

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Харківський національний університет внутрішніх справ

Сумська філія

Кафедра гуманітарних дисциплін

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

**з навчальної дисципліни «Конфліктологія»
вибіркових компонент
освітньої програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти**

081 Право (право)

**№8 за темою «СТИЛІ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТАХ. ГЕНДЕРНІ
КОНФЛІКТИ, СТРАТЕГІЇ ТА МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ГЕНДЕРНИМИ
КОНФЛІКТАМИ»**

Суми 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 30.08.2023 р. №7

СХВАЛЕНО

Вченою радою Сумської філії
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 29.08.2023 р. №8

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та
соціально-економічних дисциплін
Протокол від 29.08.2023 р. №7

Розглянуто на засіданні кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ

Протокол від 29.08.2023 р. №2

Розробник:

1. Професор кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії ХНУВС, канд.
іст. наук, ст. наук. співр. Надія ДЕМИДЕНКО

Рецензент:

Професор кафедри психології та педагогіки Харківського національного
університету внутрішніх справ, доктор психологічних наук, доцент Наталія
МІЛОРАДОВА

План лекції

1. Стратегії управління конфліктом
2. Шляхи розв'язання конфлікту.
3. Стратегії та методи управління гендерними конфліктами.

Рекомендована література

Оновна

1. Гуменюк Л. Й. Соціальна конфліктологія. Львів : ЛьвДУВС, 2015. 564 с.
URI:https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/445/1/Гуменюк_соціальна_конфліктологія_2015.pdf
2. Герасіна Л.М., Требі М.П. Конфліктологія : навч. посіб. Харків. : Право, 2012. 128 с.
URI:https://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/POSIBNIKI_2012/Konfliktologiy_2012.pdf
3. Конфліктологія : навч. посіб. / Л. М. Герасіна, М. П. Требін, В. Д. Воднік та ін. Х. : Право, 2012. 128 с.
URI:http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/POSIBNIKI_2012/Konfliktologiy_2012.pdf
4. Матвійчук Т. Ф. Конфліктологія: навчально-методичний посібник. Львів : Вид-во «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2018. 76 с.
URI:https://repository.ldufk.edu.ua/bitstream/34606048/10152/1/Матвійчук_Т._Конфліктологія.pdf
5. Яхно Т. П. Конфліктологія та теорія переговорів : навч. посіб. К. : Центр учб. літ., 2018. 175 с.
URI:https://resource.odmu.edu.ua/chair/download/111775/dEYMGvYf2oQMwrEwf0OHCw/Конфліктологія_та_теорія_переговорів.pdf

Додаткова

1. Демиденко Н.М. Гендерний паритет на українських землях у XIV-XVII ст.: права жінки у шлюбі. *Вісник національного університету міністерства оборон України*. 2023. №4. С.66-71. **URI:**<http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/280098/276317>
2. Ващенко І. В. Кляп М.І. Конфліктологія та теорія переговорів: навч. посіб. К. : Знання, 2013. 407 с. **URI:**<https://aau.academy/documents/11/КОНФЛІКТОЛОГІЯ.pdf>
3. Словник-довідник термінів з конфліктології / За ред. М. І. Пірен. Київ. Чернівці: Чернівецький держ. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2016. 189 с.
URI:<https://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/31879>

Інформаційні та навчальні ресурси в Інтернеті

1. Електронна бібліотека юридичної літератури «Правознавець»
URI:<http://www.pravoznavec.com.ua>

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

1. Стратегії управління конфліктом

Досить часто ми буваємо втягнуті до різного роду конфліктів службових, побутових, особистих. Жоден конфлікт не проходить для нас без наслідків. Їхнім підсумком стають стреси різної інтенсивності, які ведуть до розладів нервової системи, загального зниження тону організму, дозахворювань. Щоб успішно переборювати руйнівні наслідки конфліктів, потрібно навчитися обходити їх і, як тільки стало зрозумілим, що ми в них утягнені, виходити з гострих ситуацій.

У разі неможливості уникання конфлікту виникає необхідність його регулювати, тобто, керувати його перебігом із метою найбільш оптимального розв'язання суперечностей. Грамотне управління ходом конфліктних взаємодій передбачає вибір відповідної стратегії такої поведінки, яка сприятиме завершенню конфлікту.

Усі стратегії управління конфліктом можна розглядати за двома класифікаціями. Перша з них є бінарною. Вона характеризує позиції сторін конфлікту в таких парах:

1. Виграти – програти (наси́льство або твердий підхід). Характеризується бажанням однієї сторони придушити іншу. У разі використання цієї стратегії один учасник конфлікту стає переможцем, інший – програє. Така стратегія рідко має тривалий ефект, тому, що переможений, швидше за все, приховає образу і не підтримає прийняте рішення. У результаті через деякий час конфлікт може розгорітися знову. В окремих випадках, коли особа, наділена владою, повинна навести порядок заради загального добробуту, використання цієї стратегії є доцільним.

2. Програти – програти. Сторона-коонфліктер іде на програш свідомо, але разом із тим змушує й іншу сторону до поразки. Програш може бути й частковим. У цьому випадку сторони діють відповідно до приказки:

—Половина краще, ніж нічого!.

3. Виграти – виграти. Сторона-конфліктер прагне до такого виходу з конфлікту, щоб задовольнити кожного з учасників. Австралійські фахівці у галузі конфліктології Х. Корнеліус і Ш. Фейр детально розробили технологію розв'язання конфліктів за допомогою даної стратегії, у якій визначили 4 етапи:

- 1) встановити, яка потреба стоїть за бажаннями іншої сторони;
- 2) визначити, чи компенсуються розбіжності у якому-небудь аспекті;
- 3) розробити нові варіанти рішень, які найбільше влаштовують обидві сторони;

4) разом вирішити проблеми конфлікту, у співробітництві. Використання стратегії —виграти-виграти! можливе тільки у тому випадку, якщо учасники визнають цінності один одного, як свої власні, шанобливо ставляться один до одного, якщо вони бачать насамперед проблему, а не особисті недоліки опонентів.

Дана стратегія перетворює учасників конфлікту на партнерів. Її перевагою є й те, що вона цілком етична і водночас ефективна. Крім означених трьох стратегій управління конфліктом виділяють іще додаткову, коли людина свідомо погоджується на поступки чи програш, обирає позицію жертви. Цей

варіант поведінки можливий у стосунках із людьми, які для учасника конфлікту є шанованими і яким він не хоче завдати болю своїм виграшем.

Згідно із другою класифікацією, запропонованою К. Томасом, усі стратегії управління конфліктом можна презентувати за допомогою двомірної моделі (сітки Томаса), в якій за вертикаллю виражений ступінь наполегливості людини при захисті власних інтересів, а за горизонталлю ступінь її схильності до кооперації й увага до інтересів опонентів. До цих характеристик, К. Томас виділяє наступні п'ять основних способів розв'язання і регулювання конфліктів:

- * суперництво (конкуренція) як прагнення нав'язати іншій стороні рішення, яке є вигідним для себе, досягти задоволення своїх інтересів на шкоду іншому;

- пристосування (поступок), використання якої ґрунтується на зниженні своїх домагань і прийнятті позиції опонента і, фактично, є як принесенням у жертву власних інтересів заради іншого;

- * компроміс (золота середина), коли обидві сторони поступаються уважливих для себе питаннях, аби досягти згоди у розв'язанні конфлікту. Її щеназивають „краще половина, ніж нічого”;

- * уникання (бездіяльності), коли учасник знаходиться у ситуації конфлікту, але не застосовує активних дій щодо його вирішення. Вона характеризується відсутністю як тенденції до кооперації, так і до досягнення власних цілей;

- * співпраця (проблемно-вирішальна стратегія) як створення учасниками конфлікту альтернативи, що повністю задовольняє обидві сторони і дозволяє здійснити пошук такого рішення, яке задовольнило б їх обидві.

На ранніх етапах вивчення конфліктів широко використовуються

терміни —вирішення або —розв'язання» конфліктів, які передбачають, що конфлікт можна й необхідно вирішувати, розв'язувати. Таким чином, метою вирішення конфліктів був деякий ідеальний безконфліктний стан, де люди працюють у повній гармонії.

Однак, останнім часом відбулася зміна у ставленні фахівців доконфліктів. Чому? По-перше, була усвідомлена марність зусиль щодо повного вирішення конфліктів; по-друге, збільшилося число досліджень, які вказують на позитивні функції конфліктів.

Звідси акцент повинен бути перенесений з розв'язання конфліктів на управління ними. Ключовими проблемами управління конфліктами стали наступні: які форми поведінки в конфліктах характерні для людей, які з них є

продуктивними або деструктивними, як стимулювати продуктивну поведінку.

На сітці Томаса» немає однозначно поганих або однозначно хороших способів регулювання конфліктів, багато що залежить від конкретної ситуації,

від конкретних учасників і від конкретної проблеми. Однак виявлені наступні

можливості способів:

- * при униканні конфлікту жодна із сторін не досягне успіху;

- *при суперництві, пристосуванні й компромісі або один опиняється у

виграші, а інший програє, або обидва учасники конфлікту програють, тому що йдуть на компромісні вчинки;

*лише за умов співпраці обидві сторони виграють, тому що разом намагаються вийти на принципово новий рівень вирішення проблеми.

Кожний з означених способів має право на життя. У яких же конкретних умовах доцільно переходити до викладених стилів керування конфліктами?

Суперництво передбачає активні дії й самотній, самотійний шлях виходу з конфлікту. Найбільш ефективний цей спосіб є за умов:

- * коли результат дуже важливий для вас;
- * коли ви маєте достатній авторитет і владу;
- * коли ви перебуваєте в критичній ситуації, що вимагає від вас швидкого, навіть миттєвого реагування;
- * коли у вас немає іншого вибору;
- * коли ви не можете дати зрозуміти групі людей, що перебуваєте у глухому куті, тоді як хтось повинен повести їх за собою.

Уникання ефективно за умов:

- * коли дана проблема, не настільки важлива для вас;
- * коли ви відчуваєте свою неправоту й правоту іншого, до того ж, якщо він володіє більшою владою;
- * коли ви спілкуєтеся зі складним співрозмовником коли ви намагаєтеся прийняти рішення, але не знаєте, що робити;
- * коли у вас недостатньо інформації щодо проблеми;
- * коли відчуваєте велику напруженість і потрібно її позбутися;
- ☐ коли вам потрібно виграти час.

Пристосування ефективно в умовах:

- * коли ви відчуваєте, що, на умовах незначної поступки, ви небагато втрачаєте;
- * коли треба пом'якшити ситуацію;
- * коли ви розумієте, що результат набагато важливіший для іншого, ніж для вас;
- * коли правота не на вашій стороні.

Компроміс, тобто коли ви погоджуєтеся із частковим задоволенням свого бажання й частковим виконанням бажання іншого, найбільш ефективний в умовах:

- * коли в учасників конфлікту однакова влада й вони мають взаємовиключні інтереси;
- * коли потрібне швидке або тимчасове рішення;
- * коли інші підходи виявилися неефективними;
- * коли компроміс дозволяє зберегти взаємовідносини.

Співробітництво, на відміну від компромісу, досягається на більш глибокому рівні і вимагає набагато більше часу й активної співпраці у вирішенні конфлікту. Цей стиль найбільш ефективний в умовах, коли:

- * рішення проблеми дуже важливе для обох сторін вас тісні й тривалі взаємини;
- * у вас є час попрацювати над проблемою;

* обидві сторони мають однакову владу або бажають проігнорувати різницю у ступені володіння реальною владою.

2. Шляхи розв'язання конфлікту.

У будь-якому конфлікті існують, як правило, три шляхи його розв'язання:

- * найлегший, але не завжди реальний: змінити себе або змінити своє ставлення до проблеми;
- * найважчий, а тому практично нереальний: змінити опонента, його думку, вплинути на нього в потрібному нам напрямі;
- * найоптимальніший і реальний: знайти взаємоприйнятний варіант вирішення проблеми й боротися за його реалізацію.

Можливі шляхи вирішення конфлікту полягають у пошуку відповідей на питання:

Що б я зробив для розв'язання конфлікту?

Що міг би зробити для цього партнер?

Які загальні цілі, в ім'я яких необхідно знайти вихід з конфлікту?

При цьому вам належить:

- * проявити увагу й доброзичливість до співрозмовника;
- * проявити терпимість до особливостей партнера, показати своє щире співчуття;
- * бути стриманим, контролювати свої рухи, мову, міміку;
- * спробувати зрозуміти, що саме привело людину до її нинішнього стану □ які явні або приховані мотиви;
- * дати співрозмовникові повністю виговоритися, уважно вислухати його; хороший ефект дає техніка прямого повтору, інтерпретації або узагальнення почутого □ тим самим людині дають зрозуміти, що її почули;
- * скоротити соціальну й фізичну дистанцію до оптимального рівня;
 - відволікти увагу партнера від болючого питання хоча б на короткий час, при цьому можуть бути використані будь-які прийоми □ від прохання пересісти на інше місце, подзвонити, записати щось до висловлення якої-небудь безглуздої думки, жарту;
- * підкреслити спільність ваших інтересів, цілей, завдань;
- * висловлювати співрозмовникові не готові оцінки й думки, а свої почуття, стани, викликані його словами; це змусить вашого партнера відповідати вам не однозначно, а розгорнуто, мотивовано, з поясненням своєї позиції;
- * перш ніж відповідати на критику, зауваження, докори, потрібно чітко усвідомити що конкретно мається на увазі; ви повинні бути впевнені, що правильно все зрозуміли.

Хоча в кожному окремому випадку причина конфлікту зовсім конкретна, всі конфлікти мають подібну основу: фактичне положення справ суперечить очікуванням людей. Якщо це так, то можна намітити два стратегічні шляхи розв'язання конфлікту: або перебудувати реальність під очікування опонентів, або спробувати змінити ставлення опонентів до існуючого положення справ. А практично найчастіше потрібно діяти одночасно по обох напрямках.

1. Створіть атмосферу співпраці. З моменту першої зустрічі

конфліктуючих сторін і потім на початку кожної наступної зустрічі варто провести кілька хвилин у неофіційній бесіді.

2. Проявіть прагнення до відкритості спілкування. Підготуйте до переговорів необхідну інформацію. Із самого початку домовтеся про термінологію, щоб виключити різне розуміння тих самих слів.

3. Визнайте наявність конфлікту. Як не дивно, це буває найскладніше.

4. Домовтеся про процедуру. Якщо конфлікт визнано й очевидно, що він швидко не вирішиться, то замість того, щоб продовжувати марні суперечки, домовтеся, де, коли і як почнете спільну роботу з його подолання.

Найкраще заздалегідь домовитися, хто буде брати участь в обговоренні.

Оскільки - вдома й стіни допомагають, добре збиратися або в нейтральному місці, або по черзі в кожній зі сторін.

5. Сформулюйте проблему конфлікту. Головна задача тут полягає в тому, щоб визначити конфлікт у термінах тієї обоюдної проблеми, що підлягає врегулюванню. Уже на цій стадії треба підходити до неї як до нашої проблеми, це відразу створить дух співробітництва. Обидві сторони повинні висловитися щодо ситуації. У чому вони бачать конфлікт, які почуття це в них викликає, і особливо як кожна оцінює свій внесок у конфліктну ситуацію.

Не менш важливо з'ясувати те, що кожна із сторін не бачить і не визнає. наскільки це можливо, постарайтеся відсторонитися від прихованих інтересів й особистих амбіцій, здатних ускладнити його вирішення. Із цією метою зосередьтеся на конкретних діях, потребах сторін і суперечливих питаннях, прагнучи не переходити на особистості. Навряд чи варто обговорювати спонукування людей або виявляти в поведінці особисті мотиви.

6. Досліджуйте можливі варіанти рішення.

7. Досягніть угоди. Тут потрібно обговорити й дати оцінку висловленим реченням, а потім обрати найбільш прийнятне. Природно, що вона повинна враховувати вимоги обох сторін, тобто бути угодою. Іноді буває достатньо однієї зустрічі й самого факту переговорів, щоб улагодити суперечності. В інших випадках, коли предмет більш важливий і складний, може знадобитися кілька етапів переговорів.

8. Установіть крайній термін прийняття рішення. Якщо певний термін не встановлено, переговори щодо конфлікту можуть тягтися дуже довго, поглинаючи багато вашого часу. Коли ж поставлена межа, сторони планують роботу, виходячи з неї. Важливо тільки, щоб ці терміни були погоджені й прийняті всіма сторонами.

9. Втілюйте план у життя. Бажано приступити до заходів щодо врегулювання конфлікту якнайшвидше після підписання угоди. Відтермінування можуть викликати сумніви й підозри сторін.

10. Оцініть ухвалене рішення. При розробці найбільш вдалої угоди щодо врегулювання конфлікту можуть залишатися обділені або скривджені. Як правило, у конфлікті використовують комбінації стратегій, де часом домінує одна з них. Наприклад, у значній частині конфліктів за вертикаллю (начальник-підлеглий), залежно від обставин опоненти змінюють стратегію поведінки, причому підлеглі йдуть на це у півтора рази частіше, ніж керівники.

Часом конфлікт починається з кооперативної поведінки, за невдач виникає суперництво, яке також може виявитися неефективним. Тоді знову звертаються до співпраці, що приводить до успішного вирішення конфлікту.

3. Стратегії та методи управління гендерними конфліктами

Гендер - це змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі.

Термін "гендер" виник у Великій Британії. У перекладі з англійської мови гендер буквально означає рід - чоловічий, жіночий, середній. Надалі це поняття почало означати соціо-статеві характеристики статі, на відміну від власне біологічних (генетико-морфологічних, анатомічних, фізіологічних), - із властивими їй характеристиками способу життя, поведінки, намірів і прагнень.

Якщо *стать* задається природно, то *гендер* конструюється соціально та зумовлений культурою суспільства в конкретний історичний період. *Гендер* характеризує осіб і жіночої, й чоловічої статей, будучи продуктом соціалізації.

Гендер - досить складне поняття, оскільки розкриває багато-аспектний зміст явища. У науковій літературі воно вживається в кількох значеннях:

- гендер як соціально-рольова й культурна інтерпретація рис особистості та моделей поведінки чоловіка і жінки, на відміну від біологічної;
- гендер як набуття соціальності індивідами, що народилися в біологічних категоріях жіночої або чоловічої статей;
- гендер як політика рівних прав і можливостей чоловіків та жінок, а також діяльність зі створення механізмів щодо її реалізації.
- *Сучасна гендерна теорія* - це система наукових поглядів на відносини й статус жінки і чоловіка, їхнє соціальне життя та життєвий досвід, набуття й реалізацію ними соціально-рольових характеристик і особливостей

Характеризуючи особистість, сучасна гендерна теорія, гендер охоплює такі компоненти:

- категорія статі, тобто належність до певної біологічної статі;
- гендерну ідентичність як особистісне сприйняття своєї статевої належності;
- гендерний шлюбний і репродуктивний, статуси як здійснення або нездійснення дозволеного та недозволеного виконання батьківських ролей;
- гендерну структуру особистості, тобто внутрішньо притаманні зразки соціально визнаних емоцій, організованих структурою сім'ї та батьківства;
- гендерні процеси як соціальні практики освіти, навчання, необхідних рольових реплік, що роблять поведінку гендерно прийнятною і включають розвиток гендерної ідентичності;
- гендерні переконання як сприйняття або несприйняття гендерної ідеології.

Риси, що асоціюються з чоловіками		Риси, що асоціюються з жінками	
Агресивний	Самовпевнений	Нещира	Співчутлива
Активний	Нестерпний	Ніжна	Скромна
Брутальний	Суворий	Вразлива	Дратівлива
Відважний	Нестримний	Забобонна	Терпляча
Владний	Прагне задоволення	Обережна	Приємна
Зарозумілий	Педантичний	Непостійна	Манірна
Здібний	Прогресивний	Чарівна	Жалібна до себе
Безпринципний	Швидкий	Плаксива	Вразлива
Дотепний	Раціональний	Хитра	Сентиментальна
Авантюристичний	Реалістичний	Збентежена	Сексуальна
Врівноважений	Нерозважливий	Допитлива	Сором'язлива
Впертий	Спритний	Залежна	Чуйна
Цинічний	Непохитний	Мрійлива	Витончена
Витривалий	Сильний	Емоційна	Покірна
Гамірливий	Серйозний	Збудлива	Схильна до навіювання
Підприємливий	Тямущий	Прискіплива	Балакуча
Енергійний	Хвалькуватий	Боязка	Несмілива
Жорстокий	Самовдоволений	Ненадійна	Образлива
Жартівливий	Рішучий	Нерозумна	Нечестолюбна
Незалежний	Скупий	Поблажлива	Нерозсудлива
Індивідуалістичний	Незворушний	Легковажна	Непостійна
Ініціативний	Непокірний	Метушлива	М'якосерда
З широкими інтересами	Неприятний	М'яка	Слабка
Винахідливий	Схильний до ризику	З розвинутою уявою	Схвильована

Отже, для жінок найтипівші форми гендерно-рольового конфлікту пов'язані з суспільними стереотипами про менші, ніж у чоловіків, професійні

можливості, про нижчі лідерські здібності жінки, що створює для них значні труднощі професійної самореалізації. Ще одним стереотипом, що заважає жіночій самореалізації, є стереотип про те, що домашнім господарством повинна займатись переважно жінка. Слідуючи цим стереотипам, жінки часто мають подвійне навантаження, одночасно працюючи, ведучи домашнє господарство та виховуючи дітей. Як результат - в них виникають серйозні суперечності у виконанні професійних і сімейних ролей, вони потрапляють у ситуації рольового конфлікту та рольового перевантаження.

5. Гендерні особливості професійної діяльності поліцейського

Світовий досвід свідчить, що ширше залучення жінок до роботи в органах правопорядку є ключем до істотного скорочення насилля зі сторони цих органів по відношенню до громадян. Правоохоронець-чоловік часто бачить свою роботу як "владний контроль", у той час як жінка – як "громадську службу" (public service).

Переваги роботи жінок в поліції для суспільства :

- жінки менш схильні безпідставно застосовувати силові методи та перевищувати застосування сили;
- мають також самі професійні компетенції, які їх колеги-чоловіки;
- більш схильні застосовувати стиль патрулювання, спрямований на задоволення потреб громади;
- мають більше можливостей та більш налаштовані на подолання насилля проти жінок і домашнього насилля;
- залучення жінок-поліцейських до роботи у поліцейських департаментах впливає на зниження рівня гендерної дискримінації всередині установ та гендерних упереджень серед співробітників.

Із близько 13 тис. патрульних поліцейських в Україні 2,5 тисяч є жінками, причому значна їх кількість патрулює вулиці разом із чоловіками. Якщо раніше більшість чоловіків поліцейських скептично ставились до жінок-патрульних, то сьогодні визнають, *що жінка є не менш ефективною у роботі, а у деяких ситуаціях – і більш ефективною*.

В українському безпековому секторі, попри розуміння переваг залучення жінок до різноманітних аспектів правоохоронної діяльності, існують стереотипи щодо жінки-керівника. Жінці у подібних структурах потрібно докласти набагато більше зусиль, щоб зробити кар'єру. Наприклад, незважаючи на близько 30 тис. співробітників СБУ, 25% з них є жінками (точну кількість керівництво відмовляється розголошувати), які у переважній більшості працюють або на незначних посадах, або у якості обслуговуючого персоналу.

Вирішувати проблеми гендерної нерівності і дискримінації необхідно на рівні законодавства, використовуючи досвід, накопичений міжнародними інституціями. У багатьох країнах світу вже існують посади міністрів, або заступників прем'єрів з питань недискримінації, у тому числі – гендерної. Це говорить про те, що до вирішення цих питань існує інституційний підхід. *I*

Отже, головним у вирішенні гендерних проблем, зокрема реалізації жінок у традиційно «чоловічих» професіях, є оприлюднення існуючих проблем,

залучення до їх вирішення експертне середовище, політиків, представників громадянського суспільства тощо.