

ва на інше. Перспективою подальших наших наукових розвідок є дослідження наявності характеристик гендерної толерантності у картині світу студентства.

1. Асмолов А. Г. Психология личности: принципы общепсихологического анализа, 2001. 416 с.
2. Балл Г. О. Психологическое содержание личностной свободы : сущность и содержание. *Психологический журнал*. 1997. № 5. С. 61–67.
3. Борисова О. А. Толерантность как возможность выбора гендерной идентичности / ред. Н. С. Ладыжец. Ижевск, 2002. 316 с.
4. Боровцова М. С. Гендер як неповторна репрезентація статі. *Вісник Одеського національного університету. Психологія*. 2012. С. 6–12.
5. Валитова Р. Р. Толерантность: порок или добродетель? *Вестник МГУ. Серия «Философия»*. 1996. № 1. С. 33–37.
6. Дмитриев Г. Д. Многокультурное образование. 2008. 153 с.
7. Заграй Л. Р. Молодіжна субкультура: гендерний досвід : монографія. Івано-Франківськ : Нова зоря, 2012. 376 с.
8. Клепцова Е. Ю. Психология и педагогика толерантности: учеб. пособие для вузов. 2004. 104 с.
9. Кристалл Г. Аффективная толерантность. *Журнал практической психологии и психоанализа*. 2001. № 3. С. 34–35.
10. Мельник Т. М. 50 / 50: Сучасне гендерне мислення : словник / ред. Т. М. Мельник, Л. С. Кобелянська. 2005. 280 с.
11. Мотуз Т. В. Гендерна толерантність як соціально-психологічний аспект. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2015. № 8. С. 361–369.
12. Наумова Н. В. Динамика психологических составляющих толерантности дошкольника. *Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология»*. 2014. №1. С. 134–140.
13. Обучение толерантности : методическое пособие / ред. Г. Бардиер. СПб., 2005. С. 128–129.
14. Рыбак Е. Толерантность феномен образовательного пространства / ред. Е. Рыбак, А. Коржув, В. Попков. Высшее образование в России. 2003. № 3. С. 175–176.
15. Сігаєва Л. Є. Вміння й навички самостійної роботи у професійному становленні дорослої людини : навч.-метод. посіб / Л. Є. Сігаєва, М. Г. Гордієнко. 2007. 167 с.
16. Степанов П. В. Воспитание толерантности у школьников – подростков. *Учитель*. 2005. 49 с.
17. Шустова Л. П. Проблема формирования толерантности старшеклассников на основе гендерного подхода в образовании. *Фундаментальные исследования*. 2008. № 5. С. 142–144.
18. Юровских Н. Г. Толерантность как личностный и культурный феномен : дис. ... канд. филос. наук. Омск, 2004. 180 с.

УДК 159.922.1: 316.472.3
doi: 10.15330/psp.23.41–49

Надія Куравська

ОСНОВНІ НАПРЯМИ РОБОТИ ПСИХОЛОГА З ГЕНДЕРНИМИ ПРОБЛЕМАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

У статті аналізуються особливості роботи організаційного психолога з такими гендерними проблемами, як гендерна дискримінація, сексизм, гендерні та сексуальні домагання, гендерне насильство на робочому місці. У зв'язку з цим розглядаються просвітницький, дослідницький, консультативний, корекційний та профілактичний напрями роботи пси-

холога в організації. Даються загальні рекомендації щодо вирішення гендерних проблем у взаємодії персоналу організації.

Ключові слова: організаційний психолог, гендерні проблеми в організації, гендерне просвітництво та профілактика, гендерне консультування та корекція, гендерні дослідження, персонал організації.

The article analyzes the peculiarities of the work of an organizational psychologist with gender issues such as gender discrimination, sexism, gender and sexual harassment, and gender-based violence in the workplace.

The analysis of directions of work of the organizational psychologist is given, namely:

a) educational (providing information about gender discrimination, sexism, harassment and violence at work, psychological and legal assistance to their victims);

b) research (conducting psychological researches with the aim of studying the reasons for the existence of gender problems in the workplace, peculiarities of their manifestation and consequences, and also developing the best technologies for overcoming these problems);

c) advisory (key aspects of providing counseling services to victims of gender-based harassment and violence in the workplace);

d) correctional (work aimed at gender re-socialization, overcoming negative consequences of gender discrimination at work, developing self-confidence, assertive communication skills);

e) preventive (work aimed at detecting and eliminating victim characteristics of employees, their mastery of the procedure for opposing destructive influences).

The general recommendations for solving gender issues in the interaction of the personnel of the organization are given. In particular, there are ways to counteract sexism; describes the algorithm of countering sexual harassment; tips are provided to overcome psychological violence in the workplace. The possibilities of legal assistance to victims of gender problems, which are enshrined in the Ukrainian legislation, are briefly described.

The article focuses on the necessity of development of personality traits in personnel of the organization, their communicative competence and gender tolerance.

The prospects for further research of the problem, which is considered in the article, are determined.

Keywords: *organizational psychologist, gender issues in the organization, gender education and prevention, gender counseling and correction, gender studies, personnel of organizations.*

Постановка проблеми. Підприємства, фірми, організації та інші установи сфери зайнятості все частіше звертаються до психологів, потребуючи допомоги у профвідборі кадрів, психологічному супроводі діяльності персоналу, вирішенні внутрішніх проблем психологічного характеру. Найбільш потужні з них мають свою власну психологічну службу, інші – вводять ставку психолога у штатний розпис або періодично запрошують до співпраці психологів-консультантів чи психологів-експертів з інших установ. Намагаючись бути конкурентоспроможними, прогресивні фірми, підприємства та корпорації дедалі частіше звертають увагу на власну гендерну політику, доручаючи психологам оптимізувати її шляхом виявлення та ліквідації різних гендерних проблем, більшість з яких пов'язана з різними проявами гендерної дискримінації, гендерних стереотипів та різних гендерно-рольових конфліктів тощо. Виходячи з цього, спектр функціональних обов'язків організаційних психологів доповнився новим видом завдань – вирішення проблем, пов'язаних з гендерними аспектами взаємодії в трудовому колективі.

Проблема гендеру та гендерної взаємодії в організаціях вивчалась такими українськими науковцями, як: О. Бондарчук, Т. Говорун, П. Горностай, Л. Заграй, Л. Карамушка, О. Кізь, О. Кікінежді, В. Кравець, Н. Лавріненко, В. Москаленко, А. Москальова, С. Оксамитна, М. Ткалич, О. Фальова, Г. Федоришин, О. Чуйко, О. Щотка та ін.

Метою статті є виокремлення та характеристика основних напрямів роботи психолога з найбільш поширеними гендерними проблемами в організаціях.

Виклад основного матеріалу. Активізація гендерної проблематики в українському суспільстві породила потребу прогресивних фірм, організацій та установ звернути увагу на якість реалізації їх гендерної політики. Як свідчать результати проведеного нами аналізу наукових та науково-популярних джерел, гендерні проблеми завжди були присутні на ринку праці України, проте більша частина з них ще донедавна навіть не інтерпретувалась як така, що має гендерне підґрунтя, та здебільшого носила латентний характер. Попри це гендерні проблеми існували та продовжують існувати в організаціях різних рівнів та форм власності. До найбільш поширених з них можна віднести такі, як гендерна дискримінація, сексизм, гендерні домагання та гендерне насильство на робочому місці. В їх основі лежать міцно укорінені як в масовій, так і в індивідуальній свідомості гендерні стереотипи та низька гендерна культура громадян. Виходячи з цього, основні напрями роботи організаційного психолога з гендерними проблемами так чи інакше стосуються необхідності подолання існуючих гендерних стереотипів, підвищення рівня гендерної культури та розвитку гендерної толерантності працівників.

Загалом можна виокремити такі основні **напрями роботи психолога** з гендерними проблемами в організації:

а) просвітницький (поширення знань про гендерну дискримінацію, сексизм, домагання і насильство на роботі, про психологічну і юридичну допомогу їх жертвам);

б) дослідницький (проведення психологічних досліджень з метою вивчення причин існування гендерних проблем на робочому місці, особливостей їх прояву та наслідків, а також розробка оптимальних технологій подолання цих проблем);

в) консультативний (консультування жертв гендерних домагань, насильства та інших гендерних проблем на робочому місці);

г) корекційний (робота по гендерній ресоціалізації, подоланні негативних наслідків гендерної дискримінації на роботі, розвитку впевненості в собі, асертивних навичок спілкування);

д) профілактичний (робота по виявленню та усуненню віктимних характеристик працівників, оволодіння ними алгоритмом протидії деструктивним впливам).

Просвітницька діяльність може реалізуватись в таких напрямках [1, с. 49–50]:

1. Безпосереднє навчання працівників щодо дотримання принципів рівності та недискримінації на робочому місці (доречними тут будуть такі форми роботи, як лекції, семінари, круглі столи, тренінги, онлайн курси, вебінари для

працівників; надання їм матеріалів для самостійного ознайомлення з проблемою запобігання та протидії дискримінації із подальшим заохоченням надавати свої коментарі та пропозиції на інтерактивних сесіях тощо).

2. Просвітництво цільової аудиторії – споживачів послуг та громадськості (споживачі послуг та пересічні громадяни в різних ситуаціях можуть або породжувати гендерні проблеми для працюючих, або ставати їх жертвами. Незалежно від цього, вони також потребують розширення наявних чи набуття нових знань про гендерну дискримінацію, сексизм, гендерні упередження та інші гендерні проблеми для того, щоб свідомо відмовлятися від використання дискримінаційних практик у своїй поведінці. З цією метою доцільно використовувати потенціал ЗМІ, електронних, друкованих та періодичних видань, в яких психолог проводить роз'яснювальну роботу, пропагує принципи гендерної толерантності та рівноправності статей тощо).

Як свідчить практика, більшість чоловіків і жінок, стикаючись з різними гендерними проблемами на робочому місці, не звертаються за допомогою і не вирішують їх самостійно, оскільки є некомпетентними в цьому. Наприклад, деякі жінки вважають насильством лише дії, які наносять фізичну шкоду, і не усвідомлюють, що приниження, образливі слова, обмеження свободи вибору і т. д. також є насильством, а деякі чоловіки мовчки страждають від переслідувань чи принижень на роботі через свою виражену фемінність тощо. Не означені у свідомості людини поняття створюють труднощі в інтерпретації подій і ситуацій, а також в адекватній протидії їм. Саме тому просвітницька діяльність психолога є надзвичайно важливою, адже виступає процесом надання нової, раніше невідомої інформації та розширення і поглиблення базових знань чоловіків і жінок з питань гендерної проблематики.

Дослідницька діяльність у роботі організаційного психолога з гендерними проблемами може реалізуватись, з одного боку, через вивчення масштабів, особливостей та причин їх існування в конкретному трудовому колективі чи на ринку праці в цілому, розробку рекомендацій щодо їх подолання, а з іншого – через вивчення досвіду зарубіжних колег та адаптацію використовуваних ними технік і практик у роботі з цими проблемами до використання їх в умовах українського суспільства.

Дослідницька діяльність є важливою складовою роботи психолога, без якої неможливо уявити собі науково обґрунтований, високо професійний підхід до вирішення будь-якої проблеми. Ні корекція, ні консультування чи профілактика і навіть просвітництво не можуть бути успішними без ґрунтового вивчення явища, події чи ситуації, з якими психологу доведеться працювати. З цією метою може використовуватися весь спектр наукових методів дослідження, починаючи від спостереження, закінчуючи експериментом.

Консультативна діяльність може ґрунтуватися на різних теоріях і підходах (психоаналіз, когнітивно-поведінковий підхід, екзистенційно-гуманістичний підхід, психосинтез, позитивна психотерапія, тілесно-орієнтована психотерапія, арт-терапія тощо), вибір яких повинен відповідати компетентності психолога та бути адекватним ситуації.

Як зазначає Є. Ільїн, при консультуванні чоловіків і жінок психолог, зазвичай, використовує відмінні за сутністю підходи, оскільки характер проблем, з якими вони стикалися у своєму розвитку, професійній діяльності та кар'єрі різняться. Йдеться про те, що жінки частіше, ніж чоловіки, стають жертвами всіх видів гендерних проблем на роботі: дискримінації, сексизму, гендерних та сексуальних домагань і різних видів насильства. І навіть якщо чоловік і жінка переживають однакові труднощі на робочому місці, вони по-різному реагують на них і на ту допомогу, яку надає їм психолог. Це зумовлено, в першу чергу, впливом тих традиційних гендерних стереотипів, які закладалися їм у свідомість ще змалечку. Так, жінкам у багатьох випадках легше звертатися за допомогою до психолога, ніж чоловікам, адже їм не треба «бути сильними», «вміти самостійно вирішувати свої проблеми» і «не плакати». Оскільки жінки здебільшого орієнтовані на стосунки і взаємодію, психолог-консультант повинен вміти проявляти емпатію та розуміння і володіти високим рівнем особистісного розвитку, щоб добре розуміти їх труднощі і проблеми. Специфіка ж консультування чоловіків полягає у необхідності врахування того, що вони схильні до заперечення душевних і соматичних проблем, є стриманими і нелюдимими у розмові, що є наслідком засвоєних соціальних табу щодо саморозкриття, особливо перед іншими чоловіками [2, с. 66–67].

Консультативна робота психолога може стосуватись будь-яких гендерних проблем, однак найскладнішими серед них є проблеми, пов'язані із сексуальними домаганнями та насильством. Психологічна допомога при цьому має два головні напрями [3]:

1) екстрена психологічна допомога при гострій травмі насильства. Її головними завданнями є відновлення фізичної та психологічної безпеки, нормалізація психічного стану жертв насильства та домагань. Доцільно таку допомогу вибудовувати на основі недирективної терапії (К. Роджерс), в якій більша увага приділяється саме емоційним чинникам та аспектам ситуації, ніж інтелектуальним. Таким чином, екстрена психологічна допомога дозволяє долати наслідки насильства і змінювати його переживання шляхом створення умов для вираження сильних емоцій та відновлення почуття контролю над собою;

2) тривалий супровід в процесі індивідуального консультування і групової роботи. Цей вид психологічної допомоги є актуальним у тих випадках, коли гострі психоемоційні стани жертв насильства нейтралізовані і вони готові працювати в напрямку розуміння причин ситуації насильства, розкриття власних ресурсів для унеможливлення її повтору, особистісного розвитку тощо. Чи в індивідуальному консультуванні, чи у груповій роботі рекомендується опиратися на наступні установки: «Насильство є неприйнятним у жодній формі і неприпустимим за жодних обставин», «Відповідальним за насильство є агресор, а не жертва», «Особи, які пережили насильство, потребують підтримки та інформації для самостійного прийняття рішень». Психолог, який намагається «врятувати» жертву і вирішити за неї її проблеми, лише посилює її почуття вини і безпорадності. Загалом, у роботі з жертвами насильства ефективними є прийоми психосинтезу (дозволяють клієнту усвідомити свої внутрішні конфлікти та

амбівалентні почуття, сформувані позитивне ставлення до себе і самоприйняття тощо), прийоми тілесно-орієнтованої терапії (особливо у роботі з жертвами фізичного і сексуального насильства, оскільки в таких випадках лише вербальних методів недостатньо), прийоми арт-терапії (дозволяють нейтралізувати стан заціпеніння, сприяють кращому розумінню того, що відбулось, допомагають зменшити травмуючий вплив цієї події) тощо.

Таким чином, консультивання жертв насильства і домагань – складний процес надання психологічної допомоги, вибір методів, технік і підходів до якої залежить від особистості клієнта, конкретної ситуації і професіоналізму консультанта.

Корекційний напрям роботи психолога є «тактовним втручанням у процесі психічного і особистісного розвитку людини з метою виправлення відхилень у цих процесах і часто справляє вплив не лише на особистість, а й на її оточення, організацію її життєдіяльності» [4]. За допомогою психокорекції можна озброїти людину новими конструктивними навичками спілкування, зробити її поведінку більш гнучкішою, а спектр емоційних реакцій на подразники більш ширшим і адекватним тощо. Це дозволить розширити її адаптивні можливості, збільшити самоконтроль та саморегуляцію поведінки, навчить її протидіяти деструктивним впливам.

Залежно від цілей психокорекційних заходів, організаційний психолог може проводити корекцію у двох напрямках: працювати не з самою проблемою, а виправляти деякі симптоми, породжені нею (так звана симптоматична корекція); працювати над пошуком та усуненням джерела проблеми (так звана каузальна корекція).

Методи психокорекції також різняться і залежать від її цілей, але найчастіше використовують такі з них, як соціально-психологічний тренінг, метод побудови логічних ланцюжків, метод відкритих й закритих запитань, метод фантазування [5].

Психокорекція чоловіків і жінок, які стикнулися з гендерними проблемами на робочому місці, реалізується, зазвичай, в напрямку їх внутрішньої роботи над собою для того, щоб розвинути рефлексію, бути впевненим в собі, вміти відстоювати свою людську гідність, не принижуючи при цьому гідність інших. Тому, зрозуміло, психокорекцію доцільно використовувати у тих випадках, коли клієнт не переживає гострої травми, при якій доречними будуть консультивання і психотерапія, а має намір більше не ставати жертвою сексизму, гендерних домагань та інших видів дискримінації.

Як свідчить практика, вразливість чоловіків і жінок залежить від їх комунікативної компетентності, самооцінки, сили волі та інших психологічних якостей. Якщо вони не розвинуті або розвинуті слабо, людина приречена бути жертвою. Очевидно, саме тому жертв гендерних проблем більше серед жінок, ніж серед чоловіків, адже їх не вчать бути сильними і мужніми, вміти відстоювати свою гідність. Навпаки, їх заохочують до м'якості, терпимості, поступливості, чим формують психологічне підґрунтя безпорадності в майбутньому. Традиційні моральні цінності, на яких вибудовується виховний процес в сім'ї,

садочку і школі, привчають дітей бути доброзичливими, ввічливими, чуйними і т. д., що є, безумовно, правильним, але дещо обмеженим, неповним, адже при цьому їх не вчать як себе поводити, коли вони стикаються, наприклад, з агресивністю і брутальністю. Тому, щоб виховний процес не формував «ідеальних», але одночасно безпомічних індивідів, він повинен розвивати у дітей вміння як адекватно себе поводити, так і адекватно протистояти негативним проявам поведінки інших.

Психокорекція дорослих чоловіків і жінок, по суті, є гендерною ресоціалізацією, одним із важливих завдань якої є формування асертивності. Вона дозволяє людині бути наполегливою, але при цьому не травмувати інших, поводитися гідно, але не принижувати гідність інших, вміти говорити «ні», коли це необхідно.

Головне завдання **профілактичного напрямку роботи організаційного психолога** з гендерними проблемами полягає у попередженні можливостей виникнення ситуацій застосування гендерної дискримінації, сексизму, різних видів домагань і насильства. Щоб реалізувати це завдання психолог повинен знати трудовий колектив, керівництво підприємства, його політику щодо гендерних питань, підбору та управління персоналом.

Профілактика, зазвичай, невід'ємна від просвіти, хоч виходить далеко за її межі. Важливими напрямками профілактики є виявлення працівників із віктимними характеристиками і навчання їх прийомам протидії деструктивним впливам (а всі види гендерних проблем на робочому місці у своїй основі власне і містять деструктивний вплив).

В окремих випадках віктимність людини визначається її віком, статтю, фізичним і фізіологічним станом, професійним статусом, але частіше за все в її основі лежать характерологічні й особистісні риси. Якщо людина невпевнена в собі, довірлива, сором'язлива, нерішуча, володіє багатьма комплексами і страхами тощо, вона потенційно є жертвою. З іншого боку, агресивність, брутальність, низький самоконтроль у спілкуванні і поведінці тощо, також можуть перетворити людину на жертву (наприклад, вона може стати жертвою фізичного насильства або моббінгу). Однак, варто зазначити, що все таки жертвами частіше стають люди слабохарактерні і слабовольні, оскільки саме вони є найбільш вразливими щодо деструктивних впливів.

Працюючи в напрямку профілактики гендерних проблем на робочому місці, організаційному психологу доцільно навчити працівників прийомам подолання деструктивного впливу. При цьому важливо звернути їхню увагу на необхідність розвивати свій емоційний інтелект та комунікативні здібності.

Таким чином, всі описані вище напрями роботи організаційного психолога орієнтовані на те, щоб допомогти чоловікам і жінкам вирішувати ті гендерні проблеми, з якими вони стикаються на робочому місці, підвищити рівень їх гендерної культури, оптимізувати гендерну політику підприємств, фірм, організацій та установ сфери зайнятості. При цьому працівники повинні знати, що для протидії сексизму вони можуть застосовувати такі методи, як зауваження, бесіди, звернення до керівництва або звернення за допомогою до соціальних

організацій, які займаються такими питаннями, допомога психолога, залучення засобів масової інформації та судових інстанцій тощо. Для протидії сексуальним домаганням вони можуть використовувати алгоритм дій, запропонований вітчизняною юристкою Ю. Дузь: найперше – чітко визначити неприйнятність і небажаність для себе ситуації (чи ситуацій), пов'язаної із сексуальним домаганням. При цьому, не треба боятися (найчастіше виникає страх втратити роботу або опинитися в ізоляції від колективу в разі конфронтації з кривдником), не треба соромитися (внаслідок того, що сексуальні домагання зачіпають інтимні аспекти життя людини, вона іноді соромиться самій собі зізнатися цьому, не кажучи вже про інших людей), не треба опиратися на існуючі гендерні стереотипи (про те, що жінка повинна підкорятися, бути скромною і терплячою), адже вони активують пасивну позицію жертви, в той час, як треба переходити до активної протидії. Наступним кроком має бути чітке пояснення кривднику своєї точки зору на ситуацію домагань із вимогою припинити такі дії. Іншими словами, на цьому етапі треба провести інформаційний діалог, щоб кривдник зрозумів, що його поведінка є неприпустимою (важливо пам'ятати, що ніяковість, сором'язливе мовчання або ще гірше – підігрування кривднику, лише спонукатимуть його продовжувати домагання). Якщо після цього домагання не припиняються, треба переходити до наступного кроку – активної протидії чи конфронтації. Для початку варто розповісти про все людям з близького оточення; далі, по можливості, почати збирати докази домагань (наприклад, відео- чи аудіо-запис); звернутися із заявою до керівництва із проханням вжити заходи щодо кривдника. У цій заяві також варто вказати про свій намір звернутися за допомогою до правоохоронних органів. І, нарешті, останній крок – якщо керівництво не змогло чи не захотіло вирішити ситуацію, про яку його повідомили, необхідно звернутися із письмовою заявою до правоохоронних органів [6].

Українське законодавство, звичайно, ще не є таким прогресивним, як, наприклад, законодавство США, Канади і законодавство Європейського Союзу з питань протидії сексуальним домаганням на робочому місці (згідно з якими на роботодавця накладаються зобов'язання щодо вжиття запобіжних заходів для уникнення існування сексуальних домагань, а також передбачена відповідальність роботодавця за допущення таких ситуацій і перекладання тягаря доведення на кривдника), проте і в ньому передбачена відповідальність за такі дії. Так, наприклад, розділ IV Кримінального кодексу України «Злочини проти статевої свободи та статевої недоторканості особи» містить статтю 152 «Зґвалтування», статтю 153 «Насильницьке задоволення статевої пристрасті неприродним способом», статтю 154 «Примушування до вступу в статевий зв'язок» тощо [7, с. 89].

Найменш врегульованим питанням в Україні є правовий захист громадян у зв'язку із насильством на робочому місці. Якщо за фізичне, сексуальне та економічне насильство ще можна притягнути кривдника до відповідальності, то психологічне насильство досить важко довести в суді. Саме тому жертві такого насильства треба навчитися використовувати прийоми психологічної саморегуляції. Як засвідчує досвід вітчизняних психотерапевтів, такі прийоми, як вико-

ристання прямої боротьби чи спроб з'ясування причин моббінгу з його ініціатором, є неефективними. У даному випадку варто поводитися стримано, діалог вести спокійно, не обговорювати цю проблему з колегами, застосовувати (наскільки це можливо) ігнорування. При цьому, головним інструментом боротьби з психологічним насильством має стати внутрішня сила духу і віра в себе. Жертві моббінгу важливо не допускати коливань самооцінки в бік її зниження, навпаки, варто намагатися підвищувати її та контролювати свої емоції, опираючись на розважливий раціоналізм. Спокій (нехай лише зовнішній), впевненість в собі, ігнорування нападів тощо дадуть можливість жертві моббінгу не дозволити кривдникам досягти своєї мети – змусити людину піти з роботи. А незворушність, витримана в часі, змусить їх усвідомити марність своїх зусиль і вони втратять інтерес до того, кого вибрали жертвою [8].

Таким чином, психологічна допомога чоловікам і жінкам, які стикнулися з різними гендерними проблемами на робочому місці – це складний, а іноді й довготривалий процес, який, залежно від кожної конкретної ситуації, може бути орієнтований або на подолання їх негативних наслідків, або на їх профілактику, або на корекцію тих психологічних рис та якостей працівників, які сприяють виникненню цих проблем, а також на розвиток суб'єктності працівників тощо.

Перспективою дослідження заявленої у статті теми може бути вивчення індивідуально-психологічних та соціально-психологічних характеристик працівників, які частіше за інших стають жертвами різних гендерних проблем на робочому місці, та розробка психологічних рекомендацій, шляхів і способів їх вирішення відповідно до цього.

1. Пономарьов С. Ю., Федорович І. Ю. Запобігання та протидія дискримінації в Україні : посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування. К. : Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні, 2014. 74 с.
2. Ильин Е. П. Пол и гендер. СПб. : Питер, 2016. 688 с.
3. Малкина-Пых И. Г. Гендерная терапия. *Справочник практического психолога*. М. : Эксмо, 2006. 928 с.
4. Дуткевич Т. В., Савицька О. В. Практична психологія: Вступ до спеціальності. К. : Центр учбової літератури, 2010. 256 с. URL: https://pidruchniki.com/10751107/psihologiya/ponyattya_psihokorektsiyi_meta_zavdannya#1.
5. Психокоррекция: особенности, виды и основные методы. URL: <http://sam-sebe-psycholog.ru/articles/psihokorreksiya-osobennosti-vidy-i-osnovnye-metody>.
6. Дузь Ю. Гендерна дискримінація, сексизм, сексуальні домагання – з 8 Березня, любі жінки! URL: https://dt.ua/family/genderna-diskriminaciya-seksizm-seksualni-domagannya-z-8-bereznya-lyubi-zhinki-270983_.html.
7. Правове регулювання гендерної рівності у трудових відносинах: міжнародні стандарти та громадська думка. К. : Агентство «Україна», 2010. Вип. 1 / О. А. Богданюк, В. М. Євсюкова, К. Б. Левченко (кер. авт. кол.). 96 с.
8. Курчинский И. Г. Моббинг – психологическое насилие на рабочем месте. URL: <http://kpsihologu.kiev.ua/stati2/59-mobbing-psihologicheskoe-nasilie-na-rabochem-meste>.