереотипам; застосовувати гендерно чутливу мову; звертати увагу на привітання та звертання; бути чутливими до індивідуальних потреб і ситуацій; контролювати мову та тон голосу; створювати безпечне середовище для всіх; виявляти повагу до громадян; надавати простір для висловлювання громадян; дотримуватися професійної етики під час спілкування; забезпечувати приватність і конфіденційність громадянам; не застосовувати стереотипні уявлення про те, як повинні поводитися люди різних статей і гендерів; не толерувати будь-яку форму гендерної дискримінації.

Наукове видання

ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО У СФЕРІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Науково-практичні рекомендації

Відповідальний за випуск
Комп'ютерна верстка

О. В. Діордійчук
Д. М. Алексєєв

Підписано до друку 27.10.2023 р. Формат 60 x 84^{1/16}.
Папір офсетний. Гарнітура «Times New Roman».
Друк офсетний. Умовн.-друк. арк. 7,79.

Видавництво «Алерта»

04210, м. Київ, а/с 112.

Тел.: (044) 223-15-25, (099) 607-97-62.

E-mail: alerta.pравоваednist@gmail.com, веб-сайт: alerta.kiev.ua

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 788 від 29.01.2002 р.