

- найти замещающее поведение, которое поможет решить ту же задачу без нанесения себе повреждений.

3. Вы можете написать в чат доверия, найти номера телефона, где вам окажут бесплатную психологическую поддержку и помощь вне зависимости от возраста.

4. Избавьтесь от предметов, которыми причиняли себе боль.

5. Начните свой личный челендж «5 радостей»: составляйте на каждую неделю список удовольствий в виде чек-листа в телефоне и ставьте + после его исполнения. Это поможет повысить уровень эндорфина (гормон, который вызывает чувство радости) вместо адреналина от повреждений.

Выводы

Исходя из результатов опроса, случаи селфхарма довольно часто диагностируемы, однако широкой огласки данная тема не получила. В большинстве своем это происходит из-за конфликта общественного менталитета с побуждениями человека, который вредит себе: предмет изучения подвергнут стереотипным предпосылкам, а его сторонники — стигматизации. Вопреки популярному мнению, селфхарму подвержены люди всех возрастов. Данная тема требует детального изучения в научной среде, оглашения в кругах людей различных возрастов, в частности школьного и дошкольного, с целью профилактики и своевременного предупреждения суицидального поведения в обществе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ifightdepression [Электронный ресурс]. Режим доступа <https://ifightdepression.com/ru/specialistam-socialnoj-sfery/duxovenstvo/opredelenie-suicidalnogo-riska>. Дата доступа: 23.03.2021.

2. The lancet [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366\(19\)30188-9/fulltext](http://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366(19)30188-9/fulltext). Дата доступа: 23.03.2021.

3. Mental Health Foundation [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.mentalhealth.org.uk/publications/truth-about-self-harm>. Дата доступа: 04.03.2022.

УДК 331.102.24-055.2

АСПЕКТЫ ПРОЯВЛЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ ЖЕНЩИН В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Назаренко К. М., Пушкова А. Ю.

Научный руководитель: к.п.с.н., доцент Ж. И. Трафимчик

Учреждение образования

«Гомельский государственный медицинский университет»

г. Гомель, Республика Беларусь

Введение

«Женщина не может быть шахтером», «пусть они еще в армию пойдут», «какая нормальная женщина пойдет работать в МЧС, ей же еще детей рожать». В Беларуси до сих пор существует список запрещённых для женщин профессий. Раньше он включал 250 пунктов, сейчас их сократили до 181 пункта [1]. Помимо этого, существует огромное количество стереотипов, кем может работать девушка/женщина, а кем нет.

Если говорить о профессии врача, то еще с древних времен профессия врач была исключительно мужской профессией. Женщинам допускалось быть только сестрами милосердия и ухаживать за больными. На протяжении многих лет ничего не менялось. До конца XIX века у женщин не было возможности получить высшее медицинское образование. Им приходилось скрываться под мужскими именами, чтобы осваивать навыки врачевания [2]. Сейчас же, в XXI в., много женщин-врачей, но изменились ли отношения к ним, или недоверие все же осталось?

Цель

Исследование аспектов дискриминации женщин в профессиональной сфере.

Гипотезы исследования:

1. Роль женщины в общественном сознании сводится к традиционной роли матери и жены.
2. Остается факт существования действий, оскорбляющих и унижающих достоинство женщин или нарушающих их личные границы.
3. Женщинам приходится сталкиваться с существующими стереотипами по поводу занятости в традиционно «мужских» областях.

Материал и методы исследования

Для исследования аспектов дискриминации женщин в профессиональной сфере был выбран социологический метод исследования. Проводилось анкетирование людей различных возрастных категорий.

Результаты исследования и их обсуждение

Социологический опрос был проведен в период с ноября по декабрь 2021 года, в котором приняли участие 116 человек, среди которых были респонденты исключительно женского пола. По возрастному критерию 1,3 % опрошенных составили категорию 18–20 лет, 48,3 % — 21–40 лет, 50,4 % — 40 лет и старше.

Роль женщины в общественном сознании сводится к традиционной роли матери и жены, женщина подается как символ красоты, весны, тепла [3]. Именно это и подтверждают полученные в ходе опроса данные. При этом 31 % опрошенных женщин изменили своему желанию в выборе специализации для обучения под гнетом стереотипных суждений.

Анализируя результаты полученных данных, было выявлено, что женщины в большинстве случаев не отстаивают свое право на равное вознаграждение труда равной ценности. При этом 26,7 % опрошенных женщин считают это справедливым, а 19 % женщин пытаются с этим бороться. Во-первых, работодатели и работники при установке заработной платы руководствуются стереотипом, что «мужчина — кормилец семьи», поэтому ему нужно платить больше. Во-вторых, женщины по сложившимся гендерным стереотипам оценивают себя ниже, и у них даже не возникает вопросов, почему они получают меньше, чем их коллега-мужчина за ту же работу. И, в-третьих, женщины зачастую просто не знают, как отстаивать свои права на равную оплату труда: боятся наказания работодателя, боятся потерять рабочее место [3]. Таким образом, на рынке труда сохраняется ситуация, когда женщины представлены в большем количестве в малопrestижных и малооплачиваемых сферах и на более низкой ступени профессиональной иерархии. При этом существуют скрытые барьеры для продвижения женщин по карьерной лестнице: 31,9 % опрошенных нами женщин не представляют возможности занимать высокую должность, объясняя это принадлежностью к «слабому полу», 25,9 % — уверены, что не смогут управлять людьми, считают, что они не будут услышаны ввиду принадлежности к «слабому полу».

Меры по поддержке родителей маленьких детей касаются в абсолютном большинстве случаев именно женщин. Но как сами эти меры, так и стереотипное восприятие женщин как ответственных за воспитание детей, а значит берущих отпуски по уходу, больничные листы по болезням детей, часто приводят к тому, что женщинам сложнее найти работу, — ведь женщина с имеющимися у нее гарантиями изначально «невыгодная» работница для работодателя [3]. Однако большое количество женщин, опрошенных нами, не сталкивались с проблемой в отказе приема на работу в связи с наличием детей, что производит положительное впечатление, т. е. говорит о том, что дети — это не причина в отказе при приеме на работу.

Результаты, проведенного опроса демонстрируют, что большинство женщин, работающих в системе здравоохранения, а именно 64,4 %, не сталкивались с желанием пациента сменить врача по причине гендера, ведь профессиональные качества не зависят от принадлежности к определенному полу. А те

женщины, кто сталкивались с данным желанием пациента, говорили о том, что это было связано с необходимостью соблюдения нравственно-этических норм.

Процентное соотношение между двумя ответами на вопрос «Что стоит в приоритете: семья или карьера?» разделилось практически поровну: 47,4 % отдали предпочтение карьере, 52,6 % — семье. Предположительно, что это связано с возрастным разнообразием женщин, среди которых был проведен опрос. По статистике молодое поколение стремится сначала построить карьеру, а затем обзавестись семьей, когда старшему поколению присуще желание сначала построить именно семью, что связано с иным воспитанием в другой период времени.

Харассмент как явление недопустимо в любой сфере жизнедеятельности, включая и трудовую. Чаще всего харассменту подвергаются именно женщины [4]. По результатам опроса 73,2 % женщин стали заложницами данной ситуации. Большая часть женщин, столкнувшись с харассментом на рабочем, не владеют информацией о том, куда можно обратиться в подобных случаях или предпочитают никуда не обращаться, и лишь анонимно готовы рассказывать о своей проблеме. И только 14,6 % готовы отстаивать свои права и не боятся делиться своей историей.

Наличие перечня запрещенных для женщин профессий, рассматривается как аспект, который дискриминирует женщин в области занятости и нарушает их право на свободный выбор профессии или рода работы [3]. Существование данного перечня обосновывается государством как охрана женщин, с чем и согласно большинство опрошенных нами женщин.

Выводы

Первая гипотеза в ходе проведенного нами исследования подтвердилась. Наше общество на данный момент склонно видеть женщину в качестве «хранительницы очага», что может стать причиной возникновения проблем с точки зрения личностного роста и профессионального развития в сфере не навязанной стереотипами.

Вторая гипотеза также подтвердилась, что говорит о том, что большинство женщин нашей исследовательской выборки сталкивались с явлением харассмента в трудовой сфере, что не является нормой. При этом, женщины, сталкиваясь с данной проблемой, не знают куда обращаться или же боятся говорить об этом. Это связано с недостаточным освещением данной темы среди общественных масс. Это диктует необходимость более частого и детально освещения данной темы, а также способов решения данной проблемы и мер профилактики харассмента в профессиональной сфере. Одним из вспомогательных способов решения данной проблемы является психологическая поддержка, которую можно получить анонимно по телефону доверия, где окажут квалифицированную психологическую и юридическую помощь.

Гипотеза под номером три также подтвердилась, однако большинство женщин считают, что наличие данных стереотипов является необходимым условием, чтобы сохранить свое здоровье. Однако каждый человек вправе решать, чем он хочет заниматься. Он сам может оценить свои умственные и физические способности, а работодатель точно должен выбирать человека не по гендеру, а по профессиональным навыкам.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Цветкова, Е.* Каково быть женщиной-врачом в России [электронный ресурс] / Е. Цветкова. СПб., 2019. Режим доступа: <https://www.wonderzine.com>. Дата доступа: 15.11.2021.
2. Национальный Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2005. Режим доступа: <http://www.pravo.by>. Дата доступа: 12.06.2014.
3. Альтернативный отчет о соблюдении Конвенции по ликвидации дискриминации женщин Республикой Беларусь/ Антидискриминационный центр «Мемориал» при информационной поддержке центра «Ее права». Минск, 2016. 16 с.
4. *Ермеккызы, Д.* Харассмент на рабочем месте: как вести себя, если начальство позволяет себе слишком много? [Электронный ресурс] / Д. Ермеккызы; под ред. Е. Лейман. Алматы, 2020. Режим доступа: <https://the-steppe.com>. Дата доступа: 01.09.2020.