

1. Мірошниченко О. М. Особливості професійно-психологічного відбору кадрів до Державної кримінально-виконавчої служби України. *Право і Безпека*. 2017. № 1. С. 140-145;
2. Лапшина В. Л. Социально-психологические проблемы профессиональной самореализации женщин – сотрудников ОВД. *Вісник Університету внутрішніх справ*. 1999. № 8. С. 173-176;
3. Матюхіна Н. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (теоретичні та прикладні аспекти: монографія. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ, 1999 р. 287 с.;
4. Головніва І. В. Гендерная идентичность: тенденции изменений: монографія. НУА, 2006. 312 с.
5. Івченко Ю. В. Професійне зростання жінок у правоохоронній сфері: проблемні питання. *Право України*. 2006. № 5. С.57-61
6. Червоніченко Н. А. Регулювання проходження жінками служби в правоохоронних органах США. *Право і Безпека*. № 6*2. 2007. С. 91-94;
7. Александров Ю. В. Проблеми професіоналізації та професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ. *Право і Безпека*. № 4 (46). 2012. С. 323-328;
8. Мацегора Я. В. Особливості «образу Я» працівника ОВС залежно від типу професійної культури. *Вісник Харківського національного університету*. 2005. № 4*5, С. 189-191.

Ольга Ядловська

доцент кафедри
соціально-гуманітарних дисциплін,
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат історичних наук

ГЕНДЕРНА СЕГРЕГАЦІЯ ТА ДИСКРИМІНАЦІЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Питання гендерної рівності посідають пріоритетні позиції у суспільному дискурсі, є широко дискусійними та обговорюваними, однак сприймаються неоднозначно й навіть не завжди позитивно. Разом з тим, світова практика впровадження політики гендерної рівності, зокрема європейської, на наш погляд, надає підстави стверджувати про необхідність багатовекторної розробки забезпечення гендерної паритетності в багатьох галузях життєдіяльності суспільства. На сучасному етапі розвитку проблеми гендерної рівності або нерівності українським суспільством сприймаються на рівні співвідношення рольових позицій чоловіків та жінок у сім'ї – причому патріархальні устої є досить розповсюдженими, хоча й не завжди афішуються. Ще одним аспектом розуміння гендерного питання з боку соціуму є наявність непаритетності представників обох статей та їх взаємодії у професійній діяльності. Зазначимо, що у соціумі майже не послуговуються поняттями «гендерна дискримінація» та «гендерна сегрегація» при аналізі трудових конфліктів з підґрунтям проявів нерівності між чоловіками та жінками. Також зазначені проблеми, як правило, замовчуються у трудових колективах або якщо й виробляються шляхи щодо їх вирішення, проте це не регламентовано чіткими законодавчими ініціативами й переважно негативно сприймається навіть серед працівників колективу, організації тощо через відносно низький рівень культури гендерної паритетності (як серед керівників, так і серед підлеглих). Таким чином, важливість висвітлення та реалізації ініціатив щодо уникнення явищ гендерної сегрегації та дискримінації у трудових стосунках є вкрай актуальним і потребують детального розгляду з подальшим впровадженням у практичну діяльність ініціатив щодо паритетності працюючих жінок та чоловіків.

Гендерна рівність є важливою «межею» між ліберальними і консервативними цінностями, бо гендерна нерівність дає право легалізувати контроль над половиною суспільства (жінками), щоби легше здійснювати його над суспільством в цілому. Гендерна нерівність позбавляє права вибору і чоловіків, бо вона також легалізує «право чоловіків перетворюватися на гарматне м'ясо». Рівність і недискримінація є засадничими для партнерського суспільства і неприпустимі для домінаційного. Питання рівності прав жінок і чоловіків не залишає кола актуальних проблем ще й тому, що гендерний досвід мають всі. Люди можуть тривалий час, чи навіть все життя, не мати досвіду стосунків з іншими етнічними групами, іншими релігіями, тощо, але досвід стосунків жінок і чоловіків проявляється протягом усьо-

го життя та в різних його аспектах. Причому накопичуються найтриваліші практики як дискримінації, так і недискримінації [5, с. 13]. З огляду на зазначене, підкреслимо, що наведена характеристика гендерної нерівності цілком кореспондується з питаннями проявів дискримінації у професійній реалізації та діяльності чоловіків та жінок. Це широко відомі явища – гендерні стереотипи: «скляна стеля» (обмеження у кар'єрному просуванні, переважно для жінок), «материнська стіна» (упереджене ставлення до жінок з дитиною щодо виконання працівницею повного обсягу робіт), «кар'єрний ліфт», «скляний ескалатор» (стрімкий кар'єрний ріст чоловіків, переважно у сферах т. зв. «жіночих професій»), частково мобінг (цькування на роботі, може мати особистісні мотиви та психологічне підґрунтя, може відбуватися за професійним чинником), ейджизм (нерівність вимог для працівників, різних за віком або молоді чи пенсійного віку) та сексизм (виокремлення для працівників певних видів робіт або, навпаки, недоступ до таких за ознакою статі), а також менш відомі стереотипи – газлайтинг (психологічне насильство, має місце у трудових відносинах), об'єктивація (оцінка не професійних якостей працівників, а зовнішності або кількісних показників професійної кваліфікації без залучення у діяльність) та харасменту (приниження, що порушують недоторканність приватності життя). Останні група термінів набагато рідше використовується для опису та аналізу нерівності трудових відносин. У цілому вищенаведені поняття вкрай рідко залучаються (відповідно їм не розглядаються такі явища) щодо вирішення конфліктних ситуацій у трудових відносинах.

Однак трактування дискримінації знайшло свій вияв в українському законодавстві, причому поряд із визначенням поняття загалом «дискримінації», виокремлено в окрему дефініцію «непряму дискримінацію». Зокрема, у п. 3 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» зазначено, що «непряма дискримінація – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [1]. Таке трактування дає підстави для розгляду практичних обставин, за яких дискримінація проявляється в певних утиках чи нерівного доступу до реалізації професійних обов'язків, доступу до освіти, з іншого боку, узагальнене тлумачення «непрямої дискримінації» спричиняє двоякість підходу щодо оцінки за якими дискримінація / недискримінація, хоча у суспільстві визначено коло порушуваних проблем щодо дискримінації у сфері професійної діяльності.

Найбільш узагальнено можна виділити кілька видів дискримінації на ринку праці пострадянських країн, які розрізняються за сферою дії та за її наслідками: 1) дискримінація при працевлаштуванні, яка проявляється, коли ту чи іншу категорію осіб за інших рівних умов беруть в останню чергу на роботу, але першими звільняють, цей вид непаритетного ставлення ще називають дискримінацією на рівні переваг (найбільший сплеск характерний для 1990- рр., але зберігається і донині); 2) дискримінація в доступі до певних професій чи посад, коли певній групі забороняють або обмежують доступ до певних видів діяльності, професій, посад, незважаючи на здатність їх до виконання цих робіт; 3) дискримінація при оплаті праці, коли значно меншою є оплата одних працівників у порівнянні з іншими за виконання тієї ж роботи; 4) дискримінація при кар'єрному просуванні; 5) дискримінації при професійній підготовці й отриманні певних видів освіти, що хоч і має більш виражений прояв у сфері освіти, однак суттєво впливає на ситуацію на ринку праці. Дискримінація другого і п'ятого виду, що має місце в галузевій, професійній сфері, власне, відноситься до найбільш досліджуваного явища на ринку праці, а також містить його основні характеристики – це гендерна сегрегація [2, с. 44-45].

Окремо слід окреслити наявність гендерної вертикальної та гендерної горизонтальної сегрегації. Частково зазначені терміни кореспондуються із поняттями соціальної вертикальної та горизонтальної мобільності у структурі суспільства. Вертикальна сегрегація передбачає нерівномірне співвідношення представників різної статі щодо кар'єрного зростання. Горизонтальна сегрегація виявляє непаритетність співвідношення чоловіків та жінок у різних професійних галузях, а у менш вузькому зрізі – у видах трудової діяльності.

Не зважаючи на те, що є «суто жіночі» галузі, навіть в них вертикальна професійна сегрегація досягає великих масштабів. Керівні посади обіймають переважно чоловіки. Незважаючи на те, що кількість жінок у промисловості збільшилась, кількість жінок на керівних посадах у цих галузях, значно знизилася. Дискримінація жінок щодо керівних посад

спричиняє іншу проблему. Незважаючи на високу професійну та освітню підготовку, жінки обіймають посади менш престижні та менш оплачувані. Тому можна казати, що в цілому жінки та чоловіки, які мають однакову професійну та освітню підготовку, мають різну зарплатню. За даними Міністерства статистики України, заробітна плата жінок не перевищує 70% зарплати чоловіків [3, с. 10]. Гендерний контракт включає гендерні ролі на інституційному (державному) та культурному (символічному) рівнях і залежить передусім від розподілу праці жінок і чоловіків у публічній та приватній сферах. Це гендерні ролі, регульовані, з одного боку, на макрорівні державою, але вони великою мірою впливають на мікрорівень — індивідуальні рішення [4, с. 92].

Отже, на сучасному етапі у сфері трудових відносин необхідно приділити увагу гендерно чутливим питанням щодо гендерної дискримінації та гендерної сегрегації з подальшим розглядом на законодавчому рівні. Зокрема, слід розробити та прийняти відповідні «гендерно дотичні акти» щодо вирішення трудових конфліктів та вирішення гендерних проблем. Активізувати громадянське середовище стосовно просвітницької діяльності, а також виявлення та вироблення відповідного юридичного супроводу стосовно явищ трудової сегрегації. Також необхідно посилити контроль за виконання гендерних ініціатив та утвердження гендерної рівності місцевими органами виконавчої влади та місцевим самоврядуванням. У цілому, вирішення питань гендерної сегрегації та гендерної дискримінації у професійній діяльності потребують ретельних досліджень та вироблення практики розв'язання подібних трудових конфліктів та розробки превентивних дій щодо унеможливлення гендерної рівності та гендерних стереотипів.

1. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» Із змінами, внесеними згідно із Законом № 1263-VII від 13.05.2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (Дата доступу: 12.05.2021)

2. Іващенко О. В., Лободинська О. М. Гендерна сегрегація чи гендерна асиметрія на ринку праці: теоретичні засади та емпіричні прояви при працевлаштуванні в Україні. *Український соціум*. 2013. № 1(44) С. 43-61

3. Магдюк Л. Гендерні стереотипи. Вплив гендерних стереотипів на представлення жінок і чоловіків на ринку праці. *Маркетинг в Україні*. №5-6, 2011. С. 7-10.

4. Марценюк Т. Гендерна сегрегація ринку праці: яку роботу шукають чоловіки та жінки. *Спільне*. 2013. №6. С. 89-95.

5. Суслова О. Системні реформи: принцип рівних прав та можливостей жінок і чоловіків і антидискримінаційний підхід. К.: 2019. 53 с.

Наталія Безсмертна

викладач кафедри
країнознавства та іноземних мов
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ СТАНОВИЩА ЖІНКИ У СТОРОДАВНІЙ ІНДІЇ, СУЧАСНІЙ ІНДІЇ ТА В УКРАЇНІ

У цій праці представлю аналіз положення жінки у сім'ї та у суспільстві в стародавній та сучасній Індії, а також у сучасній Україні.

За історичними свідченнями, за часів великих індійських царств високе становище у суспільстві могли зайняти хіба що професійні повії та священні храмові танцівниці девадасі, жінки-маги басаві, тантричні куліки.

Однією з таких куртизанок була Амбапалі, яка належала декільком принцам. Її становище вважалося високим, оскільки вона була матеріально забезпеченою. Тут ми можемо спостерігати поліандрію.

Слово «Махабхарата» можна перекласти, як велика битва аріїв. Серед чоловіків у данному епосі посідають не останнє місце такі жінки, як Гондхарі, Кунті та, особливо, Драупаді, яку саме піддані княжества Хастінапур прозвали імператрицею.

Особливістю цих жінок є те, що вони ввійшли в історію, як добродісні жінки та гарні матері.

Почнемо з жінки, яка виділяється своїм особливим становищем серед царівен та, яку