

ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 159.922.1: 316.472.3

doi: 10.15330/psp.24.94-102

Надія Куравська

ПРОЯВИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ ГЕНДЕРНОГО ХАРАКТЕРУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Стаття присвячена аналізу проблеми гендеру в організаціях. Виділяються та характеризуються головні психологічні проблеми, які виникають в організаціях і мають гендерно зумовлений характер. Зокрема йдеться про гендерну дискримінацію, сексизм, гендерні та сексуальні домагання, насильство. Коротко описуються негативні наслідки цих явищ.

Ключові слова: гендерна дискримінація, сексизм, гендерні домагання, сексуальні домагання, насильство, організація.

The article is devoted to the analysis of gender problem in organizations. It is prepared on the basis of the use of theoretical methods of research, namely: methods of logical and psychological analysis and generalization, design, systematization, as well as the method of studying normative documents. The main psychological problems that arise in organizations and have the gender conditioned character are described. In particular it is gender discrimination, sexism, gender and sexual harassment, and violence.

Gender discrimination is described in terms of horizontal and vertical segregation. Sexism is defined as a verbal and non-verbal form of gender discrimination; types of sexism are described: old-fashioned and modern, hostile and friendly, ambivalent. Gender harassment is characterized as behavior that relies on established gender-role norms. The terms gender and sexual harassment are different. Sexual harassment is defined as unwanted sexual behavior. Gender violence is described through forms such as physical, psychological, sexual, and economic violence. It is noted that it becomes possible due to the combination of social conditions and psychological characteristics of the offender and his victim. Mobbing and bullying as types of psychological violence in organizations are also described.

The article substantiates the conclusion that psychological problems of gender character in organizations are caused by gender bias. They are, in turn, a type of social setting, largely unconscious. Forms of gender bias are also described.

The article concludes with a description of the negative consequences of gender-based psychological problems in organizations. These include consequences of an individual nature, such as deterioration of the employee's physical and psychological health. As well as group character (decrease in productivity in the organization, loss of its reputation, etc.) and nationwide character (devaluation of the rule of law and democratic principles of society, etc.).

Keywords: gender discrimination, sexism, gender harassment, sexual harassment, violence, organization.

Постановка проблеми. Сучасні організації модернізують свою діяльність і дедалі частіше завдяки євроінтеграційним процесам в Україні звертають увагу на впровадження та удосконалення своєї гендерної політики. Цей процес зазнає багато труднощів, що зумовлено об'єктивними та суб'єктивними чинниками. До перших можна віднести декларованість багатьох нормативно-правових документів, які регламентують гендерну політику нашої держави, відсутність правових механізмів судового вирішення гендерно обумовлених проблем тощо, а до других – існування в масовій та індивідуальній свідомості громадян багатьох гендерних стереотипів та упереджень, які ускладнюють міжособистісну й ділову взаємодію в організаціях.

Як свідчить практика, в сучасних організаціях незалежно від форм власності продовжують існувати такі явища, як гендерна дискримінація, сексизм,

гендерні та сексуальні домагання, а також насильство. Не секрет, що вони існували й у минулому, однак в сучасних умовах вони набули нового звучання й характеризуються тепер як гендерно-психологічні проблеми.

Аналіз наукової літератури та результатів соціологічних і психологічних досліджень, присвячених проблемі гендеру в організаціях, дозволяє зробити висновок про достатньо широку її вивченість. Так, у вітчизняній психології проблему гендеру в організаціях вивчали такі науковці, як О. Бондарчук, Т. Говорун, П. Горностаї, Л. Заграї, 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 гендерно-психологічних проблем, які виникають в міжособистісній та діловій взаємодії в організаціях.

Методи дослідження. Стаття підготовлена на основі використання теоретичних методів дослідження, а саме: методи логіко-психологічного аналізу та узагальнення, конструювання, систематизації, а також метод вивчення нормативних документів.

Виклад основного матеріалу. Як вже зазначалося, міжособистісна та ділова взаємодія в організаціях ускладнюється такими гендерно-психологічними проблемами, як гендерна дискримінація, сексизм, гендерні та сексуальні домагання і насильство. Левова частка чинників, що їх детермінують, пов'язана з пануючими в суспільстві гендерними стереотипами і тими гендерними упередженнями, які ними породжуються.

Гендерні упередження представляють собою різновид соціальних установок, а тому є доволі міцним і резистентним когнітивним утворенням, яке здебільшого не усвідомлюється, а тому транслюється в зовнішній світ автоматично й безапеляційно. Саме у цьому полягає найбільший деструктивний вплив гендерних упереджень. Їх змістове насичення проявляється в необ'єктивних міркуваннях про представників певної статі, про їх здібності та можливості досягнення успіхів у певних видах діяльності. Це, у свою чергу, породжує їх недооцінку і неприйняття, що супроводжується цілим спектром негативних емоцій та почуттів, крайнім проявом яких є ненависть, яка може вербалізуватись або й проявляється у фізичній формі як насильство. Таким чином когнітивний, афективний та поведінковий компоненти гендерних упереджень стають важкою, а іноді нездоланною, перешкодою в міжособистісних і ділових стосунках в організаціях.

Виходячи з міри деструктивності впливу на представників негативно оцінюваної статі, виокремлюють такі **форми гендерних упереджень** [1, с. 325–326]:

а) невербальне вираження антипатії – це найбільш проста і легка форма прояву упереджень, яка виражається у зневажливому тоні, в негативно забарвлених жестах і міміці, демонстрування яких відбувається у ситуаціях невідповідності поведінки представника певної статі гендерно-рольовим приписам і нормам;

б) вербальне вираження антипатії – це також відносно легка форма прояву гендерних упереджень, яка виражається в сексистських анекдотах, що

висміюють чоловічі чи жіночі якості особистості і особливості поведінки (наприклад, анекдоти про білявок, про жінок-науковців, жінок-водіїв, жінок-керівників і т. д.), у висловлюваннях, що принижують гідність чоловіка чи жінки (наприклад, «Жінкам (чоловікам) цього не зрозуміти», «Жінка повинна мовчати, коли говорить чоловік» і т. д.), а також у тенденції помилково інтерпретувати мотиви їх поведінки (наприклад, «Всі чоловіки думають лише про секс», «Жінкам потрібні лише гроші» і т. д.);

в) уникання групи, стосовно якої в людини є упередження – проявляється в різних формах жінконенависництва (наприклад, категоричне неприйняття жінок до деяких чоловічих спільнот або уникання феміністок, які сприймаються як некрасиві і нещасливі в особистому житті жінки, і які ненавидять чоловіків тощо) або чоловіконенависництва;

г) дискримінація членів певної групи за ознакою статі – це форма гендерних упереджень, яка проявляється через поведінку з вираженою деструктивністю. Частіше за все вона стосується тих жінок і чоловіків, які претендують або вже працюють у невідповідних своїй статі професіях;

д) гендерне насильство – це найважча і найнебезпечніша за мірою деструктивності форма прояву упереджень, пов'язана із втіленими в життя агресивними намірами (згвалтування, фізичне, психологічне та інше насильство тощо).

Однією з найбільш поширених форм гендерних упереджень в організаціях є **сексизм**. Цей термін зародився в 60-х роках ХХ ст. завдяки феміністичному руху в США. Сьогодні одні дослідники вважають його формою прояву дискримінації за ознакою статі, а інші – синонімом поняття «гендерна дискримінація», але в обох випадках його смисл залишається незмінним – демонстрація переваги однієї статі над іншою.

У гендерній психології сексизм визначається як ідеологія і практика дискримінації людей за ознакою статі, заснована на установах або переконаннях, відповідно до яких жінкам (або чоловікам) помилково приписують певні риси або заперечують їх наявність [2, с. 193].

Таким чином, сексизм ґрунтується на упередженні стосовно певної статі, яке породжується негативною соціальною установкою з викривленим змістом, внаслідок якої формується необ'єктивна думка стосовно представників цієї статі. Частіше за все жертвами сексизму є жінки, хоча існує й жіночий сексизм, спрямований проти чоловіків.

Американський науковець і дослідник у галузі психології Тодд Нельсон виділяє такі **типи сексизму** [3, с. 309–315]:

1) старомодний і сучасний сексизм.

Старомодний сексизм характеризується підтримкою традиційних гендерних ролей, неоднаковим ставленням до чоловіків і жінок та стереотипами про меншу компетентність жінок. Сучасний сексизм заперечує факти дискримінації жінок і ворожого ставлення до рівноправності, а також заявляє про підтримку програм і законів, які створюються для допомоги жінкам. Однак це відбувається лише до того часу, поки сексисти (здебільшого чоловіки) не починають

відчувати загрозу своєму домінуючому становищу в суспільстві. При загрозі ж вони можуть чинити опір законам, що покликані забезпечувати рівність статей, та ігнорувати дійсне становище жінок, заявляючи, що такої проблеми, як дискримінація жінок у сучасному світі не існує. Деякі дослідники називають сучасний сексизм неосексизмом, зазначаючи, що він трансформувався з відкритого ворожого упередження щодо жінок у більш прихований, важковловимий тип сексизму;

2) ворожий і доброзичливий сексизм.

Ворожий сексизм проявляється як негативна установка щодо жінок, яка включає в себе переконання про їх неповноцінність порівняно з чоловіками, про їх більш низький рівень інтелекту та компетентності. Доброзичливий сексизм побудований на системі традиційних переконань про жінок, які породжують позитивні почуття в тому, хто їх поділяє. Однак цей тип сексизму все ж таки підтримує стереотипне сприйняття жінок, оскільки ґрунтується на ідеї про перевагу чоловіків.

Ворожий і доброзичливий сексизм корелюють між собою, оскільки розглядають жінок як «слабку стать», яка повинна виконувати домашні й допоміжні ролі в суспільстві. Доброзичливі сексисти прагнуть захищати жінок, вони поважають і захоплюються ними як матерями і дружинами, ідеалізують їх як романтичні об'єкти любові. Ворожі сексисти більш жорсткі, вони сприймають жінок як нездатних займати владні позиції. Разом із цим, існують й амбівалентні сексисти – це сексисти, які не мають негативних установок стосовно всіх жінок. Однак якщо поведінка жінки виходить за межі традиційних гендерних стереотипів (тобто вона є «кар'єристкою» чи «феміністкою»), амбівалентні сексисти перетворюються на ворожих, а якщо жінка відповідає стереотипам, вони демонструють доброзичливий сексизм. Тобто амбівалентні сексисти стереотипно негативно реагують на одних жінок і стереотипно позитивно – на інших.

Таким чином, будь-який тип сексизму явно чи приховано поділяє існуючі в суспільстві гендерні стереотипи, закріплюючи за чоловіками право доминувати, а за жінками – підкорятися.

В організаціях сексизм проявляється у вербальній та невербальній формах і може бути присутнім як у міжособистісних, так і у ділових стосунках. Іншими словами, коли оцінка професійних та особистісних якостей людини залежить від її статі, це завжди свідчить про наявність сексизму.

Як вже зазначалось, сексизм є однією з форм гендерної дискримінації, яка загалом в організаціях виражається через горизонтальну і вертикальну сегрегацію, а також через більш низьку оплату праці жінок порівняно з чоловіками. Горизонтальна сегрегація проявляється в обмеженні можливостей жінок щодо працевлаштування у «чоловічих» професіях та галузях (і відповідно до цього – у можливостях здобувати освіту за профілем чоловічої роботи), а у вертикальній – в обмеженні їх кар'єрного зростання. І навіть якщо воно відбувається, у жінок це проходить за ускладненим і розтягнутим у часі «сценарієм».

Сексизм виступає не єдиним проявом гендерної дискримінації у професійній сфері. До інших її проявів науковці (в основному зарубіжні) відносять гендерні і сексуальні домагання, а також насильство.

Гендерні домагання і сексуальні домагання вважаються спорідненими, але не тотожними поняттями. **Гендерні домагання** (або по-іншому, домагання на основі статі) є ширшим поняттям, оскільки не зводиться лише до дій сексуального характеру (як при сексуальних домаганнях), а включає в себе будь-які дії, які принижують особу іншої статі, яка перебуває з кривдником у певних трудових відносинах. В основі гендерних домагань лежать усталені стереотипи щодо статево-рольової поведінки [4, с. 52]. Саме тому, якщо у трудовому колективі виникають ситуації, пов'язані із виконанням непрофесійно орієнтованих завдань (наприклад, якісь технічні завдання – заміна перегорілої лампочки, чи під'єднання комп'ютерів або іншої техніки, а в іншому випадку – побутові завдання, такі як прибирання приміщення після святкування якоїсь події на роботі, чи приготування кави і т. д.), їх «за замовчуванням» доручають чоловікам або жінкам відповідно до існуючих гендерних стереотипів. А при виконанні професійно орієнтованих завдань гендерні домагання можуть проявлятися як недооцінка потенціалу чи можливостей жінки, внаслідок чого певне відповідальне завдання доручається не їй, а представнику чоловічої статі тощо.

Не дивлячись на обґрунтовану доцільність у розмежуванні понять гендерні домагання і сексуальні домагання, в юриспруденції, соціології та психології існує практика більш частішого використання саме останнього. Проблема сексуальних домагань на робочому місці почала активно вивчатись із середини 90-х років ХХ ст. Однак у той час вона ще не була самостійним предметом наукових досліджень, а вивчалася в контексті таких проблем, як дискримінація жінок в армії та в правоохоронних органах, стан жіночого (в тому числі й сексуального) здоров'я, а також зґвалтування і примусовий секс [5, с. 5].

Вперше термін «сексуальне домагання» був роз'яснений у Загальній рекомендації № 19 до ст. 11 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Зокрема в ній вказано, що «**сексуальне домагання** включає таку небажану поведінку сексуального характеру, як фізичний контакт та пропозиції, натяки сексуального характеру, демонстрацію порнографії та сексуальні вимоги, вчинені словами або діями. Така поведінка може бути образливою й становити загрозу здоров'ю та безпеці; вона є дискримінаційною, коли жінка має вагомні підстави вважати, що її відмова може нашкодити її працевлаштуванню, найму, а також просуванню службовими сходами, або коли це створює вороже середовище на роботі» [6].

Загалом, сексуальні домагання можуть поширюватися і на чоловіків, і на жінок, хоча останні частіше стають жертвами такої поведінки. Не завжди і не обов'язково при сексуальних домаганнях жертва і кривдник є особами протилежної статі, проте завжди і обов'язково для інтерпретації поведінки кривдника як сексуальних домагань вона має бути небажаною для жертви. При цьому суб'єктами сексуальних домагань (кривдниками) можуть виступати робото-

давці чи безпосередні керівники жертви, її колеги, а також особи, з якими жертва не пов'язана трудовими відносинами.

Американські дослідники виокремлюють два **види сексуальних домагань** [5, с. 45–46]:

1) сексуальні домагання «послуга за послугу» (quid-pro-quo). Цей вид домагань використовує матеріальну складову роботи як інструмент сексуального примусу жертви і включає в себе таку небажану поведінку кривдника, підкорення якій становить умову надання жертві роботи або надання певних благ чи винагороди за працю, кар'єрного зростання, підвищення заробітної плати тощо;

2) сексуальні домагання у формі створення ворожого (образливого) робочого середовища. Цей вид домагань може мати сексуальний характер або бути позбавленим його. Останнє проявляється через поведінку, що ґрунтується на упередженні щодо певної статі, тобто тут домагання реалізується через створення такої атмосфери на роботі, яка відображає негативне ставлення до представників цієї статі, але без ознак сексуальності у поведінці кривдника. Найчастіше це виражається або через вербальну форму (розповсюдження негативних стереотипів про дану статі, вживання вульгарних слів і коментарів; використання відповідних епітетів, погроз, залякувань і навіть ворожих дій), або через друковані матеріали (письмові чи графічні), які розміщуються на видних місцях робочого середовища, і мають на меті демонстрацію антипатії до представників цієї статі (наприклад, плакати з відповідними зображеннями, написами чи гаслами).

Таким чином, сексуальні домагання на робочому місці можуть набувати різних форм, здійснюватися через вербальний і невербальний канали, фізичні дії тощо. При цьому будь-які поведінкові прояви суб'єкта домагань є небажаними для жертви і завдають їй здоров'ю фізичну й психологічну шкоду.

Насильство як форма прояву дискримінації за ознакою статі є найбільш ширшим з усіх аналізованих понять. Зарубіжні нормативно-правові документи визначають **насильство на робочому місці** як будь-які ситуації, в яких працівника ображали, погрожували чи нападали на нього під час виконання ним своїх професійних обов'язків. При цьому насильник міг використовувати силу, брутальні слова, погрожувати зброєю або без неї, застосовувати систематичне сексуальне і расове переслідування. В українських документах такого формату насильство тлумачиться як будь-які умисні дії фізичного, сексуального, психологічного чи економічного спрямування однієї особи щодо іншої, якщо ці дії порушують конституційні права і свободи людини і громадянина і завдають йому моральної шкоди, шкоди його фізичному чи психічному здоров'ю [7, с. 77].

Гендерне насильство у будь-якій сфері, включаючи професійну, є порушенням прав людини, яке в одних випадках може трактуватись як адміністративне правопорушення, а в інших – як кримінальний злочин. Воно уможливується внаслідок поєднання загальносоціальних аспектів (наприклад, поширеність гендерної нерівності в суспільстві, його безкарність) з психологічними

характеристиками кривдника (підвищена агресивність, егоїстичність, зверхність, упередженість, схильність до тотального контролю, влади і домінування) і його жертви (невпевненість в собі, сором'язливість, гіпервідповідальність, занижена самооцінка, нерішучість).

В організаціях насильство буває двох типів: насильство «зсередини» (внутрішнє) і насильство «ззовні» (зовнішнє). Внутрішнє насильство проявляється безпосередньо в трудовому колективі і може бути вертикальним (керівник-підлеглий) та горизонтальним (підлеглий-підлеглий). Зовнішнє насильство проявляється з боку сторонніх осіб, котрі не мають жодного відношення до даного трудового колективу, але є споживачами, клієнтами, по-купцями або ж конкурентами.

І внутрішнє, і зовнішнє насильство буває 4-х видів:

1) фізичне: штовхання, ляпаси, примушування до вживання алкоголю чи інших речовин, які можуть зашкодити здоров'ю, примушування до виконання небезпечної для здоров'я роботи, насильницьке утримання в приміщенні, тілесні ушкодження різного ступеня тяжкості, вбивство і т. д.;

2) психологічне: образи, приниження, нецензурна лайка, крики, психологічний напад у формах деструктивної критики, деструктивних констатацій (наприклад, «жартівливе» пригадування людині її минулих помилок) та деструктивних порад (непрощених або свідомо неправильних), дрес-код, залякування, шантаж, ігнорування, пліткарство, психологічний пресинг (надмірний і постійний контроль) і т. д.;

3) сексуальне: має ті ж форми, що й сексуальні домагання, про які йшлося вище;

4) економічне: безпідставне зниження заробітної плати, позбавлення заслужених премій, компенсацій, крадіжки, економічне рабство, розпоряджаннями коштами без згоди їх власника і т. д.

Фізичне, сексуальне та економічне насильство, на відміну від психологічного, має багато зовнішніх проявів, на підставі яких кривдники можуть бути притягнуті до відповідальності. Психологічне насильство більш «приховане» від юридичної відповідальності, хоч не менш жахливе за наслідками, як попередні його види.

У сучасному світі значного поширення набувають такі види психологічного насильства, як мобінг і булінг.

Термін «мобінг» виник, як зазначається у Вікіпедії, на початку 80-х років ХХ ст. завдяки дослідженням психолога і вченого-медика, доктора Ханца Леймана, який вивчав це явище на робочих місцях у Швеції. Мобінг – це колективний психологічний терор, спрямований проти певного працівника з боку його колег, підлеглих або керівництва, що переслідує мету примусити його звільнитися з роботи. Булінг – це також різновид психологічного терору, переслідування й цькування, але здійснюваний не колективно, а індивідуально або невеликою групою людей.

Залежно від природи виникнення **мобінг поділяється** на усвідомлений і неусвідомлений, спонтанний і керований, а за типом психологічного впливу він

може бути прихованим і відкритим. При цьому, найбільш жорсткою формою психологічного насильства в колективі вважається саме кероване переслідування, оскільки воно доволі часто виступає адміністративною формою вирішення конфліктів чи подолання криз у ньому [8].

До методів, які використовують переслідувачі, відносять [9]:

- ізоляцію від неформальних особистих контактів (жертву ігнорують, не вітаються й не розмовляють з нею, не запрошують на корпоративи чи інші святкування і т. д.);

- перекриття каналів службової інформації (жертву вводять в інформаційну блокаду, навмисно приховуючи або «забуваючи» надати їй службову інформацію);

- ігнорування успіхів (переслідувачі нехтують будь-якими досягненнями жертви, зневажають її внесок у спільну справу, позбавляють винагороди й можливості кар'єрного зростання);

- спроби зіпсувати особисту й професійну репутацію (про жертву пліткують, поширюють чутки, «підставляють» у виконанні професійних обов'язків) тощо.

Будь-який вид насильства, гендерних і сексуальних домагань, а також сексизм призводять до цілого комплексу **негативних наслідків** індивідуального, групового (знижується продуктивність праці в організації, страждає її репутація і т. д.) і навіть загальнодержавного (знецінюються верховенство закону і демократичні засади суспільства і т. д.) масштабів. На індивідуальному ж рівні жертва цих процесів зазнає шкоди фізичному (порушення сну, дисфункція травлення, зтяжна втома, ослаблення імунітету, гіпертонічні захворювання і т. д.) і психологічному (втрата сенсу життя, зниження мотивації і самооцінки, депресія, апатія, астения і т. д.) здоров'ю. Подолання цих негативних наслідків потребує психологічної допомоги, іноді досить довготривалої. Тому організаційні психологи повинні володіти широким спектром технологій консультативної та корекційної діяльності, а також вміти професійно реалізовувати профілактичний напрям своєї роботи.

Таким чином, виокремлені гендерно-психологічні проблеми виступають показниками рівня гендерної нерівності як у суспільстві в цілому, так і в окремих його інституціях. Їх наявність у трудовому колективі свідчить про неефективність кадрової, організаційної та правової політики організації, помилкові стратегії управління персоналом тощо.

Перспективою подальших наукових досліджень заявленої у статті проблеми вважаємо розробку науково-практичних рекомендацій щодо подолання негативних наслідків гендерно-психологічних проблем в організаціях та недопущення їх прояву надалі.

1. Гендерная психология / ред. И. С. Клецина. 2-е изд. Санкт-Петербург : Питер, 2009. 496 с.
2. Ткалич М. Г. Гендерна психологія : навч. посіб. 2-ге вид., випр., доповн. Київ : Академвидав, 2016. 256 с.

3. Нельсон Т. Психология предубеждений. Секреты шаблонов мышления, восприятия и поведения. Санкт-Петербург : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. 384 с.
4. Марценюк Т. Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні (на прикладі сексуальних домагань). URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/316/08_martsynyuk_to.pdf.
5. Правове регулювання гендерної рівності у трудових відносинах: міжнародні стандарти та громадська думка. Київ : Агентство «Україна», 2010. Вип. 1 / О. А. Богданюк, В. М. Євсюкова, К. Б. Левченко (кер. авт. кол.). 96 с.
6. Загальна рекомендація Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок № 19, прийнята під час одинадцятої сесії. 1992. URL: <http://www.khpg.org/index.php?id=1153748981>.
7. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві : матеріали дослідження. Київ : Центр соціальних експертиз Інституту соціології НАН України, 2007. 143 с.
8. Курчинский И. Г. Моббинг – психологическое насилие на рабочем месте. URL: <http://kpsihologu.kiev.ua/stati2/59-mobbing-psihologicheskoe-nasilie-na-rabochem-meste>.
9. Уварова О. Моббінг: цькування на робочому місці. URL: <http://osvita.ua/school/method/teacher/2691>.

References

1. Kletsyna, Y.S. (Ed.). (2009). *Hendernaia psykholohyia*. (2nd ed.). Sankt-Peterburh: Pyter. [in Russian].
2. Tkalych, M.H. (2016). *Henderna psykholohiia: navch. posib*. (2nd ed., vypr., dopovn.). Kyiv : Akademydav, 256 s. [in Ukrainian].
3. Nelson, T. (2003). *Psykholohyia predubezhdenyi. Sekrety shablonov myshleniya, vospriatyia y povedeniya*. Sankt-Peterburh: Praim-EVROZNAK. [in Russian].
4. Martseniuk, T. *Henderna dyskryminatsiia na rynku pratsi v Ukraini (na prykladi seksualnykh domahan)*. Retrieved from http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/316/08_martsynyuk_to.pdf. [in Ukrainian].
5. Bohdaniuk, O.A., Yevsiukova, V.M., Levchenko. K.B. (2010). *Pravove rehuliuвання gendernoi rivnosti u trudovykh vidnosynakh: mizhnarodni standarty ta hromadska dumka*, 1. Kyiv: Ahentstvo «Ukraina». [in Ukrainian].
6. Zahalna rekomendatsiia Komitetu OON z likvidatsii dyskryminatsii shchodo zhinok № 19, pryiniata pid chas odyndatsiatoi sesii. (1992). Retrieved from <http://www.khpg.org/index.php?id=1153748981>. [in Ukrainian].
7. Henderni stereotypy ta stavlennia hromadskosti do hendernykh problem v ukrainskomu suspilstvi: materialy doslidzhennia. (2007). Kyiv: Tsentr sotsialnykh ekspertyz Instytutu sotsiolohii NAN Ukrainy. [in Ukrainian].
8. Kurchynskiy, Y.H. *Mobbynh – psykholohycheskoe nasylye na rabochem meste*. Retrieved from <http://kpsihologu.kiev.ua/stati2/59-mobbing-psihologicheskoe-nasilie-na-rabochem-meste>. [in Ukrainian].
9. Uvarova, O. *Mobbinh: tskuvannia na robochomu mistsi*. Retrieved from <http://osvita.ua/school/method/teacher/2691>. [in Ukrainian].