

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ ХАРКІВСЬКИЙ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ  
Сумська філія  
Кафедра гуманітарних дисциплін**

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ  
ДО СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ**  
з навчальної дисципліни  
**«ГЕНДЕРНА ПСИХОЛОГІЯ»**  
вибіркових компонент  
освітньої програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

**081 Право (право)**

**Суми 2024**

### **ЗАТВЕРДЖЕНО**

Науково-методичною радою  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 14.08.2024 р. №8

### **СХВАЛЕНО**

Вченою радою Сумської філії  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 08.07.2024 р. №8

### **ПОГОДЖЕНО**

Секцією Науково-методичної ради  
ХНУВС з гуманітарних та  
соціально-економічних дисциплін  
Протокол від 13.08.2024 р. №7

Розглянуто на засіданні кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії  
Харківського національного університету внутрішніх справ  
Протокол від 27.06.2024 р. №22

### **Розробник:**

Професор кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії Харківського  
національного університету внутрішніх справ, канд. іст. наук, ст. наук. співр.  
**Надія ДЕМИДЕНКО**

### **Рецензенти:**

1. Професор кафедри психології та педагогіки Харківського національного  
університету внутрішніх справ, доктор психологічних наук, доцент **Наталія  
МІЛОРАДОВА**
2. Старший викладач кафедри психології, політології та соціокультурних  
технологій Сумського державного університету, кандидат психологічних наук,  
доцент **Наталія ТЕСЛИК**

**1.**  
**Розподіл часу навчальної дисципліни за темами**  
**(денна форма навчання)**

Номер та назва навчальної теми	Кількість годин, відведених на вивчення навчальної дисципліни						Вид контролю
	Всього	з них:					
		лекції	Семінарські заняття	Практичні заняття	Лабораторні заняття	Самостійна робота	
Тема № 1. Теоретико-методологічні засади гендерної психології. Гендерна ідентичність	22	4	4	-	-	14	залік
Тема № 2. Гендерні ролі. Гендерні стереотипи	24	6	6	-	-	12	
Тема № 3. Гендерна соціалізація. Гендерна нерівність та дискримінація	24	6	6	-	-	12	
Тема № 4. Гендерні конфлікти. Стать та кар'єра	20	4	4	-	-	12	
Всього за семестр № 6:	90	20	20			50	

**2. Розподіл часу навчальної дисципліни за темами  
(заочна форма навчання)**

Номер та назва навчальної теми	Кількість годин, відведених на вивчення навчальної дисципліни					
	Всього	з них:				
		лекції	Семінарські заняття	Практичні заняття	Лабораторні заняття	Самостійна робота
Тема № 1. Теоретико-методологічні засади гендерної психології. Гендерна ідентичність	22	2	2	-	-	18
Тема № 2. Гендерні ролі. Гендерні стереотипи	24	2	2	-	-	20
Тема № 3. Гендерна соціалізація. Гендерна нерівність та дискримінація	24	2	2	-	-	20
Тема № 4. Гендерні конфлікти. Стать та кар'єра	20		2	-	-	18
<b>Всього за семестр № 6:</b>	<b>90</b>	<b>6</b>	<b>8</b>			<b>76</b>

**3. Методичні вказівки до семінарських занять.**

**Тема № 1. Теоретико-методологічні засади гендерної психології. Гендерна ідентичність**

**Семінарське заняття №1; №2.**

**Навчальна мета заняття:** засвоїти основні поняття: гендер, стать, гендерна психологія

Кількість годин - 4 год.

**Навчальні питання:**

1. Поняття гендерних відмінностей у психології
2. Взаємозв'язок біологічних та психологічних особливостей особистості.
3. Психобіологічні засади поведінкових проявів: гендерний аспект.
4. Гендер як соціально-психологічна детермінанта особистості
5. Самоактуалізація особистості як соціально- психологічний феномен
6. Особливості самоактуалізації особистості в різних сферах.

**Методичні рекомендації**

Психологія гендерних відмінностей – це розділ психології, що вивчає відмінності між людьми, зумовлені їх статевою приналежністю. Психологія гендерних відмінностей як область наукового знання концентрує свою увагу на вивченні психологічних характеристик, соціальних ролей і особливостей поведінки представників чоловічої і жіночої статі. В історії вивчення проблеми статевої диференціації можна виділити два періоди: догендерний і власне гендерний. У догендерний період (на Заході – до 1980-х, а в СНГ – до 1990-х рр.). Дискусії про детермінації статевих відмінностей здійснювалися в рамках двох альтернативних парадигм: соціокультурній і соціобіологічній.

Згідно соціокультурної моделі, статева диференціація є результатом соціалізації і впливів культури в напрямку освоєння конкретних соціальних ролей. Соціокультурні фактори створюють необхідні умови для навчання традиційним жіночим і чоловічим ролям. В рамках соціобіологічній моделі статева диференціація – універсальний біологічний процес, який культура тільки оформлює і осмислює. Анатомо-фізіологічні відмінності між статями настільки очевидні, що психологічні відмінності обумовлені головним чином біологічними факторами. У догендерний період соціобіологічних моделей статевої детермінації була популярнішою, її брало значне число і зарубіжних, і вітчизняних учених. Дослідницьким підсумком догендерного періоду став перелік статевих відмінностей, наявність яких було переконливо доведено і обґрунтовано в емпіричних дослідженнях, іншими словами, представники психологічного співтовариства дійшли згоди з приводу існування цих відмінностей.

Наступний період у розвитку психології статевих відмінностей – гендерний – ознаменований увагою до соціокультурної парадигми. Психологи – прихильники фемінізму прагнули довести, що основними детермінантами нечисленних науково обґрунтованих статевих відмінностей і статевої диференціації є соціокультурні фактори. Для затвердження даної точки зору використовувалися дві системи доказів: перша система будувалася на аналізі загальноприйнятої процедури психологічного дослідження, другий – спиралася на результати вивчення психологічних відмінностей між представниками різних статей в динаміці.

Гендерні і жіночі дослідження в психології переконливо продемонстрували провідну роль процесу соціалізації у формуванні статевих відмінностей. Багато з існуючих особливостей особистості чоловіків і жінок піддаються зміні в ході навчання, при зміні життєвого устрою і соціальних очікувань. Феміністська критика психологічних досліджень статевих відмінностей довела, що відмінності в психологічних характеристиках і поведінці чоловіків і жінок можуть отримати адекватне пояснення лише в тому випадку, якщо будуть враховані соціальні обставини, що опосередковують їх виникнення і прояв.

Психологи почали вивчати гендерні відмінності ще наприкінці XIX століття, але аж до 1970-х рр.. вони здебільшого займалися тим, що демонстрували статеві відмінності і обґрунтовували цим різне ставлення до

чоловіків і жінок (Denmark, Fernandez, 1993). Однак Маккобі і Джеклін (Maccoby, Jacklin, 1974) виділили тільки чотири психологічних відмінності між статями (здатності до орієнтації в просторі, математичні здібності, мовні навички та агресивність). Зазвичай автори праць з психології посиляються саме на ці чотири відзнаки, згадуючи лише побіжно - а іноді взагалі не згадуючи - про те, що у чоловіків і жінок набагато більше подібностей (Unger, 1990), і здебільшого замовчуючи про те, що за результатами недавніх досліджень виявлені відмінності зовсім невеликі (звичайно в межах 10%) і залежать від ситуації (Basow, 1986; Hyde, 1991; Maccoby, Jacklin, 1974; Pleck, 1978; Spence, 1993). В області статевих відмінностей однією з найбільш, як здавалося, чітко сформульованих проблем з'явилася проблема статевих відмінностей в організації мозку.

При відповіді на третє питання слід взяти до уваги, що ще одною сферою, тісно пов'язаною з гендерними відмінностями, - є агресія. На підставі наявних емпіричних теоретичних даних були зроблені наступні висновки. Чоловіки демонструють більш високий рівень фізичної агресії, вираженої в фізичних діях. Для жінок більш характерні різні прояви непрямой агресії. Чоловіки частіше стають об'єктами фізичного нападу, в той час як жінки частіше стають жертвами сексуального домагання. На формування цих (і цілого ряду інших) відмінностей значною мірою впливають уявлення про гендерні ролі, що склалися в культурі. Відмінності в агресивній поведінці відносяться до ряду найбільш достовірних гендерних відмінностей, але, як і інші характеристики, вони далеко не настільки великі і не настільки сильно пов'язані з біологічними відмінностями, як прийнято думати.

Необхідно визначити гендер як соціально- психологічну детермінанту самоактуалізації особистості. Використати положення гендерного підходу до аналізу можливостей самоактуалізації чоловіків і жінок. Розглянути проблеми асиметрії гендерної соціалізації: відмінності в процесі соціалізації хлопчиків і дівчаток – вплив на подальші можливості самоактуалізації. Розглянути гендерні стереотипи в основі нерівних умов для самоактуалізації особистості. Соціально-психологічні проблеми професійної самоактуалізації жінки: внутрішні та зовнішні бар'єри. Самоактуалізація особистості як соціально-психологічний феномен. Аналіз особливостей термінології, яка стосується самоактуалізації особистості як соціально-психологічного явища. Критерії здійснення порівняльного аналізу підходів зарубіжних та вітчизняних авторів: суть процесу самоактуалізації; інтегральні характеристики; рівні та форми цього процесу.

Аналіз зарубіжних досліджень самоактуалізації особистості: психодинамічний та гуманістичний підходи. Тлумачення процесу самоактуалізації у психодинамічному напрямку (роботи А. Адлера, Е. Еріксона, Х. Когута, Е. Фромма, К. Хорні, К. Г. Юнга). Висвітлення проблеми самоактуалізації у зарубіжній гуманістичній психології (роботи А. Маслоу, Г. Олпорта, К.Р. Роджерса, В. Франкла, Е. Шостром). Висвітлення проблем самоактуалізації у вітчизняних психологічних дослідженнях:

### **Теми рефератів:**

1. Історичне формування поняття «гендер».
2. Соціально-культурна детермінація гендерних особливостей особистості.
3. Сучасні аспекти біологічних та психологічних характеристик особистості.
4. Самоактуалізація особистості
5. Найпрестижніші професії і гендер.
6. Гендерний аналіз проблеми самореалізації в професійній діяльності.
7. Синдром домогосподарки та його вплив на психологію жінки.

### **Рекомендована література.**

- 1 Гендер для медій: Підручник з гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / За ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. Київ: Критика 2013. 180 с.
- 2.Гендер іде / за заг. ред. О. Андрусик, О. Марущенка, О. Масалітіної. Харків : Планета – Принт, 2018. 136 с.
- 3.Гендер, сексуальність і влада : Матеріали Міжнародної конференції (Харків, 2-4 травня 2014 р.).Київ : Центр культурно-антропологічних студій, Представництво Фонду ім. Гайнріха Бюлля в Україні, 2014. 40 с.
- 4.Гендерна рівність на ринку праці: як досягти рівня країн ЄС (2019)
- 5.Левченко К. Б. Гендерне тяжіння. Харків, «ФОЛІО», 2019. 189 с.

## **Тема № 2. . Гендерні ролі. Гендерні стереотипи**

### **Семінарське заняття №3; №4; №5**

**Навчальна мета заняття:** забезпечити системне повторення, поглиблення і закріплення знань студентів про гендерні ролі.

Кількість годин – 6 год.

### **Навчальні питання:**

- 1.Гендерні особливості уявлень про шлюб
- 2.Потреби та цілі, які реалізуються чоловіками та жінками у шлюбі.
- 3.Розподіл ролей у сім'ї.
- 4.Сім'я та кар'єра: гендерні особливості
- 5.Гендерна детермінація праці та професійної діяльності.
- 6.Гендерна диференціація оплати праці.
- 7.Гендер: можливості професійної кар'єри.
- 8.Гендерні особливості діяльності організації
- 9.Статус жінки в організації.

### **Методичні рекомендації**

Визначити типи шлюбу: 1.полігамія (одруженість чоловіка більш ніж на одній жінці одночасно); 2.поліандрія (заміжня жінка більш ніж за одним чоловіком одночасно); 3.моногамія як норма, що дозволяє мати одного партнера; 4.конкубінат (громадянський шлюб). Нетрадиційні типи шлюбних стосунків: лесбійський шлюб, гомосексуальний, колективний. Вікова динаміка уявлень про майбутніх чоловіка й дружину: відсутність диференціації образів

майбутніх чоловіка й дружини у підлітків, чіткі уявлення про роль і функції чоловіка й дружини у старшокласників. Основні особливості уявлень про майбутніх чоловіка й дружину: стереотипність, роль батьків, орієнтація на якість своєї статі. Основні мотиви шлюбу: значення соціального статусу, вікові особливості, рівень освіти, зарплата, ростові дані.

Потреби та цілі, які реалізуються чоловіками та жінками у шлюбі. Вікова динаміка потреб: від ідеального до матеріального: значущість емоційної підтримки у більш молодшому віці, фінансової підтримки у віці 50-60 років. Гендерні відмінності в ієрархії потреб: більша значущість сексуального задоволення у чоловіків, позитивної атмосфери в сім'ї у жінок. Гендерні особливості усвідомлення потреб: більш усвідомлена позиція жінки по відношенню до потреб і цілей сім'ї. Задоволеність шлюбом: більша задоволеність чоловіків.

Причини меншої задоволеності шлюбом жінки: 1. труднощі в реалізації сімейних і професійних потреб одночасно; 2. особистісні риси, характер; 3. погані стосунки з чоловіком і дітьми; 4. дефіцит часу. Залежність задоволеності шлюбом від ряду факторів: вік, стаж шлюбу, народження та кількість дітей, рівень фемінності-маскулінності. Розподіл ролей у сім'ї. Типи верховенства: патріархальне та егалітарне.

Патріархат як панування чоловіків над жінками. Поняття сімейного верховенства. Його залежність від здійснення керівних, розпорядницьких функцій: 1. загальне керівництво сімейними справами; 2. прийняття важливих рішень; 3. регулювання сімейних стосунків; 4. вибір методів виховання дітей; 5. розподіл бюджету сім'ї. Стереотипність уявлень про розподіл сімейних обов'язків: зовнішньо інструментальні обов'язки чоловіка – працювати й заробляти гроші, внутрішньо інструментальні обов'язки дружини – господарювати, та експресивні – забезпечувати емоційну гармонію стосунків у сім'ї.

Негативні наслідки стереотипних уявлень про розподіл сімейних обов'язків: високий рівень незадоволеності сімейним життям, проблеми професійної самореалізації, конфлікти, в тому числі внутрішньоособистісні.

Гендерна детермінація праці та професійної діяльності. Гендерна професійна сегрегація як нерівномірний розподіл жінок і чоловіків в економіці. Дискримінація в сфері праці: проблеми сексизму. Значення статевого поділу праці в формуванні категорії «гендер». Вплив статевого поділу праці на формування конкретних функцій: жіночої експресивної і чоловічої інструментальної. Зайнятість чоловіків і жінок професійною діяльністю: історія питання. Стрімке зростання зайнятості жінок у професійній сфері. Загальне положення жінки на ринку праці: нижча кваліфікація, нижча оплата праці, обмежений набір професій, вищий рівень безробіття, менша представленість в управлінській сфері. Представленість чоловіків і жінок в різних професіях: горизонтальна професійна сегрегація.

Схильності до професій: виділення традиційно жіночих та традиційно чоловічих професій. Статеві особливості адаптації до професійної діяльності:



соціально-психологічний та професійно- діяльнісний аспекти. Гендерний аспект задоволеності працею: критерії, які важливі для жінки і для чоловіка.

Жіноча праця і соціальний порядок: праця як те, що виконується „поза домом” і за плату. Неоплачувана праця жінок, яка включає домашню працю, натуральне виробництво для родини, а також неоплачуване виробництво товарів для збуту. Проблема неоплаченої домашньої праці жінки. Соціальна необхідність домашньої праці. Домашня праця як „друга зміна”. Відмінності в оплаті праці чоловіків і жінок. Гендерна диференціація оплати праці: співвідношення в різних країнах та сферах професійної діяльності (у відсотках).

Аналіз можливих причин розриву в оплаті праці чоловіків і жінок: 1) традиційна зайнятість на „жіночих” роботах, за які платять менше. Проблема компенсаційних відмінностей, дискримінація при прийомі на роботу; 2) стереотипність сприйняття жінки як менш цінного робітника: принцип оцінки людського капіталу; 3) проблема пророцтв, які самореалізуються: жінки отримують менше, тому що вони очікують отримати менше. Теорія справедливості як реакція на нерівність в оплаті праці. Концепція справедливої оплати: люди, які працюють в одній організації та виконують однаково важку чи значущу роботу, повинні отримувати однакову зарплату. Гендер: можливості професійної кар’єри. Гендерні особливості мотивів трудової діяльності: матеріальні, психологічні, морально-етичні, компенсаторні.

Особливості сприйняття кар’єри жінками: кар’єра як особистісне зростання, самореалізація, розмежування професійного і особистісного, пасивна позиція відносно кар’єрного росту. Особливості сприйняття кар’єри чоловіками: кар’єра як престижна, перспективна посада, кар’єра як можливість просування по службі, як суттєва складова власного життя. Чинники, які впливають на професійну кар’єру жінок: сімейний статус, наявність дітей, необхідність сумісництва.

Гендерні відмінності кар’єрних планів: нестійкість планів жінки, спрямованість кар’єрних планів жінки на розв’язання непрофесійних проблем, значення соціально- економічного статусу. Види професійної кар’єри жінок: лінійна, переривчаста, рівнобіжна.

### **Теми рефератів:**

1. Статус та соціальні функції статей в українському фольклорі.
2. Формування і розвиток гендерної стратифікації в східнослов’янській казці.
3. Регулювання сімейних стосунків.
4. Вибір методів виховання дітей;
5. Гендерні відмінності кар’єрних планів
6. Гендерна диференціація оплати праці: співвідношення в різних країнах
7. Види професійної кар’єри жінок: лінійна, переривчаста, рівнобіжна.

### **Рекомендована література.**

1 Гендер для медій: Підручник з гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / За ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманої. Київ: Критика 2013. 180 с.

2.Гендер іде / за заг. ред. О. Андрусик, О. Марущенка, О. Масалітіної. Харків : Планета – Принт, 2018. 136 с.

3.Гендер, сексуальність і влада : Матеріали Міжнародної конференції (Харків, 2-4 травня 2014 р.).Київ : Центр культурно-антропологічних студій, Представництво Фонду ім. Гайнріха Бюлля в Україні, 2014. 40 с.

4.Гендерна рівність на ринку праці: як досягти рівня країн ЄС (2019) <http://surl.li/ifuvi>

5.Левченко К. Б. Гендерне тяжіння. Харків, «ФОЛІО», 2019. 189 с.

### **Тема № 3. Гендерна соціалізація. Гендерна нерівність та дискримінація**

Семінарське заняття №6; №7; №8.

**Навчальна мета заняття:** забезпечити системне повторення, поглиблення і закріплення знань студентів за темою «Гендерна соціалізація»

Кількість годин - 6 год.

#### **Навчальні питання:**

1. Характеристика поняття «гендерна соціалізація».
2. Роль батьків у соціалізації дитини.
3. Основні джерела гендерно-рольової соціалізації.
4. Гендерні аспекти дослідження впливу ЗМІ на формування особистості.
5. Загальна характеристика феномену соціальної нерівності.
6. Гендерна нерівність: витоки та прояви.
7. Харасмент як прояв гендерної дискримінації в сучасному суспільстві.
8. Боротьба з гендерною дискримінацією: вітчизняний та зарубіжний досвід

#### **Методичні рекомендації**

Дати характеристику поняттю «гендерна соціалізація». Диференційна соціалізація. Основні інститути гендерної соціалізації. Гендерна соціалізація як процес засвоєння соціальних норм, правил, особливостей поведінки, установок відповідно до уявлень про гендерну роль, її формування й призначення. Механізми диференційної соціалізації: диференційне посилення й диференційне наслідування (імітація), спрямування, моделювання, заохочення (підкріплення). Напрями гендерної програми соціалізації дитини. Основні інститути гендерної соціалізації: сім'я, школа, середовище однолітків, література, ЗМІ, іграшки, мова, фейсизм.

Роль батьків у вихованні дитини. Аналіз нормативних засад гендерних ролей традиційної та егалітарної сім'ї. Батьківство як соціальний інститут, продукт соціального конструювання й наслідування традицій. Розкриття різних підходів до аналізу феномена батьківства. Мотивація поведінки батьків.

Функції батька й матері як відображення нормативних уявлень і образу життя суспільства. Проблема материнства у вітчизняних і зарубіжних дослідженнях. Фактори розвитку інституту материнства. Психоаналітичні погляди на материнство. Материнство з феміністичної точки зору. Постмодернізм. Підходи до розуміння батьківства. Функції батька. Причини слабкої участі чоловіків у вихованні дітей. Дитина в системі сімейних стосунків.

Варіативність образу дитини в сучасному суспільстві. Потреби чоловіка та жінки, які зв'язані з дитиною. Позасімейні джерела гендерно-рольової соціалізації. Школа як інститут і джерело гендерної соціалізації. Організація навчального процесу й навчальних закладів.

Спільне й окреме навчання хлопчиків і дівчаток: позитивне й негативне. Мова як джерело гендерної соціалізації. Спеціальні назви для чоловіків і жінок та їхніх ролей у різних мовних культурах. Кількість і характер слів для опису чоловіка та жінки. Література. Сексизм у дитячій літературі. Гендерні символи у східнослов'янських казках. Статева стереотипізація у змісті книг. Перевага чоловічих персонажів у літературі. Ролі, які виконують чоловік і жінка в літературі. Представленість жіночих і чоловічих персонажів у підручниках. Іграшки в процесі диференціальної соціалізації. Особливості оформлення іграшок для хлопчиків і дівчаток.

Роль ЗМІ у формуванні й підтримці традиційних ролей чоловіка та жінки. Роль ЗМІ у гендерній соціалізації. Роль інформаційного тиску. Гендерні аспекти контент-аналізу рекламних роликів. Атитюд в рекламі. Дослідження гендерних образів реклами. Гендерна невербальна комунікація в рекламі. Статеворольові стереотипи в рекламі.

Гендерна ієрархія – це розшарування людей на підставі їх біологічної статі, яке призводить до нерівного розподілу влади, престижу і власності в суспільстві. Як правило, в гендерній ієрархії чоловіча стать знаходиться на більш високій позиції, ніж жіноча. Те, що роблять і знають чоловіки, вважається більш цінним, ніж те, що роблять і знають жінки. Ієрархія за ознакою статі в якості ідеології передається з покоління в покоління, це властивість всієї соціальної системи, яке пронизує економічну структуру, систему освіти, розподіл праці та сімейне життя. Гендерна нерівність – це характеристика соціального устрою, згідно з якою різні соціальні групи (в даному випадку – чоловіки і жінки) мають стійкі відмінності, що впливають з їх нерівних можливостей в суспільстві.

Гендерна дискримінація – це обмеження прав, свобод тощо за статевою ознакою; практика, за допомогою якої одній статі віддається перевага в порівнянні з іншою. У більшості суспільств поширена дискримінація саме жіночої статі. Гендерна рівність означає, що чоловіки і жінки формально-юридично і фактично (тобто на рівні соціальних практик) володіють рівними правами, свободами і можливостями для їх реалізації, а також мають рівні обов'язки, тобто, в однаковій мірі є повноцінними соціальними суб'єктами. Дискримінація за ознакою статі (гендерна дискримінація) є порушенням принципу гендерної рівності.

Важливо розуміти, що гендерна дискримінація може бути прямою і непрямую, насильницькою та ненасильницькою. До соціально-історичних передумов виникнення і поширення феміністських ідей можна віднести процес секуляризації суспільства, зародження буржуазних відносин в Європі, зміцнення державної структури європейських країн, твердження ліберально-демократичної ідеології, теорії «прав людини», промисловий переворот, що призвів за собою залучення жінок до суспільного виробництва. Культурно-філософськими передумовами виникнення фемінізму можна назвати докорінну зміну в світогляді, затвердження нового погляду на будову Всесвіту, суспільства, людини, в поширенні прогресивних гуманістичних ідей, затвердження принципу єдності і оригінальності кожного індивіда, піднесення національної самосвідомості, виникнення утопічних теорій соціальної рівності.

Гуманісти проголосили самоцінність людського життя, незалежність гідності особистості від походження і рід, стверджували ідеї особистої свободи, рівності громадян перед законом, принцип загального блага. Кінець ХХ століття був переломним у вирівнюванні відносин між статями. Особливо помітно даний процес відобразився у сфері освіти, політики та економіки. У ХХІ ст. організації світу прагнуть створити найкращі умови життя для суспільства, вирішити глобальні суспільні проблеми, і відмовитися від проявів сегрегації: гендерної, расової, етнічної, релігійної. Відмова від гендерної нерівності – це перша умова соціальної справедливості, яка забезпечить зростання демократичних відносин, а також впевнений економічний розвиток країни. Визначення соціального статусу жінки завжди було обговорюваним питанням.

Нерівність проявляється насамперед у доступі до процесів прийняття рішень — як у політичній сфері, так і ширше — управлінських рішеннях, наприклад у бізнесі та в економіці. Розрив в оплаті праці — сьогодні він становить більше ніж 20% тільки в тих сферах, де дані збираються

Державною службою статистики". Серйозні побоювання викликає рівень гендерно зумовленого насильства. Від гендерної дискримінації страждають усі. Незважаючи на те, що це явище спостерігається в будь-якій країні, та кожна країна бореться з ним по-своєму

Базовим документом, де закріплена гендерна рівність на законодавчому рівні, можна назвати Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”. Також у законі «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» прописані основи, які забороняють статеву дискримінацію. У різних законах і кодексах так чи інакше гарантуються “додаткові” права жінок (як тих, хто найчастіше стають жертвами гендерної дискримінації). Низка важливих законів поки лише на розгляді у Верховній Раді. Одним з таких є законодавство про протидію домашньому насильству, зокрема – ратифікація Конвенції Ради Європи про запобігання насильству над жінками та домашнього насильства і боротьбі з цими явищами (Стамбульська конвенція).

### **Теми рефератів**

1. Роль ЗМІ у формуванні й підтримці традиційних ролей чоловіка та жінки.
2. Варіативність образу дитини в сучасному суспільстві.
3. Школа як інститут і джерело гендерної соціалізації.
4. Проблема материнства у вітчизняних і зарубіжних дослідженнях.
5. Поняття про гендерну дискримінацію.
6. Дискримінація чоловіків у сучасному суспільстві.
7. Гендерна дискримінація та домашнє насильство.

### **Рекомендована література.**

1. Гендер для медій: Підручник з гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / За ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. Київ: Критика 2013. 180 с.
2. Гендер іде / за заг. ред. О. Андрусик, О. Марущенка, О. Масалітіної. Харків : Планета – Принт, 2018. 136 с.
3. Гендер, сексуальність і влада : Матеріали Міжнародної конференції (Харків, 2-4 травня 2014 р.). Київ : Центр культурно-антропологічних студій, Представництво Фонду ім. Гайнріха Бьоля в Україні, 2014. 40 с.
4. Гендерна рівність на ринку праці: як досягти рівня країн ЄС (2019) <http://surl.li/ifuvj>
5. Левченко К. Б. Гендерне тяжіння. Харків, «ФОЛІО», 2019. 189 с.

### **Тема № 4 . Гендерні конфлікти. Стать та кар'єра**

Семінарське заняття №9, №10.

**Навчальна мета заняття:** забезпечити системне повторення, поглиблення і закріплення знань студентів щодо гендерних конфліктів.

Кількість годин - 4 год.

#### **Навчальні питання:**

1. Гендерний конфлікт як різновид соціальних конфліктів.
2. Гендерний конфлікт як міжособистісне протистояння.
3. Гендерні конфлікти у побутовій сфері: причини виникнення, шляхи попередження і подолання.
4. Гендерні конфлікти у професійній сфері: причини виникнення, шляхи попередження і подолання.
5. Гендерна детермінація праці та професійної діяльності.
6. Кар'єра та сім'я : гендерні особливості.
7. Гендер: можливості професійної кар'єри
8. Статус жінки в організації. Гендерні відмінності в управлінській діяльності

### Методичні рекомендації

Конфлікт – це усвідомлене зіткнення, протиставлення сторін (як мінімум двох людей, груп, спільнот) з приводу несумісних потреб, інтересів, цілей, типів поведінки, відносин, установок, істотно значущих для тих сторін, які вступають у протиставлення. Гендерний конфлікт (гендерно-рольовий конфлікт) – це протиріччя (зіткнення) між нормативними уявленнями про риси особистості, особливості поведінки чоловіків і жінок і нездатністю або небажанням особистості відповідати цим уявленнями і вимогам. Будь-який гендерний конфлікт базується на явищі статевої диференціації та ієрархічності статусів чоловіків і жінок, які існують в сучасних суспільствах.

Гендерний підхід до вирішення конфліктів полягає у врахуванні гендерних відмінностей при оцінці особистісних характеристик, аналізі і прогнозуванні соціальної поведінки учасників конфлікту, у врахуванні наявних гендерних стереотипів, на основі яких будуються уявлення учасників конфлікту один про одного. Гендерний підхід до вирішення конфліктів також передбачає врахування гендерних відмінностей і стереотипів при очікуванні відповідної поведінки учасників конфлікту, а також при заходах, необхідних врегулювання. Гендерний конфлікт – взаємодія або психологічний стан, в основі якого лежить суперечливе сприйняття гендерних цінностей, відносин, ролей, що приводить до зіткнення інтересів і цілей. Відмінності в моделях поведінки чоловіків і жінок можуть стати причинами внутрішньоособистісних, міжособистісних і міжгрупових конфліктів.

Гендерний конфлікт має біологічні, психологічні та соціальні витоки. Завдяки диференціації статей природа забезпечує виживання біологічних систем (чоловіки відповідають за динаміку виду і забезпечують мінливість генофонду, а жінки зберігають наявний генофонд і відповідають за стабільність виду). Тому чоловіча частина популяції відрізняється від жіночої більш високим ступенем відхилення від середніх величин. Наприклад, серед чоловіків більше велетнів і карликів, ніж серед жінок; вище відсоток як геніїв, так і розумово відсталих.

Гендерні конфлікти часто кореняться в інформаційних моделях, що складаються в психіці учасників. Чоловіки і жінки по-різному прочитують послання один одного, і тоді помилки сприйняття і реагування призводять до конфліктності взаємин. Розповідь про невдачі, неприємності для жінок, перш за все, спробою отримати співчуття: вони і не чекають конкретних дій на свої скарги. Чоловіки ж відчувають себе зобов'язаними зреагувати "справою" на висловлені проблеми. Обмін дрібними деталями інформації для жінки – засіб і свідомство досягнення близькості, чоловік не любить вдаватися в незначні деталі. Хоча, звичайно, індивідуальні відмінності тут більш важливі.

Крім усвідомлення проблем, що мають особисту значущість для учасників, можуть мати значення і об'єктивні соціальні причини зіткнення – через розподіл домашніх обов'язків і лідерства в сім'ї, з приводу конкуренції на високооплачуваності та престижності робочого місця, участі у владних структурах тощо. Зрештою, конфліктні суперечності виникають не між

чоловіками і жінками як такими, а між традиційними і новими ролями представників різної статі.

Необхідно визнати, що велика частина причин знаходиться не в зовнішньому середовищі. Безумовно, матеріальний стан, суспільне благополуччя, правові норми відіграють важливу роль у гармонізації відносин членів сім'ї. Але основна причина конфліктності знаходиться в ступені розвиненості індивідуальної свідомості та культурної зрілості людини.

Історично склалося, що практично в будь-якій культурі жінки і чоловіки виконують різну роботу. Культурна специфіка особливо важлива у зв'язку зі зміною гендерних ролей. Соціальні зміни можуть швидше відбуватися в тих країнах, де не настільки велика покірність владі і вірність груповим нормам. Західна культура характеризується психологами, як культура індивідуалістичні суспільства. У таких суспільствах люди більше цікавляться кар'єрою, особистими правами і незалежністю. Колективістичні суспільства (подібні японським), підвищене значення надають колективним цілям, підпорядковують їм індивідуальні цілі, що проявляється в підвищеній турботі про потреби оточуючих.

Культура кожної країни індивідуальна, в ній є і відмінності і схожості з рештою, у кожній країні існують свої культурні звичаї. Ми не повинні розраховувати на те, що зуміємо до кінця зрозуміти людей з інших країн, але повинні поважати культуру кожної країни. Гендерна рівність і культурне розмаїття можуть іноді приходити в суперечність один до одного, але повага культурного розмаїття не вимагає безумовного прийняття всіх культурних звичаїв. Існує декілька універсальних цінностей, таких як, гендерна і расова рівність, які повинні змушувати прискіпливо ставиться до деяких культурних звичаїв і домагатися їх зміни.

Категорія гендера не постійна, оскільки прямо залежить від історичних та культурних норм, які у різний час домінують в суспільстві. Прикладом може слугувати становище жінки. В усіх розвинених країнах жінки активно задіяні у сфері найманої праці (30 – 50 %), тоді як в країнах з невисоким рівнем індустріалізації їх зайнятість сягає лише 20 – 30 %. Об'єктивна ж тенденція в умовах і способі життя жінки за останні десятиліття істотно змінилася. Жінка стає членом ще однієї, крім сім'ї, соціальної спільноти – виробничого колективу. Це породжує низку нових соціальних та моральних проблем. Жінки прагнуть гармонійно поєднувати сімейні та професійні обов'язки. Але сімейно-побутові функції залишаються переважно за ними.

Виникає конфлікт між професійною роботою і сімейним клопотом, який проявляється в подвійній завантаженості жінки, погіршенні її фізичного і психічного здоров'я, негармонійному способі життя, та який призводить або до звільнення з роботи, або зменшення домашнього навантаження. Рівність жінки та чоловіка у правах в багатьох аспектах є декларативною. Жінки зазнають дискримінації у підвищенні кваліфікаційного рівня, кар'єрному зростанні. Дуже гостра проблема – працевлаштування жінки. Внаслідок різкого спаду виробництва розпочався вплив робочої сили, особливо жінок, за межі країни. Гендерна рівність поки що існує переважно формально. Для того, щоб

реалізувати всі можливості наукового і виробничого потенціалу, необхідно спрямувати зусилля на створення нових гендерних стереотипів, які краще відповідатимуть вимогам сучасності, але не будуть нівелювати мораль та відповідальність перед своєю совістю, дітьми, суспільством.

Представленість чоловіків і жінок в різних професіях: горизонтальна професійна сегрегація. Схильності до професій: виділення традиційно жіночих та традиційно чоловічих професій. Статеві особливості адаптації до професійної діяльності: соціально-психологічний та професійно-діяльнісний аспекти. Гендерний аспект задоволеності працею: критерії, які важливі для жінки і для чоловіка. Жіноча праця і соціальний порядок: праця як те, що виконується „поза домом” і за плату. Неоплачувана праця жінок, яка включає домашню працю, натуральне виробництво для родини, а також неоплачуване виробництво товарів для збуту. Проблема неоплаченої домашньої праці жінки. Соціальна необхідність домашньої праці. Домашня праця як „друга зміна Відмінності в оплаті праці чоловіків і жінок. Гендерна диференціація оплати праці: співвідношення в різних країнах та сферах професійної діяльності (у відсотках).

Рольовий конфлікт жінки, яка працює: спроба бути гарною матір'ю, господинею з одного боку, і гарним працівником з іншого. Теорія акумулювання ролей: розмаїття ролей, які виконує людина, переваги й недоліки виконання декількох соціальних ролей.

Це питання найбільш спірне, оскільки розглядаються гендерні можливості професійної кар'єри жінок і чоловіків, а саме питання: гендерних особливостей мотивів трудової діяльності: матеріальні, психологічні, морально-етичні, компенсаторні. Особливості сприйняття кар'єри жінками: кар'єра як особистісне зростання, самореалізація, розмежування професійного і особистісного, пасивна позиція відносно кар'єрного росту.

Особливості сприйняття кар'єри чоловіками: кар'єра як престижна, перспективна посада, кар'єра як можливість просування по службі, як суттєва складова власного життя. Чинники, які впливають на професійну кар'єру жінок: сімейний статус, наявність дітей, необхідність сумісництва.

Гендерні відмінності кар'єрних планів: нестійкість планів жінки, спрямованість кар'єрних планів жінки на розв'язання непрофесійних проблем, значення соціально-економічного статусу. Види професійної кар'єри жінок: лінійна, переривчаста, рівнобіжна. Проблема загально низького статусу жінки в організації. Відсутність влади. Проблема «скляної стелі» як штучно створених бар'єрів, заснованих на забобонах, що не дозволяють кваліфікованим працівникам просуватися по службі, займати керівні посади в організації. «Скляна стеля» як дискримінація стосовно жінки чи національних меншостей. Гендерні стереотипи як головний чинник формування феномену «скляної стелі».

Особливості гендерного аналізу організаційної культури: виділення фемінної і маскулінної організаційних культур. Аналіз цінностей маскулінної і фемінної організаційних культур. Маскулінні життєві цінності: наполегливість, твердість, прагнення до перемоги, прийнятність ризику, прагнення до великих



заробітків, мужність, відсутність турботи про інших людей чи якості їхнього життя. Структурування ціннісних орієнтацій чоловіків у системі "зрілі - не зрілі (ювенальні)" цінності (висока цінність багатого професійного досвіду, життєвої мудрості, досягнень, здатності комплексного бачення проблеми, шляхів її подолання, зрілості суджень, прагнення до незалежності, кар'єрного просування, матеріального добробуту).

Особливості жінки-менеджера: в управлінні персоналом жінка – керівник більше уваги приділяє відносинам між членами колективу, її більше хвилює сфера міжособистісних відносин, ніж керівника – чоловіка; більша емоційність жінки-менеджера як особливості стилю управління: при прийнятті рішень жінка – менеджер частіше покладається на свої відчуття, інтуїцію, поводить як цілісна особистість, чуйна до більшості аспектів проблеми, що мають для неї емоційне значення; у взаєминах із зовнішнім середовищем жіночий стиль керування відрізняється великою гнучкістю, ситуативністю, умінням адаптуватися до сформованих обставин; діяльність жінки-менеджера спрямована на послідовні, поступові перетворення без орієнтації на швидкий результат; стиль керівництва жінки-менеджера відрізняється більшою демократичністю, готовністю до співробітництва і колегіального прийняття рішень; жінці-менеджеру притаманна така риса, як схильність до наставлянь та повчань; в екстремальних ситуаціях жінка демонструє не стратегію страху й уникання, а активного протистояння.

Аналіз факторів, що складають об'єктивну основу для розширення участі жінок в управлінні: високий освітній потенціал, вік, активна життєва позиція. Гендерні відмінності в побудові іміджу керівника. Імідж керівника як ідеалізований образ, який сконструйований, створений відповідно до запитів тієї чи іншої аудиторії. Точка опори в створенні іміджу – повсякденна свідомість. Особливості повсякденної свідомості: безпосередність, інерційність, емоційна забарвленість, міфологічність, відсутність логіки.

Порівняння з особливостями гендерних стереотипів. Гендерний стереотип як важлива складова повсякденної свідомості. Традиційні погляди на імідж керівника: конкурентна модель (домінантний, агресивний, асертивний чоловік середнього віку). Важливе значення статі у конкурентній моделі. Кооперативна модель і рольовий конфлікт жінки у керівника: альтруїстична поведінка, турбота про членів групи, співробітництво. Менша значимість гендерних і вікових характеристик. Використання методу фокус-групи для дослідження гендерних особливостей іміджу керівника.

### **Теми рефератів:**

1. Стратегії та методи управління гендерними конфліктами.
2. Гендерна рівність у сучасній Україні.
3. Політика гендерної рівності в Україні: проблеми та перспективи.
4. Гендерна рівність і культурне розмаїття.
5. Розподіл домашніх обов'язків і лідерства в сім'ї.
6. Конфлікт – як усвідомлене зіткнення та протиборство сторін.
7. Гармонійне поєднання сімейних та професійних обов'язків

1. Гендерні відмінності в побудові іміджу керівника.
2. Стиль керівництва жінки-менеджера.
3. Імідж керівника як ідеалізований образ.
4. Проблема загально низького статусу жінки в організації.

### **Рекомендована література.**

1. Гендер для медій: Підручник з гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / За ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманої. Київ: Критика 2013. 180 с.
2. Гендер іде / за заг. ред. О. Андрусик, О. Марущенка, О. Масалітіної. Харків : Планета – Принт, 2018. 136 с.
3. Гендер, сексуальність і влада : Матеріали Міжнародної конференції (Харків, 2-4 травня 2014 р.). Київ : Центр культурно-антропологічних студій, Представництво Фонду ім. Гайнріха Бюлля в Україні, 2014. 40 с.
4. Гендерна рівність на ринку праці: як досягти рівня країн ЄС (2019): <http://surl.li/ifuji>
5. Левченко К. Б. Гендерне тяжіння. Харків, «ФОЛІО», 2019. 189 с.

### **3. Рекомендована література:**

#### **Основна**

1. Левченко К. Б. Гендерне тяжіння. Харків, «ФОЛІО», 2019. 189 с.  
**URI:** <https://folio.com.ua/books/Genderne-tyazhinnya>
2. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. К., 2014. 65 с.  
**URI:** [https://www.naiu.kiev.ua/files/zakon\\_ukr/gender/Martsenyuk\\_Gender\\_and\\_no\\_n\\_discrimination\\_.pdf](https://www.naiu.kiev.ua/files/zakon_ukr/gender/Martsenyuk_Gender_and_no_n_discrimination_.pdf)
3. Ткалич М. Гендерна психологія : навч. Посібник. Київ : Академвидав, 2016. 254 с. **URI:** <http://uaoppp.com.ua/read/59/>
4. Фулей Т.І. Гендерна рівність при здійсненні правосуддя / Т.І. Фулей. К.: ВАІТЕ, 2016. 180 с.  
**URI:** <https://www.osce.org/files/f/documents/a/5/249271.pdf>

#### **Додаткова**

1. Гендерна рівність на ринку праці: як досягти рівня країн ЄС (2019)  
**URI:** <http://surl.li/ifuji>
2. Гендерні аспекти оплати праці (2020). **URI:** <http://surl.li/ifuva>
3. Демиденко Н.М. Гендерний паритет на українських землях у XIV-XVII ст.: права жінки у шлюбі. *Вісник національного університету міністерства оборони України*. 2023. №4. С.66-71.  
**URI:** <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/280098/276317>
4. Кікінежді О. М., Василькевич Я. З. Психологічна безпека особистості в контексті елітарно-освітньої парадигми. Психологічна безпека особистості у змінному світі: міжнародна колективна монографія / за заг. ред.

І.В.Волженцевої. Переяслав- Хмельницький : Домбровська Я.М., 2019. С. 287-304.

URI:<http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/13279>

5. Чепурко Г. Гендерна рівність у світі праці в Україні / Гульбаршин Чепурко; Міжнародне бюро праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Київ : МБП, 2010.

URI:<http://surl.li/ifuu>

### **Інформаційні та навчальні ресурси в Інтернеті:**

1. Гендерна статистика України. Сучасний стан, проблеми, напрямки вдосконалення.

URI:<http://dhrp.org.ua/uk/publikatsii/124-henderna-statystyka-ukrainy-suchasnyi-stan-problemy-napriamky-vdoskonalennia>

2. Журнал «Спільне». Гендер і праця. URI:<http://surl.li/ifuu>

3. Ідея та цінність гендерної рівності у політиці Європейського Союзу.

URI:<http://povaha.org.ua/ideya-ta-tsinnist-hendernoji-rivnosti-u-politytsi-evropejskoho-soyuzu/>

3. Права жінок і гендерна рівність в Україні.

URI: <http://helsinki.org.ua/prava-zhinok-i-henderna-rivnist-v-ukrajini-o-uvarova/>

4. Проект «Жінки – це 50% успіху України URI:<http://50vidsotkiv.org.ua>

5. Проект «Жінки у політиці».

URI:<http://vybory2012.wcu-network.org.ua>

6. Публікації ООН в Україні. URI: <http://www.un.org.ua/ua/publications-andrep>

7. Участь жінок у політиці та процесі прийняття рішень в Україні. Стратегії впливу. URI: <http://www.osce.org/uk/odihr/85975?download=true>