



colloquium-journal

ISSN 2520-6990

Międzynarodowe czasopismo naukowe

Jurisprudence
Earth sciences
Military sciences
Technical sciences
Philological sciences
Pedagogical sciences
Public administration
Psychological sciences

№34(227) 2024

Część 1



colloquium-journal

ISSN 2520-6990

ISSN 2520-2480

Colloquium-journal №34 (227), 2024

Część 1

(Warszawa, Polska)

Redaktor naczelny - **Paweł Nowak**
Ewa Kowalczyk

Rada naukowa

- **Dorota Dobija** - profesor i rachunkowości i zarządzania na uniwersytecie Koźmińskiego
- **Jemielniak Dariusz** - profesor dyrektor centrum naukowo-badawczego w zakresie organizacji i miejsc pracy, kierownik katedry zarządzania Międzynarodowego w Ku.
- **Mateusz Jabłoński** - politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki.
- **Henryka Danuta Stryczewska** – profesor, dziekan wydziału elektrotechniki i informatyki Politechniki Lubelskiej.
- **Bulakh Iryna Valerievna** - profesor nadzwyczajny w katedrze projektowania środowiska architektonicznego, Kijowski narodowy Uniwersytet budownictwa i architektury.
- **Leontiev Rudolf Georgievich** - doktor nauk ekonomicznych, profesor wyższej komisji atestacyjnej, główny naukowiec federalnego centrum badawczego chabarowska, dalekowschodni oddział rosyjskiej akademii nauk
- **Serebrennikova Anna Valerievna** - doktor prawa, profesor wydziału prawa karnego i kryminologii uniwersytetu Moskiewskiego M.V. Lomonosova, Rosja
- **Skopa Vitaliy Aleksandrovich** - doktor nauk historycznych, kierownik katedry filozofii i kulturoznawstwa
- **Pogrebnaya Yana Vsevolodovna** - doktor filologii, profesor nadzwyczajny, stawropolski państwowy Instytut pedagogiczny
- **Fanil Timeryanowicz Kuzbekov** - kandydat nauk historycznych, doktor nauk filologicznych. profesor, wydział Dziennikarstwa, Bashgosuniversitet
- **Aliyev Zakir Hussein oglu** - doctor of agricultural sciences, associate professor, professor of RAE academician RAPVHN and MAEP
- **Kanivets Alexander Vasilievich** - kandydat nauk technicznych, profesor nadzwyczajny Wydział Agrotechnologii i Transportu Drogowego, Państwowy Uniwersytet Rolniczy w Połtawie
- **Yavorska-Vitkovska Monika** - doktor edukacji, szkoła Kuyavsky-Pomorsk w bidgoszczu, dziekan nauk o filozofii i biologii; doktor edukacji, profesor
- **Chernyak Lev Pavlovich** - doktor nauk technicznych, profesor, katedra technologii chemicznej materiałów kompozytowych narodowy uniwersytet techniczny ukraiны „Politechnika w Kijowie”
- **Vorona-Slivinskaya Lyubov Grigoryevna** - doktor nauk ekonomicznych, profesor, St. Petersburg University of Management Technologia i ekonomia
- **Voskresenskaya Elena Vladimirovna** doktor prawa, kierownik Katedry Prawa Cywilnego i Ochrony Własności Intelektualnej w dziedzinie techniki, Politechnika im. Piotra Wielkiego w Sankt Petersburgu
- **Tengiz Magradze** - doktor filozofii w dziedzinie energetyki i elektrotechniki, Georgian Technical University, Tbilisi, Gruzja
- **Usta-Azizova Dilnoza Ahrarovna** - kandydat nauk pedagogicznych, profesor nadzwyczajny, Tashkent Pediatric Medical Institute, Uzbekistan
- **Oktay Salamov** - doktor filozofii w dziedzinie fizyki, honorowy doktor-profesor Międzynarodowej Akademii Ekoenergii, docent Wydziału Ekologii Azerbejdżańskiego Uniwersytetu Architektury i Budownictwa
- **Karakulov Fedor Andreevich** – researcher of the Department of Hydraulic Engineering and Hydraulics, federal state budgetary scientific institution "all-Russian research Institute of hydraulic Engineering and Melioration named after A. N. Kostyakov", Russia.
- **Askaryants Wiera Pietrowna** - Adiunkt w Katedrze Farmakologii, Fizjologia. Taszkencki Pediatryczny Instytut Medyczny. miasto Taszkent

    SlideShare



INDEX
INTERNATIONAL



COPERNICUS
INTERNATIONAL

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
LIBRARY.RU

«Colloquium-journal»

Wydawca «Interdruk» Poland, Warszawa

Annopol 4, 03-236

E-mail: info@colloquium-journal.org

<http://www.colloquium-journal.org/>

CONTENTS

MILITARY SCIENCES

Лопасєва О.М. ВОГНЕВА ПІДГОТОВКА ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ЯК СКЛАДОВА БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ В УМОВАХ ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ	5
Лораєва О.М. FIREARMS TRAINING OF POLICE OFFICERS AS A COMPONENT OF STATE SECURITY IN CONDITIONS OF ARMED AGGRESSION	5

EARTH SCIENCES

Стасєв И. В. ВЕРСИЯ О ПРОИСХОЖДЕНИИ ЛИНИЙ НА ДНЕ МОРЕЙ И ОКЕАНОВ.	9
Stasiv I.V. VERSION ABOUT THE ORIGIN OF LINES ON THE BOTTOM OF SEAS AND OCEANS.	9

PEDAGOGICAL SCIENCES

Качнов V.A. THE INFLUENCE OF RESEARCH FORMATS IN SMALL GROUPS ON THE ABILITY OF 8TH GRADE STUDENTS TO FIND OPTIMAL SOLUTIONS.....	17
Абдуллаєва Э.К. РАЗВИТИЕ И СТРУКТУРА ЛИНГВИСТИКИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ	19
Abdullayeva E.K. THE DEVELOPMENT AND STRUCTURE OF LINGUISTICS AT THE PRESENT STAGE	19
Antoniv A.A., Antoniv N.A. THE ROLE OF MODERN APPROACHES IN ORGANISING STUDENTS' INDEPENDENT WORK IN MEDICAL HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS	22
Антоніє А.А., Антоніє Н.А. РОЛЬ СУЧАСНИХ ПІДХОДІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ У МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ	22
Antoniv A.A., Antoniv N.A. MODERN TEACHING METHODS TO IMPROVE THE QUALITY OF EDUCATION IN MEDICAL INSTITUTIONS OF UKRAINE	25
Антоніє А.А., Антоніє Н.А. СУЧАСНІ МЕТОДИ ВИКЛАДАННЯ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ НАВЧАННЯ У МЕДИЧНИХ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДАХ УКРАЇНИ.....	25
Білявська ВИВЧЕННЯ ФРАЗЕОЛОГІЇ В ПРОЦЕСІ МОВНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ ..	28
Bilavska T. M. STUDY OF PHRASEOLOGY IN THE PROCESS OF LANGUAGE TRAINING OF FUTURE PRIMARY SCHOOL TEACHERS ..	28
Бреславська Г.Б. ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ ДО НАЦІОНАЛЬНО-ПАТРІОТИЧНОГО ВИХОВАННЯ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ	31
Breslavska A.B. PREPARING FUTURE PRIMARY SCHOOL TEACHERS FOR NATIONAL-PATRIOTIC EDUCATION OF YOUNGER STUDENTS	31
Тимченко А. А. ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛОГІКО-МАТЕМАТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ	34
Тутченко А.А. WAYS OF PROVIDING LOGICAL-MATHEMATICAL TRAINING OF FUTURE PRIMARY TEACHERS.....	34
Турченко V. V. EUROPEAN EXPERIENCE IN IMPLEMENTING MULTILINGUALISM IN THE EDUCATION SYSTEM.....	39

Якутенко С.І.	
CONTINUITY IN THE FORMATION OF NATIONAL WORLDVIEW OF CHILDREN AGED 5–10 YEARS	41
Якименко С.І.	
НАСТУПНІСТЬ У ФОРМУВАННІ НАЦІОНАЛЬНОГО СВІТОБАЧЕННЯ ДІТЕЙ 5–10 РОКІВ	41
Уста-Азизова Д.А.	
ПОЗНАВАТЕЛЬНЫЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ МОТИВЫ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА, ПУТЁМ ВОСПИТАНИЯ СИСТЕМНОГО МЫШЛЕНИЯ УМСТВЕННЫХ И ПРАКТИЧЕСКИХ ДЕЙСТВИЙ ПРИ РЕШЕНИИ НЕСТАНДАРТНЫХ ЗАДАЧ	55
Usta-Azizova D.A.	
COGNITIVE AND PROFESSIONAL MOTIVES OF A FUTURE SPECIALIST, THROUGH THE DEVELOPMENT OF SYSTEMIC THINKING OF MENTAL AND PRACTICAL ACTIONS IN SOLVING NON-STANDARD PROBLEMS	55

TECHNICAL SCIENCES

Петросов Д.А., Поляков А.В.	
ПОДБОР КОЛИЧЕСТВА ДЕРЕВЬЕВ РЕШЕНИЙ ДЛЯ МЕТОДА «СЛУЧАЙНЫЙ ЛЕС» В ЗАДАЧЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ ПОИСКА НА ОСНОВЕ ГЕНЕТИЧЕСКОГО АЛГОРИТМА	52
Petrosov D.A., Polyakov A.V.	
SELECTION OF THE NUMBER OF DECISION TREES FOR THE «RANDOM FOREST» METHOD IN THE PROBLEM OF MANAGING THE SEARCH PROCESS BASED ON A GENETIC ALGORITHM	52

PHILOLOGICAL SCIENCES

Эюбова Н.Р.	
КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МЕТАФОРА «БРАК ЭТО ПУТЕШЕСТВИЕ» В АНГЛИЙСКОМ И АЗЕРБАЙДЖАНСКОМ ЯЗЫКАХ	58
Eyubova N.R.	
CONCEPTUAL METAPHOR “MARRIAGE IS A JOURNEY” IN ENGLISH AND AZERBAIJANI	58
Karimova S.	
THE GENOCIDE OF MARCH 31, 1918 IN SCIENTIFIC RESEARCH (During the years of INDEPENDENCE)	62

PUBLIC ADMINISTRATION

Сафина Р.Р.	
ВЛИЯНИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО СПАДА НА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ	65
Safina R.R.	
THE IMPACT OF DEMOGRAPHIC DECLINE ON THE SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF REGIONS	65

PSYCHOLOGICAL SCIENCES

Боляк В., Максименко О., Кізь О.	
ГЕНДЕРНІ БАР'ЄРИ У СФЕРІ БІЗНЕСУ: ВІД ІДЕНТИФІКАЦІЇ ДО ПОДОЛАННЯ	44
Kiz O., Maksymenko O., Bolyak V.	
GENDER BARRIERS IN BUSINESS: FROM IDENTIFICATION TO OVERCOMING	44

JURISPRUDENCE

Буткевич А.В.	
СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК МЕДІАЦІЇ ЯК СПОСОБУ АЛЬТЕРНАТИВНОГО ВИРІШЕННЯ СПОРІВ НА ПРИКЛАДІ ФЕДЕРАТИВНОЇ РЕСПУБЛІКИ НІМЕЧЧИНИ	69
Butkevich A.V.	
ESTABLISHMENT AND DEVELOPMENT OF MEDIATION AS A METHOD OF ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION ON THE EXAMPLE OF THE FEDERAL REPUBLIC OF GERMANY	69
Висоцький Ю.В., Білянкін А.В., Копилов Е.В.	
РЕСУРСИ КРИМІНАЛЬНОГО АНАЛІЗУ	72
Vysotskyi Yu.V., Bilyankin A.V., Kopylov E.V.	
CRIMINAL ANALYSIS RESOURCES	72

PSYCHOLOGICAL SCIENCES

Віталій Боляк

здобувач бакалаврського рівня вищої освіти факультету педагогіки і психології
Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка

Оксана Максименко

магістрантка факультету педагогіки і психології
Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка

Ольга Кіз

кандидатка психологічних наук,
доцентка кафедри психології

Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14534812>

ГЕНДЕРНІ БАР'ЄРИ У СФЕРІ БІЗНЕСУ: ВІД ІДЕНТИФІКАЦІЇ ДО ПОДОЛАННЯ

Kiz Olha

Maksymenko Oksana

Bolyak Vitaly

GENDER BARRIERS IN BUSINESS: FROM IDENTIFICATION TO OVERCOMING

Анотація

Стаття присвячена висвітленню гендерних бар'єрів, із якими стикаються жінки і чоловіки, які є суб'єктами бізнес-діяльності. Найпоширенішими гендерними бар'єрами означено дискримінацію жінок у формах нерівної оплати праці; нерівних можливостях та незахищеній зайнятості; нерівномірності доступу жінок до економічних ресурсів; нерівномірності концентрації жінок та чоловіків у різних галузях; низькому рівні участі жінок у прийнятті рішень через непропорційне представлення на керівних позиціях компаній; відсутності можливостей оптимально поєднувати роботу із виконанням сімейних обов'язків; сексизму та гендернозумовленого насильства тощо. Гендерні бар'єри проаналізовано на прикладі метафор «скляна стеля», «липка підлога», «скляні стіни», «целюлоїдна стеля» «застигла середина», «скляний ескалатор», «мама доріжка» тощо.

Abstract

The article is devoted to highlighting the gender barriers faced by women and men who are business entities. The most common gender barriers are discrimination against women in the form of unequal pay; unequal opportunities and insecure employment; unequal access of women to economic resources; unequal concentration of women and men in different industries; low level of women's participation in decision-making due to disproportionate representation in leadership positions in companies; lack of opportunities to optimally combine work and family responsibilities; sexism and gender-based violence, etc. Gender barriers are analyzed using the metaphors of "glass ceiling", "sticky floor", "glass walls", "celluloid ceiling", "frozen middle", "glass escalator", "mother's path", etc.

Ключові слова: гендерні бар'єри, бізнес-діяльність, бізнес-організація, конкурентноспроможність, гендерна рівність, рівні права і можливості.

Keywords: gender barriers, business activity, business organization, competitiveness, gender equality, equal rights and opportunities.

Досвід низки держав упродовж багатьох десятиліть демонструє, що саме гендерна нерівність гальмує розвиток суспільства, завдає збитків добробуту міст, регіонів, спричиняє зниження продуктивності праці й уповільнення темпів розвитку бізнесу та економічного зростання країн. Ігнорування необхідності забезпечення рівних прав жінок і чоловіків гальмує розвиток як світової, так і української економіки. Дослідники Глобального інституту МакКінзі (McKinsey) констатують: якщо жінки досягнули б повної рівноправності на ринку праці, то світовий ВВП зріс би на 26% і становив би у 2025 році 28 трлн доларів США [7].

Аналіз останніх досліджень у сфері гендерночутливої корпоративної культури показує, що значна кількість науковців та практиків приділяє

увагу питанням гендерної рівності в робочому середовищі. Публікації присвячені аналізу впливу гендерних стереотипів на робочі процеси, проблемам дискримінації за ознакою статі чи іншими ознаками, а також успішним практикам упровадження гендерночутливих політик у бізнес-організаціях. Гендерні проблеми професійної діяльності особистості, професійної сегрегації та дискримінації за гендерними ознаками представлені в роботах С. Бем, Ш. Берн, І. Ващенко, Є. Гвоздевої, Т. Говорун, О. Здравомислової, Т. Кандаурової, Р. Кантер, Е. Келлана, О. Кікінежді, М. Кіммела, Д. Коллінсона, Н. Лавриненко, Т. Марцинюк, Ф. Шерідан, Л. Шнейдер. Психологію гендерної взаємодії персоналу організації досліджують М. Ткалич, Л. Карамушка тощо. Шляхи подолання гендерних бар'єрів на

етапах створення та ведення бізнесу, забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків самоактуалізуватися та бути конкурентоспроможними в обраній сфері бізнес-діяльності винесені на порядок денний бізнес-форумів, жіночих конгресів як світового масштабу, так і на теренах України, що засвідчує інтерес бізнес-спільноти до означеної проблеми.

Жінки до початку повномасштабної війни росії проти України становили 53–54% від загальної кількості населення України, проте були і залишаються досі непропорційно представленими в бізнесі та в середньому отримують заробітну плату на 18,6% меншу зарплатні чоловіків. Ця диспропорція зумовлена не прямою дискримінацією на етапі призначення розміру зарплатні, а горизонтальною та вертикальною стратифікацією ринку праці: жінки частіше працюють у менш оплачуваних секторах економіки й на нижчих посадах, а найменше представлені у транспортному, будівельному, промисловому та енергетичному секторах.

Згідно з результатами аналізу Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України (ЄДРПОУ), проведеного в рамках проекту Програми розвитку ООН в Україні «Зміцнення бізнес-об'єднань малих і середніх підприємств», загальне співвідношення чоловіків та жінок-економічних лідерів в Україні – 60:40. Якщо ж розглядати окремо ФОП та керівників юридичних осіб, які увійшли до категорії «економічні лідери», то виявляється, що гендерна нерівність у цій сфері значно суттєвіша. Жінки представляють лише 30 % керівників юридичних осіб.

Гендерні відносини у сфері бізнес-діяльності доцільно аналізувати як реальні практики і моделі міжстатевої взаємодії, детерміновані гендерними уявленнями, упередженнями, стереотипами, настановленнями, відображеними в свідомості і самосвідомості суб'єктів. Усі вони можуть справляти вплив і бути бар'єрами побудови гендерночутливої корпоративної культури.

Гендерними бар'єрами у сфері бізнесу розглядаємо гендерні стереотипи, які є важливим соціально-психологічним механізмом передачі знань про те, якими «повинні бути» чоловіки та жінки та транслиують усталені для певної спільноти норми і судження про психологію жінок і чоловіків, мотиви і потреби їхньої поведінки. Виокремлюють чотири системоутворювальні групи гендерних стереотипів: стереотипи маскуліності-фемініності як характеристик чоловічих і жіночих особистісних властивостей; стереотипи щодо змісту праці, сфер діяльності та напрямків соціалізації чоловіків і жінок; стереотипи, що пов'язані із закріпленням соціальних ролей у приватно-сімейній сфері відповідно до статі; стереотипи, що пов'язані із закріпленням соціальних ролей у публічній сфері відповідно до статі [4, С. 38-39]. Гендерні стереотипи інтегрують гендерну ієрархію в економічну, політичну, ідеологічну, професійну, рідинну сфери, консервуючи патріархальні цінності через низку соціальних інституцій.

Гендерні упередження тлумачаться як соціальні настановлення з негативним і спотвореним змістом, як упереджена думка по відношенню до представників/представниць тієї чи іншої статі, у якій відображені розповсюджені норми статево-специфічної поведінки [6, С. 81].

Депривуючий вплив на представників обох статей як суб'єктів бізнес-діяльності справляє дискримінація за статевою ознакою, під якою розуміють дії, спрямовані на звуження у правах і свободах особи тієї чи іншої статі. Гендерна дискримінація – «будь-яке розрізнення, виключення чи обмеження, здійснене за ознакою статі, що має наслідком або метою погіршення або зведення нанівець можливостей жінок користуватися чи здійснювати права людини та основні свободи у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадянській чи будь-якій іншій галузі, незалежно від сімейного статусу жінок та на основі рівності чоловіків і жінок» [1, С. 31]. Підбурювання до дискримінації – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками. Пособництво у дискримінації – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації. Утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

Гендерна нерівність має свою «ціну» в економічній сфері. За підрахунками Державного центру зайнятості України, у середньому жінки заробляють менше за чоловіків усього на 108 грн, але якщо аналізувати за сферами діяльності, то можна виявити більш відчутну різницю. Жінки заробляють більше лише у сферах освіти й охорони здоров'я. У чоловіків зарплата вища на 5-12% навіть у галузях харчування й торгівлі. У професійному житті жінки є чимало факторів, які ускладнюють її кар'єрне зростання. Це і перерви під час народження дітей, і рольова модель сім'ї, у якій саме жінка приділяє увагу домашнім справам тощо.

Крайньою формою гендерної дискримінації є сексизм – усталене, упереджене ставлення до людини на підставі її належності до певної статі, що породжує реальне ущемлення її прав і можливостей, хибне уявлення про її індивідуальний потенціал. «Сексизм пов'язаний із владою таким чином, що до осіб при владі зазвичай ставляться з прихильністю, а ті, хто не має влади, зазвичай піддаються дискримінації. Сексизм також пов'язаний із стереотипами, оскільки дискримінаційні дії чи погляди часто ґрунтуються на помилкових переконаннях або узагальненнях щодо статі, а також на загостренні уваги до гендерного фактору там, де це не потрібно» [1, С. 140].

Сексизм – це ідеологія, яка виправдовує і прагне довести вищість та панування однієї статі над іншою у різних сферах суспільного буття. У сучасному науковому дискурсі під сексизмом розуміють будь-який акт, жест, візуальний образ, дії

чи поведінку, засновані на ідеї неповноцінності особи чи групи осіб через їхню статеву приналежність і спрямовані на образу гідності, обмеження прав, спричинення їм фізичної, сексуальної, психологічної, соціально-економічної шкоди чи страждань, створення середовища залякування, ворожості, приниження та заподіяння шкоди, утвердження домінування однієї статі над іншою [2; 3].

Виокремлюють три різновиди сексизму: ворожий сексизм – це відверто антагоністичне ставлення до іншої статі (переважно жіночої) в країнах з патріархальною культурою); амбівалентний сексизм, який поєднує різне ставлення до виконуваних іншою статтю соціальних ролей, наприклад, «жінка і бізнес чи політика – явища несумісні, проте якщо жінка матиме «чоловічий» розум і хватку, то вона може досягти успіхів; поблажливо-опікуючий сексизм – це різновид скептично-доброзичливого ставлення до іншої статі, на зразок, «блондинками потрібно опікуватись, вони такі безпорадні», або «навіщо жінкам лізти в політику, хай вже цю брудну роботу виконують чоловіки» [4. С. 40-43].

Гендерні бар'єри у сфері бізнесу – це не завжди очевидні або конкретні перешкоди, а часто невидимі та підступні обмеження, які важко визначити й подолати. У світі використовується багато метафор, щоб краще пояснити ці складні явища та надати їм конкретнішого сенсу. Ці метафоричні образи дають змогу побачити різні аспекти гендерної нерівності та глибше усвідомити досвід, з яким стикаються жінки у сфері бізнес-діяльності.

«Скляна стеля» – це метафора, що описує невидимі бар'єри, які заважають жінкам займати керівні позиції та досягати високого статусу на роботі. Попри професійні якості, жінки часто не можуть подолати цю «стелю», оскільки корпоративна культура переважно орієнтована на чоловіків. Штучні перепони та невидимі бар'єри, котрі перешкоджають доступу жінок до найвищих рівнів прийняття рішень і управлінських чи керівних посад в організаціях як публічної, так і приватної сфер, а також в інших галузях суспільного життя» [1, С. 146].

Аналіз розповсюджених пояснень впливу феномену «скляної стелі» в бізнес-організації по відношенню до жінки виявляє існування низки гендерних стереотипів: жінки вносять менший людський капітал у роботу організації, оскільки багато часу приділяють дітям та родині; жінка не придатна для ролі лідера й керівника, а отже, не може керувати так само добре, як чоловік; певні психологічні риси, що відносять до фемінних, заважають професійному розвитку та просуванню тощо.

«Липка підлога» – явище, яке описує ситуацію, коли жінки застрягають на початкових позиціях, з яких дуже важко вирватися. Це часто спостерігається у сферах, де жінки зіштовхуються з браком ресурсів або підтримки для просування; «вираз, що використовується як метафора для опису дискримінаційних моделей зайнятості, внаслідок яких працівники, переважно жінки, залишаються на робочих місцях нижчого рівня з низькою

мобільністю та невидимими бар'єрами для просування по службі» [2, С. 88].

«Скляний ескалатор» – метафора, що описує, як чоловіки, які працюють у традиційно жіночих сферах, швидше просуваються кар'єрними сходами. Жінки, навіть у «жіночих» професіях, зустрічаються з перешкодами, які чоловіки долають легше. «Бетонна підлога» символізує найнижчий рівень на робочій драбині, з якого дуже важко піднятися. Ця метафора описує ситуацію жінок, які опиняються у таких обставинах, що не дають їм можливості рухатися кар'єрними сходами. «Застигла середина» – описує ситуацію, коли жінки знаходяться на середніх позиціях, але їм важко рухатися вище. Це явище часто пояснюється відсутністю наставництва та підтримки на вищих рівнях.

«Скляні стіни» обмежують можливості жінок у виборі кар'єрного шляху, замикаючи їх у певних професіях або позиціях (до прикладу, жінки частіше опиняються у підтримуючих ролях, а не на керівних посадах).

«Скляне урвище» описує ситуацію, коли жінки призначаються на керівні позиції у кризові моменти, що підвищує ризик невдачі. Це – «явище, коли на керівних посадах із вищим ризиком невдачі чи критики частіше опиняються люди з певних груп. Термін був придуманий в продовження метафори «скляна стеля». Згідно з дослідженням Університету Ексетера, жінок і представників/ць з меншин скоріше призначають керівниками компаній, що «йдуть на дно», аніж успішних, що ставить їх у ризиковане та складне становище [1, С. 147]. До прикладу, Ангелу Меркель обрали лідеркою партії, коли партія переживала кризу через скандал із жертвами на виборчу кампанію. Чоловіки-однопартійці її вибрали, позаяк боялися зазнати поразки і думали, що вона схибить. Вона «була над скляним урвищем», але не схибала.

«Целюлоїдна стеля» – це метафора, яка описує невидимі бар'єри для жінок у кіно- та медіаіндустрії, обмежуючи їхні можливості в кар'єрному зростанні, доступі до творчих і керівних позицій. Цей термін відображає, як стереотипи й очікування щодо зовнішності та ролі жінок у суспільстві впливають на їхню кар'єру, зокрема, коли вони змушені відповідати «ідеальному» образу, що перешкоджає реалістичному й різноманітному представленню жіночих персонажів на екрані та обмежує внесок жінок у розвиток індустрії.

«Мамина доріжка» – це явище, коли жінки, стаючи матерями, отримують обмежені можливості для кар'єрного росту. Повернення на роботу після декрету часто супроводжується стереотипами та відсутністю підтримки.

У сфері бізнесу працюють жінки та чоловіки, у яких є сім'ї, а родинні бізнеси поєднують представників різних поколінь, котрі перебувають водночас у кровних та у бізнес-зв'язках. Проте, родинно-сімейне буття може бути простором, у якому чинять насильство: «насильство в сім'ї – будь-яка форма фізичного, сексуального чи психологічного насильства, що ставить під загрозу безпеку чи

добробут будь-кого із членів сім'ї; та/або використання фізичної сили чи погрози застосування фізичної сили, включаючи сексуальне насильство, а також психологічний тиск/спричинення емоційного напруження, в сім'ї чи домогосподарстві. Включає жорстоке поводження з дітьми, інцест, побиття дружини та сексуальне чи інший вид насильства над будь-яким членом домогосподарства» [1, С. 94].

Найбільш важким за наслідками впливу на особистість є гендерно зумовлене насильство – «насильство, спрямоване проти особи через її стать, гендерну ідентичність чи гендерне самовираження, або насильство, що впливає на осіб певної статі диспропорційно» [1, С. 52]. Воно може завдати жертві фізичної, сексуальної, емоційної чи психологічної шкоди або економічних втрат. Гендернозумовлене насильство та насильство над жінками – терміни, що часто застосовуються взаємозамінно, оскільки широко визнано, що більшість видів гендернозумовленого насильства здійснюються чоловіками по відношенню до жінок та дівчат, а багато форм насильства над жінками коріняться у нерівності влади між жінками та чоловіками.

Гендернозумовлене насильство проти жінок – це будь-яка форма насильства, спрямована проти жінки, тому що вона є жінкою, або такого, що впливає на жінок диспропорційно. Воно включає всі акти насильства над жінками, що спричиняють або можуть спричинити фізичну, сексуальну, психологічну, економічну шкоду чи страждання для жінок, включаючи погрози такими діями, примус чи самовільне обмеження їх свободи в публічному або приватному житті. Гендернозумовлене насильство включає такі форми насильства, як насильство у близьких стосунках, сексуальне насильство (включаючи зґвалтування та домагання), психологічне та економічне насильство, торгівлю жінками, примусову проституцію, рабство та різні форми шкідливих практик, наприклад, дитячі та/або примусові шлюби, каліцтво жіночих статевих органів, злочини, вчинені в ім'я так званої честі, примусовий аборт, вимушена вагітність та примусова стерилізація [1, С. 52].

Сексуальні домагання на робочому місці виступають гендерним бар'єром безвідносно до статі працівника чи працівниці, щодо яких вчиняються. Це – «будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуального характеру, що має на меті чи призводить до приниження гідності людини, зокрема через створення атмосфери залякування, ворожнечі, приниження чи образ» [1, С. 144]. Сексуальні домагання зазвичай здійснюються в контексті зловживання владою, обіцянок винагороди або погроз утисків. Вони можуть проявлятися у різних діях: сексуально забарвлені поглядах, зауваженнях, жестах; дотиках, поплескуваннях, притуляннях, щипаннях; примушуваннях до вступу у статеві стосунки; небажаних дзвінках та повідомленнях сексуального характеру; небажаних жартах та питаннях сексуального характеру; погрозах, залякуваннях; будь-якому небажаному фізичному контакті тощо.

Гендерна дискримінація щодо жінок у сфері бізнесу і до сьогодні залишається викликом, який потребує спільної уваги та дій. Однак історія доводить, що жінки здатні долати бар'єри, перетворюючи труднощі на можливості. Сьогодні, в умовах війни, жінки не лише надихають своїми досягненнями, а й героїчно захищають нашу свободу на фронті, працюють медикнями, волонтерками, командирками та снайперками. Їхня сила, сміливість і відданість руйнують стереотипи та доводять, що немає сфер, у яких вони не можуть реалізувати себе. Кожна жінка заслуговує на рівні права, повагу та можливості. Тому важливо надавати підтримку жінкам, підтримувати одна одну, боротися за справедливість і створювати світ, де талант, праця й мрії визначають майбутнє, а не упередження чи стереотипи.

Показники дискримінації у сфері бізнес-діяльності є доволі високими, а причини дискримінації поширеними, що свідчить про системність такого явища. Цій системності сприяють різні фактори: тривала відсутність доступу жінок до ряду професій, панування патріархальних порядків, особливо в питаннях особистого та сімейного життя, нерівномірний розподіл побутових обов'язків, де тягар побутового обслуговування та догляду за дітьми, людьми старшого віку переважно лягає на жінок.

У сфері бізнесу чітко простежуються соціально-економічні та психолого-організаційні негативні феномени кадрової політики в гендерному вимірі, які формуються у тому числі під впливом корпоративних культур. Науковці виокремлюють такі підходи, які пояснюють походження й сутність дискримінації за ознакою статі в організаціях: 1) дискримінація на рівні уподобань (з боку керівника, споживача, колег); 2) статистична дискримінація (заснована на «статистичному упередженні» роботодавців, які розповсюджують на окремих жінок/чоловіків властивості й характеристики, які вони вважають притаманними всім жінкам або чоловікам); 3) дискримінація, зумовлена монопольною структурою на ринку праці [3].

До видів дискримінації в бізнес-організації відносять дискримінацію в оплаті праці, при наймі на роботу, при скороченні персоналу, при просуванні кар'єрними сходами, у підвищенні кваліфікації тощо. Гендерна сегрегація є наслідком дії кількох чинників, а саме: диференційної соціалізації в юнацькому віці; типізації за статевою ознакою в системі середньої та вищої освіти; статево орієнтованого соціального регулювання в організаціях на етапі найму та поза ним.

Із метою підвищення обізнаності роботодавців щодо шляхів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах та додання існуючих гендерних бар'єрів (зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків, протидії дискримінації за ознакою статі, поєднання сімейних та професійних обов'язків) видано наказ Мінсоцполітики від 29 січня 2020 р. № 56, яким затверджено «Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень,

спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах» [5].

Нами проведено дослідження представників(-иць) бізнес-спільноти, котрі провадять діяльність на теренах Тернопільщини. Респондентами обрано 51 особу (26 чоловіків і 25 жінок). Дослідження проведено із використанням Google Forms <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSexOgFRv8gqsTdbGcKsbk5OZDm0qzSiMysSNyOYxrHShXNzkw/viewform> для діагностики досвіду бізнесменів(-ок) Тернопільщини щодо упровадження гендерного підходу у бізнес-діяльність. Завдяки підключенню Google Forms до електронної таблиці Google, усі відповіді респондентів(-ок) зберігалися

51 відповідь

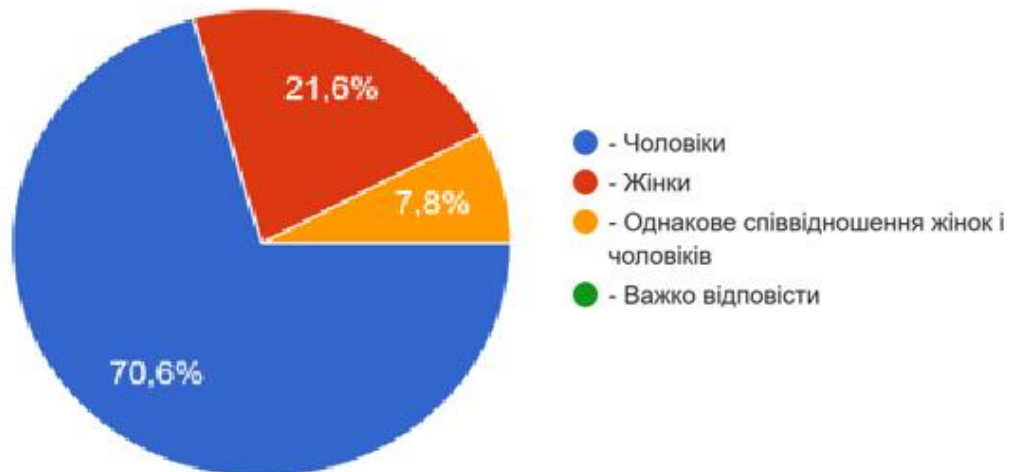


Рис. 1. Відсоткове співвідношення жінок і чоловіків у керівному та управлінському складі компаній

Як бачимо із діаграми, 70,6% бізнесами керують чоловіки, 21,6% бізнесами – жінки і лише у 7,8% бізнесів на керівних і управлінських посадах однакове співвідношення жінок і чоловіків. Варто зазначити, що на теренах України простежується подібна тенденція, що підтверджується відповідними дослідженнями. Як бачимо, саме для чоловіків створені кращі можливості для просування кар'єрними сходами, а жінки стикаються із гендерними бар'єрами, які проявляються феноменами «скляної стелі», «застиглої середини» тощо.

Щодо складу рядового персоналу бізнес-організацій, то показники виявились типовими для України: у 19,6% бізнесів серед підлеглих більше чоловіків, у 21,6% - жінок, а у 58,8% бізнесів – однакова кількість жінок і чоловіків. Така паритетність щодо жінок і чоловіків була б бажаною за

в ній автоматично та унеможливлено зовнішнє втручання в отриманні результати.

Досліджувані вказали різну організаційно-правову форму власної бізнес-діяльності. Так, найчисельнішими виявилась група представників товариств із обмеженою відповідальністю (68%), 10% задіяні у приватних підприємствах, а 8% є фізичними особами-підприємцями, 8% – керівниками чи заступниками керівників державних підприємств, 3% – самозайнятими особами, в однаковій кількості (по одній особі, що становить 2 %) працюють у бізнес-асоціаціях та акціонерних товариствах.

Співвідношення жінок і чоловіків у керівному складі бізнес-організації є далеким від паритетності (див. рис. 1).

попереднім критерієм, у якому йшлося про керівний та управлінський склад. А за аналізованим критерієм отримані показники засвідчують існування феномену «липкої підлоги» та «маминої доріжки»

Важливим здобутком компаній є спільнотворення простору рівних прав і можливостей. Так, 62% досліджуваних стверджують, що керівництво організації при прийнятті управлінських рішень щодо персоналу притримується принципу забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, 22% зазначили, що частково притримується. Проте, 14% констатували протилежний досвід і стверджують, що їхнє керівництво не притримується принципу рівних прав і можливостей, а 2% було важко відповісти (див. рис. 2).

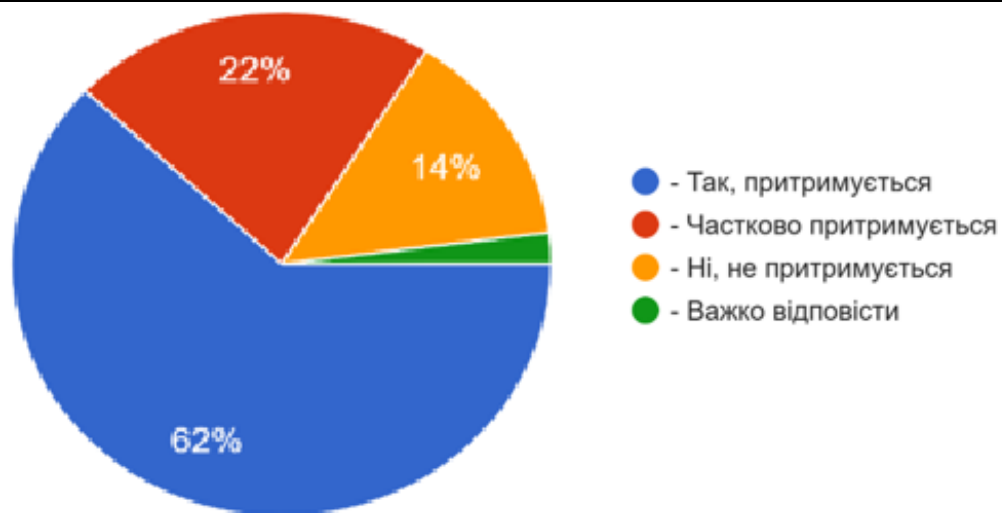


Рис. 2. Відсоткове співвідношення респондентів за оцінками дій керівництва щодо дотримання принципу рівних прав і можливостей

Нас цікавило, чи мають досліджувані досвід, коли об'єктом дискримінації ставали саме вони, і якщо так, то яких випадків професійного життя це стосувалося. Як виявилось, мало чи не кожен респондент мав такий досвід. Так, 37,2% – при вступі (направленні) до закладів вищої освіти, 27,9% – під час професійної діяльності, 20,9% – під час переведення

на іншу вакантну посаду, 18,6% – під час конкурсу на вищу посаду, 18,6% – при працевлаштуванні, 4,7% – при оплаті праці. Про відсутність такого досвіду засвідчили менше 20% опитаних («не було», «не зіштовхувався», «не стикався»). Отже дискримінації на ознакою статі зазнали на собі майже 80% опитаних (див. рис. 3).

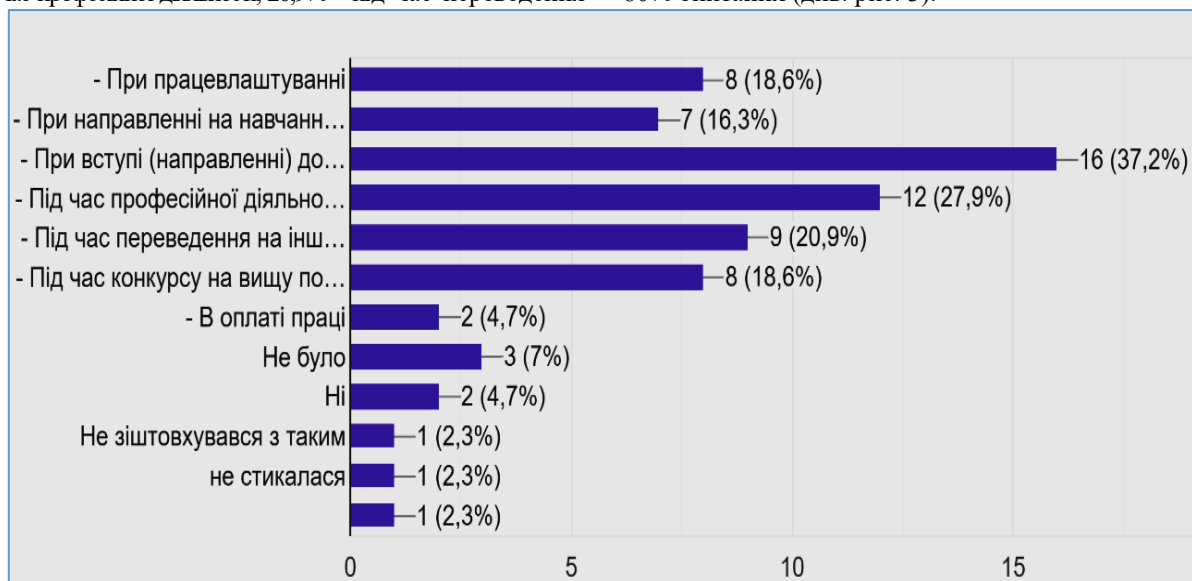


Рис. 3. Відсоткове співвідношення респондентів(-ок) щодо пережитого досвіду дискримінації за ознакою статі

Важливим у контексті нашого дослідження виявилось запитання щодо можливостей для жінок і чоловіків у кар'єрному зростанні. На думку 58,8% досліджуваних такі можливості для жінок і чо-

ловіків у їхній компанії є однаковими, 23,5% респондентів зазначили, що жінки мають менше можливостей, 13,7% такі можливості оцінили як вищі у порівнянні з можливостями чоловіків (див. рис. 4).

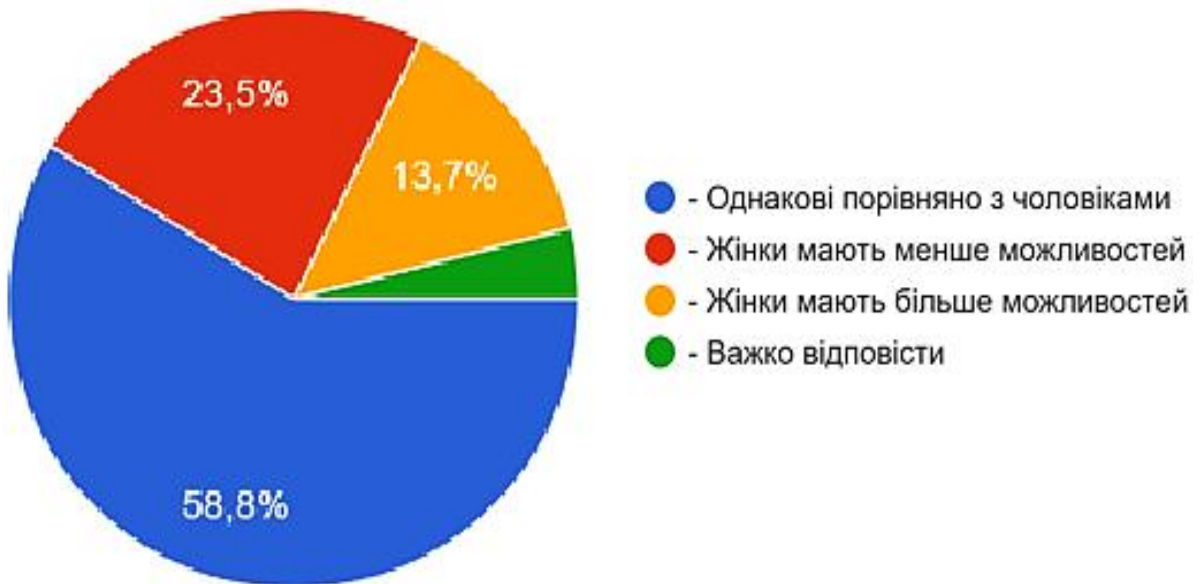


Рис. 4. Відсоткове співвідношення респондентів(-ок) за оцінками щодо можливостей для кар'єрного росту жінок.

У продовження попереднього запитання, нас цікавило, чи існують у компанії конкретні ініціативи, спрямовані на просування жінок на керівні посади (до прикладу, визначені квоти, прийняте певне відсоткове співвідношення тощо)? Як виявилось, 47,1% вважають, що такі ініціативи прописані у внутрішніх документах і вони діють, 29,4%

про такі ініціативи не чули, 13,7% респондентів були свідками, коли такі ініціативи були запропоновані в усній формі керівництвом чи колективом, 5,9% повідомили, що такі ініціативи у документах прописані, але вони не діють (див. рис. 5).



Рис. 5. Відсоткове співвідношення респондентів(-ок) за оцінками щодо ініціатив з просування жінок на керівні посади.

Обмежений доступ жінок до керівних посад пояснюється не браком готовності чи кваліфікації, а стереотипами та дискримінаційними практиками, що знецінюють їхній внесок та обмежують можливості кар'єрного зростання чи залучення до підприємницької діяльності. Через вплив гендерних стереотипів жінки отримують менше можливостей для професійного розвитку та кар'єрної підтримки, що знижує їхні шанси на керівні посади.

Попри труднощі, українські жінки відкривають власний бізнес, свідомо віддаючи перевагу підприємництву на противагу оплачуваному працевлаштуванню. З 2023 року спостерігається зростання чисельності ФОПів, створених жінками. Зокрема, за офіційними статистичними даними, у 2024 році жінки в Україні відкрили майже 59% ФОПів порівняно із 51% у 2021 році. Частка жінок серед усіх підприємців зросла з 46,4% у 2021 році до 47,5% у 2024 році. Повідомляється, що жіноче

підприємництво отримує більше підтримки в міських, ніж у сільських районах. Дослідження свідчить, що деякі підприємці (17%) відчують відсутність підтримки з боку сім'ї та друзів, проте більшість з них розглядають свій бізнес як хорошу альтернативу зайнятості (78,3%). Для більшості (56,5%) це спосіб заробляти більше, ніж заробітна плата, і всі респондентки зазначили, що їхній бізнес є інструментом для самореалізації. 13% респонденток зазначили, що це єдиний спосіб заробити гроші, щоб забезпечити свою сім'ю [3, С. 5].

Проведене дослідження доводить, що бізнесмени(-ки) Тернопільщини, які взяли участь у дослідженні, назагал розуміють, що таке рівні права і можливості, якою має бути гендерночутлива корпоративна політика і яку роль вона виконуватиме у життєдіяльності бізнес-організації. Проте, дослідження підтверджує наявність гендерних бар'єрів: дискримінації жінок на ринку праці у формах нерівної оплати праці, нерівних можливостях та незахищеній зайнятості; нерівномірності доступу жінок до економічних ресурсів; нерівномірності концентрації жінок та чоловіків у різних галузях ринку праці; непропорційному представленні жінок на керівних позиціях компаній; відсутності можливості оптимально поєднувати роботу та сімейні обов'язки; дискримінації; сексизму тощо.

Міністерство економіки України запустило інформаційну кампанію «Звісно, зможеш!», метою якої є скорочення гендерного розриву в оплаті праці з поточних 18,6% до 13,6% до 2030 року. Кампанія, що реалізується спільно з ООН Жінки, Офісом першої леді та за підтримки уряду Швеції, має подолати стереотипи про професійний розвиток жінок і вирішити проблему нерівної оплати праці. Кожна українська жінка має вірити у свої можливості самореалізуватися!

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у здійсненні психологічного супроводу запровадження гендерночутливої корпоративної культури в щоденну діяльність компаній як позитивної детермінанти професійного життя співробітників/співробітниць та умови усунення перешкод

для поєднання професійних та сімейних обов'язків, подолання дискримінації під час рекрутингу, створення рівних можливостей для подальшої освіти та кар'єрного зростання.

Перелік використаних джерел:

1. Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Сулова; оновл. вид. – К.: «Вістка», 2021. 170 с.

2. Економічне уповноваження жінок в Україні в умовах російського вторгнення. URL: https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/2024-10/un_women_briefing_on_wew_in_ukraine_ukr.pdf

3. Карамушка Л.М., Ткалич М.Г. Проблема сексизму в гендерній взаємодії персоналу організації. Гендерні підходи у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування: Матеріали міжн. наук-практ. конф (1 червня 2012 р) / За наук. ред. Т.М. Литвиненко та ін. Луцк: СПД, 2012. С. 17-23.

4. Кікінежді О.М., Кізь О.Б. Формування гендерної культури молоді: науково-методичні матеріали до тренінгової програми. Навчальний посібник. 2-ге вид., випр. Тернопіль: ТНПУ ім. В.Гнатюка, 2009. 160 с.

5. Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах» № 56 від 29.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#text>

6. Словник гендерних термінів / Укладач З. В. Шевченко. Черкаси: видавець Чабаненко Ю., 2016. 336 с.

7. Ten things to know about gender equality. URL : <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-tril-lion-to-global-growth>