

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ
КАФЕДРА ФІЛОСОФІЇ, СОЦІОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

**ГЕНДЕРНИЙ ЕЙДЖИЗМ:
ЧИННИКИ ВИНИКНЕННЯ ТА НАПРЯМИ ПРОФІЛАКТИКИ**

Кваліфікаційна робота

На здобуття ступеня вищої освіти «МАГІСТР»

Виконала
студентка 2 курсу 211 групи
Спеціальності 231 Соціальна робота
Освітньо-професійної програми
«Соціальна робота»
Карина САНІНА

Керівник
к.пед.н., доцент Світлана КОПИЛОВА
Рецензент: к.псих.н., доцент
Іван КРУПНИК

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ГЕНДЕРНИЙ ЕЙДЖИЗМ ЯК СОЦІАЛЬНЕ ЯВИЩЕ І СОЦІАЛЬНА ПРОБЛЕМА	9
1.1. Гендерний вимір проблеми ейджизму	9
1.2. Програма і результати емпіричного дослідження маркерів гендерного ейджизму в сучасному суспільстві	15
1.2. Жінка середнього віку в системі економічних відносин: виклики цифрового суспільства	24
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОГО ЕЙДЖИЗМУ	33
2.1. Релігійні й соціальні витоки гендерних і вікових стереотипів та способи їх відтворення у культурі.	33
2.2. Сучасні підходи до вирішення проблеми гендерного ейджизму	37
2.3. Гендерно чутлива соціальна робота	39
РОЗДІЛ 3. СТРАТЕГІЯ ПРОФІЛАКТИКИ ГЕНДЕРНОГО ЕЙДЖИЗМУ НА ЗАСАДАХ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ	43
3.1. Стратегічні напрями вирішення проблеми гендерного ейджизму як спосіб адаптації суспільства до старіння	43
3.2. Авторський соціальний проєкт «Суспільство, у якому комфортно житимуть мої діти»	53
ВИСНОВКИ	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	61
ДОДАТКИ	68

ВСТУП

Стать є однією з важливих категорій, яка у значній мірі визначає соціальні можливості людини у сучасних суспільствах. Через гендерну нерівність чоловіки й жінки зазнають дискримінації за статевою ознакою (ідеологія і практика сексизму). Вони опиняються у різних життєвих ситуаціях, що створює прецедент для різної системи дій і оцінок. Причому соціально задані ролі, ідентичності і сфери самореалізації чоловіків і жінок залежать не від біологічних різниць статі, а від соціальної організації суспільства.

З урахуванням того, що на етапі переходу до інформаційного суспільства зростає невизначеність майбутнього, актуалізується необхідність визначення й обґрунтування нових цілей розвитку суспільства, шляхів і способів їх досягнення. Тому посилюється значення свободи й відповідальності людини за подальший розвиток людства. Одним із пріоритетів побудови нового типу соціальних відношень є орієнтація на гендерну рівність, свободу вибору особистісних життєвих стратегій поза тиском суспільства, без нав'язування стереотипів про «нормальність» чи «аномальність» поведінки представників конкретної статі.

Сучасні цінності й пріоритети усвідомлюються експертами й політиками. Одною із 17 цілей стійкого розвитку, щі визначені Організацією Об'єднаних Націй, є забезпечення гендерної рівності, рівність прав і розширення можливостей жінок [4, с.8]. Ця мета визначає напрям розвитку будь-якого суспільства. Через це спостерігаємо виникнення у світовій практиці кількості міжнародних рейтингів, які вимірюють рівень гендерної рівності у різних країнах. Це є не тільки новою тенденцією розвитку суспільства, а й ознакою важливості даного критерію. Рівність прав і розширення можливостей вразливих груп

населення розглядаються як рушійні сили економічного й соціального розвитку сучасного суспільства.

Обмеження можливостей виявляється не тільки у практиках дискримінації за ознакою статі. Воно може бути пов'язане із наявністю стереотипів і упередженого ставлення за іншими ознаками: раса, вік, етнічна належність тощо. Тому на сучасному етапі розвитку суспільства усе більшу увагу науковців привертають проблеми, які знаходяться на перетині. Цей підхід отримав назви: «інтерсекціональна перспектива» (Б.Сміт), «множинна дискримінація» (Т.Костіна). Він орієнтує на вивчення численних векторів нерівності, які пересікаються, у тому числі, етнічну належність, сексуальну орієнтацію тощо.

Нашу увагу привернула проблема подвійної стигматизації й дискримінації жінок похилого віку. Жіноча старість стає дискримінованою відразу за двома підставами: гендерною й віковою. Але на даний момент у науці група людей похилого віку не розглядається як гетерогенна, так само як у гендерних студіях недостатньо уваги приділяється специфічному досвіду жінок похилого віку.

Феномен «старіючого суспільства» усе більше стає відчутним в умовах скорочення народжуваності й збільшення тривалості життя. Уведене розмежування понять «третій вік» і «четвертий вік». Якщо для першого характерні особистісне зростання, активність і залучення до суспільного життя, то для другого – відношення турботи й підтримки. Нові виклики для науки й для соціальної безпеки суспільства спонукають до подальших пошуків. З урахуванням тенденції його старіння актуальними стають дослідження нерівності за статевою й віковою ознакою. Сьогодні у світі живуть біля 600 мільйонів людей у віці 60 років і старше. За прогнозами до 2025 року це число подвоїться, а до 2050 року досягне 2 мільярдів [30].

На зміну «парадигмі забезпечення», яка ґрунтується на «підході турботи» прийшла «парадигма розвитку», що дискутується у наукових колах. Вона передбачає орієнтацію державної політики на забезпечення участі людей похилого віку у всіх сферах життя суспільства; за таких умов вони перетворюються на ресурс розвитку, а не є тягарем для держави. Але, насамперед, цей ресурс застосовується в інтересах самих людей похилого віку для суспільства, економіки. Нова концепція виключає жорсткий зв'язок із календарним віком, а скоріше орієнтується на поділ життя за періодами, кожен із яких має специфіку. Період «третього віку» пов'язується із активною фазою життя, під час якої не втрачає значення робота, але більш важливими стають громадська діяльність і освіта.

Гендерні стереотипи нав'язують людині ідентичність, яка негативно позначається на темпах старіння, якості життя і потребі у турботі й підтримці. Вони детермінують специфічні види активності жінок похилого віку поза професійною діяльністю, яка приводить до соціальної ізоляції жінок третього віку. Такі практики підтримується на різних рівнях: 1) у системі зайнятості; 2) у приватно сімейній сфері; 3) на рівні соціальної політики й особистісних стратегій людини.

Гендерний підхід є міждисциплінарною практикою наукового дослідження. Проблема ейджизму привернула увагу Л.Колпіної, Л.Торнстон, Є.Якімової. Аспект впливу гендеру й ейджизму на життєдіяльність людини знайшов відображення у наукових працях І.Григорєвої, М.Єкімової, В.Калініної, Ю.Кац, І.Сизової, А.Чащиної. Проблема лукізму, що має зв'язок із практиками гендерної дискримінації й дискримінації за ознакою статі, а також толерантного ставлення до партнерів розкрита О.Овсяник, М.Ткалич, Т.Зинченко. Проблема формування гендерної компетентності майбутніх соціальних працівників відображена у дослідженнях Т.Семигіної, О.Карагодіної,

О.Ярошенко. Однак, більшість досліджень і робіт в галузі гендеру мало враховують вікову складову гендерних феноменів.

Окреслена вище проблема знаходиться на стику соціології особистості, гендерної соціології, вікової психології, соціальної антропології, соціальної роботи. З урахуванням того, що окреслені аспекти не інтегровані у цілісну систему наукового знання, ми обрали тему дослідження: **Гендерний ейджизм: чинники виникнення та напрями профілактики.**

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами Кваліфікаційну роботу виконано відповідно до наукової теми кафедри соціальної роботи, соціальної педагогіки та соціології «Сучасні технології формування професійної активності в умовах трансформації сучасного українського суспільства» (державний реєстраційний № 0117U006790). Тему роботи обговорено та затверджено на засіданні кафедри філософії, соціології та соціальної роботи (протокол № 3 від 03.10.2022 р., № 5а від 09.12.2022 р.) та наказом по Херсонському державному університету від 21.11.2022 № 562-Д «Про затвердження тематики кваліфікаційних робіт (проектів) здобувачам другого (магістерського) рівня вищої освіти терміном навчання 1 рік та 4 місяця другого року навчання денної форми у 2022/2023 навчальному році»

Мета дослідження: виявити стратегічні напрями профілактики гендерного ейджизму в суспільстві, що старіє, й можливості їх реалізації засобами соціальної роботи

Завдання дослідження:

- 1) виявити ознаки гендерного ейджизму як соціального явища;
- 2) емпірично оцінити вияви гендерного ейджизму в сучасному суспільстві;
- 3) систематизувати чинники виникнення й відтворення гендерного ейджизму в сучасному суспільстві;

- 4) розробити стратегічні напрями профілактики дискримінації й соціального виключення жінок третього віку в суспільстві, що старіє;
- 5) продемонструвати можливості соціальної роботи у профілактиці гендерного ейджизму.

Об'єкт дослідження: гендерний ейджизм як соціальна проблема.

Предмет дослідження: профілактика гендерного ейджизму в суспільстві.

Методи дослідження: порівняльний аналіз, анкетування, аналіз факторів, моделювання.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що: вперше не засадах гендерної рівності обґрунтовано стратегічні напрями профілактики гендерного ейджизму; систематизовано чинники виникнення гендерного ейджизму, а також підходи до вирішення проблеми гендерного ейджизму; удосконалено технологію профілактичної соціальної роботи з жінками третього віку; дістала подальший розвиток проблема реалізації соціально-конструктивістського підходу у вирішенні соціальних проблем засобами соціальної роботи.

Практична значущість: запропонована стратегія профілактики гендерного ейджизму засобами соціальної роботи, яка ґрунтується на чотирьох стратегічних напрямках і має комплексний характер. Розроблено авторський соціальний проєкт «Суспільство, у якому комфортно житимуть мої діти». Результати теоретичного й емпіричного дослідження стали предметом аналізу й дискусії з представниками гендерно орієнтованих громадських організацій.

Апробація результатів дослідження. Матеріали дослідження обговорювалися на засіданні кафедри філософії, соціології та соціальної роботи (протокол № 3 від 03.10.2022 р., № 5а від 09.12.2022 р.)

Робота була подана на Всеукраїнський конкурс студентських наукових робіт зі спеціальності «Гендерні дослідження», який планувався в

Херсонському державному університеті у березні 2022 року. Опубліковано дві наукові статті: «Жінка середнього віку в системі економічних відносин: гендерно-віковий аспект»; «Історичні, соціальні й культурні витоки гендерного ейджизму» (альманах «Магістерські студії». Херсон, 2022)

Структура роботи: робота складається зі вступу, трьох розділів, восьми підрозділів, списку використаних джерел, що містить 52 найменування. Основний текст викладено на 60 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ГЕНДЕРНИЙ ЕЙДЖИЗМ ЯК СОЦІАЛЬНЕ ЯВИЩЕ І СОЦІАЛЬНА ПРОБЛЕМА

1.1. Гендерний вимір проблеми ейджизму

Об'єктивна тенденція старіння населення привертає увагу дослідників до різних аспектів цього процесу. Оскільки мова у подальшому піде про чинник віку, важливо визначитись із термінами. Виникає питання про те, який вік прийняти за межу старіння. Закон США 1967 року забороняє дискримінацію у сфері зайнятості людей у віці 40 років і старше [30]. У публічній сфері актуальною є дискусія про гендерний ейджизм, ризики та можливості для осіб старше 50 років. Наприклад, ця проблематика стала предметом уваги на конференції «Енергетика без гендеру» (2021).

Правдоподібною є точка зору Д.Рогозіна, який стверджує, що початком старіння може бути вік 50 років, оскільки цей вік узгоджується з повсякденними уявленнями про поворот життя до його кінця. Водночас, той же дослідник констатує, що у 2011 році згідно даним Левада-Центру, масове розуміння настання старості пов'язувалось із 60-річним віком [27, с. 67].

У класифікації Дж. Біррена виділяються вісім фаз життєвого розвитку людини: дитинство (до 2 років), дошкільний вік (від 2 до 5 років), дитинство (5–12 років), юність (12–17 років), рання дорослість (17–25 років), зрілість (25–50 років), пізня зрілість (50–75 років), старість (від 75 років і далі) [13, с.220]. Психолог Б.Ньюгартен виділила два етапи старіння: молодший похилий вік (55–75 років), старший похилий вік (старше 75 років) [6]. Як бачимо поняття «молодший похилий вік» і «пізня зрілість» є ідентичними.

М.Єкімова слушно зауважує, що так само, як подовжуються вікові рамки молодості, так і поняття середнього віку зазнає змін. Його кордони стають розмитими, а соціальні очікування щодо цієї вікової групи – нечіткими. Це ставить перед науковим співтовариством нові питання, пов'язані з соціальним сприйняттям різних вікових груп, очікуваннями щодо їх представників та заснованими на них соціальними процесами [13, с.217-218].

Відповідно до вікової класифікації Всесвітньої організації охорони здоров'я: 25-44 років – молодий вік; 44-60 років – середній вік; 60-75 років – похилий вік; 75-90 років – старечий вік; особи які досягли 90 років – довгожителі [33].

О.Дороніна приходиться до висновку, що спочатку увага науковців приділялась зміні чисельності населення, у тому числі людей похилого віку. Але, починаючи з середини ХХ століття, починають досліджуватися питання диференціації усередині групи дорослих, що зумовило виділення вікових груп.

У 1989 році англійським істориком Пітером Ласлеттом, який висунув і захищав ідею освіти для людей старшого віку, було запропоновано концепцію вікової періодизації. Він розподілив життя на перший, другий, третій та четвертий вік. Перший вік є періодом залежності від інших людей, пов'язаний із формуванням особистості й підготовкою до ролі дорослого (від народження до отримання освіти). Другий вік – це період продуктивності: є робота і прибуток, людина бере активну участь у робочому житті, створюється сім'я і подружні стосунки, з'являються діти й майно. Третій вік – вихід на пенсію є вершиною, розквітом життя; люди не беруть участь у професійному житті, але отримують свободу (середовище та час) для задоволення особистих інтересів і заняття улюбленими справами. Це найважливіший період, який визначається суб'єктивним віком, а не хронологічним; значення має те, як відчуває себе людина і ця суб'єктивна оцінка є

вирішальним чинником збереження громадянської активності. Четвертий вік є новим періодом залежності та завершальний етап перед смертю [11, с.193].

З урахуванням розглянутих підходів, вважаємо останню класифікацію найбільш прийнятною по відношенню до цілей нашого дослідження. Отже, у нашій роботі мова піде про жінок третього віку.

І.Григор'єва, І.Сизова вказують на тенденцію фемінізації старості. Це пов'язано зі збільшенням розриву між кількістю жінок і чоловіків у структурі населення після 50 років. Різниця становить від 4 до 31% (чим старше вік, тим більше різниця). Так само збільшується чисельність жінок у віці старше працездатного [8, с.115]. Ю.Кац також підкреслює наявність різниці у тривалості життя між чоловіками і жінками на користь останніх. Середня тривалість життя у жінок як у розвинених, так і у країнах, що розвиваються, перебільшує чоловіку. Звідси, спостерігається статистичне переважання серед похилих людей жінок, що пережили свого подружжя/партнерів [17, с.300-301]. Ця демографічна тенденція містить приховані загрози як для окремої людини, так і для суспільства.

І.Григор'єва, І.Сизова виділяють тенденції збільшення тривалості життя, скорочення ресурсів на забезпечення старості та зростання невизначеності майбутнього. Навіть у найбільш розвинених країнах соціальні страхові системи майже не справляються з обсягами зобов'язань, що зростають [8, с.109-110]. В.Біскуп указує на те, що зростання частки осіб пенсійного віку призводить до збільшення обсягів споживання суспільних ресурсів на соціальне забезпечення в старості [1, с.38].

Якщо з політичної точки зору важливим є розуміння впливу старіння на соціальну безпеку суспільства, з економічної – на можливості соціального забезпечення старості, з медичної – на стан здоров'я населення, то з соціологічної точки зору значення має зміна в

стратифікаційних моделях та нерівності, а з соціальної – вплив старіння на особливості життєдіяльності людини в системі соціальних відносин.

Існують різні чинники соціальної нерівності. Т. Nelson базовими (примітивними) категоріями соціальної взаємодії людей вважає категорії раси, статі й віку [49]. Зазвичай, факторами, які спричинюють прояви дискримінаційної поведінки, є колір шкіри, стать, вік, раса [43]. М.Єкімова вважає, що поширеними є кілька видів дискримінаційних практик, такі як расизм (від англ. racism), сексизм (від англ. sexism), ейджизм (від англ. ageism), лукізм (від англ. loocism), ейблізм (від англ. ableism) [13, с.217]. Т.Костіна виділяє упередження, засновані на расовому групуванні (расизм), за статевою ознакою (сексизм), за ознакою хронологічного віку (ейджизм) [21, с.148]. До цього переліку доцільно додати дискримінацію за етнічною ознакою. М.Ткалич, Т.Зинченко переконані, що стереотипи зовнішності й дискримінацію на їх основі неможливо вивчати окремо від гендерних і вікових характеристик індивіда. Вони є важливими як індивідуально-психологічними і стратифікаційними категоріями. Тому новим полем досліджень є феномени лукізму й ейджизму по відношенню до різних гендерних груп [34, с.87].

Одним із останніх у науковий обіг було уведене поняття «ейджизм» (Butler N., 1969). Воно символізує приховане занепокоєння людей молодого і середнього віку, їх особистісну відразу і відчуття неприязні до людей, які старіють, страх немічності, смерті, хвороби [41]. Якщо расизм і сексизм дискримінують людей за кольором шкіри й статевими ознаками, то ейджизм виходить із вікових характеристик соціальних груп.

«Ейджизм – дискримінація особи на підставі її належності до певної вікової групи (частіше старшої), поширена як у формальних, так і в неформальних сферах життя суспільства. Його виявом є готовність

адекватно сприймати й співпрацювати тільки з людьми, які відповідають встановленим віковим критеріям» [44; 34, с.86].

Перший напрямок, який отримав більше поширення, розглядає ейджизм як негативні стереотипи та дискримінацію тільки щодо літніх людей. Другий, менш поширений напрям, розглядає ейджизм як дискримінацію щодо молоді. З нашої точки зору, обидва трактування ейджизму є занадто вузьким. Не варто забувати, що якщо стосовно однієї вікової групи відбувається дискримінація, то інша вікова група отримує переваги, що, безсумнівно, є для неї позитивним. Оптимальним є трактування ейджизму в розширювальному значенні як будь-які соціальні очікування щодо якостей та моделей поведінки представників певної вікової групи. Якщо соціальні очікування припускають переваги одного віку над іншим, то це може призвести до вікової дискримінації. Вона виражається в оцінці можливості виконання людиною будь-якої ролі лише на підставі її віку. Людина може не отримати шанс придбати певний статус і виконати роль, оскільки її біологічний вік вважається в суспільстві «невідповідним» до певного статусу. Саме така абсолютизація вікових стереотипів є соціальною проблемою, оскільки призводить до утиску прав людей, посилення нерівності, дисфункцій соціальних організацій та інститутів (через цілеспрямований перекис вікової структури) [13, с.223].

Оскільки основними демографічними ознаками є стать і вік, сексизм і ейджизм виявляються взаємопов'язаними. Аналіз зв'язку гендерних стереотипів і ейджизму відображено у дослідженнях (Davis, 2008; Gutmann, 1994; Hammermesh et al., 1994; Краснова и др. 2002, 2007; Гапон Н., 2006; Кац Ю, 2010; Krekula S., Nikander P., Wilinska M, 2018; І.Григор'єва, І.Сизова, 2018; М.Ткалич, Т.Зинченко, 2019; Rochon P., Kalia S., Higgs P., Marcus B., 2021) [3; 8; 17; 34; 46; 47; 50].

Ю.Кац зазначає, що у проблему старіння населення тісно вплітається питання гендерної дискримінації [17, с.301]. Н. Гапон

конкретизує поняття ейджизму в гендерному аспекті, вказуючи на тенденцію обмеження доступу до ресурсів і відчуженості у прийнятті рішень, характерну для певних вікових груп жіночого населення [3, с.65].

Поняття «гендерний ейджизм» не є загально визнаним. Оскільки уведенню у науковий обіг передує практика вживання нових понять, слід вказати на поширення його застосування у публікаціях, наукових працях тощо. Так, В. Marcus визначає гендерний ейджизм як перетин вікових і гендерних упереджень [48]. Krekula S., Nikander P., Wilinska M. розглядають гендерний ейджизм в контексті множинної маргіналізації за віком [46].

Складний характер має також зв'язок сексизму, ейджизму й лукізму. М.Ткалич, Т.Зинченко вказують, що гендерні стереотипи зовнішності пересікаються у взаємодії двох феноменів: лукізму й ейджизму, тому їх неможливо вивчати окремо від інших соціально-демографічних характеристик особистості (віку й статі). Ця група стереотипів стосується в першу чергу жінок. Вони накладаються на життєдіяльність жінок різного віку. Лукізм інтерпретується як форма дискримінації за зовнішністю і є соціальним феноменом сукупності позитивних стереотипів, забобонів, вибору поведінки по відношенню до фізично привабливих людей, а також тих, чия зовнішність відповідає культурно-соціальним уявленням та нормам того чи іншого суспільства. Абстрактна цінність привабливого зовнішнього вигляду є достатньо ефективним механізмом тиску та контролю над особистістю [34, с.83-85].

Оскільки лукізм пов'язаний із акцентом на важливості молодості й привабливої зовнішності, об'єктом оцінки, перш за все стають жінки. Ризики зростають в ситуації їхнього старіння. Саме через «лукізм» жінки середнього віку стають жертвами ейджизму раніше, ніж чоловіки. Ця упередженість підриває жіночу самооцінку та впевненість у собі.

«Але наслідки гендерного ейджизму для жінок-професіоналів не обмежуються тиском, який вони можуть відчувати, намагаючись виглядати молодше. Ця форма упередженості впливає на їх безпеку роботи й фінансове майбутнє, адже вони сприймаються на робочому місці як менш цінні, менш компетентні» [48]. Насамперед, дія цього чиннику виявляється у сфері трудової діяльності.

Гендерний ейджизм може бути розглянутий не тільки як соціальне явище, але й як соціальна проблема. Він містить приховані загрози як для суспільства, так і для особистості. Небезпеки для першого, пов'язані з втратою трудового потенціалу жінок, негативні наслідки другого типу пов'язані з впливом на продуктивність і результативність життєдіяльності індивіда. М.Ткалич, Т.Зинченко підкреслюють, що медійні уявлення про зовнішність сприяють породженню страху старості, що передбачає не тільки зміну соціального статусу, стану здоров'я, а й зміни в зовнішності [34, с.86]. І.Григор'єва, І.Сизова констатують, що діючі стереотипи негативно позначаються на способі життя, здоров'я, самооцінці та способах самореалізації жінок середнього віку; це, у свою чергу, впливає на темпи старіння, якість життя й передчасну потребу у зовнішній допомозі [8, с.125]. Т.Nelson указує, що шкідливі ефекти стереотипізації, упереджень і дискримінації негативно позначаються на якості діяльності, обмежують можливості та впливають на самосприйняття [49]. Гендерні стереотипи обмежують здатність людини до розвитку професійних і соціальних навичок, прагнення до професійного й особистісного зростання, здійснення життєвого вибору й побудови нових стратегій життя.

Таким чином, під гендерним ейджизмом будемо розуміти практики дискримінації й соціального виключення із системи суспільних відносин жінок середнього віку під впливом соціокультурних чинників. Найбільш вразливою групою вважаємо жінок третього віку (50-75 років). Лукізм та його наслідки є

соціокультурним чинником, що посилює й відтворює їхню економічну дискримінацію й соціальну маргіналізацію.

2. Програма і результати емпіричного дослідження маркерів гендерного ейджизму в сучасному суспільстві

Оскільки носієм соціокультурних стереотипів, що зумовлюють вияви гендерного ейджизму, є представники різної статі й різного віку, *об'єктом* емпіричного дослідження обрано представників усіх статево-вікових груп, які проживають у місті Херсоні (а не жінок третього віку). *Предмет дослідження*: вплив стереотипізованих уявлень молоді й дорослих щодо чоловічих і жіночих ролей у суспільстві на самореалізацію особистості, дискримінаційні практики й соціальну активність жінок середнього віку. Дослідження здійснювалося у листопаді 2021 року.

Мета дослідження: довести наявність і оцінити ступінь поширення гендерно-вікових стереотипів мешканців міста Херсона, а також їх вплив на життєдіяльність жінок третього віку.

Методом збору первинної інформації обране масове вибіркоче репрезентативне анкетування мешканців міста Херсона. У зв'язку з карантинними обмеженнями анкетування мало змішаний характер. Воно здійснювалось двома шляхами: 1) через заповнення гугл-форми; 2) шляхом роздаткового анкетування через мережу особистих контактів. Усього в анкеті 20 питань. 8 питань мають закритий характер, 12 – напівзакритий. В анкеті використано різні типи шкал. Результати опитування були оброблені через програму Exell.

Вибірка має репрезентативний характер. Обсяг вибірки – 500 осіб. Формування вибіркової сукупності включало два етапи відбору: 1) випадкове залучення всіх респондентів, що погоджуються на участь; 2)

здійснення «ремонту вибірки» для забезпечення відповідності генеральній сукупності за критеріями віку й статі.

У дослідженні взяло участь 518 осіб. Після здійснення ремонту вибірки залишилось 500 анкет. Це дозволило забезпечити похибку 5%. Ми виходили з даних головного Управління статистики в Херсонській області на 1 грудня 2021 року. У м.Херсоні проживає 279530 тис.осіб (за даними державного інституту сімейної та молодіжної політики – 255183 особи).

Важливо було забезпечити присутність у вибірці представників жіночої й чоловічої статі; їх співвідношення є тотожним співвідношенню чоловіків і жінок, що проживають у місті Херсоні. Співвідношення представників чоловічої й жіночої статі по Херсонській області складає 46% і 54% відповідно. Відповідно сформована вибірка включала 230 чоловіків, 270 жінок.

Також було враховано співвідношення частки молоді й дорослих людей. За даними державного інституту сімейної та молодіжної політики у Херсоні проживає 150100 осіб молодого віку (14-34 років) [37]. Це 59% від кількості усього населення (255183 особи). Проте така частка молоді викликає сумнів. Ймовірна помилка може бути пов'язані з кількістю молодих людей у Херсоні. Через це довелось орієнтуватись на частку молоді по Україні в цілому.

За даними державної служби статистики України чисельність населення станом на 01.02.2021 становила 41166,9 тис. осіб [10]. Станом на 1 січня 2021 чисельність молоді в Україні віком від 14 до 34 років становить 10262880 [37]. Отже, частка молоді серед усього населення в Україні станом на початок 2021 року становить 24,9% (для зручності приймаємо 25%). Отже, серед опитаних відібрано 125 осіб у віці 14-34 роки.

Таким чином була забезпечена відповідність структури вибіркової сукупності структурі населення міста Херсон. Через відсутність

статистичних даних виявилось неможливим врахувати частку осіб середнього віку, у тому числі жінок.

Гіпотези дослідження:

1) У публічній сфері:

- Для чоловіків третього віку більш поширеними є: 1) факти укладання повторних шлюбів; 2) факти укладання повторних шлюбів з жінками, що молодші за віком
- жінки середнього віку частіше перебувають у статусі вдів;

2) У виробничій сфері:

- статево-вікові стереотипи стосовно традиційних жіночих ролей (матері/бабусі, доглядальниці, домогосподарки) мають тенденцію до збереження, незважаючи на більш широке залучення жінок у сферу виробничої діяльності.
- пошук роботи для жінок третього віку має зтяжний характер через дискримінацію за віком

3) У приватній сфері:

- досвід соціальної участі жінок третього віку в неформальній сфері є обмеженим
- важливим чинником обмежень професійної й особистісної самореалізації є самосприйняття жінок; більшість жінок третього віку не мають визначених планів на майбутнє й зневірені у своїх можливостях

Інструментарій дослідження. Ми розмістили в анкеті 20 спеціальних питань відносно особистого ставлення та досвіду стикання респондентів з віковою дискримінацією. Розроблена нами анкета містила наступні елементи: стать респондента, вік, думка респондента щодо вікової дискримінації на ринку праці, чи мали респонденти досвід працевлаштування після 50 років, а також особисте ставлення опитуваних до шлюбу з великою різницею у віці між партнерами.

За результатами проведеного опитування встановлено, що ейджизм є поширеним у публічній сфері (гендерні уявлення й інституційні особливості), у сфері зайнятості (проблеми працевлаштування), у приватній сфері (рольові практики, соціальна участь, характер сприйняття ситуації).

Серед поширених стереотипів, які стосуються шлюбно-сімейної сфери, є такі: чоловік має забезпечувати сім'ю; чоловік – голова, рішення мають прийматися ним; найголовніше для жінки – бути гарною матір'ю і господаркою; між кар'єрою й сім'єю слід обирати сім'ю. Ми вирішити перевірити, чи змінилися зазначені стереотипні уявлення.

На сучасному етапі жінки усе частіше поділяють функцію матеріального забезпечення сім'ї із чоловіками, або взагалі беруть її на себе (зокрема, у випадку самостійного виховання дитини). Незважаючи на зміну практик, опитування показало, що переважна більшість жінок (88%) продовжують уважати, що чоловік має забезпечувати сім'ю. Ми виявили, що в цьому випадку вони керуються особистими мотивами, очікуючи, що власну зарплату жінка має витратити на власні, а не сімейні потреби (42%). Отже, незважаючи на діючі стереотипи щодо функцій чоловіків у матеріальному забезпеченні сім'ї, професійна зайнятість жінок передбачається і навіть схвалюється.

Серед тих респондентів, які перебувають у шлюбі (у тому числі «цивільному»), 56 % стверджують що найбільш відповідальні рішення у їхніх сім'ях подружжям приймаються спільно. Разом з тим виявлено, що майже в третині сімей зберігається традиція прийняття рішень тільки чоловіком (30%). Існує й протилежна позиція, тобто коли рішення приймаються жінкою, але таких випадків удвічі менше (14%).

Найбільш стійким є стереотип стосовно головного призначення жінки, яке пов'язане з її репродуктивною функцією. 72% респондентів вважають, що для жінок найголовніше – бути матір'ю. Тому в ситуації вибору між роботою і сім'єю, вибір має бути за виконанням ролі матері.

Водночас, значно нижчим є відсоток тих, хто бачить у жінці гарну домогосподарку (40%). Звідси, стає зрозумілим, чому 32% сучасних жінок здійснюють вибір між сім'єю й кар'єрою на користь другої.

Достатньо часто й виразно вплив гендерних стереотипів патріархального суспільства виявляється у «нерівному шлюбі». Поняття «нерівний шлюб» більшість респондентів пов'язують із фактором віку.

Так, 42% опитаних ідентифікують нерівний шлюб із різницею у віці, а 44% респондентів – із матеріальним достатком. 56% відповіли, що їм знайомі подружжя, де чоловік старший на 10 і більше років за свою дружину; 16% зазначали, що знають сім'ї, де жінка старша свого чоловіка (це може бути ознакою позитивних тенденцій за умови порівняння цього показника із показником попереднього періоду; це може стати одним із завдань перспективних досліджень даної проблематики). Найявне співвідношення є явною ознакою збереження патріархальних традицій шлюбно-сімейній сфері. Шлюб, у якому чоловік набагато старше своєї дружини залишається нормою.

Ми прийшли до висновку, що проблема «нерівного шлюбу» мало турбує респондентів; вони виразили нейтральне ставлення до цього явища. У більшості опитаних ставлення до шлюбу, де чоловік набагато старший своєї дружини – нейтральне (58%). Таке ж нейтральне ставлення і до шлюбу, де жінка набагато старша свого чоловіка (64%). 44% респондентів вважають, що вік у шлюбі не має суттєвого значення і соціальних норм тут не існує. На нашу думку, у відповідях на це питання респонденти були нещирими. Для перевірки цієї гіпотези доцільно співвіднести відповідь респонденти з фактами їхнього життя. Також така відповідь може бути пов'язана з неправильною формою постановки питання.

У випадку, якщо жінка одружується з чоловіком, що значно старше нею за віком, ймовірними мотивами жінки, як уважають респонденти, є: 1) розширення можливостей побудови кар'єри й

самореалізації молодій жінці (48%); 2) брак батьківської любові та неусвідомлене бажання його компенсувати (36%). У протилежному випадку, тобто коли чоловік значно молодше дружини, 46% респондентів ймовірними мотивами вважають «задоволення сексуальних потреб», 28% – «прагнення надихатись життєвою енергією». Така позиція відображає уявлення про прагнення жінок зберігати молодість (адже молодість пов'язується з енергією), привабливість, фізичну форму. У нас викликає сумнів домінування вказаного респондентами мотиву «задоволення сексуальних потреб», скоріше мова йде про потребу в сім'ї. Це припущення варто перевірити у наступному дослідженні конкретизувавши ознаки тих чи інших мотивів.

Ставлення респондентів до шлюбу, де жінка значно старше свого чоловіка, з одного боку, вказує на : 1) вплив стереотипів (такий шлюб є порушенням соціальних норм і викликає осуд – 26%); 2) вияв нерівності у шлюбі є конкретним випадком нерівності у відношеннях влади, основою чого є публічна сфера (нерівний шлюб є прийнятним тільки в богемному середовищі – 24%, його можуть дозволити собі публічні люди як частину іміджу – 16%); 3) виникнення нових тенденцій, які вказують на розширення можливостей жінок (такий шлюб матиме тенденцію до поширення й може стати типовим – 30%).

Що стосується ситуації одруження чоловіка третього віку на значно молодшій за нього партнерці, опитувані відповіли, що це пов'язано з замилюванням молодістю обраниці, її життєвою енергією – 44% респондентів, а також для підкріплення свого чоловічого статусу (30%). Якщо перший мотив властивий і жінкам, але у меншій кількості випадків, то другий – публічний – має у жінок свою специфіку. Другий тип мотиву пов'язаний із відношеннями влади. Мотивами чоловіків, які пов'язують своє життя із жінкою третього віку, є: 1) успішність жінки, що вона багато досягла у своїй кар'єрі (44%); 2) недоотримання в

дитинстві материнської любові, пошук подоби матері (32%). Отже, молоді чоловіки керуються не мотивами влади, а соціальними мотивами.

З урахуванням хронологічного віку, жінки середнього віку(50-75 років) можуть диференційовані на дві групи: ті, які мають професійну зайнятість, і ті, які отримали статус пенсіонера (у тому числі ті, які зберігають професійну зайнятість).

Дослідження впливу стереотипів на професійну активність жінок середнього віку у цифровій економіці показало, що соціокультурні стереотипи стосовно жінок і стосовно людей похилого віку суттєво позначаються на професійній зайнятості особи.

Сферою, у якій «жінки у віці» зазнають найбільшої дискримінації за відповідями респондентів виявилась сфера працевлаштування та трудових відносин – 50%. 24% респондентів вважають, що дискримінація проявляється у сфері шлюбу; 14% – у політиці; 6 % – у культурно-розважальній сфері та інше – 6 %.

На думку респондентів, на ринку праці найбільшої дискримінації зазнають жінки – 56% (при цьому 24% респондентів не задумувались над цим питанням або вважають, що дискримінації як такої у сфері праці не існує). 12% вважають, що чоловіки у трудових відносинах дискримінуються більше, ніж жінки жінок (серед тих, хто дотримується цієї точки зору, 84% складають чоловіки й 16% жінки). З фактами дискримінації на ринку праці зустрічались 24% опитаних жінок і 12% чоловіків.

Що стосується дискримінації за ознакою віку, то 44% респондентів вважають, що від неї у більшій мірі страждають чоловіки. 28% відповіли, що чоловіки зазнають вікової дискримінації так само як і жінки; 16% респондентів вважають, що на ринку праці вікової дискримінації стосовно різних представників статі не існує (28% респондентів зустрічались із фактами такої дискримінації).

Однією з головних причин дискримінації жінок на ринку праці у віці «45+», респонденти вказали на недостатність цифрових компетенцій – 30%. 24% респондентів вважають, що на дискримінацію жінок впливає недостатність життєвої енергії. 26% пов'язують дискримінацію на роботі зі зниженням здатності до навчання; 20% – недостатнім знанням іноземної мови; 16% – негативним досвідом роботодавця з попереднім кандидатом.

Респонденти, які досягли 50-річного віку, на питання «Чи були у Вас спроби пошуку роботи після 50 років?», відповіли – ні (34%). З тих, хто такі спроби мав, 58% відповіли, що вони знаходили роботу після 45 років, але це був достатньо тривалий процес (48%). 30% респондентів указали на те, що зазнавали відмов через вік. Отже, кожна третя жінка третього віку, яка була зайнята пошуком роботи зустрічається з проявами ейджизму у виробничій сфері.

Лише 22% респондентів мали досвід волонтерської діяльності (з них 14% жінок); 24% жінок мали досвід репетиторської діяльності; 4% жінок намагались організувати власний бізнес. Жодна респондентка не вказала на наявність досвіду участі у діяльності громадської організації.

Свої плани на майбутнє жінки переважно пов'язують із сімейними справами (64%). Третина жінок мріє про відпочинок після виходу на пенсію і планує присвятити вільний час улюбленим справам (робота на присадибних ділянках, кулінарія, рукоділля тощо).

Таким чином, гіпотези, сформульовані на початку дослідження, були підтверджені.

1.3. Жінка середнього віку в системі економічних відносин: виклики інформаційного суспільства

Для перевірки результатів емпіричного дослідження звернемося до теоретичного аналізу. Розглянемо вплив ейджизму на ситуацію жінок третього віку в соціально-економічній сфері.

На ринку праці ейджизм (стереотипи, упередження й дискримінація на основі віку) розповсюджений не менше ніж гендерна нерівність. Можна навіть стверджувати, що ці два процеси посилюють один одного, що сприяє збільшенню гендерної нерівності жінок третього віку у сфері зайнятості. На основі попереднього розгляду проблем жінок третього віку в соціально-економічній сфері ми виділили три специфічні проблеми, які виникають внаслідок дії гендерних стереотипів: прийняття специфічних ролей жінок (турбота й догляд); упереджень (проблема «візуальної відповідності»), дискримінації (труднощі працевлаштування). Ще одна проблема – криза професійної ідентичності – скоріше є ознакою розвитку жінок третього віку, а не катастрофою для них.

З урахуванням особливостей гендерної соціалізації найбільш цінними якостями у чоловіків уважають «розум», «уміння заробляти» та «порядність». У жінках цінується – «господарність» та «гарна зовнішність» [2]. На підґрунті стереотипів формується уявлення про відповідну рольову модель: жінка-господарка, жінка-мати. Саме тому успіх у публічній і професійній сферах не пов'язується із образом жінки.

Такий підхід негативно позначається на життєдіяльності жінок. До подвійного навантаження жінок приводять не самі гендерні ролі, а механізми їх відтворення в патріархальному суспільстві. Жінкам доводиться працювати, поділяючи з чоловіком функцію забезпечення сім'ї (а іноді, самотійно її реалізуючи), а також нести навантаження, пов'язане з домашніми (побутовими) й материнськими обов'язками. Це

стає одним із факторів, що заважає будувати кар'єру й висуватись на керівні посади.

Гендерні дослідження розглядають турботу (догляд за дітьми, хворими, немічними та іншими близькими) як повсякденну неоплачувану домашню працю жінок. На думку жінок, необхідність сполучати виконання службових і сімейних обов'язків є однією з найбільш складних проблем [36]. Така ж проблема виникає й у жінок третього віку. Обслуговування онуків і дітей вважається обов'язком «бабусь», оскільки «старість без онуків» - це нещастя» [7, с.10].

У дослідженні проблеми гендерної нерівності, проведеному у Казахстані, було встановлено, що основними проблемами жінок є: рання вагітність – 75,8%, неоплачувана домашня праця – 71,4%, подвійне навантаження на роботі й дома – 68,6%. Усі вікові групи на перше місце поставили проблему ранньої вагітності, на друге – проблему подвійного навантаження жінок дома й на роботі. Група у віці 31-45 років звернула на другу проблему найбільшу увагу (70,2%). Навіть проблема домашнього насильства опинилася на третьому місці. При складанні рейтингу гендерної рівності одним із п'яти показників обрано «час турботи про дітей і немічних» (серед 4 інших: очікувана тривалість життя; доход; доступ до влади; участь жінок у підприємстві) [36]. Отже, побутова сфера, що найменш цінується у суспільстві, асоціюється із головною роллю в ній жінки. Це і є ознакою патріархальних відношень.

У зв'язку з дією цього стереотипу більшість жінок після народження дитини (а вдруге - й після досягнення пенсійного віку) замість продовження трудової діяльності обирають домашню зайнятість, пов'язану з веденням домогосподарства й вихованням онуків. В.Рогозін підкреслює, що жінки, які досягають пенсійного віку схильні до відмови від зайнятості через необхідність турбуватись про господарство та/або сім'ю [27, с.77]. Ю.Кац наголошує, що важливим аспектом гендерно-

вікової проблеми, що скорочує можливості самореалізації жінок, є традиційне передоручення їм турботи про онуків, їхня експлуатація як нянь. Саме поява онуків спонукає багатьох жінок уходити зі сфери зайнятості [17, с.202].

На основі досліджень науковці приходять до висновку, що саме залучення у відносини турботи й догляду знову стає актуальним для жінок, які досягли третього віку. Закріплення гендерних ролей сприяє виникненню своєрідних відносин догляду: чоловіки схильні звертатись за інституційною допомогою, а жінки частіше орієнтовані на реалізацію самостійної турботи й догляду. Родинні зв'язки частіше підтримуються по жіночій лінії [8, с.115-116]. «Ця її роль і відповідна даній ролі робота вдома, турбота про непрацездатних родичів сприймається суспільством як прямий обов'язок, як належне, і в аналогічних обставинах жінки отримують від держави менше допомоги» [7, с.82].

М.Єкімова підкреслює, що здійснення неформального догляду має розподілятися між жінками і чоловіками більш рівномірно. Для забезпечення цієї можливості необхідні додаткові заходи. Наприклад, це надання відпустки по догляду, наявність гнучкого графіку роботи та послуг по догляду у денний час [13, с.220]. Усі зазначені вище заходи є доцільними й мають бути прийняті до уваги при розробці стратегії подолання гендерної нерівності в суспільстві, що старіє.

Як зазначається у програмній довідці комісії ООН з питань старіння, кілька десятиліть тому чоловіки й жінки виходили на пенсію раніше. Більшість жінок могли не працювати, отже, з готовністю здійснювали неоплачуваний догляд за членами сім'ї. Через подовження трудового стажу трудова зайнятість почала збігатися з етапом життя, на якому виникає необхідність догляду за похилими родичами у віці 80 років і старше. Згідно даних Європейського соціального обстеження саме жінки від 50 до 59 років є найчисленнішою групою осіб, які такий догляд здійснюють. Виконуючи функцію неформального догляду за

батьками, жінка третього віку одночасно залучається до надання допомоги дітям у догляді за онуками. Збільшення пенсійного віку, отже й трудової зайнятості, ймовірно, посилюватиме тиск на жінок через сполучення роботи й догляду. Це негативно позначатиметься на їхньому здоров'ї [6, с.6]. Таким є прогноз стосовно особливостей життєдіяльності жінок третього віку.

М. Рогозін, посиляючись на результати дослідження пенсіонерів, звертає увагу на наявність так званої природної межі припинення масової зайнятості пенсіонерів, яка настає тільки біля 70 років [27, с.67]. Через гендерно-віковий чинник цей момент стосовно значної частини жінок третього віку настає на 10 років раніше [9, с.117]. Їх активність переключається рангом нижче – у побутову сферу. Через це унеможлиблюється подальший розвиток жінок, втрачається людський капітал.

Існує тісний зв'язок між гендером, ейджизмом і лукізмом. Лукізм спонукав жінок постійного включення у форму, щоб виглядати більш молодими [8]. Дослідники відзначають, що домінування афективно-негативного сприйняття під впливом стереотипів зовнішності деструктивно впливає на особистість, її діяльність, міжособистісні стосунки [34, с.79].

Важливим чинником дискримінації жінок середнього віку, що безпосередньо позначається на їхній зайнятості, є упередження, пов'язані з «візуальною відповідністю». Мова йде про збільшення ризику отримати відмову у працевлаштуванні (потрапити під скорочення) через дію упередження, пов'язаного із зовнішньою привабливістю успішних працівників.

М.Ткалич, Т.Зинченко цілком обґрунтовано зауважують, що завдяки діючим стереотипам зовнішні особливості людини, ступінь її привабливості позначаються на результатах пошуку роботи, професійної діяльності й отриманні винагороди за неї, а також побудові кар'єри [343,

с.82]. Відхилення від прийнятого еталону привабливості є одним із чинників дискримінації у сфері зайнятості. На думку Ю.Кац, у патріархальному суспільстві жіноча краса є соціальним капіталом жінок, який з віком він має тенденцію витрачатись [17, с.301-302]. Скоріше мова йде про людський капітал, а не соціальний.

Ейджизм і лукізм найбільше позначається на кар'єрі жінок, які є старше 50 років. Акцент на «лукізмі» змушує жінок виглядати молодше. Внаслідок впливу лукізму, естетичні переваги переносяться у сферу праці. Як наслідок, багато жінок старше 50 років витісняються на узбіччя або взагалі поступаються місцем більш молодим працівникам. Хоча це також зачіпає і чоловіків, але жінки відчувають це раніше. Після звільнення їм значно складніше знову отримати роботу [36]. До того ж, чоловіки мають можливість компенсувати недоліки зовнішності за рахунок статусу й влади.

«Якщо чоловіча влада, вкладена у статус і багатство, має тенденцію не зменшуватись, а збільшуватись із віком, то жіночі краса і очарування менш довговічні і з часом підлягають ерозії [10, р.223]. Жінки з віком більш стрімко (якщо не неминучо) витрачають соціальний капітал.

М.Ткалич, Т.Зинченко, посилаючись на дослідження Hammermesh et al., 1994; Warhurst et al., 2009, виділяють особливу групу стереотипів, які визначають можливості здійснення професійної діяльності, кар'єрного просування, пошуку роботи й матеріальної винагороди. Мова йде про усталені зразки, соціальні уявлення про те, якою має бути зовнішність людини – чоловіка і жінки (кандидата на посаду чи працівника). Часто у критеріях оцінки роботодавцями претендентів на посади зустрічається привабливість працівників, що може впливати на розмір зарплати [34, с.84]. На нашу думку, мова йде не про соціальні уявлення, а культурні зразки.

Наступна проблема – дискримінація, яка виявляється при пошуку роботи жінкою третього віці. Вона має зв'язок із попередньою проблемою. При стабільній зайнятості ризики її втрати існують, але вони залежать від багатьох факторів. Найбільш небезпечною є ситуація втрати роботи, що тягне за собою тривале безробіття. «Особливо це стосується похилих жінок, які можуть скоротити свою зайнятість або піти з роботи у випадку виникнення обов'язків по догляду за подружжям або батьками похилого віку. Саме вони опиняються у несприятливому становищі, коли намагаються повернутись на ринок праці після відпустки по догляду» [6, с.25-26].

Т.Марценюк висуває слушну пропозицію про те, що заходи, розроблені для надання підтримки матерям з тим, щоб вони могли повернутися на роботу після відпустки по догляду за дітьми, могли бути пристосовані до потреб жінок, що шукають роботу після періодів здійснення неформального догляду. Це необхідно зробити з урахуванням додаткових перешкод на ринку праці, пов'язаних із віком [23, с.45]. Пропозиція поширити заходи підтримки матерів при поверненні на роботу після відпустки по догляду за дітьми на усіх жінок, що реалізують функції догляду (незалежно від віку жінки і того, кого доглядають) заслуговує на увагу.

Ще одна проблема жінок середнього віку пов'язана з кризою професійної ідентичності.

Ю.Кац висновує, що специфіка жіночої зайнятості (зокрема, у сфері обслуговування) не передбачає відчутних кар'єрних досягнень. До того ж відсутність явних кар'єрних амбіцій характерна для багатьох жінок, незалежно від займаної посади й рівня освіти. Для них більш значущим фактором є цікавість роботи, а також відповідність посади набутій освіті [17, с.302-303]. Якщо відповідність посади набутій освіті вказує на відсутність намірів будувати кар'єру, іншими словами – розвиватись в особистісному плані, то фактор цікавості роботи

заперечує факт про відсутність кар'єрних амбіцій. Така суперечливість може бути ознакою побоювань, невпевненості у собі. Це має бути враховане у програмах вирішення проблеми гендерного ейджизму.

Дослідники звертають увагу на факт, що можливості продуктивно реалізувати пізній вік, продовжити професійну діяльність (не перейти межу «соціальної старості» в основному реалізують висококваліфіковані жінки. Придатна професійна зайнятість або активна суспільна робота дістається в основному висококваліфікованим жінкам [7].

Важливо звернути увагу на особливості сприйняття жінками третього віку своєї життєвої ситуації й професійних можливостей. Як стверджують І.Григорєва, І.Сизова, похилим людям здається, що їх соціальний досвід, і навіть життя знецінились. При цьому здатності похилих до соціальної адаптації значно знижені, а відчуття кінцевості життя загострене [8, с.4-5]. Зниження здатності до соціальної адаптації вказує не на недоліки жінок третього віку, а на початок кризи, яка має привести до знаходження нових смислів.

. І.Григор'єва, І.Сизова підкреслюють негативний характер сприйняття змін жінками середнього віку своїх професійних можливостей. «Їм здається, що їхній соціальний досвід і більше того, життя, знецінилися, при цьому здатності до соціальної адаптації часто знижуються» [8, с.4-5].

Ознакою цієї кризи є те, що хоча більшість жінок третього віку мають намір продовжувати працювати, на несвідомому рівні існує опір підвищенню своєї професійної компетентності відповідно до вимог часу. Переважно така ситуація пов'язана з особливостями само сприйняття.

Більше половини опитаних повідомили, що у них недостатньо грошей для виходу на пенсію, і майже всі (95%) осіб старше 53 років, у тому числі 65-70 заявили, що вони хочуть або повинні продовжувати працювати. Більше чверті (28% жінок у віці 59-65 років) вважають свої шанси на продовження роботи «задовільними» або «поганими».

Найбільш розповсюджена причина звучала так: «Моя компанія не цінує похилих працівників». Після звільнення, а не повторного найму. З тих, хто був безробітним, 9 з 10 заявили, що були звільнені, скорочені, змушені піти на пенсію або їм було важко знайти роботи або пройти співбесіду через їх вік. Більше половини (54%) були безробітними більше року. 75% цих респондентів не мають достатньо грошей, щоб вийти на пенсію [33, с.56].

В умовах переходу до інформаційного суспільства, що характеризується мінливістю й непередбачуваністю, важливе значення має набуття комунікаційної й інформаційної компетентності. Вирішення цього завдання досягається через неперервну освіту дорослих людей. Виникає суперечність між декларацією про наміри продовжувати професійну діяльність й відсутністю бажання розвивати власну компетентність.

За даними обстеження робочої сили у більш старших вікових групах рівень участі в освітніх заходах помітно знижується (12,6% жінок і 10% чоловіків у віці від 35 до 44 років, і 7,5; жінок і 5,4% чоловіків у віці від 55 до 64 років). Дослідження також показали, що жінки більш рідко, ніж чоловіки, беруть участь у неперервному професійному розвитку. Заміжні жінки й матері більш рідко беруть участь у програмах професійної підготовки [22, с.211]. Витрати на навчання можуть стати одною з перешкод на шляху набуття нових навичок. Сприяння неперервній освіті й розвитку компетентності жінок середнього віку є одною зі стратегій збереження зайнятості в умовах переходу до інформаційного суспільства.

Траєкторія особистісного розвитку жінок середнього віку може спрямувати їх у сферу бізнесу, громадської роботи, політику.

Відомо, що жінки значно у меншій кількості випадків стають підприємцями порівняно з чоловіками. Вік також відіграє негативну роль, впливаючи на зниження шансів відкриття власного бізнесу. Як

зазначає Ю.Кац сполучення дискримінації за віком і статтю може стати додатковою проблемою для похилих жінок, оскільки вікові стереотипи утруднюють доступ до послуг, насамперед, кредитів. У зв'язку із зазначеними вище проблемами науковці звертають увагу на необхідність упровадження специфічних заходів. Ю.Кац вважає, що більш ефективно залучення трудових ресурсів (насамперед, жінок) можливе за рахунок «усуспільнення репродуктивної та доглядової праці, виведення її до рівня «гідної праці», що визнана на суспільному рівні й забезпечена державними механізмами [17].

Відомо, що жінки у значно меншій кількості випадків стають підприємцями порівняно з чоловіками. Вік також відіграє негативну роль, впливаючи на зниження шансів відкриття власного бізнесу. Сполучення дискримінації за віком і статтю може стати додатковою проблемою для похилих жінок, оскільки вікові стереотипи утруднюють доступ до послуг, насамперед, кредитів. Тому абсолютно виправданою є пропозиція розробки стратегії сприяння жіночому підприємництву, яка включає навчання, надання підтримки у складанні бізнес-планів, а також допомогу в отриманні доступу до фінансування [6, с.26].

І.Григор'єва вказує на важливість розробки стратегії сприяння жіночому підприємництву, яка включає навчання, надання підтримки у складанні бізнес-планів, а також допомогу в отриманні доступу до фінансування [7].

Таким чином, одним із важливих чинників розвитку особистості й країни в умовах переходу до його інформаційного суспільства, є більш ефективно використання людських ресурсів. Одним із таких ресурсів є професійний і соціальний потенціал жінок третього віку. Це має бути враховано в політиці держави й роботодавців. Розширення можливостей цієї соціально-демографічної групи, реалізація її потенціалу будуть позитивно впливати не тільки на соціально-економічну сферу, а й на суспільно-політичну.

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОГО ЕЙДЖИЗМУ

2.1. Релігійні й соціальні витоки гендерно-вікових стереотипів та способи їх відтворення у культурі

Дослідники по-різному пояснюють джерела гендерного ейджизму. Т.Костіна вказує на глибоке коріння гендерної дискримінації, яке підживлюється з боку культури, традицій, релігії тощо. Вона пов'язує витоки гендерних стереотипів із релігією. У світових релігіях жінка має підпорядковуватись чоловіку; це призводить до закріплення нерівності. Також джерелом гендерного ейджизму є соціальні чинники (соціальне научіння й усталений розподіл соціальних ролей) й культурні інститути (ЗМІ як транслятори гендерних стереотипів, патріархатна структура, яка надає чоловікам владу, у тому числі над жінками) [21, с.148].

Первинне значення, на нашу думку, має вплив міфологічної свідомості, особливості якої відображені у казках. І.Григор'єва звертає увагу на образ похилої жінки, який транслюється через казки, відомі з дитинства: Баба-Яга, старуха Шапокляк. Така символізація у символічній формі демонструє траєкторію життєвого шляху: на заключному етапі жінку очікує перетворення на злу й потворну старуху [7, с.8]. Ми б доповнити цей перелік образом злої мачухи («Попелюшка», «Білосніжка і сім гномів», «Морозко» тощо), який втілює негативні характеристики жінок середнього віку, у тому числі пов'язані із зовнішністю.

С.Руденко для встановлення витоків гендерної нерівності аналізує давньоіндійську літературу [28, с.101-103]. «Шримад Бхагаватам» є філософським і літературним твором індійської класики, що є священним текстом кришнаїзму. Для аргументації ролі релігії у

формуванні гендерних стереотипів процитуємо окремі витяги з цього джерела: «жінка не здатна бути незалежною (асамакшам), тому що вона не в змозі захистити себе» (9:10:11); «дружина має не тільки підходити чоловікові за віком, складом характеру й якостями, але й допомагати йому виконувати обов'язки домогосподаря. Її обов'язок – узяти на себе домашні справи, а не змагатись із чоловіком» (1:22:11). Згідно кришнаїзму, такими уявляються риси характеру й моделі поведінки, що відповідають ідеалу жінки.

М.Ткалич, Т.Зинченко також підтримують положення про те, що перевага одних людей над іншими формується на основі цінностей, установок, стереотипів, що отримані й засвоєні у процесі соціалізації [34, с. 84]. Це основний механізм дії соціального чинника.

Дію культурного чинника ми пов'язуємо з процесами, які охарактеризовані нижче.

Багато дослідників визнають вплив ЗМІ на поширення гендерного ейджизму [7; 13; 33]. Це може відбуватись різними шляхами. Найчастіше – через рекламу насаджуються стереотипи втрати жінкою привабливої зовнішності, негативізм щодо природних процесів її старіння. М.Скімова підкреслює, що засоби масової інформації посилено пропагують «культ молодості», нехтуючи моделлю «успішного старіння» [13, с.217]. Ми поділяємо таку точку зору.

На думку І.Тартаковської образ жінки у рекламі найчастіше має два варіанти: зразкової господарки або сексуально-естетичного об'єкта, який завдяки набуттю якоїсь речі (наприклад, придбанню ліків або корму для тварин) стане ще більш привабливим. В основному жінка виглядає у рекламі як предмет споживання, вона не дуже відрізняється від того, що вона конкретно рекламує [33, с.72]. І.Григор'єва вказує, що роль жінок у рекламі часто полягає у тому, щоб порекомендувати кращі ліки, правильно відсортоване рослинне масло або пральний порошок. Вони репрезентуються як турботливі «бабусі» або як немічні й

розгублені старухи, яким необхідне омолодження. Завдяки цьому досягається не лише естетичний ефект, але й нормативний ідеал жіночості [7, с.9].

Глядачі звертають увагу на те, що завдяки ЗМІ життя жінки в публічній сфері обмежується віком ранньої зрілості. Представники більше старшого віку майже не залучаються до висвітлення актуальних питань суспільного й культурного життя.

Отже, ЗМІ як культурний чинник гендерного ейджизму демонструє зв'язок гендерного ейджизму й лукізму. На телебаченні репрезентується образ жінки середнього віку як такої, що втрачає привабливість; через це в патріархальному суспільстві посилюється тиск, пов'язаний із необхідністю відповідати нормативному ідеалу жіночості, який пов'язаний із привабливістю й молодістю.

Широкого визнання на сучасному етапі набула теорія гендерних схем (Bern, 1981), яка пов'язує виникнення гендерних стереотипів із дією культурного чинника. Як основа статевої належності розглядається спосіб організації інформації про навколишній світ. S.Bern припустила, що, крім навчання специфічній поведінці, яка асоціюється у даній культурі з уявленнями про чоловіків і жінок, дитину навчають сприймати інформацію згідно із гендерними схемами. Це психічні структури, які організують перцептуальний і концептуальний світ людини відповідно до гендерних категорій (маскулінний – фемінний). Через залучення до культури (інкультурацію) індивід присвоює «гендерні лінзи» і починає використовувати як орієнтири, що приводить до виникнення особливого феномену – конвенціональної гендерної особистості, яка поводиться відповідно до традиційних культурних очікувань відносно своєї статі. Через це обмежується індивідуальний вибір людини стосовно того, якою їй бути, щоб відчувати себе чоловіком або жінкою. «Кожна можливість, що збігається з ракурсом лінз, розглядається як нормальна та природна для власного «Я», а кожна

можливість, що не узгоджується із цим ракурсом, розглядається як ворожа та проблематична для власного Я» [40].

Стереотипи відтворюють у соціальній структурі нерівність не тільки за ознакою статі, а й віку. Ю.Кац звертає увагу, що старість асоціюється з безсиллям, нездатністю відстояти свої інтереси [17, с.302]. М.Єкімова зазначає, що синонімом віку є зниження та втрата фізичних і психічних здібностей [13, с.218]. В.Біскуп наголошує на поширенні стереотипів, які приписують людям похилого віку культурну відсталість, фізичну й психічну слабкість, нездатність до засвоєння нового, негативне ставлення до молоді. Для них характерні слабкість і кволість, зниження інтелектуальних здібностей, низька продуктивність і мотивація, а також творча активність [1, с.39-40].

Т.Марценюк акцентує увагу на політичному аспекті гендерної нерівності. Вона підкреслює, що гендерні відносини – це відносини влади, що містять нерівності, які «вбудовані» в соціальні інститути. Гендер – це не просто роль, яку ми граємо залежно від нашого бажання чи небажання. Гендер – це радше базова ідентичність, за якою люди визначають і позиціонують один одного, відповідно до якої **очікується** наша діяльність у суспільстві. Гендеру «навчаються» шляхом соціалізації і гендер конструюють протягом усього життя [23, с.12]. Соціальний і політичний (культурний) чинники взаємопов'язані.

Таким чином, на протязі всього життя людини у процесі взаємодії з сім'єю та іншими соціальними інститутами, а також під впливом ЗМІ, релігійних, культурних явищ і історичних традицій відбувається виникнення, закріплення й відтворення гендерно-вікових стереотипів, які зумовлюють дискримінацію жінок третього віку як представників специфічної соціально-демографічної групи. Це негативно позначається на їх життєдіяльності, а також економічному й соціальному розвитку суспільства.

2.2. Сучасні підходи до вирішення проблеми гендерного ейджизму

У вирішенні проблеми протидії гендерному ейджизму пріоритетне значення набувають соціально-конструктивістський підхід, гендерний підхід, підхід розвитку. Охарактеризуємо їх сутність.

Соціально-конструктивістський підхід ґрунтується на теорії соціального конструювання (П. Бергер, Т. Лукман, І. Гофман), у якій гендер визначається як організаційна модель соціальних відносин між чоловіками та жінками, яка конструюється інститутами суспільства. Підхід виходить з двох основних постулатів: 1) гендер конструюється через соціалізацію, поділ праці, систему гендерних ролей, родину, засоби масової інформації; 2) гендер також формується самими індивідами на рівні свідомості - гендерної ідентифікації на основі прийняття заданих суспільством норм і слідування їм (наприклад, у одязі, зовнішності, манері поведінки тощо).

Результати конструювання гендерних ролей і стереотипів є очевидними, а погляди на сам механізм неоднозначними. Так, існують думки, що конструювання відбувається за допомогою образу, слова, моделі.

У формуванні гендерних стереотипів вагомому роль відіграють ЗМІ. Вони позначаються на само сприйнятті особистості, ідентифікації себе у звичному житті, яка багато в чому визначається тим, які образи репрезентуються у кіно й рекламі. Так, у рекламі часто простежується сексизм (використання жіночого тіла). Одночасно формується образ чоловіка, який є «господарем» життя. у рекламі дитячих товарів, товарів для побуту домінують жіночі образи (приписуючи жінкам функції в цій сфері). Досить часто транслюються образи чоловічої «мужності» та жіночої «тендітності» [7].

Потужним інструментом відтворення гендерних ролей і стереотипів є мова. Останнім часом часто дискутуються питання щодо застосування фемінітивів (слів жіночого роду, альтернативних до «чоловічих» назв). Вживання слів чоловічого роду нівелює значення жінок у тих чи інших сферах суспільного життя. Тому відбувається відродження «жіночих» форм, завдяки чому упроваджується принцип гендерної рівності.

Американська дослідниця індійського походження Гіта Рао Гупта запропонувала *модель* гендерних підходів, які утворюють послідовну шкалу: стереотипний, нейтральний, чутливий, перетворювальний та емпauerмент (наснаження). Застосування стереотипного підходу не передбачає визнання й врахування у програмах гендерних відмінностей, що призводить до «заподіяння шкоди. У нейтральному підході гендерні відмінності визнаються, але ігноруються. Чутливий підхід орієнтований на посилення уваги до потреб жінок, покращення їхнього доступу до соціальних послуг; але він посилює уразливість жінок і є недостатнім для подолання дисбалансу сил. Перетворювальний підхід пропонує політику розширення прав і можливостей жінок, порушує питання сексуального здоров'я й насильства; він передбачає необхідність залучення до програм чоловіків, формування адекватних ролей у сферах сексуального й репродуктивного здоров'я, втручання у процес соціалізації хлопчиків. Емпauerмент пов'язаний як з розширенням прав і можливостей жінок, також зі звільненням їх від впливу традиційних гендерних норм; він передбачає заохочення жінок до прийняття рішень, сприяння доступу до інформації, набуття нової ідентичності. Гіта Рао Гупта стверджує, що чутливий, перетворювальний і підхід розширення можливостей мають застосовуватися одночасно [3; 20, с.80-81].

Т.Семигіна, О. Ярошенко аналізують підходи до інтеграції гендерних пріоритетів у практику соціальної роботи. Вони розглядають гендерний підхід як такий, що полягає у включенні гендерної

перспективи й гендерного аналізу до етапів розробки, реалізації, оцінювання проектів, стратегій і програм [20, с.78]. У гендерному підході можна виділити гендерну інтеграцію й гендерний мейнстрімінг. Гендерна інтеграція пов'язана із розробкою, аналізом, моніторингом та оцінюванням програм із урахуванням гендерних чинників. Гендерний мейнстрімінг орієнтований на комплексне включення гендерних питань до організаційних процесів та політик, які тривають і після завершення проекту [20].

Гендерний мейнстрімінг (гендерна пріоритетизація) – визнана на глобальному рівні стратегія втілення політики гендерної рівності. Для створення дійсної рівності мають бути прийняті до уваги принципи розподілу ресурсів, створення норм і прийняття рішень. Так, у Швеції, мейнстрімінг розглядається як основна стратегія досягнення цілей в межах політики забезпечення рівності [3].

Існують і інші варіанти виділення підходів до вирішення проблеми протидії гендерному ейджизму. І.Григор'єва переконує, що на міжнародному рівні наукової дискусії про похилих людей на зміну «підходу турботи» приходять «підхід розвитку», який передбачає орієнтацію державної політики на участь похилих людей у всіх сферах життя суспільства [8].

Таким чином, у побудові стратегій протидії гендерному ейджизму слід орієнтуватись на ідеї й принципи, які узагальнені в соціально-конструктивістському підході, гендерному підході, підході розвитку.

2.3. Гендерно чутлива соціальна робота

Відносно новою професією в українському суспільстві є соціальна робота. За традицією її переважно розглядають як професію, орієнтовану на соціальне обслуговування, а не на соціальний розвиток. З одного боку, соціальна робота може виступати як засіб підтримки

сімейно-рольових традицій, що панують у суспільстві, тим самим відтворюючи моделі структурної нерівності в суспільстві, з іншого боку – може виступати агентом змін. Перед фахівцями соціальної роботи постає складна задача впровадження гендерно чутливого підходу у ряді практик.

Подолання упереджень і стереотипів, які зумовлюють виникнення дискримінаційних практик по відношенню до жінок третього віку можливе через упровадження гендерно чутливого підходу у роботу фахівців соціальної сфери. Проаналізуємо теоретичне підґрунтя такої можливості, а також практичні варіанти її реалізації.

Серед соціологічних теорій антидискримінаційного характеру слід виділити структуралістський підхід до соціальної роботи британської дослідниці Лени Домінеллі, яка сформулювала принципи роботи з жінками з урахуванням феміністичної парадигми. Мова йде про важливість визнавати й цінувати різноманітність жінок, їхні сильні сторони. Важливо також враховувати, що надання привілеїв одним соціальним групам завжди здійснюється за рахунок інших груп; це також веде до нерівності й відтворення владних ієрархій в суспільства.

Соціальні працівники мають розглядати жінок як активних агентів змін, що здатні до самостійного ухвалення рішень. Їм треба надавати можливість висловитись, розповісти про свої потреби й запропонувати способи розв'язання проблем. Індивідуальні проблеми жінок слід розглядати не самі по собі, а в контексті соціальних ситуацій, адже існує взаємозв'язок між конкретними індивідами і групами, які також мають відношення до проблеми. Тому обов'язково слід брати до уваги, як потреби жінок задовольняються у взаємодії з іншими людьми. З урахуванням взаємозалежного характеру людських відносин, те, що відбувається з однією людиною (групою) буде позначатись на інших [20].

Розглядаючи проблеми з соціально-колективістських позицій, Л.Домініеллі переконує, що в кожній інтервенції слід працювати як на індивідуальному, так і на соціальному рівнях (мікро-, мезо- та макропрактики). Індивідуальні негаразди слід співвідносити з соціальними, публічними проблемами (принцип «особисте є політичним»). Для розв'язання індивідуальних проблем слід прагнути знаходити колективні рішення. З урахуванням ідей феміністичної і критичної соціальної роботи, жіночий досвід слід розглядати як вихідну точку аналізу, а також фокусуватись на зв'язку між становищем жінки в суспільстві і труднощами, з якими вона зустрічається (звернення до проблеми структурної нерівності. Стосунки у взаємодії «клієнт – соціальний працівник» повинні мати егалітарний характер [20].

Дещо інше бачення на гендерно чутливу соціальну роботу пропонують Дж.Норман і Б.Вілер. Вони виходять з припущення, що більшість моделей психологічної допомоги у соціальній роботі базуються на психологічному розвитку людини. Для набуття такими послугами гендерно чутливого характеру соціальний працівник має враховувати відмінності етапів психологічного розвитку й соціалізації жінок і чоловіків, а також бути обізнаним з феміністичною теорією і моделями терапії [20].

Реалізація гендерно чутливої соціальної роботи має різні варіанти. Насамперед, важливо уникати ймовірної стигматизації деяких категорій клієнтів, бути неупередженими, підходити до клієнта як до особистості, що має право на повагу. Надання послуг клієнтам має бути «людино орієнтованим», зосередженим на потребах людини, а не особливостях її віку, статі чи статусу в суспільстві.

На рівні індивідуальної соціальної роботи це може бути роз'яснення клієнтам, які керуються у поведінці «традиціями», що саме гендерні стереотипи зумовлюють дискримінацію й насильство, а також порушення прав людини.

Прикладом реалізації гендерно чутливого підходу в соціальній роботі є упровадження корекційних програм у роботі з особами, які вчинили насильство в сім'ї. Однією із задач, що передбачені такою програмою, є руйнування стереотипів щодо традиційної чоловічої ідентичності. Гендерний підхід спрямований на подолання системи хибних поглядів, переконання кривдників чоловічої статі у тому, що у близьких стосунках вони не мають право контролювати жінок, виявляти владу над ними. Для зміни ситуації важливо усвідомити гендерну природу домашнього насильства, що має свої корені в патріархальній свідомості [3].

Що стосується можливостей гендерно чутливої соціальної роботи у вирішенні проблеми протидії гендерному ейджизму, то, на нашу думку, важливо зосередитись на створенні стратегій розвитку громад, складанні цільових програм і програм соціально-економічного розвитку з урахуванням результатів гендерного аналіз, який дозволяє взяти до уваги потреби різних категорій населення. Отже, виникає необхідність встановлення специфічних потреб жінок третього віку.

РОЗДІЛ 3

СТРАТЕГІЯ ПРОФІЛАКТИКИ ГЕНДЕРНОГО ЕЙДЖИЗМУ НА ЗАСАДАХ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ

3.1. Стратегічні напрями вирішення проблеми гендерного ейджизму як спосіб адаптації суспільства до старіння

З урахуванням актуальності проблеми протидії гендерному ейджизму в умовах старіючого суспільства, виникає необхідність розробки відповідної стратегії дій. Вона має забезпечити гармонізацію соціальних відношень у суспільстві, що старіє, шляхом послаблення впливу чинників гендерної нерівності й ейджизму.

Уже існують спроби представлення стратегій сприяння гендерній рівності у суспільстві, що старіє. Так, у програмній довідці «Гендерна рівність у суспільствах, що старіють» виділяються такі аспекти стратегії: 1) попередження накопичення несприятливих факторів, що викликані нерівноправним становищем чоловіків і жінок на всіх етапах життєвого циклу шляхом усунення нерівності на всіх рівнях з метою ліквідації гендерних різниць в галузі освіти, зайнятості, догляду, доходів та пенсій; 2) пом'якшенні ризиків, зумовлених гендерною нерівністю серед похилих людей, шляхом перерозподілу ресурсів та підтримки; 3) прогнозування впливу поточних реформ на майбутні покоління жінок та чоловіків, враховуючи вікові та гендерні фактори у процесі соціальної адаптації до демографічних змін [6, с.7].

Оскільки проблема має комплексний характер, для її вирішення необхідно застосувати системний підхід. З позицій сучасної науки він має бути збагачений еволюційними ідеями. Діяти треба системно й послідовно.

Сутність стратегії пов'язана з представленням деякої перспективи, яка в найбільш загальному вигляді демонструє процеси, які в

майбутньому розгортатимуться у соціальному житті. Для виділення стратегічних напрямів і характеристики змісту діяльності у межах кожного з них ми виходили з інваріантної моделі антропоцентричної системи, придатність якої перевірена шляхом критичного аналізу наукових текстів в галузях педагогіки, соціології, психології (С.Копилова); у цій моделі виділено чотири підсистеми: суб'єкт і об'єкт, зовнішнє середовище й внутрішній світ.

Це дозволило виділити чотири стратегічні напрями дій, які охоплюють різні рівні багатовимірної системи. Вектори впливу на чинники гендерного ейджизму охоплюють: соціальний, культурний, державний і економічний рівні. Кожному рівню відповідає специфічний вимір практики протидії гендерному ейджизму: соціальна участь, стратегічна перспектива, культурно-освітній простір, індивідуальний розвиток.

Охарактеризуємо розроблену модель.

СОЦІАЛЬНА УЧАСТЬ ґрунтується на «підході розвитку», що змінив «підхід турботи»; передбачає актуалізацію можливостей соціальної реінтеграції жінок третього віку. Мова йде про залучення до участі цієї соціально-демографічної групи у всіх сферах життя суспільства (а не тільки виробничій).

На соціальному рівні провідне значення має гендерна просвіта, розвиток соціальних мереж, організація ситуацій спільної діяльності тощо. Ця діяльність спрямована на профілактику соціального виключення жінок за віковою ознакою, розширення мереж соціальної підтримки, у тому числі шляхом налагодження взаємодії між представниками різних поколінь. «Одною зі стратегій є формування соціальної мережі акторів, що «включені» у ті або інші сімейні, репродуктивні, демографічні проблеми, які конструюють власні рейтинги, репутації, рецепти рішення проблем – сусіди, родичі, друзі».

Неформальні особисті контакти між представниками різного віку мають велику роль у послабленні та подоланні упереджень. Спільна праця й безпосереднє спілкування послаблюють стереотипну установку, дозволяють побачити в іншому конкретну людину, а не представника тої чи іншої стигматизованої соціальної групи.

Розвиток практик між поколінного спілкування може відбуватись через реалізацію емоційної підтримки (групи взаємодопомоги), залучення до спільної діяльності (волонтерські практики), різні форми спілкування (клуби за інтересами) й суспільного діалогу (громадські ради). Усі вони ґрунтуються на створенні відносин взаємозалежності, отже, забезпечують визнання цінності кожного учасника.

Участь у групах взаємодопомоги дозволяє жінці зрозуміти, що її ситуація може не вписуватись у встановлені офіційні рамки. Таким чином формуються асиметричні відносини між офіційними структурами і повсякденною реальністю. У такій ситуації дії громадян направлені на часткове дотримання правил і процедур, затверджених офіційними структурами з максимальною обережністю у зв'язку з можливими несприятливими наслідками для власного життя.

Залучення до волонтерської діяльності й реалізація її завдань передбачають необхідність застосування своїх знань і компетенцій. Таким чином жінка середнього віку стає частиною більш великого «пазлу», займає більш високе становище у групі, стає її незамінним членом. Для забезпечення діяльності у цьому напрямі доцільно узагальнити інноваційні практики протидії соціальному виключенню жінок середнього віку.

Через різні форми спілкування важливо популяризувати досвід «інших» жінок (мігрантів, сільських жінок, багатодітних батьків тощо) – для виявлення різноманітності стилів, способів життя та особливостей адаптації до сучасних реалій. Це може відбуватись через неурядові організації, із залученням ЗМІ і академічного співтовариство,.

СТРАТЕГІЧНА ПЕРСПЕКТИВА як напрям протидії гендерному ейджизму виходить із «можливостей оновлення життєвого сценарію» жінок третього віку, а також необхідності блокування чинників, через які старіння відтворюється у деяких заданих зразках.

Оновлення сценаріїв старіння може відбуватись через соціальну й інформаційну підтримку потенціалу жінок третього віку, у тому числі навчання на комп'ютері. Мова йде про конструювання оновлених соціальних ролей жінок, профілактику гендерно зумовлених професійних криз і дискримінаційних практик на ринку праці.

Що стосується аспекту відтворення застарілих культурних зразків, першочергове значення має експертиза медійного контенту, у якому формується образи жінок, матерів, осіб похилого віку. Гендерний ейджизм продовжує програмуватись у суспільній свідомості завдяки повідомленням ЗМІ. Наприклад, на телебаченні періодично ініціюється обговорення питання про те, щоб забрати частину пенсії у людей пенсійного віку, що працюють.

Стратегічне значення має визначення питання про те, «ким є люди похилого віку – носіями немічності чи мудрості» [7]. Це кардинально змінює підходи до подачі інформації. «Кваліфіковані й успішно зайняті люди похилого віку...мають стати і нормою, і прикладом, що просувається ЗМІ, замість нещасних, хворих і бідних пенсіонерів, усі проблеми яких зводяться до невеликої пенсії. Образ похилих людей експлуатується ЗМІ, що зумовлює деформацію на рівні сприйняття, а також нав'язування такої ідентичності» [8, с.114]

Вказує на важливість того, щоб «засоби масової інформації перестали експлуатувати образ нещасної, хворої та бідної похилої жінки, оскільки він деформує сприйняття та робить ейджизм прихованим маскою турботи» [7, с.9]

На культурному рівні забезпечується вплив на свідомість населення через засоби масової інформації. Публічне обговорення

гендерної проблематики за участю ЗМІ сприятимуть формуванню гендерної культури. Гендерний аналіз і гендерна експертиза соціальних, медійних, нормативних проєктів є важливими чинниками зміни діючих стереотипів.

Слід ураховувати, що різні цільові групи апелюють до різних інформаційних носіїв. Вікова когорта у віці від 18 до 30 років орієнтована на Інтернет; інші вікові групи частіше звертаються до телебачення. Тому доцільним є використання телебачення як основного джерела впливу на суспільну свідомість з обов'язковим врахуванням принципів гендерної рівності. ЗМІ також можуть бути використані для популяризації заходів протидії гендерній нерівності. Наприклад, для демонстрації переваг гендерного бюджетування може бути застосована соціальна реклама.

КУЛЬТУРНО-ОСВІТНІЙ ПРОСТІР пов'язаний із поширенням інноваційних моделей, кращих практик, заснованих на гендерній рівності.

На державному рівні має значення розповсюдження кращих практик держав-членів, Ради Європи й інших регіональних і міжнародних організацій щодо гендерної рівності, наприклад, щодо гендерно орієнтованого бюджетування й планування.

Для поширення гендерних знань і оволодіння вміннями критичного аналізу має бути у повній мірі використана система освіти. Гендерна освіта – одна з важливих задач загальної програми побудови громадянського суспільства. Гендерний підхід в освіті – це сукупність методів, прийомів, засобів навчання і виховання, направлених на те, щоб допомогти дітям відчувати себе в освітньому закладі комфортно, справитися з труднощами соціалізації, важливою частиною якої є самоідентифікація дитини як хлопчика або дівчинки [30]. На нашу думку, саме діти здатні стати провідниками змін свідомості більш старшого покоління. Міжпоколінна взаємодія має доповнити модель

гендерної освіти у школі. За таких умов вирішуватиметься і проблема гендерного ейджизму.

Технологія розвитку компетентності особистості у сфері гендерних відносин дозволяють вирішувати проблеми, викликані ситуаціями гендерної нерівності. Такий чином реалізується гуманістичний підхід у роботі психолога й соціального працівника [2; 9; 16]. Гуманітарні технології, спрямовані на формування й розвиток гендерної компетентності особистості як учасника і суб'єкта гендерних відносин можуть бути використані у різних варіантах, наприклад:

- програми магістерської підготовки спеціалістів за різними напрямками (психологія, соціальна робота, соціологія, менеджмент, юриспруденція);
- навчальні семінари для студентів коледжів та вишів різних спеціальностей;
- гендерно орієнтовані навчальні курси з державними службовцями, менеджерами, роботодавцями (основи гендерного бюджетування; ринок праці може бути гендерно маркованим; процедури прийому на роботу, кар'єрного зростання, призначення зарплати, призначення на посади є гендерно зумовленими).

Завдяки упровадженню гендерно орієнтованих освітніх компонент забезпечується розвиток здатності критичного осмислення свого професійного й соціального досвіду з позицій гендерного підходу. Здобувачі набувають знання про основні механізми і інститути, що беруть участь у соціальному конструюванні гендеру; оцінюють проблеми різних підсистем суспільства (соціальної, політичної, економічної, культурної) з позицій гендерного підходу; усвідомлюють важливість ствердження політики рівних можливостей самореалізації у різних сферах життя (незалежно від статі). Наприклад, у професійній підготовці бакалаврів соціальної роботи в Херсонському державному університеті викладається курс «Гендерні аспекти соціальної роботи»,

«Гендерні студії». Завдяки йому у молоді розвивається гендерно-чутлива свідомість, вільна від статевих стереотипів, що утруднюють особистісну самореалізацію. Студенти набувають умінь: застосовувати кількісні і якісні методи в гендерній експертизі соціальних відношень; створювати сукупність критерії для оцінки гендерного аспекту соціальних відношень; використовувати відповідні технології гендерної експертизи.

Для того, щоб ставити завдання перед клієнтами, допомагаючи їм виявляти свої внутрішні та зовнішні упередження, соціальні працівники мають самі пройти цей процес. Виявлення та подолання усвідомлених упереджень – складне завдання. Треба краще усвідомити свої упередження та знизити прихований вплив, який вони здійснюють на нашу поведінку та важливі рішення, які приймаються. Завдання соціальних працівників полягає у тому, щоб ставитись до всіх учнів однаково й виховувати у них повагу до різноманітності. Для виконання цього завдання їм важливо виявити й проаналізувати свої власні упередження. Без такого самоаналізу відбувається непомітне укріплення стереотипів та упереджень, пов'язаних із неусвідомленими установками. Наприклад, вплив на соціальну діяльність може виражатись у тому, що соціальний працівник буде по-різному ставитися до клієнтів, залежно від їхньої належності до певної групи.

Зміст гендерно орієнтованих навчальних курсів використовуються

- 1) у роботі з гендерними стереотипами
- 2) для вивчення гендерних особливостей міжособистісного сприйняття
- 3) Формування навичок ефективної комунікації. у роботі з гендерними характеристиками особистості, що формують партнерську позицію у гендерній взаємодії (ведуть себе як маленькі дівчата, ведуть себе як матері, приносять у жертву, приховують свої переваги та компетентність);
- 4) формування стратегії вирішення гендерного конфлікту.

У професійній підготовці майбутніх соціальних працівників і соціологів головна увага має бути спрямована на оволодіння технологіями діагностичної спрямованості: соціально-психологічна діагностика гендерної компетентності особистості, гендерний аналіз соціальних практик (виявлення фактів гендерної нерівності – чутливість), гендерна експертиза соціальних інститутів [16]. Упровадження моделі неперервної освіти дозволяє забезпечити розвиток гендерної компетентності не тільки майбутніх професіоналів, а й особистості у дорослому віці. Для реалізації цього завдання необхідні державні програми підтримки, адже оплата освітніх послуг є чинником, що негативно позначається на мотивації жінок середнього віку щодо підвищення власної професійної й гендерної компетентності. Формується здатність до критичного осмислення свого професійного та особистого соціального досвіду.

Не можна також поза увагою залишити роль науки. Науковці підкреслюють, що сучасна наука страждає «гендерною сліпотою», що виявляється в ігноруванні гетерогенності групи людей похилого віку, яка переважно розглядається як гомогенна, без урахування гендерних різниць. Поки що природа гендерних соціальних різниць у третьому віці знаходиться на периферії інтересу вчених, особливо в емпіричних дослідженнях. Це також створює методологічні труднощі у вивченні гендерно-вікових різниць стереотипів зовнішності. Кількість жінок похилого віку й старих жінок у деяких суспільствах значно перевищує кількість чоловіків. Це також має бути ураховане у дослідженнях

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ РОЗВИТОК жінок третього віку відбувається через самореалізацію у побутовій сфері (турбота й догляд), економічній. Головний акцент має бути зроблений на досягненнях, успішності, різноманітності.

Прикладом успішних практик у цьому напрямі є такі: конкурс роботодавців «Розвиток жіночого лідерства», оголошений Радою

Євразійського жіночого форуму. Він має на меті заохочення роботодавців, які успішно подолали «скляну стелю» і підтримують працюючих батьків; серія тренінгів *I'm Remarkable* («Я видатна»), започаткована компанією Google, на яких жінки вчаться розповідати оточуючим про свої професійні та особисті досягнення, цінувати себе і розвиватись у різних сферах життя.

До цього переліку ми б додали конкурс колективних угод, які розроблені й прийняті на рівні підприємств. Серед критеріїв такого конкурсу треба передбачити такі, які: забезпечують можливості особистісного й кар'єрного розвитку працюючих матерів і жінок третього віку; соціальну підтримку й надання послуг матерям, які доглядають непрацездатних членів сім'ї.

На економічному рівні для подолання дисбалансу представленості жінок у цифровій економіці (та інших традиційно чоловічих» сферах діяльності) доцільним є проведення різних мотиваційних заходів із менеджерами й керівниками, які можуть забезпечуватись засобами соціальної роботи.

Стереотипні рішення на рівні менеджера, керівника завжди пов'язані з якимось маркером з минулого досвіду або стереотипами. Кандидатам 60+ буває складно змиритися з тим, що весь напрацьований за попередні роки досвід може бути не релевантним. Компанії орієнтовані не просто на людину з досвідом, а людину зі зрозумілими компетенціями і конкретними досягненнями на горизонті останніх трьох років. Якщо розібратися, вік сам по собі не є проблемою – це не негативна, не позитивна характеристика. Такий відтінок він набуває тільки у зв'язку з чимось – зі стереотипами, невибудованими процесами, незаданими питаннями. Головна проблема ейджизму не у віці, а у тому що за цим часто приховується справжня причина відмови. Уміння аналізувати й працювати з причиною, а не з наслідком є ключовим. Тому важливою складовою

протидії гендерному ейджизму є соціальна робота на виробництві з метою протидії усталеним стереотипам. Необхідна масштабна роз'яснювальна робота, що руйнує стереотипи про неспроможність працівників третього віку виконувати роботу на рівні з молодими фахівцями або навіть краще за них.

Цифрова економіка сприяє досягненню рівності жінок і чоловіків, відкриваючи широкі можливості для онлайн-навчання, віддаленої роботи та побудови бізнесу. Вона дозволяє жінкам сполучати робочі процеси з домашніми справами та розвивати свій потенціал разом із чоловіками [37]. Але щоб реалізувати ці можливості жінкам потрібна допомога у подоланні стереотипів самосприйняття.

Перспективним, на наш погляд, є орієнтація жінок третього віку на можливості самореалізації не тільки в професійній, але і публічній сфері: як громадський діяч, експерт, волонтер тощо. Для стимулювання такої активності також необхідний освітній ресурс, а також державна підтримка програм неперервної освіти жінок середнього віку.

3.2. Авторський соціальний проєкт «Суспільство, у якому комфортно житимуть мої діти»

Опис проблеми, на розв'язання якої спрямовано проєкт.

Виключення гендерного ейджизму на інституційному рівні і в суспільному дискурсі передбачає кардинальну зміну парадигми старіння, яка пов'язана зі способами суб'єктивної ідентифікації. Виникає необхідність критичного переосмислення гендерного ейджизму, вкоріненого на інституційному рівні.

Основними проблемами жінок третього віку є не самі зміни в житті, а спосіб їх осмислення. Невідрефлексованість проблеми та споживацькі очікування цієї цільової групи ускладнює практичну реалізацію творчих потенцій. Важливе значення має те, якими формами само презентації користуються жінки при вирішенні тих чи інших проблемних питань.

Даний етап життєвого шляху характеризується специфічними способами суб'єктивного сприйняття власного життя й формами самоідентифікації. Для вирішення кризи розвитку особистості на цьому етапі необхідне адекватне осмислення нових можливостей замість нарікань на втрачену молодість і проблеми зі здоров'ям, що у деякій мірі нав'язуються в засобах масової інформації.

Для подолання впливу стереотипів на самовідчуття, сприйняття себе, загальний розвиток особистості поширеними є підходи, які передбачають використання соціально-психологічних технологій, наприклад, проведення тренінгів гендерної компетентності. Ми пропонуємо розширити форми роботи, керуючись принципом залучення до участі, який передбачає розширення соціальних практик різних категорій жінок третього віку. Такий підхід сприяє осмисленню свого життєвого шляху та актуальних ситуацій життєдіяльності, допомагає долати гендерні конфлікти та кризи гендерної ідентичності.

Реалізація проекту дозволяє здійснити перехід інституту соціальної роботи від практик соціального обслуговування до практик соціального розвитку. Це означає перехід від моделі соціальної служби до моделі соціального проектування, де фахівцям соціальної роботи відведена роль учасника партнерської взаємодії. Учасниками даного проекту мають стати фахівці центру зайнятості, територіальних центрів соціального обслуговування.

Мета та завдання проекту

Мета проекту: розвиток і реалізація нових можливостей жінок третього віку

Завдання:

пропагування успішних практик професійної й особистісної самореалізації жінок середнього віку;

розширення досвіду неформальної активності жінок третього віку, зміна їх життєвої позиції;

посилення партнерської взаємодії бізнесу, влади й громади; стимулювання антидискримінаційних практик у виробничому середовищі, створення виробничого середовища, дружного до різноманітності.

Опис діяльності у рамках проекту. У межах проекту передбачається діяльність за трьома тематичними напрямками: «Мультиплікація успіху», «Клубокав'ярня», «Поле діалогу».

Напрямок «Мультиплікація успіху» спрямований на виявлення й підтримку різноманітності життєвих практик жінок третього віку.

У межах напрямку передбачається організація інтелектуальних і прикладних конкурсів. Конкурс «Місто, в якому я живу» передбачає пошукову діяльність з виявлення вулиць, які названі на честь жінок; знайомство з автобіографією цих жінок, проведення вікторин у школах. У межах прикладного напрямку передбачається організація постійно

діючої виставки виробів декоративно-прикладного мистецтва на базі обласної бібліотеки ім. О.Гончара.

Напрямок «Клубокав'ярня» передбачає розширення можливостей соціальної підтримки, створення умов для соціальних контактів жінок третього віку різного соціального статусу. Мова йде про використання ресурсів жінок-підприємниць міста Херсона (принцип «Жінка для жінки»), а також розвиток їхнього соціального капіталу. Завдяки комунікативним практикам розширюються можливості вразливих груп жінок, насамперед тих, які стали безробітними у передпенсійному віці, і тих, які відчувають самотність через те, що діти стали дорослими.

На базі «клубокав'ярні» передбачається створення групи взаємодопомоги «Разом» для жінок, які шукають нові цілі в житті. На заняття клубу будуть запрошуватись жінки, які досягли успіху в житті; представники громадських організацій, які пройшли шлях від групи взаємодопомоги до організованої структури. На зустрічах жінки отримують можливість обговорення тем, які відповідають потребам та інтересам учасниць. Нами розроблено тренінг реорганізації життєвого досвіду для цієї категорії учасників, який наведено у додатку В.

Спілкування учасників клубокав'ярні будується на залученні життєвих матеріалів, що безпосередньо їх знайомі, але не осмислені ними або набули хибної символізації завдяки ЗМІ й культурним зразкам. Це дозволяє набути навички критичного мислення, завдяки якому учасниці клубу вчаться розпізнати маніпулятивний вплив гендерних стереотипів у міжособистісній взаємодії, стилі гендерної взаємодії. У перспективі передбачається перехід від принципу взаємодопомоги до принципу самодопомоги.

Напрямок «Поле діалогу» пов'язаний із становленням людського капіталу через залучення до участі у вирішенні проблем територіальної громади жінок третього віку, які зайняті в бюджетних сферах і мають достатньо високий інтелектуальний потенціал. Цільовою групою тут є

працюючі жінки пенсійного віку. Цей напрям відкриває новий простір для їх особистісної самореалізації, а також для становлення громадянського суспільства на принципах справедливості і гендерної рівності.

У межах цього напрямку передбачається створення 3 мобільних бригад для здійснення інформаційно-просвітницької роботи з метою пропаганди громадської участі. До складу таких бригад буде включено лідерів громадських організацій, органів влади і місцевого самоврядування. Вони ознайомлюють з формами громадської участі (петиції, громадські консультації), а також сприяють набуттю первинного досвіду. Одне із занять присвячене ознайомленню з питанням гендерно орієнтованого бюджету. З числа найбільш активних учасників таких зустрічей будуть створені 3 ініціативні групи, які будуть залучені до проведення соціальних досліджень з метою визначення потреб громади.

Друга форма діяльності – розвиток соціального партнерства з метою створення виробничого середовища, дружнього до різноманітності. Передбачається стимулювання роботодавців до усунення дискримінаційних практик шляхом організації й проведення конкурсу колективних трудових договорів.

ВИСНОВКИ

Для старіючого суспільства проблемою є зменшення обсягів суспільних ресурсів, що витрачаються на споживання. Ознакою цього є посилення тиску на вразливі групи населення, що виражається у явищі гендерного ейджизму. У публічній сфері актуальною є дискусія про гендерний ейджизм, ризики та можливості для осіб **50 +**.

Ейджизм – дискримінація особи на підставі її належності до певної вікової групи (частіше старшої), поширена як у формальних, так і в неформальних сферах життя суспільства. Ейджизм виходить з того, що для похилих людей як соціальної групи властиві: фізична і когнітивна деградація, відсутність або недостатність фізичної активності, економічна неспроможність тощо. Абсолютизація вікових стереотипів призводить до утиску прав людей, посилення нерівності, дисфункцій соціальних організацій та інститутів.

Поняття «гендерний ейджизм» не є загально визнаним. З урахуванням визначень зарубіжних дослідників (B.Marcus, Krekula S., Nikander P., Wilinska M.) під гендерним ейджизмом будемо розуміти практики дискримінації й соціального виключення із системи суспільних відносин жінок третього віку під впливом соціокультурних чинників.

Оскільки мова у подальшому піде про чинник віку, важливо визначитись із термінами. Грунтуючись на концепції вікової періодизації П.Ласлетта (1989) для позначення групи, що зазнає впливу гендерного ейджизму прийнято термін «жінки третього віку». І хоча встановлення хронологічного віку для цього вікового періоду визнається недоречним, ми визначились із межею старіння. Приймаючи припущення Д.Рогозіна за початок старіння прийнято 50 (повсякденні уявлення про поворот життя), а завершенням є 75 (граничний вік

трудової діяльності). Для жінок третього віку характерні зростання невизначеності майбутнього

Гендерний ейджизм виявляється у практиках дискримінації, обмеження доступу до ресурсів, соціального виключення, відчуження у прийнятті рішень. Нами проведено емпіричне дослідження впливу стереотипізованих уявлень молоді й дорослих щодо чоловічих і жіночих ролей у суспільстві на самореалізацію особистості, дискримінаційні практики й соціальну активність жінок середнього віку

За його результатами підтверджено: 1) для чоловіків третього віку більш поширеними є факти укладання повторних шлюбів, у тому числі з жінкам, які молодші за віком; жінки цього ж віку частіше перебувають у статусі вдів; 2) статево-вікові стереотипи стосовно традиційних жіночих ролей (бабусі, доглядальниці, домогосподарки) мають тенденцію до збереження, незважаючи на більш широке залучення жінок у сферу виробничої діяльності; пошук роботи для жінок третього віку має затяжний характер через дискримінацію; 3) досвід соціальної участі жінок третього віку в неформальній сфері є обмеженим; важливим чинником обмежень професійної й особистісної самореалізації у цьому віці є самосприйняття жінок; більшість жінок цього віку не мають визначених планів на майбутнє й зневірені у своїх можливостях

На основі теоретичного аналізу проблем жінок третього віку в соціально-економічній сфері ми виділили три специфічні проблеми, які виникають внаслідок дії гендерних стереотипів: прийняття специфічних ролей жінок (турбота й догляд); упереджень (проблема «візуальної відповідності»), дискримінації (труднощі працевлаштування). Ще одна проблема – криза професійної ідентичності – скоріше є ознакою розвитку жінок третього віку, а не катастрофою для них.

Гендерний ейджизм може бути розглянутий не тільки як соціальне явище, але й як соціальна проблема. Він містить приховані загрози як для суспільства, так і для особистості.

Пропонуємо систематизувати чинники гендерного ейджизму за 2 критеріями: 1) ті, які є джерелами виникнення упереджень і стереотипів; 2) ті, які забезпечують можливість їх відтворення. До числа перших віднесено конвенціональні: релігійні (символізація), соціальні (соціалізація, інкультурація). Ці чинники пов'язані із практикою виникнення тих чи інших соціальних ролей і функцій. Другу групу складають інституційні: культурні (традиції), медійні (реклама), освітні, державні. Вони забезпечують відтворення конвенціонально прийнятих зразків поведінки. При цьому відбувається їх поступове спрощення.

Сутність стратегії пов'язана з представленням деякої перспективи, яка в найбільш загальному вигляді демонструє процеси, які в майбутньому розгортатимуться у соціальному житті. Нами виділено чотири стратегічні напрями дій, які охоплюють різні рівні багатовимірної системи. Вектори впливу на чинники гендерного ейджизму охоплюють: соціальний, культурний, державний і економічний рівні. Кожному рівню відповідає специфічний вимір практики протидії гендерному ейджизму: соціальна участь, стратегічна перспектива, культурно-освітній простір, індивідуальний розвиток.

Соціальна робота є професією, яка орієнтована не тільки на соціальне обслуговування, а й на соціальний розвиток. Щоб виступати агентами змін перед фахівцями соціальної роботи постає задача впровадження гендерно чутливого підходу у ряді практик. Теоретичним підґрунтям нового підходу є концепції Л.Домініеллі, Дж.Норман і Б.Вілер.

Реалізація гендерно чутливої соціальної роботи має різні варіанти. З одного боку, є характер взаємодії з клієнтом, який набуває суб'єкт-суб'єктні ознаки (неупередженість, орієнтація на потреби тощо). З іншого боку, соціальна робота набуває просвітницький характер: роз'яснення сутності з шкідливого впливу гендерних стереотипів, поширення ідеї прав людини. Найбільш складною формою є

використання гендерного підходу до створення стратегій розвитку громад, складання цільових програм, у тому числі програм соціально-економічного розвитку, з орієнтацією на потреби специфічних груп населення. Для демонстрації можливостей соціальної роботи у протидії гендерному ейджизму нами розроблено авторський соціальний проєкт.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Біскуп В. С. Ейджизм як соціальна проблема та шляхи її подолання. *Вісник Черкаського університету. Серія Педагогічні науки*. 2008. №121. 37-41.
2. Гапон Н. Суб'єктивація української жінки: філософсько-антропологічний дискурс другої половини ХХ сторіччя. *Вісник Львівського університету. Серія: філософські науки*. 2006. Вип. 9. С. 64–71.
3. Гендерно чутливий підхід у роботі з вразливими верствами населення у соціально правовій сфері: матеріали для підготовки слухачів до підсумкового контролю. URL : http://repository.khpa.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/1196/1/Chernetska_1.doc (дата звернення 03.11.2022)
4. Гендер, СМИ и ИКТ: Новые подходы к исследованиям, образованию и обучению URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000378415>
5. Гендерная стратегия ЦАРЭС до 2020 года. Всеобщий охват, расширение прав и возможностей и устойчивость для всех (январь 2021). 64 с.
6. Гендерное равенство в стареющих обществах : программная справка ЕЭК ООН по вопросам старения № 23. 2020. 33 с.
7. Григорьева И.А. Пожилые женщины: «вниз по лестнице» возраста и гендера. *Женщина в российском обществе*. 2018. № 1 (86) С.5-18
URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/pozhilye-zhenschiny-vniz-po-lestnitse-vozrasta-i-gendera>
8. Григорьева И.А. Сизова И.Л. Траектории старения женщин в современной России. *Мир России*. Т. 27. № 2. С. 109-135
URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/traektorii-stareniya-zhenschin-v-sovremennoy-rossii> (дата звернення 01.02.2022)

9. Грицанюк В., Костишин Е., Логвиненко В. Деякі аспекти формування гендерної компетентності майбутніх фахівців соціальної роботи. Ввічливість. *Humanitas*, Вип. 5, 2021. С.11–18
10. Демографічна ситуація в Україні. URL : www.ukrstat.gov.ua Дата звернення (02.02.2022)
11. Дороніна О.В. Феномен третього віку: термінологічні аспекти // *Вісник національного університету "Чернігівський колегіум" імені Т. Г. Шевченка. Сер. : Педагогічні науки*. 2020. Вип. 7. (163). С. 3–7
12. Дусказієва Ж.Г. Гендерная психология: учебное пособие. Красноярск : Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева, 2010. 108с.
13. Єкімова М.О. Проблема визначення поняття «ейджизм» у сучасній соціології. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2014. № 4 (67). С.217-224.
14. Ищенко К.А., Горелик С.У., Сангээ Э. Гендерный ейджизм. Стигматизация стареющей женщины URL: http://dspace.bsu.edu.ru/bitstream/123456789/40996/1/Gorelik_Gendernyy.pdf
15. Калинина В.В., Чащина А.А. Феминизм, ейджизм и бодипозитив глазами студенческой молодежи. Результаты социологического исследования. Вестник Восточно-Сибирской открытой академии. 2020. – № 39 URL: https://scholar.google.ru/scholar?hl=ru&as_sdt=0%2C5&q=%D0%B5%D0%B9%D0%B4%D0%B6%D0%B8%D0%B7%D0%BC+%&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3D_xTARp1BYtgJ (дата звернення 07.12.2021)
16. Карагодіна О., Семігіна Т. Гендерна освіта у підготовці соціальних працівників. 2020 С.25-37 URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/monographs/article/view/4457> (дата звернення 03.11.2022)

17. Кац Ю.В. Стереотипизированная модель старения: гендерный аспект. *Вестник Саратовского государственного технического университета*. 2010. № 2 (45). Вып. 1. С.300-308.
18. Конференція «Енергетика без гендеру» 2021 URL: <https://www.prostir.ua/event/konferentsiya-enerhetyka-bez-henderu-2021/>
19. Колпина Л.В. Эйджизм в обслуживании пожилых граждан учреждениями здравоохранения и социальной защиты: монография. Ульяновск: Зебра, 2015. 128 с.
20. Копилова С. В. Антропоцентрична система як об'єкт сучасного пізнання. *Актуальні проблеми філософії та соціології : Науково-практичний журнал* / Голов. ред. С. Г. Секундант, відпов. ред. Д. В. Яковлев ; Міністерство освіти і науки України ; Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2021. Вип. 32. С. 46-52. DOI <https://doi.org/10.32837/apfs.v0i32.1024>
21. Костіна Т.О. Упередження та стереотипи як передумова для розгортання гендерної дискримінації. *Габітус*. 2020. № 16. С.145-150.
22. Лазоренко О. Дослідження траєкторій щодо навчальних потреб жінок в Україні // Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції : збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції, 10–11 вересня 2020 р. / Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка; за заг. ред. В. П. Кравця, О. М. Кікінежді. Тернопіль : ТНПУ, 2020. 288 с. с.210-212.
23. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. Київ, 2014. 65 с.
24. Овсяник О.А. Гендерные особенности восприятия возрастных изменений женщинами 40–60 лет. *Психологические исследования*, 2012, No. 2(22). URL : <http://psystudy.ru.0421200116/0020>.

25. Огляд світового економічного і соціального становища, 2007. Розвиток в умовах старіння населення : Департамент по економічним і соціальним вопросам. ООН, Нью-Йорк, 2007. URL : <http://www.un.org/russian/esa/economic/wesp07.html> (дата звернення 20.10.2022)
26. Психология старости и старения Хрестоматия : учебное пособи для студ.психол.фак. высш.учеб. заведения /Сост.О.В.Краснова, А.Г.Лидере. Москва : издательский центр «Академия», 2003. 416 с.
27. Рогозин Д.М. Либерализация старения, или труд, знания и здоровье в старшем возрасте. *Социологический журнал*. 2012. Том 0. № 4. С.62-93.
28. Руденко С. Гендерні стереотипи у давньоіндійській літературі (за коментарями до тексту «Шримад Бхагаватам») // Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції : збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції, 10–11 вересня 2020 р. / Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка ; за заг. ред. В. П. Кравця, О. М. Кікінежді. Тернопіль : ТНПУ, 2020. 288 с. С.101-103.
29. Семигіна Т., Ярошенко А. Гендерні аспекти сучасної соціальної роботи: практика й освіта // *Paradigms of the Modern Educational Process: Opportunities and Challenges for Society* (1st ed.). Dallas: Primedia eLaunch LLS, 2019. P. 78-86. URL: <https://bit.ly/2ZAg7d>
30. Стереотипы в отношении женщин и их последствия: на пути к равным возможностям в цифровой экономике / Аналитический центр НАФИ, авторы: А. С. Васенина, Г. Р. Имаева, Е. Н. Никишова, Москва: Издательство НАФИ, 2020 80 с. URL: <https://nafi.ru/projects/sotsialnoe-razvitiie/stereotipy-v-otnoshenii-zhenshchin-i-ikh-posledstviya/>
31. Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції : збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції, 10–11

- вересня 2020 р. // Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка ; за заг. ред. В. П. Кравця, О. М. Кікінежді. Тернопіль : ТНПУ, 2020. 288 с.
32. Теория и практика гендерных исследований в мировой науке: материалы международной научно-практической конференции 5–6 мая 2010 года. Пенза – Ереван – Прага: ООО Научно-издательский центр «Социосфера», 2010. 212 с.
 33. Тартаковская И.Н. Социология пола и семьи. Самара, 1997, 132 с.
 34. Ткалич М., Зинченко Т., Стереотипы внешности: гендерные и возрастные различия. Człowiek w całości kształcie życia:rodzina – edukacja – praca pod redakcją Tatiany Rongińskiej Zielona Góra 2019. С.79-92
 35. Тренинговый модуль для обучения государственных служащих по вопросам соблюдения прав человека и противодействию стигматизации и дискриминации по отношению к геем, другим МСМ и транс людям /Н.Вербицкая, М.Диденко. Т.: Евразийская коалиция по мужскому здоровью, 2018. 126 с.
 36. Ускембаева М.А, Резвушкина Т.А.Бейсенова А.А. Политика в отношении женщин и мужчин в современном Казахстане : исследование. 2016. 42 с. URL : <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kasachstan/13348.pdf> 24
 37. Чисельність молоді в Україні від 14 до 24 років URL : <https://dimp.gov.ua/stat/younght-count-ua/?gen=all,men,women&age=14-34>
 38. Шапиро В.Д. Человек на пенсии: Социальные проблемы и образ жизни. Москва: Мысль. 1980. 208 с.
 39. Якимова Е. В., Торнстон Л. Геронтология в динамическом обществе. *Социальная геронтология: современные исследования.* Москва : ИНИОН РАН, 1994. С. 58-68.

40. Bem S. L. Gender schema theory: A cognitive account of sex typing source. *Psychological Review*, 1981. № 88, С.354. 26
41. Butler N. R. Ageism: Ageism: A Foreword. *Journal of Social Issues*. 1980. № 36. P. 8–11.
42. Cuddy A. I. C. Fiske S. T. Doddering but dear: process, content and function in stereotyping of older persons // *Ageism: stereotyping and prejudice against older persons* / ed. T. D. Nelson. Cambridge : Massachusetts Institute of Technology Press. P. 3–26.
43. Discrimination / Cambridge Dictionary. URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/discrimination> (дата звернення: 05.08.2022).
44. Gutmann, D.L. *Reclaimed Powers: Towards a New Psychology of Men and Women in Later Life*. 2nd edn. Evanston IL: Northwestern University Press
45. Höpflinger F.) Frauen im Alter – Feminisierung des Alters [Women in Old Age – the Feminization of Old Age]. URL: : <http://www.hoepflinger.com/fhtop/Frauen-im-Alter.pdf>, accessed 28 February 2018 https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-73820-8_3 32 (дата звернення 03.11.2022)
46. Krekula S., Nikander P., Wilinska M. Multiple Age Marginalization: Gender Ageism and Beyond. Part of the International Perspectives on Aging book series (Int. Perspect. Aging, volume 19) URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-73820-8_3 32 (дата звернення 03.11.2022)
47. Laslett P. (1989). *A Fresh Map of Life: The Emergence of the Third Age*. Weidenfeld and Nicolson, London. 213 p.
48. Marcus B. Gendered Ageism Affects Women’s Job Security And Financial Viability *Forbs/* 2021, Sep 20, URL : <https://www.forbes.com/sites/bonniemarcus/2021/09/20/gendered->

ageism-affects-womens-job-security-and-financial-
viability/?sh=62ea3d432bc4 (дата звернення 01.02.2022)

49. Nelson T. The Psychology of Prejudice. Allyn & Bacon : Pearson, 2005. 336 p. (17)
50. Nelson T. D. Ageism: Stereotyping and Prejudice Against Older Persons / Todd D. Nelson. Cambridge : Massachusetts Institute of Technology Press, 2002. 388 p.
51. Neugarten B. (1974). Age Groups in American Society and the Rise of the Young-Old. The Annals of the American Academy of Political Social Science, Vol. 415, P. 187-198.
52. Rochon P., Kalia S., Higgs P. Gendered ageism: addressing discrimination based on age and sex Lancet July 27 2021 P.648-649

**КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ
ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНСЬКОГО
ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

Я, Саніна Каріна Андріївна, учасник(ця) освітнього процесу Херсонського державного університету, **УСВІДОМЛЮЮ**, що академічна доброчесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

ЗАЯВЛЯЮ, що у своїй освітній і науковій діяльності **ЗОБОВ'ЯЗУЮСЯ**:

– дотримуватися:

- вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету;
- принципів та правил академічної доброчесності;
- нульової толерантності до академічного плагіату;
- моральних норм та правил етичної поведінки;
- толерантного ставлення до інших;
- дотримуватися високого рівня культури спілкування;

– надавати згоду на:

- безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;
- оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;
- використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;

– самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;

– надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використаних методик досліджень та джерел інформації;

– не використовувати результати досліджень інших авторів без використання покликань на їхню роботу;

– своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;

– не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;

– підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;

– поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незважаючи на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;

– не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національною, расовою, статевою чи іншою належністю;

– відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науково-дослідницькі завдання;

– запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;

– не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуванням, фабрикацією;

– не підроблювати документи;

– не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;

– не отримувати і не пропонувати винагород за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки;

– не залякувати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;

– не завдавати шкоди матеріальним цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;

– не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символіки університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;

– не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і негідних методів досягати власних корисних цілей;

– не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

УСВІДОМЛЮЮ, що відповідно до чинного законодавства у разі недотримання Кодексу академічної доброчесності буду нести академічну та/або інші види відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної доброчесності.

15.10.2022

(дата)

(підпис)

Саніна Каріна

(ім'я, прізвище)

АНКЕТА

Шановний респондент! Гендерна проблематика набуває все більше значення в сучасному суспільстві. Для побудови гармонійних стосунків велике значення має врахування громадської думки. Опитування є анонімним. Його результати використовуються виключно в дослідницьких цілях. Дякуємо за щирі й неупереджені відповіді.

- 1. У чому, на вашу думку, полягає основне призначення жінок?**
 - а. бути хорошою матір'ю
 - б. бути коханою дружиною
 - в. створити сім'ю й, по можливості, побудувати кар'єру
 - г. здійснити вибір між сім'єю і кар'єрою з урахуванням індивідуальних особливостей
 - д. ваша відповідь
- 2. Яка модель прийняття відповідальних рішень прийнята у вашій сім'ї: (якщо ви неодружені, переходьте до питання 3):**
 - а. спільне обговорення, але головне слово завжди залишається за чоловіком
 - б. чоловік більше зайнятий забезпеченням сім'ї, а рішення приймає жінка
 - в. у будь-якій ситуації важливо досягти консенсусу
 - г. рішення жінок є більш виваженим, і це не можна заперечувати
 - д. ваша відповідь:
- 3. Хто, на вашу думку, має забезпечувати сім'ю?**
 - а. справжній чоловік завжди має забезпечувати свою сім'ю, а жінка може не працювати, а виховувати дітей
 - б. справжній чоловік завжди має забезпечувати свою сім'ю, а жінка може працювати, залишаючи зароблені гроші на особисті потреби

- в. залежно від особливостей професії цю функцію можуть виконувати як чоловік, так і жінка
- г. цю функцію мають у рівній мірі реалізувати як чоловік, так і жінка

4. Оцініть ситуацію з віковою дискримінацією на ринку праці:

- а. чоловіки зазнають вікової дискримінації майже так само як і жінки
- б. жінки дискримінуються сильніше
- в. чоловіки дискримінуються сильніше
- г. на ринку праці вікової дискримінації стосовно представників різної статі немає

5. Вкажіть сферу, де, на вашу думку, «жінки третього віку (50+) зазнають найбільшої дискримінації»

- а. працевлаштування і трудові відносини
- б. шлюб
- в. культурно-розважальна сфера
- г. політична сфера
- д. інше (вкажіть)

6. Жінка після 50 років усе частіше стає об'єктом дискримінації

- а. її можуть не пропустити у нічний клуб
- б. їй важко одружитись
- в. їй відмовляють у працевлаштуванні
- г. вона не може отримати освіти
- д. вона не може всиновити дитину
- е. ваш варіант відповіді

7. Які причини дискримінації жінок у віці «45+» на ринку праці:

- а. недостатність життєвої енергії
- б. недостатність цифрових компетенцій
- в. слабка знання іноземної мови
- г. зниження здатності до навчання
- д. негативний досвід роботи роботодавця з попереднім кандидатом
- е. ваш варіант

- 8. Чи були у Вас спроби пошуку роботи після 45 років? (якщо не досягли цього віку переходьте до питання б)**
- а. Так
 - б. Ні
- 9. Чи вдалось Вам працевлаштуватись?**
- а. Так, без проблем
 - б. Так, але це був дуже тривалий процес
 - в. Так, але іноді мені відмовляли через вік
 - г. Ні
 - д. Ваша відповідь: _____
- 10. Що ви розумієте під поняттям «нерівний шлюб»? (оберіть не більше 2 відповідей)**
- а. Шлюб з великою різницею у віці
 - б. Шлюб з нерівним матеріальним становищем
 - в. Шлюб з нерівною освітою
 - г. Шлюб з нерівним культурним рівнем
 - д. Шлюб з різними поглядами на життя
 - е. Шлюб з різною національністю
- 11. Чи відомі Вам випадки з власного життя (або життя ваших знайомих), коли хтось один із подружжя на 15-20 років старше за партнера?**
- а. Так, чоловік старше жінки
 - б. Так, жінка старше чоловіка
 - в. Ні, таких випадків не зустрічав
- 12. Порухенням соціальних норм, що викликають соціальні санкції, є ситуації, коли:**
- а. Жінка на 15-20 років старша за чоловіка
 - б. Чоловік на 15-20 років старше за жінки
 - в. Незалежно від статі хтось із подружжя старше на 15-20 років
 - г. Вік у шлюбі не має значення, соціальних норм тут не існує

13. Навіщо дівчина, на вашу думку, виходить заміж на людину, котра за віком може бути її батьком?

- а. він досвідчений, знає свої сильні сторони й уміє їх піднести
- б. він може сприяти її кар'єрі й самореалізації
- в. брак батьківської любові й неусвідомлене бажання якось її компенсувати
- г. Глибоке й сильне почуття, яке не визнає вікових бар'єрів
- д. Через його готовність приймати її такою, як вона є
- е. Через прагнення до спокійного й стабільного життя
- ж. Ваш варіант

14. Навіщо немолодому чоловіку, на вашу думку, одружуватись із дівчиною, котра за віком може бути йому донькою?

- а. Замилування молодістю обраниці, її життєвою енергією
- б. Бажання очолювати, керувати, навчати
- в. Можуть дозволити собі тільки зірки як частину свого іміджу
- г. Прагнення народити дітей, а 40-річна жінка, навряд чи виконає цю задачу
- д. Глибоке й сильне почуття, яке не визнає вікових бар'єрів
- е. Спільні інтереси й спільна справа
- ж. Для підкріплення чоловічого статусу
- з. Ваш варіант

15. Навіщо хлопець, на вашу думку, одружується з жінкою, котра за віком може бути йому матір'ю?

- а. Вона є цікавою у різних планах, викликає гордість і пошану
- б. Вона успішна, зробила кар'єру, багато чого досягла
- в. Недоотримання в дитинстві материнської любові, пошук подоби «матері»
- г. Глибоке й сильне почуття, яке не визнає вікових бар'єрів
- д. Спільні інтереси й спільна справа
- е. Ваш варіант

16. Навіщо жінка, на вашу думку, одружується з хлопцем, який за віком може бути їй сином?

- a. Для задоволення власних сексуальних потреб
- б. Бажання очолювати, керувати, навчати
- в. Прагнення надихатись його життєвою енергією
- г. Для підтримання свого іміджу
- д. Глибоке й сильне почуття, яке не визнає вікових бар'єрів
- е. Спільні інтереси й спільна справа
- ж. Ваш варіант

17. Шлюб, у якому жінка старше чоловіка на 15 років і більше:

- a. Матиме тенденцію до поширення, невдовзі стане типовим
- б. Є прийнятним тільки у богемному середовищі
- в. Є порушенням соціальних норм і викликає соціальні санкції
- г. Можуть дозволити собі тільки зірки як частину свого іміджу
- д. Ваш варіант відповіді

Якщо Ви не належите до категорії жінок старше 50 років, на наступні питання відповідати не потрібно

18. У яких сферах Ви мали можливість реалізувати себе як особистість?

- a. Маю досвід волонтерської діяльності
- б. Є активним учасником громадських організацій професійного спрямування
- в. Усе життя є членом профспілки, але ініціативи ніколи не виявляла
- г. Є членом громадської організації відповідно до своїх інтересів
- д. Намагалась організувати власний бізнес
- е. Займалась репетиторством
- ж. Здійснювала просвітницьку діяльність
- з. Інше _____

19. Як би ви описали свої плани на майбутнє:

- а. Маю чіткі наміри пов'язані з освітою й навчанням
- б. Хотіла б присвятити себе сімейним справам
- в. Треба нарешті спробувати себе у бізнесі
- г. Думаю, що в мене вийте реалізувати себе у сфері громадської діяльності
- д. Думаю, що варто спробувати себе в політиці
- е. Інше _____

**20. Що, на вашу думку, заважає вам бути «успішною жінкою»?
(оберіть не більше 2)**

- а. Недостатній рівень освіти
- б. Брак коштів
- в. Особливості характеру
- г. Відсутність підтримки з боку близьких людей
- д. Необхідність багато часу приділяти дітям і сім'ї
- е. Свого часу не побудувала кар'єру через необхідність виховувати дітей
- ж. Інше

21. Ваш вік:

22. Ваша стать:

23. Ваш соціальний статус:

Неодружений/а

Одружений/а

Розлучений/а

перебуваю у цивільному шлюбі

24. Сфера вашої професійної зайнятості

Працівник системи охорони здоров'я

Працівник культури

Працівник виробничої сфери

Працюю за наймом

Державний службовець

Науковець

Педагог

Бізнесмен

Адміністратор/менеджер

Бухгалтер

Безробітний

Пенсіонер

інше

Додаток В

ТРЕНІНГ ФОРМУВАННЯ ІДЕНТИЧНОСТІ ЖІНОК 50+

Мета: створення умов для усвідомлення нової ідентичності на етапі життєвого шляху, що передувє виходу на пенсію; формування відповідального ставлення до власного майбутнього

Завдання:

- Познайомити з поняттями «життєвий шлях», «цінності», «ідентичність»;
- Сприяти розумінню відмінностей між матеріальними благами і значенням духовних життєвих цінностей, а також проведенню аналогії між професійною діяльністю і громадською активністю;
- Розвивати духовно-моральні якості жінок через уявлення про власну цінність і право на вибір свого життєвого шляху;
- формувати відповідальне ставлення до власного життя й здатності усвідомлювати справжні життєві цінності.

Цільова група: учасниці групи взаємодопомоги «Разом», жінки у віці 50+

Методи: бесіда з проблемними питаннями, сюжетно-рольові ігри, метафори, вправи

Обладнання: ноутбук, проектор, екран, фломастери, наочний матеріал

Вправа «Моя візитівка».

Ціль: сприяння знайомству учасників, формування самосвідомості.

Матеріали: папір, кольорові фломастери, ручка.

Інструкція. Зараз кожен із вас створить свою візитку. З її допомогою ви розповісте про себе все, що вважаєте за потрібне. Це допоможе групі дізнатися про вас та з'ясувати, хто з учасників у чомусь

близький до вас. На візитівці має бути ваше ім'я та все, що ви вважаєте за потрібне написати або намалювати.

Питання для обговорення:

- Чи легко було придумати таку візитку?
- Як ви визначали, що має бути на ній написано чи зображено?
- Чи були візитки, які сильно відрізнялися від ваших за змістом? Які почуття це викликало у вас?
- Чи зацікавив вас хтось із учасників? Чим саме?
- Чи дізнались ви щось нове про себе, поки виконували цю вправу?

Виконуючи вправу, учасники групи замислюються про себе, свої якості, про те, що вони готові пред'явити оточуючим, що цінно для них самих. У даному випадку фокус обговорення буде зосереджений на тому, що учасники групи очікують від оточуючих, як самоподання допомагає встановлювати контакт, яким очікуванням оточення людина хотіла б відповідати. Наскільки їхні візитки відбивають їх досвід і життєві перспективи? Вправу можна проводити в загальному колі, в малих групах або запропонувати учасникам походити по кімнаті, розглянути візитки один одного, поставити запитання і потім провести загальне обговорення.

«Познайом себе з іншим».

Мета: вдосконалення взаєморозуміння у спілкуванні на невербальному рівні, а також удосконалення гнучкості у складних ситуаціях та винахідливості.

Інструкція. Уявіть, що ви втратили голос, і вам потрібно представитися в новій компанії. Спробуйте повідомити про себе мінімум інформації: своє ім'я, звідки ви, ваш вік, професію та якесь ваше хобі. Учасники групи уважно дивляться і потім повідомляють, що зрозуміли. Вправу виконують усі по колу.

Питання для обговорення: Що ви відчували під час вправи? Чим вона може бути корисною для вас? Що вам простіше було робити: уявляти чи розуміти? Чому?

Коментарі. Вправа підходить для розігріву в блоці занять, спрямованих формування комунікативних навичок. У контексті формування власної ідентичної вона добре тим, що використовує незвичний канал взаємодії. Тренер може сфокусуватися в обговоренні на тому, як почувалися учасники, використовуючи незвичну роль.

«Ім'я»

Ціль: формування самовизначення.

Інструкція: Подумайте про своє ім'я. Чи знаєте ви, хто вас назвав чому? Якщо вас назвали на честь якоїсь людини, то що це була за людина, які якості мала. Що це означає для вас, чи маєте ви ті самі якості? Як ви до цього ставитеся? Можливо вам просто дали гарне ім'я. Чи знаєте ви, що воно означає? Наскільки вам підходить його значення?

Додаток до інструкції для роботи в малих групах: Знайдіть у групі 1-2 чоловіки, з ким ви хотіли б обговорити історію виникнення вашого імені та приступайте до роботи.

Додаткові питання для обговорення: Як ви ставитеся до свого імені, чи подобається воно вам? Чи підходить вам ваше ім'я? Якщо ні, то як би ви хотіли, щоб вас звали? Розкажіть, як би ви почувалися з іншим ім'ям. Чи пов'язане якимось вашим ім'ям чи історією його виникнення з вашою сім'єю?

Коментарі. Вправа дозволяє звернутися до сімейних послань, очікувань, які несе людина від народження. Перша зустріч із очікуваннями суспільства та формування гендерної й професійної ідентичності відбувається в сім'ї. Вправа торкається дуже особистих питань, тому краще її виконувати в малих групах, а в колі обмінюватися враженнями, розповісти, чим сподобалося чи не сподобалося вправу, що було корисно у його виконанні, хто щось нове дізнався.

Вправа. Тест на самопізнання. Ведучий: «Розділіть відповіді на чотири категорії.

1. "Я такий, тому що це залежить від мене" (позначте цей відповідь буквою „ Я ").

2. "Я такий, тому що це залежить від інших" (буква „ Д "). Від кого, до речі?

3. "Я такий, тому що це залежить від випадку, долі, долі" (буква „ Р ").

4. "Я такий, тому що просто так вийшло, це ні від кого не завісіт І І (буква „ Н"). Цією ж літерою відзначте відповідь "Не знаю".

Тепер порахуйте, скільки у вас відповідей кожної категорії. Яких відповідей у вас більше? Якщо "Д" або "Р", можливо, ви вважаєте себе іграшкою в руках інших людей або в руках долі. А може бути, ви взагалі думаєте, що людина - це те, що з нього ліпить життя, інші люди? Але не відмовляєтеся ви тим самим від самого себе, від того, щоб відчувати себе господарем свого власного "Я"?

Якщо у вас переважає буква "Я", значить, ви точно відчуваєте себе господарем самого себе. Але якщо цих букв у вас більше 75% від загальної кількості відповідей, задумайтеся, чи не бачите ви майже у всіх випадках причину тільки в собі, не призводить це до того, що ви намагаєтеся контролювати в своїй життя всі події? Іншими словами, не пояснюєте ви все, що з вами відбувається, якимись властивостями, властивими саме вам? Чи не прийшов вчасно тролейбус - це тому, що я такий невдаха. Пропало що-небудь - це тому, що я такий неухажний (як ніби у інших ніколи нічого не втрачається), і т. і. Особливо слід звернути на це увагу в тих випадках, коли у вас проявляється негативне ставлення до себе.

Якщо найчастіше зустрічається буква "Н", можливо, ви знову від когось ховаєтеся або від чогось тікаєте, позбавляючи себе шансу проаналізувати і зрозуміти дещо в собі, в своєму житті, в тому, чому вам

щастить або не щастить . Чому ви цього не робите? Не хочете? А може, ви боїтеся, що станете беззахисним, невпевненим у собі? Але якщо вести себе так, то може вийти, що всі ваші сили будуть йти тільки на те, що в психології називається вибудовуванням захистів, а для реальної діяльності, для реального життя просто не залишиться ні сил, ні часу. До речі, помічено, що на захист і утримання ситуації в стані, в якому ви перебуваєте, не даючи відбутися подальших подій, сил витрачається стільки ж, а іноді і більше, ніж якщо б ви дозволили ситуації розвиватися, а собі - рухатися вперед» .

«Ромашка»

Ціль: усвідомлення власної ідентичності.

Матеріали: папір, ручка.

Інструкція. Намалюйте ромашку із 6 пелюстками. На першому пелюстці напишіть ваше улюблене ім'я, на другому - улюблену страву, на інших - улюблене свято, улюблений літературний твір або фільм, улюблену музику та улюблене місце на планеті. Коли виконаєте цю роботу, об'єднайтеся в групи по 2-3 людини і обговоріть, що ви вийшло, як ви вибирали відповіді, наскільки відповіді відбивають ваш світогляд, вашу приналежність до певної культури.

Питання для обговорення:

- Які почуття ви відчували при створенні ромашки та розповіді про неї?
- Чим керувалися при виборі «коханого»?
- Чим корисна для вас ця вправа?
- Чи вдалося вам щось краще про себе зрозуміти?

Коментарі до вправи. Пошук того, що найбільше подобається, звертає людину до ресурсів. Тому при виконанні цієї вправи, як правило, покращується настрій учасників, піднімається енергія, створюється позитивне емоційне тло. Вправу добре виконувати перед включенням у глибоку роботу. Іноді учасники виявляють, що їхні відповіді не

відповідають власним цінностям. Можна звернути увагу на те, наскільки їхні відповіді відповідають цінностям субкультури, в яку входять або хочуть входити учасники. Під час обговорення групи не повинно виникнути відчуття, що «правильні» відповіді обов'язково пов'язані з традицією їхньої країни чи нації. Важливо, що учасники просто задумалися про свої переваги та вибори, про те, що спонукає їх обирати.

«Цінності культури»

Мета: визначення своїх культурних цінностей з допомогою аналізу прислів'їв.

Матеріали: папір, ручка, список прислів'їв. Кількість примірників списку повинна відповідати числу учасників групи або виводитись на дошку.

Інструкція. Ви знаєте, що у прислів'ях відбивається народний досвід. Постарайтеся згадати кілька прислів'їв, висловів, які часто вживаються в безпосередньому оточенні (наприклад, «багато знатимеш – скоро постарієш») і записати їх на папір. Зараз ми розглянемо деякі найпоширеніші прислів'я. Уважно вивчіть їх і скажіть, які цінності культури вказує кожне з прислів'їв. Питання для обговорення:

- Спробуйте пояснити значення кожного прислів'я. У чому полягає основна думка?
- Яких культурних цінностей може стосуватися це прислів'я?
- Наскільки особисто вам важливі цінності, висловлені у прислів'ях?
- Чи можете ви розставити прислів'я (і відповідні їм цінності) у порядку їхньої важливості для вашого життя?
- Чи вважаєте ви, що наведені прислів'я, як і раніше, актуальні?
- Чи вживаються ці прислів'я у повсякденному житті? Хто і коли їх можна вживати?

Приклади прислів'їв та відповідних їм цінностей:

Прислів'я	Цінності
Під лежачий камінь вода не тече	Діяльність, ініціатива

Поспішиш — людей насмішиш	Колективізм, обережність, неквапливість
Робота не вовк — у ліс не втече	Відносна важливість роботи у повсякденного життя
Справі час — потіху час	Працьовитість, планування часу
За двома зайцями поженешся — жодного не зловиш	Необхідність вибору пріоритетів
Після бійки кулаками не махають	Неможливість змінити отримані результати, незворотність минулого
Не май сто карбованців, а май сто друзів	Дружба, соціальні зв'язки
Сміх без причини — ознака дурня	Щирість у вираженні емоцій
Хто не ризикує, той не виграє	Азарт, ризик
Українець довго запрягає, але швидко їздить	Поєднання неквапливості та швидкості, азартності дій

Коментарі. Вправа носить дещо абстрактний, когнітивний характер, і її можна включати як на перших заняттях, присвячених особистісної самоідентифікації, коли формується рефлексія, так і на заключних зустрічах цього блоку, вправа формує усвідомлення особистих ресурсів. Вправа дозволяє перейти до обговорення культурних цінностей: як вони організують життя, є опорою.

Китайська притча про вибір. Вибір як усвідомлена життєва потреба людей. Ведучий пропонує учасникам послухати Притчу про вибір.

Мудрець та учень сидять біля воріт свого міста. Підходить мандрівник і запитує:

- Що за люди живуть у цьому місті?
- А хто там живе, звідки ти прийшов? - Запитує мудрець.
- Ох, мерзотники та злодії, злісні та розбещені.
- Тут те саме, - відповів мудрець.

Через деякий час підійшов інший мандрівник і теж спитав, що за народ живе в цьому місті.

- А хто там живе, звідки ти прийшов? – спитав мудрець.
- Прекрасні люди, добрі та чуйні, – відповів мандрівник.
- Тут ти знайдеш таких самих, - сказав мудрець.
- Чому ти одному сказав, що тут живуть негідники, а іншому – що тут живуть добрі люди? - Запитав мудреця учень.
- Скрізь є і добрі люди, і погані, - відповів йому мудрець. – Просто кожен знаходить лише те, що вміє шукати.

Групова гра «Створення нових цивілізацій»

Ведучий пропонує учасникам провести не зовсім звичайну гру «Створення нових цивілізацій». Для цього їм необхідно розбитися на групи і перенестися подумки в майбутнє, галактичну епоху, коли заселятиметься галактика, і уявити, що вони вирушають до нової планети, яка дуже схожа на Землю. Там кожна група може започаткувати нову цивілізацію. Завдання – перенести основні цінності земної цивілізації у нову ситуацію. Пропонується набір цінностей, з яким вони працюють протягом трьох хвилин.

Мета роботи групи: визначити, які п'ять цінностей учасники вважають найбільш важливими, розставити їх у міру спадання їх значущості, при цьому група повинна виробити єдину позицію і пояснити її. (Робота йде на музичному тлі, наприклад, І.С. Бах «Токатта та фуга ре мінор»).

При порівняльній перевірці роботи груп необхідні пояснення щодо вибору та впорядкування цінностей. Ведучий робить узагальнення, говорячи у тому, що по-різному формують цінності. Зазвичай цей процес розтягнутий на все життя людини. Коли нам 15 років, на перше місце виходять кохання, дружба, освіта. Коли нам 30 – сім'я, діти. Коли нам 50 – здоров'я, душевна гармонія. Але є головна цінність – цінність життя.

Ведучий: Стародавні говорили, що кожна людина – це посуд, який наповнюється змістом з часом. Посуд буває різної форми, як і люди, внутрішній зміст залежить від нас самих. (Роздати учасникам посуд та гілочки, щоб до гілок дерева життя вони прикріпили свої листочки із зазначеними на них цінностями.)

Доброта	Душевна гармонія	Кохання
Вірність	Совість	Подорожі
Чесність	Честь	Надія
Взаємодопомога	Нерухомість за кордоном	Віра
Дружба,	спілкування	Діти
Власний бізнес	Освіта	Яхта
Сім'я	Автомобіль	Здоров'я
Мобільний телефон	Забезпечена старість	Дім
Заміський будинок	Розваги	Акції банків та компаній

Я думаю, що ви зробили правильний вибір, а ваші листочки нагадають вам про це. Тому завжди буде актуальним вірш Юрія Левітанського «Кожен вибирає для себе» (Додаток 3).

Вірш. Левітанський Ю. Кожний обирає для себе (У перекладі Михаеля Роха)

Кожен вибирає для себе
Дівчину, релігію, дорогу.
Сатані служити а чи Богу
Кожен вибирає для себе.

Кожен вибирає по собі
Слово для любові і молитви.
Шпагу для дуелі, меч для битви
Кожен вибирає по собі.

Кожен вибирає по собі.
Костур і личаки, щит і лати
Міру остаточної розплати
Кожен вибирає по собі.

Кожен вибирає для себе.
 Вибираєм теж - як самі знаєм.
 Ні на кого нарікань не маєм.
 Кожен вибирає для себе!

Флеш-тренінг «Притча про метелика та мудреця»

Ведучий пропонує учасникам подивитися флеш-тренінг «Притча про метелика та мудреця» (Презентація).

Метелик та мудрець

Дуже давно в одному старовинному місті жив Майстер, оточений учнями. Найбільш здатний із них одного разу задумався:

- А чи є питання, на яке наш Майстер не зміг би знайти відповіді?

Він пішов на квітучий луг, упіймав найкрасивішого метелика і сховав його між долонями. Метелик чіплявся лапками за його руки, і учневі було лоскітно. Усміхаючись, він підійшов до Майстра і спитав:

- Скажіть, Майстер, який метелик у мене в руках: живий чи мертвий?

Він міцно тримав метелика в зімкнутих долонях і був готовий будь-якої миті стиснути їх заради своєї правоти.

Не дивлячись на руки учня, Майстер відповів:

- Все в твоїх руках.

Перш ніж прозвучить відповідь Майстра, учасникам пропонується подумати та відповісти за Майстра. Потім ведучий та учасники дивляться закінчення презентації, де Майстер вимовляє фразу: «Все у твоїх руках».

Висновок. Наше життя – цей той самий метелик... Все в наших руках, ми самі створюємо наше життя своїми вчинками.

«Казка з іншого боку»

Мета: подивитися на одну подію з погляду різних людей.

Інструкція. Ви знаєте, скільки людей, стільки й думок. Часто людина вважає свою думку вірною. Я пропоную пограти вам у гру. Ми виберемо казку, яку ви по черзі розкажете з погляду різних учасників цієї

казки: дід, бабця, лопата, ріпка, черв'як, дім, земля. Казки на вибір: "Колобок", "Ріпка", "Теремок", "Снігуронька".

Питання для обговорення: Чия версія здалася вам найправильнішою? Які почуття викликала у вас ця гра? Було для вас у цій вправі щось нове? Що для вас було корисним у цій вправі?

Коментарі до вправи. Цю веселу вправу можна використати вже на перших зустрічах тренінгу. Воно дає змогу децентрувати погляд на звичні ситуації, зрозуміти, що хтось сприймає «очевидні» речі інакше.

«Фоторобот».

Ціль: показати учасникам, як можуть виникати стереотипи, розуміння причин формування негативних стереотипів.

Матеріали: два нейтральні портрети людей однієї статі, етнічного типу, віку.

Інструкція. Перед вами два портрети. На цьому ви бачите відомого вченого, а тут зображено кишеньковий злодій. Подивіться уважно на фотографії. Як ви вважаєте, який характер у кожного з них? Які якості вони мають?

Питання для обговорення:

- Чому ви вирішили, що ці люди мають саме такі якості?
- Виходячи з чого, ви робили висновок? На які ознаки спиралися?
- Який спрацював механізм формування нашого ставлення до портретів?
- У повсякденному житті з вами трапляється щось схоже?
- Що було корисним для вас при виконанні цієї вправи?

Коментарі до вправи. У цій вправі ми досліджуємо важливий механізм, яким активно користується кожна людина. Зіткнувшись із чимось новим, він намагається знайти щось схоже у минулому досвіді або набутих знаннях та робить відповідні висновки. Як правило, все відбувається неусвідомлено. Ми неохоче встановлюємо відносини з новим знайомим зовні схожим на неприємного сусіда. Для учасників

групи створюються такі умови, за яких можуть усвідомити, чим вони керуються, висуваючи припущення про характер оточуючих. Вправу можна проводити у колі, як мозкового штурму. Усі припущення записуються на дошку у дві колонки і потім порівнюються.

Ефект вправи можна посилити. Для цього ведучому треба підготувати два комплекти фотографій. Учасники тренінгу поділяються на дві групи. Кожна група отримує свій набір фотографій, але одній групі він пред'являються як портрети вчених, а другий як портрети кишенькових злодіїв. Порівняння характеристик допомагає усвідомити, як формуються наші очікування.

Рефлексія «Все у наших руках!»

Підбиття підсумків тренінгу ведучий починає словами:

– А тепер обговоримо, що ж у наших руках? Перед вами можливі відповіді, які є пазлами символу нашої класної години. Зберемо цей символ. Я вимовлятиму висловлювання, і показуватиму візуально (презентація), а ви вибираєте можливу відповідь.

(Для презентації)

Ми відповідаємо за, яким дали життя. (дітей)

Ми відповідаємо за, завдяки яким можемо радіти кожному дню. (батьків)

Ми відповідаємо за, яка створює умови для нашого життя. (Природу)

Ми відповідаємо за, яких прив'язали до себе. (друзів та коханих)

Ми відповідаємо за, якою займаємося. (роботу)

Ми відповідаємо за все, що (відбувається навколо нас)

Ми свого життя. (Автори)