

5. Ухвала колегії суддів Першої судової палати Касаційного кримінального суду від 9 лютого 2021 року. Справа № 640/5023/19. Провадження № 51-2917км20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95111182>.

6. Вирок Стрийського міськрайонного суду Львівської області від 04 грудня 2020 р. Справа № 456/4174/15-к. Провадження № 1-кп/456/8/2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93319712>.

7. Прес-анонс. 31.08.2009. Харківська правозахисна група. Інформаційний портал «Права людини в Україні». URL: <http://khrpg.org/1251726813>.

8. Коваленко Н., Шерстюк Н. Від сексуальних домагань на роботі страждають чверть українських жінок (правозахисниці). Радіо Свобода. 31.05.2010. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/2057660.html>.

9. Марценюк Т. Право на гідні умови праці, або проблема з сексуальними домаганнями в Україні. Повага. 27.06.2016. URL: <https://povaha.org.ua/pravo-na-hidni-umovu-pratsi-abo-problema-z-seksualnymu-domahannnyamu-v-ukrajini/>.

10. Жінки у силових структурах не готові розповідати про сексуальні домагання на службі. Міністерство оборони України. 23.12.2019. URL: <https://www.mil.gov.ua/diialnist/genderni-pitannya-u-sferi-bezpeki/zhinki-u-silovih-strukturah-ne-gotovi-rozpovidati-pro-seksualni-domagannya-na-sluzhbi.html>.

11. О. Покальчук. Харасмент не сховаєш під камуфляжем: як не поховати справу Валерії Сікал про сексуальне домагання в армії. Українська правда. Життя. 24.06.2020. URL: <https://life.pravda.com.ua/columns/2020/06/24/241446/>.

12. Біда О. «Ми залежні, субординовані, безправні». Сексуальні домагання в ЗСУ – чи дійдуть заяви жінок до суду. 23.02.2021. URL: <https://hromadske.ua/posts/mi-zalezni-subordinovani-bezpravni-seksualni-domagannya-v-zsu-chi-dijdut-zayavi-zhinok-do-sudu>.

Хамазюк Ольга Миколаївна,

старша викладачка кафедри іноземних мов
Національної академії Державної
прикордонної служби України імені Богдана
Хмельницького

ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ ДЕРЖПРИКОРДОНСЛУЖБОЮ УКРАЇНИ

Гендерні стереотипи є стандартними моделями поведінки, які напрацьовані у суспільстві і базуються на відповідному тлумаченні понять «чоловіче» і «жіноче». Вони справляють великий вплив на процес соціалізації жінок і чоловіків у суспільстві [1, с. 35–40], у тому числі у професійній сфері життя.

Науковці вирізняють три умовні групи гендерних стереотипів. До першої групи належать стереотипи «*masculine – feminine*», до яких

відносять уявлення про психологічні риси та якості особистості чоловіків та жінок, які є протилежними. Так, для чоловіків притаманне активне, творче начало, розвинуте логічне мислення та компетентність, а для жінок – природно-репродуктивне начало. До другої групи відносять стереотипи про соціальні начала, тобто про професійні ролі жінок та чоловіків (для жінок – сімейні, для чоловіків – професійні). До третьої входять стереотипи про зміст праці. Для жінки визначено сферу виконавчої й обслуговуючої діяльності, а для чоловіків – сферу творчої та інструментальної праці [2].

Усі ці стереотипи взаємопов'язані між собою, укорінені у суспільстві, а тому мають суттєвий вплив на нього. При всьому цьому він прихований, отож важкий для корегування.

Найбільш яскраво це помітно у професійній сфері. Так, жінки, в основному, працюють у сферах освіти, охорони здоров'я, кадрового менеджменту та фінансових послуг. Звісно, вони також зайняті й у інших сферах діяльності, однак там їх частка значно нижча, а управлінські посади зазвичай займають чоловіки. Причиною надання роботодавцями гендерних переваг чоловікам є, перш за все, саме гендерні стереотипи, які нам нав'язує суспільство, а також небажання керівників ставити на певні посади жінок, які мають дітей або потенційно можуть стати матерями. Якщо ж вони їх і призначають, то на короткий термін, щоб уникнути проблем через материнство, а саме тимчасову відсутність жінок у зв'язку із вагітністю, декретною відпусткою, хворобою дитини, у зв'язку з правом жінки на скорочений робочий день тощо [3].

Оборонна та правоохоронна сфери теж не є виключенням у цьому питанні. Разом з тим, потрібно відмітити, що питання гендерної освіченості, розуміння важливості кроків у подоланні нерівностей між чоловіками і жінками, є стратегічним, а тому часто підіймається з метою подальшого його вирішення, оскільки частка жінок у військових формуваннях є вагомою. Крім того, впровадження гендерної рівності в правоохоронних структурах не лише є зобов'язанням України перед світовою спільнотою, а й перед українцями, адже рівні вимоги як для чоловіків, так і для жінок дозволяють розвиватися кожному, а держава повинна надавати всі можливості для самореалізації.

Що стосується прикордонного відомства України, то наразі воно активно займається забезпеченням та дотриманням гендерної рівності серед своїх військовослужбовців. Так, на сьогоднішній день у лавах Державної прикордонної служби України (далі – ДПСУ) працюють і проходять військову службу понад 11 тисяч жінок. Відомство створило конкретний перелік заходів, що охоплюють усі аспекти виконання в межах компетенції завдань Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», а також Національної програми під егідою Україна-НАТО з метою ефективного впровадження забезпечення рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків. Зокрема, це створення та забезпечення умов для проходження військової служби жінками, їх навчання, підвищення кваліфікації, а також інформування суспільства про гендерні процеси, які відбуваються у відомстві. Крім того, у самому відомстві постійно проводиться роз'яснювальна та освітня робота з метою подолання гендерних стереотипів та забезпечення рівноправ'я чоловіків та жінок.

У ДПСУ відкриті усі посади рядового, сержантського і старшинського складу та усі напрями освітньої підготовки у Національній академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького (далі – Національна академія) для жінок і чоловіків. Відомством не лише забезпечується рівний доступ до посад і військових звань та рівний обсяг відповідальності під час проходження служби, але й створено прозорі умови для професійного розвитку та кар'єрного зростання персоналу. Зокрема, військовослужбовці, незалежно від статі, мають рівні права і можливості приймати участь в проекті «Нове обличчя керівного складу». Прийняття рішень щодо призначення військовослужбовців на керівні посади за вказаним проектом відбувається на засадах оцінювання рейтингу їх професійних здібностей.

У Національній академії запроваджено прозору та відкриту процедуру розподілу місць проходження служби на первинні офіцерські посади за професійним спрямуванням для випускників за рейтинговим принципом оцінювання освітньої діяльності здобувачів вищої освіти. Відповідно до рейтингу випускника, що формується ним особисто за період навчання, останній має право самостійно обирати місце проходження служби в органах охорони державного кордону. Власний вибір місця проходження служби дає змогу випускнику отримати потужний старт у розвитку професії відповідно до напрямку підготовки та умов проходження служби.

Таким чином, можна зробити висновок, що у ДПСУ впроваджена система реалізації державної політики рівних прав і можливостей чоловіків та жінок в умовах військової служби і правоохоронної діяльності. У контексті гендерних правовідносин у даному відомстві немає єдиної ролі чоловіка чи жінки (як це закріплюється панівними гендерними стереотипами), а гендерна рівність по відношенню до обох статей забезпечена в рамках кар'єрного зростання українського прикордонника протягом усього життя.

Список використаних джерел

1. Л.Б. Магдюк/стаття УДК: 331:336 «Забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до працевлаштування за гендерно-обмеженими спеціальностями» / журнал «Маркетинг в Україні» № 4 (62), липень серпень, 2010 р. / ISSN 1606_3732. 35 – 40 с.
2. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві: колективна монографія ; під заг. ред. Ю. І.Саєнко / Проект розвитку ООН. К.:

Центр соціальних експертиз Інституту соціології НАН України, 2007. 144 с.

3. Проблеми гендерної рівності у секторі безпеки і оборони. URL: <https://helsinki.org.ua>.

4. Гендерна рівність. URL: <https://dpsu.gov.ua/>.

Цвяк Лариса Вікторівна,

професорка кафедри іноземних мов
факультету забезпечення оперативної-
службової діяльності Національної академії
Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького, кандидатка
філологічних наук, доцентка

ГЕНДЕРНА АСИМЕТРІЯ В МОВІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПОДОЛАННЯ

Гендерна асиметрія мови – це нерівномірність, «непропорційність» відображення в самій мові особливостей жінок і чоловіків. Таке явище властиве різним мовам. Що стосується відмінностей у мовленні, то чоловікам важко сприймати темп, швидкість, емоційність та експресивність жіночої мови. А жінкам не завжди зрозуміла повільність, поміркованість та односторонність чоловічих думок. Гендеристи вважають, що жіночій мові властива статичність, нейтральність, у її лексиці частіше зустрічаються застарілі слова та звороти. На відміну від жінок, чоловіки краще сприймають нове в мові, вони більше вживають неологізмів і термінів.

У сучасному суспільстві чоловіки і жінки мають рівні права і можливості, ця рівність повинна знайти своє відображення і в мові.

Гендерна асиметрія прослідковується на всіх мовних рівнях: лексичному, граматичному і фразеологічному. Андроцентризм (орієнтованість на представників чоловічої статі) проявляється найчастіше для позначення людини будь-якої статі. Це пов'язано з тим, що мова відображає соціальну і культурну специфіку суспільства, зокрема і чоловіче домінування. Мова створює картину світу, засновану на чоловічій думці, від особи чоловічого суб'єкту, з точки зору чоловічої перспективи. Приклади з німецької і української мови демонструють андроцентризм багатьох лінгвістичних явищ, який останнім часом визнають і намагаються подолати.

Основні ознаки андроцентризму:

1) ототожнення понять людина і чоловік (в німецькій мові слово Mann);

2) іменники жіночого роду є похідними від чоловічого, а не навпаки;

3) іменники чоловічого роду можуть вживатися неспецифічно, для позначення осіб будь-якої статі;