

## **Гендерні домагання у сфері зайнятості як соціально-психологічна проблема**

Суспільно-політичні, економічні трансформації в Україні іноді створюють хибне враження другорядності проблем, пов'язаних із гендерною дискримінацією, гендерними домаганнями у сфері зайнятості. В таких умовах актуалізуються наукові пошуки вивчення гендерних домагань у професійній діяльності як соціально-психологічної проблеми, дослідження уявлень працюючого населення про гендерні переслідування на роботі.

Мета – проаналізувати уявлення працюючого населення про наявність проблеми гендерних домагань на ринку праці в Україні.

Під гендерними домаганнями розуміють упереджене ставлення до людей через їхню гендерну приналежність. Мова не йде тільки про дії сексуального характеру, а про впливи, які принижують особу іншої статі, яка перебуває з кривдником у певних трудових відносинах. В основі гендерних домагань є гендерні стереотипи.

В опитуванні взяло участь 60 респондентів, з них 30 – чоловіки та 30 – жінки. Вік опитуваних – від 18 до 55 років, усі опитувані мали досвід професійної діяльності. Питання опитувальника спрямовані на: вивчення у респондентів розуміння понять «гендерні переслідування» та «гендерні домагання»; наявність гендерних домагань у сфері зайнятості (особистий досвід, форми, ознаки, сфери вияву, особливості впливу на колектив); уявлення про учасників гендерних домагань; ставлення учасників до актуальності проблеми гендерних переслідувань на робочому місці в Україні.

Згідно результатів опитування, під поняттям «гендерні переслідування» та «гендерні домагання» трактують як «гендерна дискримінація», «переслідування за ознакою статі», «приниження», «сексуальні домагання», «неадекватна поведінка», «знуцання», «надмірна увага до представників протилежної статі» тощо. Варто відзначити, значна кількість опитуваних не надала пояснень даним поняттям, що можна розглядати як відсутність їх

чіткого розуміння. Серед таких опитуваних переважають молоді люди із середнім рівнем освіти.

Досліджено, що серед опитуваних домінують особи, які не були учасниками, не спостерігали чи не чули про гендерні домагання на роботі (60%), 25% чули від колег чи знайомих про гендерні переслідування на роботі, 10% визнали себе жертвами гендерних домагань в професійній діяльності. Варто відмітити, що такими опитуваними виявились жінки віком після 35 років. Респонденти до 35 років, чоловіки чи жінки, не мали досвіду гендерних переслідувань щодо себе.

Проаналізовано, що не всі опитувані розуміють і можуть означити маркери, які вказують на гендерне домагання.

Встановлено деякі розбіжності у відповідях щодо наявності гендерних домагань на роботі. Так, 41,2 % опитуваних підтверджують, що не зустрічають жодних виявів гендерного переслідування на робочому місці. Проте, інші опитувані вказували на наявність кількох форм гендерних домагань: насмішки, пов'язані із гендерною ідентичністю, про професійні можливості особи (25%), сексуальні загравання на робочому місці (25%, причому як чоловіки, так і жінки), особливі професійні вимоги до особи через гендерну приналежність (15%), приниження, пов'язані із гендерною ідентичністю особи (10%), психологічне насильство, пов'язане із гендерною ідентичністю (13,4%). Тобто, опитувані спостерігали різні форми вияву гендерних переслідувань, проте не завжди готові визнавати їх наявність на робочому місці.

Виявлено, що 53,4% респондентів готові звернутись за допомогою у випадку гендерних домагань щодо них. Варто відмітити, що серед чоловіків таку готовність виявили 42,9%, серед жінок – 62,7%.

Проаналізовано погляди опитуваних щодо причин виникнення гендерних домагань у професійній діяльності та способів їх подолання. До основних причин відносять: неефективне керівництво, здобуття влади, відсутність особистісної культури, рівень культури у суспільстві, гендерні стереотипи, неадекватна самооцінка особистості, сексуальні домагання тощо. Основні

способи протидії гендерним домаганням: просвіта, політика гендерної рівності, звернення до керівництва, до поліції, вміння виставляти особистісні межі у спілкуванні, відстоювати власну думку, заявляти про випадки, ігнорувати, звільнитись чи змінити місце працевлаштування.

Згідно результатів опитування досліджено, що найчастіше гендерні домагання спрямовані на жінок. Так вважає 68,5% опитуваних (серед них 61% - жінки та 39% - чоловіки). 30% респондентів вказує (з них 60,5% - чоловіки, 38,5% - жінки), що жертвами гендерних переслідувань часто стають особи з нетрадиційною сексуальною орієнтацією. Тобто, серед опитуваних домінує переконання, що гендерна дискримінація спрямована на жінок. Проте, чоловіки частіше, ніж жінки називають жертвами гендерних переслідувань осіб з нетрадиційною сексуальною орієнтацією. 6,7% опитуваних вказують, що увага у гендерних переслідуваннях спрямована на чоловіків. Незначний відсоток респондентів звертають увагу, що переслідуваними стають особи з певними психологічними характеристиками (занижена самооцінка, поведінка «жертви»), а не з певною гендерною ідентичністю.

Проаналізовано ставлення до розподілу відповідальності за вияви гендерних домагань у професійній діяльності. Виявлено домінування думки, що жертва гендерних переслідуваннях не винна, відповідальність лежить на переслідувачі (41,2%). Варто зазначити, що всі опитовані жінки, які визнали свій досвід «жертви» гендерних переслідувань на роботі, підтримують дану думку. Згідно 20% респондентів, переслідувані особи не несуть відповідальності, акцент робиться на зовнішніх впливах (обставини, ситуація). 31,7% опитуваних вважають, що відповідальність лежить на всіх учасниках гендерного переслідування (як на агресорі, так і на жертві). 5% опитуваних (чоловіки) вважають, що жертви самі є відповідальними за свою поведінку. Згідно думки 48,4% респондентів, жертви **іноді** бувають провокаторами гендерних переслідувань; 31,7% - **рідко** спонукають до гендерної дискримінації. Разом з тим, 84% опитуваних твердять, що стиль одягу та поведінки особи провокують до гендерних переслідувань щодо неї.

Серед досліджуваних 78,5% дотримуються думки, що у ролі «агресора» під час гендерних домагань на роботі найчастіше виступають чоловіки, 10% - вказують на важливість психологічних характеристик «переслідувача», а не його гендерну ідентичність.

Більшість опитуваних підтримує переконання, що посада (статус) працівника мають вплив на ймовірність гендерних переслідувань на роботі. Згідно 56,7% респондентів, гендерні переслідування виникають у площині «керівник – підлеглий», 20% -- на однаковому посадовому рівні, 15% -- не залежать від статусу та посади і виникають на всіх рівнях.

Виявлено, що 45% досліджуваних переконані у негативному впливі гендерних переслідувань на соціально-психологічний клімат у колективі, 35% дотримуються думки, що вплив є , проте він незначний.

Одне з актуальних завдань нашого дослідження – проаналізувати актуальність проблеми гендерних переслідувань на роботі в Україні згідно уявлень самих респондентів. Згідно отриманих результатів, 60,1% опитуваних вважають, що іноді бувають випадки гендерних домагань у вітчизняних та іноземних компаніях на території України. 20% наголошують, що такі ситуації бувають часто (причому домінують жінки). На думку 15% - гендерні переслідування є одиничними випадками в організаціях України. І тільки 5% респондентів (чоловіки) стверджують, що поширення гендерних домагань на роботі не існує.

Важливо відмітити, більшість опитуваних (63,4%) наголошують, що дослідження гендерних домагань на робочому місці в Україні є однією із суспільних проблем, на яку варто звертати увагу, ще 21,7% підкреслюють важливість даної проблеми та необхідність її вивчення та вирішення в Україні. Серед опитуваних виявлено 15%, які не вважають дану проблему настільки актуальною, щоб присвячувати їй сучасні дослідження. Проте, ніхто з опитуваних не заявив про відсутність даної проблеми, відповідно – про відсутність предмету дослідження.

Згідно результатів опитування виокремлено наступні висновки:

Встановлено, що серед опитуваних переважає відсутність чіткого розуміння поняття «гендерні переслідування» та «гендерні домагання», їх соціально-психологічних індикаторів. У соціальних взаємодіях індивід, сам того не усвідомлюючи, може стати «жертвою» чи «агресором» у ситуації гендерних домагань.

Виявлено деяку неготовність опитуваних визнавати себе учасниками (спостерігачами) гендерних переслідувань у професійній діяльності. Проблема гендерних домагань не є соціально привабливою, про неї не завжди готові говорити вголос, відповідно – просити про допомогу. Про досвід гендерних переслідувань заявили в основному жінки після 35 років. Проаналізовано найбільш поширені форми гендерних переслідувань: насмішки та сексуальні загравання.

Серед учасників гендерних переслідувань «жертвою» часто бачать жінку або особу нетрадиційної сексуальної орієнтації, агресором – чоловіка. На думку більшості, «жертва» не несе відповідальності за вияви гендерних переслідувань щодо неї. Проте, певний стиль одягу чи поведінки особи можуть розглядатись як провокативні. Постає проблема соціального сприйняття та пізнання чоловіків та жінок в процесі міжособистісної взаємодії без гендерних стереотипів та очікувань.

Виявлено переконання опитуваних про несприятливі впливи гендерних домагань на соціально-психологічний клімат у трудовому колективі. Проаналізовано соціально-психологічні причини гендерних домагань на роботі.

Більшість опитуваних заявляє про наявність гендерних переслідувань в організаціях України, підкреслює важливість вивчення проблеми гендерних домагань на робочому місці та необхідність пошуку шляхів її вирішення.

Результати дослідження вказують на наявність проблеми гендерних переслідувань у сфері зайнятості, навіть якщо вона не завжди усвідомлюється працівниками, розкривають соціально-психологічні виміри даного явища, актуалізують необхідність проведення просвітницької діяльності щодо питань гендерної дискримінації.

Марценюк Т. О. Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні (на прикладі сексуальних домагань) /

[http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/316/08\\_martsynyuk\\_to.pdf](http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/316/08_martsynyuk_to.pdf)

Hutagalung, F. (2012). Sexual Harassment: A Predictor to Job Satisfaction and Work Stress among Women Employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* , Volume 65, Pages 723–730

<http://eige.europa.eu>