

УДК 364.4-053.6:316.36(100+477)  
ББК 74.9(4Укр – 4Сум)  
Н19

**Н19 " Назустріч сім'ї. Збірник кращих практик дружніх до сім'ї ініціатив».**  
Аналітичне дослідження / За заг. ред. Н. Світайло, А. Костенко, Ю.Савельєвої — Суми:  
Видавництво СумДУ, 2011. - 57 с.

У збірнику " Назустріч сім'ї. Збірник кращих практик дружніх до сім'ї ініціатив» подані матеріали, які висвітлюють світовий та вітчизняний досвід впровадження практик, спрямованих на підтримку сім'ї, укріплення родинних цінностей та забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок для розвитку та самореалізації, а також плідного поєднання сімейних та професійних обов'язків. Особливий акцент робиться на формування сприятливих умов для розвитку студентської сім'ї.

Даний збірник призначений для органів державної влади та місцевого самоврядування, громадських організацій, освітян, науковців, журналістів, студентів та всіх, хто цікавиться даною проблематикою.

Здійснено Сумським державним університетом у рамках проекту «Студентський лелека» за фінансової підтримки Програми рівних можливостей ПРООН. Погляди авторів необов'язково збігаються з позиціями ПРООН.

При використанні матеріалів посилання обов'язкове.

**УДК 364.4-053.6:316.36(100+477)**

**ББК 74. 9(4Укр – 4Сум)**

© Колектив авторів, 2011  
© Цифрова студія «Колаж», 2011

## Вступ. Актуальність проблеми.

За останні 20 років відбулись суттєві зміни в бажаннях та можливостях українців здобувати вищу освіту. Значно більше молоді стало навчатись у ВНЗ. Так, порівняно з радянськими часами, в студентському середовищі виокремились наступні тенденції:

- значно більший відсоток жінок отримує вищу освіту,
- жінки почали на кілька років довше навчатись,
- збільшилась кількість жінок, які мають маленьких дітей, та продовжують вчитись,
- зросла кількість дітей, народжених матерями-одиначками.

Все це актуалізує потребу пошуку нових підтримуючих умов та можливостей для жінок репродуктивно активного віку, які продовжують навчання. Одним з актуальних напрямків підтримки і особливого захисту молодих сімей має стати сповідування навчальними закладами культури дружності до сім'ї та створення можливостей для плідного поєднання навчання з сімейними обов'язками.

В цьому напрямку Сумським державним університетом окреслено власну філософію щодо сім'ї - університет визнає потреби своїх студентів з сім'ями та їх права щодо виконання сімейних зобов'язань без конфлікту з навчанням. Таким чином, визнання потреб та пріоритетності у створенні підтримуючих умов для сімей покликані на допомогу студентським сім'ям.

Пошук балансу між навчанням та сімейним життям - це виклик не лише для сімейних студентів, а й для вищого навчального закладу, держави, суспільства в цілому. Створення в закладі умов, за яких потреба виконання студентом сімейних обов'язків визнається та належним чином поважається, - це підтримка продуктивного навчання студента та його відповідального ставлення до сім'ї.

Пошук балансу між навчанням та сімейним життям - це піклування не лише про студентів-батьків, а й про їхніх дітей. А якщо взяти до уваги той факт, що зазвичай сімейні обов'язки лягають на плечі жінок, то ініціатива «Дружній до сім'ї заклад» має свої переваги і для чоловіків і для подружжя в цілому.

### Щастя в роботі? Щастя в наших руках!

Невдале поєднання навчання з сім'єю, чи віддання переваг першому над другим, до того ж має свій негативний психологічний аспект. І, на жаль, в першу чергу страждають діти, так як не доотримують необхідну їм любов та контакт з батьками. Яким би активним не було дозвілля дитини, потреба «підживлення» від рідних людей, як говорять психологи, нікуди не зникає. Незадоволення потреби в спілкуванні з батьками обертається негараздами для дітей. В сучасному світі ми часто бачимо приклади заміни батьківської любові розвиваючими методиками та підходами – коли зайняті навчанням чи роботою батьки записують дітей в усі можливі гуртки, сподіваючись лише таким чином організувати виховання дитини. Тож, спільне хоч і тимчасове перебування батьків з дітьми в університеті чи на робочому місці – це можливість



надолужити нестачу спілкування та виховання. І сама доросла людина, не маючи тісних психоемоційних зв'язків зі своєю дитиною, не має змоги повноцінно реалізуватись як особистість. Через це виникають стреси та конфлікти з самим собою. Окрім дітей, психологічні наслідки переважної зосередженості на навчанні, роботі, кар'єрі та заробітку грошей знаходять місце і у сфері міжособистісних відносин та поведінки в подружній парі. Так, стабільно високою є кількість розлучень внаслідок «хронічної» зайнятості та виключення з ведення сімейних справ одного з подружжя.

Актуальність пошуку практик успішного поєднання персонального життя (сім'ї) з навчанням/роботою зумовлюється також існуючими несприятливими демографічними тенденціями. Так, зниження народжуваності пов'язують в тому числі зі зростанням професійних інтересів у жінок. Статистика свідчить – чим більше жінка працює, тим менше вона народжує. А з огляду на існуючу тенденцію до повільного вимирання країн Європи та України зокрема, неминуче потрібно шукати шляхи виходу з демографічної депресії. Як показує досвід, стимуляція народжуваності за рахунок лише соціальних виплат себе не виправдовує, тож потрібно створювати можливості, за яких жінка могла б мати фінансову стабільність (вивчитись та працювати) та не вагались - чи варто їй обирати роль матері.

В Україні порівняно із Заходом народжують рано – в 22-24 роки – вік, коли переважна більшість молодих людей ще здобуває вищу освіту. Поступово українці надолужують різницю у віці народження дітей з європейцями (хоча, чи дійсно це приклад, вартий наслідування?), та поки що ми маємо потребу розпочинати дружні підходи вже з періоду студентства та навчання в ВНЗ. Європа ж змушена більшою мірою орієнтуватись на дружні до сім'ї робочі місця. В Україні нелегко знайти статистику стосовно дружніх практик у вишах, хоча певні напрацювання, як з'ясувалось, все ж є, і ця тенденція дедалі стає популярнішою. Тож, цей Збірник об'єднує різний досвід поширення практики дружніх до сім'ї установ, та в основному представлений робочими місцями.

За даними Міжнародної організації праці в Україні лише 25% підприємств підтримують своїх працівників у виконанні ними обов'язків по догляду за дітьми. Найменш поширеними практиками є гнучкий робочий час для суміщення службових і сімейних обов'язків (<http://rivnist.in.ua/info/facts/#14>). За даним соціологів лише 28% компаній дозволяють гнучкий графік роботи. І тільки 3,5% мають дитячі кімнати та ясла. <http://ubr.ua/uk/labor-market/life-at-work/iak-povernutisia-na-robotu-pslia-dekretu-102141>.

Таким чином, більшість українських роботодавців не готові йти на поступки у вигляді втілення гнучкого графіку чи надання співробітникам можливості працювати дистанційно. Одне з опитувань, проведене серед українців, показало, що 49% респондентів не вистачає часу для спілкування з сім'єю через надмірне навантаження на роботі. За даними опитування [hh.ua](http://hh.ua), 48,2% опитаних українців відповіли, що працівники, у яких є діти, працюють у звичайному режимі. Тільки 10,3% компаній надають можливість працювати дистанційно. Для порівняння: в багатьох компаніях США як мінімум один день на тиждень можна працювати «з дому». Таким чином компанії підвищують лояльність працівників та економлять на офісних витратах. А працівники отримують можливість проводити більше часу з сім'єю або вирішувати будь-які питання без принизливої потреби відпрошуватись чи виправдовуватись, самостійно формуючи свій графік так, щоб роботу при цьому виконати без збитку.

Проте, позитивні тенденції на ринку праці України все ж є. Так, у 2010 році в рамках Конкурсу кращих практик дружніх до сім'ї робочих місць свої здобутки у цій сфері продемонстрували понад 90 провідних українських компаній. [http://gulfstream.in.ua/content/news/detail/110/6464/?PAGEN\\_2=9](http://gulfstream.in.ua/content/news/detail/110/6464/?PAGEN_2=9).

## 1. Що означає практика «Дружнє до сім'ї середовище»

Наше життя стає все більш насиченим. Все частіше доводиться «жонглювати» своїми обов'язками на роботі та вдома, потребуючи часу на навчання, роботу, дозвілля. Внаслідок цього інколи виникає незадоволення від якості і приватного життя, і роботи. Так, основний перелік проблем, на які ми скаржимося, знаходячись в протиріччі між зайнятістю на роботі та приватним життям, складається з наступного:

- нестача часу;
- зниження продуктивності;
- стрес, неспокій та провина за те, що «не встигаєш робити все одразу»;
- втрата контролю над роботою;
- потреба в кращій роботі та задоволенні від життя.

Ініціатива «Дружній до сім'ї заклад» - це створення умов, що надають можливість для плідного та комфортного поєднання сімейних та робочих зобов'язань. Зазначена ініціатива, яка раніше сприймалась лише як перевага для найманого працівника, на сьогодні розглядається також як конкурентна перевага для роботодавця - таким чином він притягує та утримує професійні, вмотивовані, продуктивно працюючі кадри.

Коли ми говоримо про конфлікт між роботою та життям? Коли вимоги на робочому місці та не пов'язана з роботою роль стають несумісними, коли виконання однієї ролі ускладнює виконання іншої.

З чого зазвичай складається дружнє, безконфліктне для сім'ї середовище:

- **гнучкість у роботі:** гнучкий графік, часткова зайнятість, розділення роботи між кількома учасниками (взаємозамінність), скорочений робочий тиждень;

- **телекомунікація:** може застосовуватись як щоденно, так і в разі потреби – роботодавці розглядають це як ще одну форму гнучкості у роботі;

- **програми з догляду за дітьми:** компанії можуть забезпечувати догляд безпосередньо на робочому місці чи поза ним, пропонувати позашкільні або літні програми, а також програми догляду за хворими дітьми;

- **материнська або батьківська відпустка,** яка також включає догляд за всиновленими дітьми та старшими родичами;

- **програми «Благополуччя та здоров'я»:** не дивно, що щасливі, здорові робітники більш продуктивні ніж сумні та хворі. Компанії пропонують фітнес-центри, класи з йоги, масаж, орієнтовані на здоровий спосіб життя тренінги та семінари, що охоплюють теми від управління стресом до фен-шуй. Також компанія може вимагати від працівників дотримання правил здорової поведінки – наприклад, забороняти куріння на території закладу/установи. Останнє спрямовано за забезпечення здорового навколишнього середовища як гаранта збереження здоров'я працівників;

- **програми «Робота/Життя»:** догляд за домашніми тваринами, психологічне, юридичне та фінансове консультування, довідкове бюро – все це допомагає робітникам впоратись зі щоденними клопотами.

Практика доброзичливості до сім'ї є досить інноваційною, поки що мало поширеною в країнах з низьким розвитком економіки. Основною перешкодою до втілення вигідної для обох сторін моделі співпраці залишаються пов'язані з цим стереотипи, а саме:

### **Стереотип «Робота – не місце для «персональних» проблем»**

Насправді дуже мало хто з нас здатен відокремити в своєму житті роботу від сім'ї. Прогресивний роботодавець розуміє, що кадри, у яких вдома все гаразд, краще працюють на роботі.

### **Стереотип «Присутність на роботі = кінцевий результат»**

Витрачання великої кількості часу на робочому місці не обов'язково дорівнює високій продуктивності праці. Результат – ось показник продуктивності, а не час, витрачений на його досягнення.

### **Стереотип «Дозвольте їм трохи і вони візьмуть все»**

Дехто з роботодавців може хвилюватись, що працівники, яким дозволено гнучкий графік роботи, будуть експлуатувати систему та поставлять цілі бізнесу під ризик. На практиці ж гнучкий графік роботи доводить, що вмотивовані працівники стають більш вірними та лояльними до працедавця і приносять більшу користь бізнесу.

### **Стереотип «Політика дружності до сім'ї стосується переважно жінок»**

Політика, що покращує здоров'я та благополуччя робітників, поважає обов'язки працівника та підтримує його сім'ю, позитивно впливає на кожного (чоловіка, жінку, споживача, клієнта, сім'ї та громади). В деяких організаціях переважно жінки є рушійною силою у прийнятті дружньої до сім'ї політики, так як переважно вони доглядають та відповідальні за дитину, старших родичів та переважно вони відповідальні за домашнє господарство (покупки, приготування їжі, прання, підтримання чистоти) при тому, що вони також наповнюють домашній бюджет.

Чоловіки та жінки компаній будь-яких рівнів, на всіх кар'єрних щаблях зацікавлені в досягненні кращого балансу між роботою та життям.

<http://www.familyfriendlyworkplace.com.au/initiative.html>

Крім того, зі зростаючим розповсюдженням смартфонів та мобільності все частіше постає питання про те, чи потрібні взагалі офіси, якщо людина може підключитись до Інтернету та працювати де завгодно, в тому числі вдома та в громадських місцях. У зв'язку з цим доречно згадати дослідження Cisco в 2010 році, згідно якого вже тоді (у 2010 р.) 60% опитаних працівників вважали, що можуть продуктивно працювати поза офісом. Проведеним дослідженням також підтверджується тенденція до зникання кордонів між роботою та особистим життям: так 7 з 10 співробітників зробили своїх керівників та колег «друзями» у «Фейсбучі».

<http://www.companion.ua/Articles/Content?Id=164631>

## **2. Іноземний досвід політики доброзичливості до сім'ї/приватного життя.**

Гнучкий режим робочого часу обходиться роботодавцям дешевше, ніж фіксовані години офісної роботи, вважають 60% компаній світу. Такі висновки зробила компанія Regus в останньому дослідженні, опитавши 17 000 робочих місць з 80 країн світу.

Серед переваг такого графіка називають підвищення продуктивності праці, скорочення адміністративно-управлінських витрат і більш правильний баланс між роботою та особистим життям персоналу. Плюс - наявність мотивації та можливість підлаштуватися під бурхливе зростання бізнесу. Крім того, чверть підприємств з гнучким режимом роботи вважають, що подібна політика забезпечує їм доступ до більш широкої бази талановитих фахівців і дає можливість приймати на роботу людей, які мешкають у віддалених місцях.

"Те, що гнучкі робочі години є нормою — це гарна новина для всіх. Це може принести користь усім — як роботодавцям, так і працівникам, як окремим родинам, так і суспільству в цілому. Такі зміни навіть можуть піти на користь навколишньому середовищу", - говорить представник однієї з компаній. Зважаючи на переваги гнучкого режиму робочого часу, його своїм співробітникам почали дозволяти чотири з п'яти компаній у світі.

Разом з тим, за результатами опитування, 40% компаній надають цей привілей лише вищому керівництву. Обмежуючи право на гнучкий робочий графік тільки старшими за посадою, деякі компанії втрачають прекрасні можливості та навіть можуть відвернути нових, талановитих співробітників, яких з такими зусиллями знайшли", - вважає представник Regus. У компанії Regus вважають, що протягом десяти років гнучкий робочий графік будуть впроваджувати все більше підприємств ([http://jobs.cv.ua/news/view\\_useful.php?id=440](http://jobs.cv.ua/news/view_useful.php?id=440))

### **Європейський досвід**

Аналіз політики більшості роботодавців наших західних сусідів стосовно організації робочого часу показує, що Європа сьогодні обирає гнучкість. Під час технологічного буму, який припинився у I-й половині 2000-го року, тисячі працівників йшли з крупних у невеликі фірми, що працювали через інтернет. Останні створювали можливість для своїх працівників працювати вдома, за вільним графіком і з такою ж вільною організацією. Великі корпорації, побоюючись звільнення здібних працівників, були вимушені наслідувати новизну. Новий режим роботи виявився благословенним для багатьох жінок, особливо тих, які мають маленьких дітей: він давав їм шанс на рівновагу між роботою та приватним життям.

Згідно з дослідженням, проведеним Nextra (яка належить норвезькому Telehoz) на 48% підприємств Великобританії, Чехії, Німеччини, Італії, Норвегії, Словаччини та Швеції працюють програми з організації гнучкого графіку роботи. Так, в Швеції гнучкому графіку роботи надають перевагу 77% підприємств.

Гнучкий графік роботи, відзначають європейські фахівці, - це взаємовигідна практика як для працівників, так і для роботодавців. Його переваги - можливість працювати вдома, працювати неповний робочий день, неповним штатом. Це забезпечує гармонійне поєднання особистих інтересів працівників та інтересів фірми. <http://www.osvita.org.ua/job/articles/43.html>

Напевне, найбільшого розголосу стосовно практики поєднання материнства з роботою за останній час набув випадок в Європарламенті, коли на його чергове засідання депутатка від Італії Licia Ronzulli прийшла зі своєю новонародженою донечкою Вікторією. Голосування того дня, до речі, стосувалося прав жінок. Сама Licia Ronzulli так прокоментувала свій вчинок: «Це не політичний жест. Це жест материнства, який говорить про мій намір присвячувати доньці якомога більше часу. Також я б хотіла

нагадати людям, що велика кількість жінок не можуть собі цього дозволити [брати дитину з собою на роботу], тому ми маємо щось змінити».



Варто зазначити, що коментарі до подію, яка обійшла не один таблоїд, були досить толерантними: «Хто сказав, що матері не можуть робити все це?», «Чи побачимо ми подібне у нашому Парламенті?», «Це, можливо, один з небагатьох випадків, коли сон на робочому місці заохочується», «Солодкі сни: крихітка Ліції Ронцулли мирно спить у маминому слінгу в Європарламенті», «Місіс Ронцулли продовжує займатися справами як зазвичай, відволікаючись лише для того, щоб ніжно поцілувати своє дитя», «Здається, дитина навіть не відволікає уваги решти парламентарів», «...Але якщо дитина прокинеться, вона змусить інших членів Європейського Парламенту відволіктись...». Дехто з коментаторів побачив у цьому символ труднощів, з якими стикаються жінки у справі примирення своєї роботи з сімейним життям.

І хоча характер висвітлення події заслуговує на відзнаку, бо демонструє відношення до політики дружності до материнства на робочому місці, все ж прикро, що більшість коментарів стосовно особистості героїні стосувалось її приватного життя, а не здобутків у роботі, яких насправді немало.

<http://www.dailymail.co.uk/news/article-1314283/Licia-Ronzulli-brings-baby-EU-Parliament.html>

<http://www.theproductivemom.com/2010/10/licia-ronzulli-brings-her-baby-to-eu-parliament-via-mail-online.html>

<http://www.coolpicturegallery.net/2010/09/licia-ronzulli-took-her-1-month-old.html>







### **Досвід Скандинавських країн**

Сімейна політика Скандинавських країн має довгу традицію у пропонуванні послуг, допомоги та дотацій, що заохочують матерів поєднувати сім'ю та роботу. Близько 70% татусів Швеції та 50% татусів Данії беруть батьківську відпустку.

У Швеції діє законодавство, покликане зменшити конфлікт між роботою та персональним життям. Так, існує дуже гнучка схема універсальної батьківської відпустки, що дозволяє більше часу присвятити дітям та пропагує участь тата у догляді за дитиною навзаєм поверненню матері на ринок праці. Відпустка для татусів була запроваджена ще у 1974 році і на сьогодні нею користується переважна більшість шведських чоловіків. На додаток до загальної відпустки татусям надається додаткових 10 днів відпустки по догляді за немовлям. Крім того, один з батьків може передавати свою відпустку іншому в межах сім'ї. Гнучкість відпустки дозволяє батькам скористатись нею до виповнення дитиною 8-и років.

Сімейна політика Швеції активно пропагує позитивний вплив залучення тата у догляд за дитиною. Протягом вже багатьох років реклама та інформаційні кампанії наголошують на важливості використання обома батьками батьківської відпустки. Друковані матеріали потрапляють до кожного татуса та висвітлюють важливість раннього та тісного контакту між татом та дитиною.

З 2004 року у Швеції працівникам також надається так звана творча відпустка для того, щоб вони мали змогу реалізувати свій будь-який інший, не пов'язаний з роботою інтерес. Тривалість такої відпустки 1 рік, який можна використати для навчання або догляду за дитиною. На час своєї відсутності робітник має знайти собі заміну.

Швецька влада визнає, що конфлікт між роботою та життям на додаток до якості середовища, в якому працює людина, сприяє підвищенню захворюваності. З'ясувалось, що жінки частіше беруть «лікарняну» відпустку та на більш тривалий час. Причина цьому – жінки зазвичай працюють у гірших умовах праці, подвійно обтяжені через зайнятість не лише на роботі, а й вдома, менш схильні відпочивати та користатись послугами рекреації. Тому влада запропонувала втілення на робочих місцях ініціатив, які б зменшили постійно зростаючі витрати, пов'язані з «лікарняними» відпустками. Крім того, є потреба зменшити

негативний вплив негараздів зі здоров'ям на баланс між роботою та життям. Фокус було зроблено на робочі місця жінок та умови їх праці. Відповідальними за здоров'я працівників мали стати самі працівники та їхні працедавці. Для покращення здоров'я на робочих місцях було вжито наступні кроки:

- потужні економічні стимули за попереджувальні дії, вжиті роботодавцем;
- обов'язкове включення звітів щодо відсутності на робочому місці внаслідок захворювання у щорічні доповіді;
- «часткові лікарняні відпустки» для того, щоб працівник не втрачав контакту з робочим місцем;
- обов'язкове звітування щодо вжитих роботодавцем реабілітаційних заходів по відношенню до своїх працівників;
- суворий контроль та оцінка робочих місць задля запобігання захворюваності під час роботи, особливо по відношенню до робочих місць з підвищеним ризиком.

### **Досвід Німеччини**

Німеччина вже давно зрозуміла, що від виваженої демографічної політики виграє не тільки вся країна, але й економіка Європейського Союзу. За даними німецького тижневика «Focus» навіть за оптимістичними прогнозами через 20 років лише двоє працюючих німців будуть фінансувати пенсію одній особі замість трьох працюючих, як це відбувається сьогодні. Соціальні витрати старіючої нації перетворюються на приховані борги держави, які, за підрахунком економістів, будуть перевищувати річний економічний зріст вдвічі, а то й втричі, та ляжуть на плечі працюючого населення, розмір якого у 2050 році буде становити 42 мільйони замість сьогоднішніх 54-ох.

До речі, кількість народжених у Франції на чверть перевищує німецькі показники, і хоча в майбутньому Франція може зіткнутися з проблемами працевлаштування, ця проблема вирішується легше, аніж податкове навантаження на населення та зростаючі державні витрати на соціальну сферу, які доведеться подолати Німеччині.

За останніми даними 35% німецьких родин взагалі не збираються мати дітей. На думку експертів нормальним показникам народжуваності заважає бажання батьків реалізуватися професійно, відсутність достатньої кількості дитячих садків тощо. За кілька років існування виплат на новонародженого ситуація не змінилася (подібна тенденція також спостерігається в Україні). Проте німці не збираються миритися з існуючим станом речей та впроваджують нові програми підтримки родин у багатьох сферах життя та професійній діяльності.

Одну з ініціатив, спрямованих на сприяння поєднання сімейного життя з професійною діяльністю, запропонувала організація Berufundfamilie (Фах та сім'я). Основою діяльності організації є надання послуг аудиту «Фах та сім'я» для приватних підприємств та громадських установ, а також аудиту «Справедливість до родини у ВНЗ» для німецьких технікумів та університетів. Обидві послуги використовуються в якості інструментів стратегічного управління, які покликані надати слушні та вигідні рішення для поєднання роботи та сім'ї.

За останні роки сертифікати аудитів «Фах та сім'я» та «Справедливість до родини у ВНЗ» стали визнаними знаками якості кадрової політики, чутливої до родини. Компанії та ВНЗ, які отримують такі сертифікати, довели, що вони дотримуються сталої сімейно-кадрової політики.

З 2007 року Університет Бремен бере участь в аудиті «Справедливість до родини у ВНЗ». З 2010 року університет проходить повторний процес аудиту для подальшого підтвердження свого дружнього до родини статусу. В рамках даної діяльності в університеті діє товариство «Освіта та сім'я», мета якого - полегшення навчання студентів, які мають сімейні обов'язки. Дана організація пропонує консультування та підтримку з питань поєднання навчання та родини, причому не тільки якщо сім'я виховує

дитину, а й якщо студенту доводиться доглядати за старшими членами родини чи виконувати інші сімейні зобов'язання.

Студенти також можуть отримати інформацію про різноманітні можливості супроводу дітей у діючих для цього місцях в університеті, студмістечку та їдальні. В університеті проводяться різноманітні зустрічі, знайомства сімей та інші заходи. Дана ініціатива доводить, що може існувати за власний рахунок, оскільки організація складається зі студентів-активістів, які завжди запрошуються до співпраці. Таким чином вирішується величезний спектр питань: ВНЗ підтримує політику дружнього до родини середовища, родини з дітьми ефективно поєднують навчання з сімейними обов'язками, а інші студенти реалізують свої здібності в організації різноманітних заходів з даної тематики.

Університет м. Бремен має навіть власний сайт, присвячений питанням поєднання університетського та родинного життя (<http://www.familie.uni-bremen.de/index.php>). Подана інформація доводить абітурієнтам та студентам, чому даний ВНЗ найкраще підходить для майбутнього навчання та перебування в університеті.



У партнерстві з іншими організаціями в університеті працює дитячий садок Kinderland, робота якого здійснюється через взаємне зобов'язання: батьки можуть за потребою залишати своїх дітей, проте мають також приймати участь у роботі дитячого садку. Інший сервіс університету зветься Uni-Kita і пропонує догляд за дітьми у віці 1-3 років для студентів та працівників університету. У шістьох групах кваліфіковані вихователі наглядають за малечю. Крім цього дитяча кімната геологічного факультету університету пропонує догляд за дітьми під час участі їх батьків у конференціях, конгресах, дисертаційних колоквиумах та інших незапланованих заходах, що проводяться в університеті. Залишити дитину в цій кімнаті стає можливим при попередній домовленості з вихователем дитячої кімнати, зателефонувавши або надіславши листа на електронну пошту.

Проте, якщо батьки мають інші обставини чи побажання, на сайті університету вони можуть ознайомитися з різноманітними послугами відповідно до віку дитини та місця проживання. Організація Pflegekinder in Bremen пропонує консультування з можливостей догляду та фінансування для батьків, які хочуть довірити своїх дітей няні. А організація Oma-Opa Hilfsdienst за певну плату знаходить дитині дідуся або бабусю, під наглядом яких дитина може перебувати деякий час. Таким чином і батьки спокійні, і пенсіонери мають змогу заробити, граючи з дітьми. Але і це ще не все! Батьки, які зіткнулися з необхідністю поїхати з міста, але не мають з ким залишити дітей, можуть покласти на послугу Kinderhotel Державного євангелістського закладу дитячого дозвілля у місті Бремен.

Завдяки консультативній діяльності, що надається університетом, сімейні студенти мають змогу довідатися, які можливості існують для фінансування навчання та, таким чином, отримати допомогу з державних коштів, або ж не платити внески за навчання. Наприклад, сімейні студенти, що не працюють, отримують кошти за батьківство у розмірі 300 Євро щомісяця. Ті, що мають низькі статки, також отримують грошову допомогу, яка складає 67% середньомісячної зарплати. Також існують виплати на кожную наступну дитину в родині. Поряд з цим працює декілька міських фондів, які підтримують родини з дуже низькими статками, та організації, що можуть допомогти речами та іграшками для дітей. Для вагітних дівчат на сайті наведено перелік відповідальних осіб з жіночих питань у деканатах відповідних факультетів. Дівчатам також пропонують перелік корисних ресурсів та радять, які питання варто завчасно вирішити.

Вислів «Навчання та праця з дитиною замість навчання та праця не зважаючи на дитину» став девізом університету м. Мюнстер. У травні 2011 року університет вдруге отримав відзнаку сертифікатом аудиту «Справедливість до родини у ВНЗ». Послуги, що надає ВНЗ своїм студентам, є аналогічними перерахованим вище. Проте, університет

постійно пропонує програму заходів для дітей студентів та працівників університету, до яких належать екскурсії та семінари для дітей, які тривають від 2 до 4 днів. Такі семінари часто проходять під керівництвом професури університету. Тож, діти мають змогу граючись «досліджувати феномени живої природи та техніки», або, наприклад, подорожують до стародавнього Єгипту, чи вивчають театральне мистецтво. Інформування про ці заходи відбувається завдяки розсилці wissen.leben.familie (Знання, життя, сім'я).

Цього року разом з університетом м. Мюнстер сертифікати та відзнаки «Справедливість до родини» також отримали 34 ВНЗ, 134 підприємства та 97 інших закладів. За роки існування організації Berufundfamilie близько тисячі організацій провели перевірку на ефективність поєднання професійної діяльності з сімейним життям. І це не дивно, оскільки ВНЗ прагнуть бути конкурентними, а працюючі батьки бажають проводити більше часу з родиною та насолоджуватися повноцінним життям.

У сучасному політичному дискурсі Німеччини слово «майбутнє» є чи не найбільш вживаним. Політичні діячі закликають суспільство дбати про наступні покоління та впроваджують відповідні механізми для подолання можливої демографічної кризи. При наявності таких заходів, направлених на підтримку сімей, ця демографічна криза справді є лише «можливою», а не невідвратною, як у багатьох країнах східної Європи.

На фото Dr. Maja Malik з університету м. Мюнстер на врученні сертифікатів «Справедливість до родини у ВНЗ» (Foto: berufundfamilie gGmbH)



### **Досвід Польщі**

Питання узгодження сімейного та професійного життя шляхом розробки більш гнучких і ефективних форм організації праці стали актуальними і для Польщі. На початку 21 століття в країні почали реалізовуватись відповідні ініціативи, однією з яких став проект «Робота за гнучким графіком - партнер сімей».

Проект було втілено заради розробки комплексної стратегії заходів, спрямованих на збалансування роботи і сімейного життя. Цільовою групою проекту виступали батьки з дітьми у віці до 7 років і вагітні жінки. Метою проекту стало поліпшення становища жінок на ринку праці (збільшення відсотку їх зайнятості) через спробу примирити (в основному по відношенню до жінок) трудові та сімейні обов'язки. Актуальність цієї мети була зумовлена конфліктом, пов'язаним з високими витратами сімей та зниженням ефективності на роботі. З'ясувалось, що довгострокове виключення жінок з суспільного життя стає додатковим фактором у дискримінації їх на ринку праці.

З метою створення інструментів для сприяння участі жінок у сфері зайнятості без обмеження для сім'ї організатори проекту почали працювати у чотирьох ключових областях діяльності:

- а) стимулювання гнучких форм роботи;
- б) розширення доступу до дитячих установ;
- с) сприяння розширенню участі чоловіків у виконанні сімейних зобов'язань;
- г) запобігання «старінню» професійних навичок чоловіків і жінок під час перерви через здійснення сімейних обов'язків.

При реалізації проекту була розроблена і апробована форма адаптації у вигляді дитячого центру, який діє на потребу працюючих батьків. Також було створено модель взаємодії різних структур, у тому числі роботодавців, в області допомоги родинам у догляді за дітьми. З метою запобігання старінню професійної підготовки було забезпечено «контакт з професією» - через організацію догляду за дитиною під час навчання і професійної орієнтації в плануванні індивідуальної кар'єри. В результаті було активовано

модель сталого та партнерського по відношенню до батьків поєднання роботи з сім'єю. Також було доведено доцільність впровадження гнучкої політики в сфері зайнятості.  
<http://www.equal.org.pl/baza.php?M=10&PID=89&lang=pl>

### **Досвід Великої Британії**

У 2000 році Прем'єр-міністр Тоні Блер проголосив Британську державну кампанію (програму) «Баланс між роботою та життям». Складовою цієї кампанії у Великобританії стало створення окремого фонду, який надає допомогу роботодавцям на проекти, що покращують взаємозв'язок між роботодавцем та працівником (зادля підвищення продуктивності праці та задоволення своєю роботою). Фонд оплачує послуги консультанта, який надає рекомендації з введення інноваційних робочих практик, що мають переваги для бізнесу та встановлення балансу між життям та роботою працівників.

З квітня 2003 р. у Великобританії набуло чинності законодавство з підтримки балансу між роботою і життям, яке надає право батькам вимагати гнучкого графіку роботи. Закон допомагає батькам, що працюють, знайти баланс між сім'єю та роботою, надаючи відповідні права працівникам. Основна ціль такого кроку в бік розширення прав – дати можливість працюючим батькам проводити більше часу з дітьми раннього віку. Працюючі татусі мають право на оплачувану на 90% від звичайного заробітку двохтижневу відпустку перед та після народження дитини.

Дослідження фахівців доводять, що конфлікт між життям та роботою має свою ціну для бізнесу, пов'язану з відсутністю на робочому місці та плинністю кадрів. Прогресивно мислячі роботодавці визнають потребу полегшення життя працюючим батькам через застосування ініціативи «Підтримка догляду за дитиною роботодавцем» (employer-supported childcare options) (<http://www.employersforchildcare.org/>)

У Об'єднаному Королівстві кілька років тому було проведено дослідження, за результатами якого випущено збірник «Де тато? Дефіцит батьківства (татівства) в Об'єднаному Королівстві».

В книзі, зокрема, зазначається: «Сім'я – це соціум в мініатюрі. В сім'ї виховується довіра, навички з вибудовування зв'язків та моральні цінності. В ній ми формуємо надійні прив'язаності, вміння бути близькими з іншими, захищаючи при цьому свої кордони. В сім'ї ми вчимося емоційній успішності як суттєвій складовій успіху в подальших економічних мережах. Сім'я – це первинна ланка нашого пізнання. Це неформальна школа, коледж, майстерня та перший крок в системі пізнання життя. Це основа безпечної та стійкої громади. Сім'ї також являється центром економіки по догляду, без якої інша оплачувана економіка неможлива.

При цьому кожний погодиться з тим, що сім'ї переживають величезне недовкладення ресурсу – часу та грошей. Оплачувана робота забирає все більше і більше часу. Надолужити дефіцит вкладів в сім'ю, переглянути наші погляди стосовно інклюзії в соціум та підсилити сімейні зв'язки і можливості сімей, потрібно з наступних кроків:

- позиціонування сім'ї в уявленні поліс-мейкерів та бізнесу як генератора національного достатку та цінного ресурсу, від якого кожен – в т.ч. одинак та бездітний – отримує переваги;
- визнання того, що економіка по догляду та конкурентна економіка - це 2 сторони однієї економічної реальності, які одна без одної функціонувати не можуть;
- визнання зростаючої важливості догляду за людьми похилого віку, особливо коли мова йде про «сандвіч»-покоління, тобто тих, хто доглядає і за дітьми і старими;
- заохочення нових зразків відповідальності чоловіків в домашній сфері, доповнення трансформованої економічної ролі жінок;
- фокусування уваги на якості родинних зв'язків (в т.ч. безпечна прив'язаність) між дорослими та їхніми дітьми.

Існуюча практика праці жінок та чоловіків доводить потребу врегулювання політики та практики робочого життя. Як доводять дослідження, всі респонденти,

незалежно від того, мають вони дітей чи ні, визнають потребу досягнення балансу між роботою та життям як першочергову персональну ціль.

### **Досвід Австралії**

Штат Вікторія. У 90-х роках ХХ ст. у штаті Вікторія (Австралія) було розроблено «Державну програму дій з пошуку балансу між роботою та персональним життям», що складалась з серії підпрограм та грантів задля відпрацювання кращих практик.

Створення кімнат для піклувальників, або сімейних кімнат, кімнат догляду за дітьми – одна зі складових ініціативи. Так, сімейна кімната використовується як альтернатива з 1997 року в Департаменті інновацій, індустріального та регіонального розвитку штату Вікторія у випадках, коли:

- дитина має неінфекційну хворобу, або незначне нездужання, що не дозволяє їй відвідувати дитячий садок чи школу;
- дитина перебуває на канікулах;
- неможливо організувати іншу форму догляду за дитиною на даний проміжок часу;
- дитина старше 13 років або інші родичі чекають доки батьки/родичі завершать свої робочі справи.

Чому це важливо:

- батьки знаходяться ближче до своїх дітей
- батьки отримують доступну форму догляду за дітьми
- організація демонструє свою позицію (зобов'язання) стосовно батьків з дітьми
- в умовах, коли дитячих садочків не вистачає, це може бути чи не єдиним виходом.

Кімнату укомплектовано іграшками, книжками (які зазвичай приносять інші співробітники), комп'ютером, телефоном, м'яким кріслом, телевізором, ігровими приставками, столом та стільцями для дітей. ([Work and Family Balance Manual \(PDF 741kb\)](#)) Better practices for better business. 2007.

Сідней. Щороку в Університеті Нового Південного Уельсу проходить семінар «Робоче місце, дружнє до сім'ї», який уявляє собою форум кращих практик. В Австралії прийнято державну програму «Свіжі ідеї щодо роботи та сім'ї». В час глобальної економічної кризи ініціатива наголошувала на необхідності суворо дотримуватись політики доброзичливості до працівника. Цікаво, що участь у семінарі платна, та у 2009 р. склала 2295 доларів з кожного делегата ([www.familyfriendlyworkplace.com.au](http://www.familyfriendlyworkplace.com.au))

В Австралії також запроваджено практику національного конкурсу на кращу компанію, де дотримується дружній до сім'ї підхід.

### **Досвід Нової Зеландії**

У 1996 році громадська організація Нової Зеландії «Центр батьківства» прийняла програму «Середовище, дружнє до сім'ї», яка поширювалась на громаду та приватні підприємства.

Автори програми зауважили, що зміни в демографії позначились на робочій зайнятості населення та відношенні людей до роботи. Сучасні жінки в Новій Зеландії мають менше дітей та народжують пізніше, ніж це було кілька десятків років тому. Середній вік народження дитини складає 29,4 роки, що на 4 роки пізніше, ніж в попередній генерації матерів. Матері схильні спочатку вивчитись та отримати роботу, а потім народжувати дитину.

Було з'ясовано, що близько 80% татусів, задіяних у трудовій сфері, мають бажання більше часу проводити з дітьми. Відчуття шкоди та провини у татів асоціювались з почуттям батьківської некомпетентності, що призвело до зростання рівня стресів на робочому місці, зниження почуття задоволеності від роботи та продуктивності праці. Зваживши на вищенаведене «Центр батьківства» виступив за підтримку ініціатив, що дають батькам можливість працювати ефективно та розпоряджатись власним часом, протистояти стресам та залишатись гарними і люблячими батьками.

<http://www.parentscentre.org.nz/lobbyingandadvocacy/default.asp>

У Новій Зеландії запроваджено також практику національного конкурсу на кращу компанію, де дотримується дружній до сім'ї підхід.

### **Досвід Канади**

Влада Канади зазначає, що «...з готовністю бере на себе зобов'язання щодо створення міцного соціального середовища, надаючи підтримку сім'ям та гарантуючи найкращий можливий початок життя дітям. Один з кроків до втілення цього наміру – підтримка працюючих батьків для того, щоб вони могли побудувати власну міцну сім'ю».

Нещодавно в медіа поширилась звістка про дуже цікавий приклад ініціативи на кшталт «Баланс між роботою та життям» компанії з Торонто «Соушал медіа груп», сфера діяльності якої – глобальний маркетинг товарів крупних компаній. Компанія вже другий рік поспіль практикує надання не обмеженої оплачуваної відпустки для своїх співробітників, таким чином намагаючись зупинити плінність кадрів. Зі слів головної управляючої, компанія мала великі непередбачувані збитки через плінність кадрів: «Тому наразі ми намагаємось створити таку атмосферу, яка б відповідала потребам працівників. Люди залишаються на робочому місці через те, що хочуть працювати в атмосфері, яка їм підходить. Людей важко утримати лише великими зарплатами».

Як пояснюють в компанії, сутність ідеї не обмеженої відпустки в тому, щоб надати працівникові можливість самому вирішувати питання про те, як працювати з урахуванням інтересів справи, колег та стану власного здоров'я. Побоювання з приводу того, що співробітники одразу почнуть зловживати наданими можливостями, не виправдалися. «Робота йшла чудово,- зазначає головна управляюча. - Таким чином ми надаємо можливості співробітникам, знімаємо перешкоди на їх творчому шляху та заохочуємо досягнення, а вони зі свого боку стають більш лояльними до компанії».

[http://dengi.ua/news/87439\\_Kanadskaaya\\_kompaniya\\_vvela\\_neogranichennyj\\_otpusk\\_dlya\\_sotrudnikov.html](http://dengi.ua/news/87439_Kanadskaaya_kompaniya_vvela_neogranichennyj_otpusk_dlya_sotrudnikov.html)

Досить повчальним є і проект «Заохочення грудного вигодовування серед матерів-підлітків, що продовжують навчатись». Цільовою групою проекту виступала одна з національностей-аборигенів Канади - Sagkeeng, особливістю культури якої є достатньо ранній вік вступу в шлюб та народження дитини (близько 17 років), тобто тоді, коли дівчата ще навчаються у школі, або на перших курсах університету.

Низький рівень грудного вигодовування серед молодих матерів, які продовжували навчання після народження дитини, було визнано проблемою в масштабах громадського здоров'я. До початку проекту в школах не було умов, які б дозволяли приносити з собою немовлят, тому учениці часто припиняли навчання. За підтримки Департаменту наук з громадського здоров'я університету Манітоба (Department of Community Health Sciences of the University of Manitoba) було реалізовано проект, який мав сприяти поверненню матерів-підлітків до навчання. В рамках проекту було відкрито центр денного перебування дітей та курси з підвищення батьківської компетентності.

Метою проекту стало формування культурних норм стосовно грудного вигодовування та забезпечення того, щоб грудне вигодовування та догляд за немовлям не заважали навчанню молоді матері.

В ході проекту було створено відеоролик «Так, ти хочеш мати здорову дитину», в якому зазначалась необхідність антенатального догляду та важливість грудного вигодовування. Також було випущено буклет, який містив поради щодо можливостей поєднання навчання з грудним вигодовуванням. Тематичні семінари проводили ровесники майбутніх батьків як в жіночому, так і чоловічому середовищі. Було сформовано групу підтримки грудного вигодовування, яка забезпечувала супровід кожної молоді сім'ї через телефонні консультації та візити протягом перших 3-х місяців грудного вигодовування. Як показав досвід, групові заняття з мамами-годувальницями були менш вдалимими, ніж

індивідуальні форми роботи та заняття до народження дитини. Проектом було випущено посібник для консультантів категорії «рівний-рівному» з грудного вигодовування.

<http://www.waba.org.my>

У 2001 році 24 місцевих роботодавці оголосили свою позицію про створення підтримуючих умов на робочих місцях для матерів, що годують груддю. Зокрема, були запропоновані наступні зручності для матерів: гнучкий графік роботи, неповний робочий день, приватна та комфортна кімната для грудного вигодовування та зціджування грудного молока (Family-Friendly Workplaces Newsletter, Vol.1 No. 1, Fall 2001. Child Health Programme of the Peterborough County-City Health Unit of Ontario, Canada).

### Досвід США

Дослідження ефективності підтримки грудного вигодовування на робочому місці в декількох корпораціях США продемонструвало покращення продуктивності праці, почуття задоволеності, лояльності (вірності), кращий імідж роботодавця в очах громади, зменшення відсутності на робочому місці, плинності кадрів та зменшення витрат працедавця на медичне обслуговування. Було підраховано, що інвестиція в 1 долар в підтримку грудного вигодовування повертає 2.18 доларів компанії (так звана консервуюча/зберігаюча оцінка повернення інвестицій).

Сьогодні американки, шукаючи робоче місце, звертають увагу на політику його дружності до сім'ї. Для цього вони переглядають незалежну доповідь «100 кращих компаній для працюючих матерів» <http://www.workingmother.com>.

Навіть такий «чоловічий» заклад як Пентагон в США (Департамент оборони), має власну Програму підтримки для матерів-годувальниць. Для цього в будівлі Пентагону виділено кілька кімнат, де жінки можуть зціджувати грудне молоко та спілкуватись на тему материнства. Одна з умов участі у Програмі – надання фото свого малюка для виставки у кімнаті, яка працює з 2004 р.



З 1990 року в Бостонському коледжі функціонує Центр «Робота та сім'я», який є глобальним лідером у допомозі організаціям по створенню ефективних робочих місць, що підтримують та розвивають здорових і продуктивних працівників. Організація по всьому світу має корпоративних партнерів та зв'язки з академічною громадськістю.

З нагоди Дня тата - 2011 (19 червня) Центром було здійснено національний огляд для з'ясування соціального портрету сучасного тата, який доглядає за дитиною, має зобов'язання та знаходиться в конфлікті, в пошуку можливостей поєднання роботи та родинного життя. В дослідження, що відбулось в 2010 р., потрапили 1000 татусів, що працювали в 500 успішних кампаніях 4-х різних сфер діяльності. Було з'ясовано, що сучасні татусі хочуть бути рівно залученими до виховання дітей, але більшість з них не роблять цього.

Роль тата, за останніми оцінками, зазнала певних змін: **новий тато - дбайливий, відповідальний та знаходиться в конфлікті**. Про це свідчить поглиблений портрет американського працюючого тата. Було з'ясовано, що сучасний тато асоціює гарний досвід татівства з роллю ефективного вихователя такою ж мірою, як традиційний «годувальник». Чоловіки хочуть бути дбайливими батьками та успішними професійно, але вступають в протиріччя через неможливість досягти обох цілей, як стверджують дослідники.

Дослідження також підтвердило, що пошук балансу між роботою та сім'єю – це не лише жіноча проблема, - говорить Brad Harrington, виконавчий директор Бостонського центру «Робота та сім'я», - ми бачимо, що татусі також потребують дружнього до сім'ї оточення, і це має реальні переваги для їх роботи та кар'єри; це також вигідно для організації, в якій вони працюють».



«Результати показують, що чоловіки хочуть проводити більше часу з дітьми та мають бажання робити більше вдома. Також вони мають рівнозначне по силі бажання бути успішними професійно та просуватись в кар'єрі. Ми віримо, що чоловіки опинились на новій грані (початку чогось нового), що це принесе більш високу оцінку важливості ролі батьківства, яке грає свою роль в їхньому житті та житті інших членів сім'ї». Більше інформації стосовно дослідження можна знайти за посиланням ([www.bc.edu/cwf](http://www.bc.edu/cwf))

У рекламному агентстві в Остіні, штат Нью-Йорк, реалізується програма, яка дозволяє батькам брати дітей з собою на роботу. Програму було розпочато в 1995 році під час бурхливого росту компанії. Для того, щоб не втрачати провідних працівників, що створили сім'ї, молодим батькам дозволили виховувати дітей на роботі. Тим самим, і співробітників зберегли, і допомогли батькам знайти баланс між роботою та вихованням дітей.

Сьогодні все більше компаній в Америці втілюють програми «Немовля на роботі». І не завжди це прерогатива лише невеличких фірм.

Досить потужні компанії, як, наприклад, Національна асоціація страхових комісарів в Канзас Сіті, штат Міссурі, наразі в своєму штаті налічує 500 співробітників та ...майже 75 немовлят. Переваги, як зазначають експерти, отримують і роботодавці і працівники. Так, досвід батьківства протікає більш гладко, іноді батьки мають змогу раніше повернутись на роботу (після відпустки), заощаджуються витрати на дітей, робітники підтримують свою фінансову стабільність та просуваються по кар'єрних сходинках. Роботодавці тим самим утримують співробітників, поліпшується моральний клімат у офісі, розширюється робота в команді, зростає лояльність та прояви доброї волі з боку співробітників, клієнтів і замовників.

Та як саме все це працює? У роботодавців часто виникають сумніви з приводу доцільності залучення немовляти до бізнес-середовища. Що робити, якщо дитина плаче? Що робити, якщо інші працівники відволікаються? Що робити, якщо батько не може зосередитися? Експерти з цього питання говорять про те, що потрібно лише добре підготуватися та встановити чіткі очікування, щоб запобігти вищенаведеним проблемам. Одна з основних вимог до батьків – робота, як і раніше, повинна бути завершена. Якщо це не вдається, потрібно вийти за рамки програми, продумати деталі, знайти альтернативний догляд, визначити «зони, вільні від дітей».

Компанія дитячого одягу Zutano в Кебот, штат Вермонт, серед правил програми «Немовлята на роботі» передбачила можливість переміщення батьків в досить великий кабінет, що вміщає дитяче ліжко та дозволяє доглядати за дитиною і підтримувати нормальний перебіг роботи. Михайло Біленький, президент компанії, вважає, що метушливість дітей є не більш, ніж міфом; він сам мав змогу переконатись, що навіть перебування кількох дітей в офісі може бути спокійним. Крім того, будь-хто з батьків підтвердить, що в перші кілька місяців життя діти переважно сплять.

Результати досліджень вказують на покращення морального клімату в офісах з немовлятами. Оскільки люди приїжджають на роботу з дітьми і знайомляться з іншими співробітниками в таких неформальних обставинах, то колектив може виявитися більш схильним до тісної спільної роботи. Додаткова перевага: періодична увага інших



Getty Images



співробітників може реально допомогти соціалізації дитини, що чинить позитивний вплив в довгостроковій перспективі.

Скільки коштує виховання на робочому місці? Не так багато. Компанії з'ясували, що довгострокова продуктивність батьків переважає будь-які зменшення хвилинної продуктивності в той час як дитина приходить на роботу. Батьки дуже вмотивовані щоб мати можливість продовжувати приносити своїх дітей на роботу, тому вони наполегливо працюють.

Інститут «Батьківство на робочому місці» (“Parenting in the Workplace Institute” <http://www.babiesatwork.org/>) – неприбуткова організація в Соулт Лейк Сіті, штат Юта, що працює над ресурсним забезпеченням та допомагає тим, хто втілює стійку програму «Дитина на роботі». Фахівці інституту вважають, що програма може бути успішною в будь-яких робочих середовищах, та на допомогу працевластцям випустила посібники "Діти на роботі: об'єднуючи нове життя з робочим місцем» і «Як почати програму «Немовлята на роботі». Згідно правил програми «Дитина на роботі», дітей можна брати з собою до 8-місячного віку або до того, як дитина почне повзати. Основна потреба у втіленні подібних програм полягає в тому, що США належить до четвірки країн (зі 170), які не пропонують батькам оплачуваної відпустки по догляду за дитиною.



(<http://jobs.aol.com/articles/2010/07/20/bringing-up-baby-at-work/> ;  
<http://jobs.aol.com/articles/2010/06/16/jobs-working-with-children/>

Якщо ви готові працювати там, де ваші діти, або брати їх з собою на роботу, можна отримати задоволення (і зарплатню), не виснажуючи банківський рахунок. <http://babyparenting.about.com/b/2008/01/27/babies-at-work-in-office-child-care.htm>

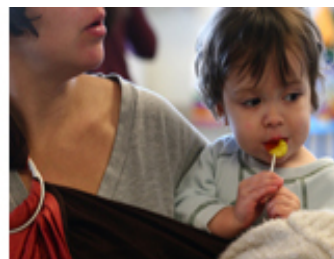
У Сполучених Штатах Америки у четвертий четвер квітня офіси по всій країні відкривають свої двері для синів та дочок своїх працівників. (<http://workingmoms.about.com/od/yourinternalmeasure/a/Bring-Your-Child-to-Work-Day.htm>)  
<http://sakurabloombabyslings.wordpress.com/2009/05/08/bringing-baby-to-work-the-little-seedling/>



Компанія «Маленький саджанець» (Little-seedling) у Анн-Арбор, штат Мічиган, - це магазин, який спеціалізується на природному вихованні та унікальних, практичних дитячих товарах. Магазин виник через потребу в цьому районі в тканині для підгузків та інформації, а через 5 років виріс до повноцінного магазину матері та дитини.

Майже всі робітниці магазину – мами з маленькими дітьми, і майже всі вони працюють разом зі своїми дітьми. Таким чином вони задовольняють потребу своїх малюків у контакті з мамою, не позбавляють себе унікального досвіду материнства, та ...рекламують товари магазину.

В результаті – у виграші всі!



Сьогодні щонайменше 148 компаній в США мають програми, що дозволяють батькам брати дітей з собою на роботу <http://www.babiesatwork.org/companies.html>

Поширеною є практика створення дитячих садочків чи так званих центрів піклування за дітьми при університетах США. Послуги пропонуються в першу чергу для дітей студентів та співробітників університету.

Перевагами таких садочків є те що:

- Батьки навчаються чи працюють неподалік від місця перебування дитини, що сприяє як їх позитивному психологічному настрою так і продуктивності роботи. Батьки можуть зосередитися на навчанні чи роботі, не хвилюючись про дитину.
- Вік дитини не є перепоною для користування послугами таких садочків, вони доступні для будь-якої вікової групи. Адже діток можуть приймати у віці від 6 тижнів і до 12 років. Молодші групи формуються із 5-7 дітей, за якими доглядає 2 вихователя, а середні та старші групи – 7-10 дітей.
- Гнучкий графік роботи садочків. Для того щоб максимально забезпечити допомогу під час навчання та роботи в університеті, садочки працюють у дві зміни – з 6 ранку до 9 вечора. Це дає можливість батькам залишати дитину на повний чи не повний робочий день.

- Доступність садочків. Як правило такі садочки є з мінімальною оплатою. Оплата для студентів-батьків субсидується відповідно до сімейного доходу.

### **Досвід Мексики**

На території університету Нью-Мехіко створено умови для студенток та робітниць, які годують груддю: облаштовано 9 кімнат для годування груддю та зціджування грудного молока (<http://www.unm.edu/~brstfeed/>)

### **Досвід Філіппін**

Ініціатива «Ясла на робочому місці» філіппінської НДО «Arugaan», назва якої дослівно перекладається як “to nurture fully and with commitment.” - «виховувати з обов’язком». На базі Філіппінської інформаційної агенції (Philippine Information Agency) було створено ясла, що працюють 10 годин на добу та виступають як система підтримки для працюючих матерів. Профспілка робітників звернулася до вказаної Агенції з обґрунтуванням потреби створення ясел на робочому місці.

Актуальність була зумовлена тим, що через нестачу можливостей для догляду за дітьми робітниці мали постійно відволікатись від роботи, через що знижувалась продуктивність праці. У відповідь на це було організовано ясла на 12 місць для немовлят та дітей раннього віку.

Організація виділила олівці, кольорові ручки та папір. З початку програми з НДО «Arugaan» співпрацював державний Департамент з людського розвитку. Кошти з гендерних програм та фонду розвитку склали 75% фінансування ясел, батьки доплачували решту 25%. НДО забезпечувала штат та кваліфікованих спеціалістів по догляду. Для покриття витрат також залучалось оплата за догляд за дітьми з прилеглої території (тобто, не працівників Філіппінської інформаційної агенції).

Середовище, доброзичливе до матері та дитини



Захист материнства не обмежувався лише створенням ясел. Матері організовували перерви для годування грудьми. Дехто зціджував молоко та переправляв до ясел, якщо потрібно було працювати поза межами офісу агенції. Таким чином матері-годувальниці підтримували одна-одну та поширювали в своєму середовищі практику раціонального вигодовування немовлят. Ясла виступали своєрідним форумом, де батьки обговорювали теми репродуктивних прав, відпустки по догляду за дитиною, батьківські навички.

Також ясла слугували тренінговим центром для жінок, які прагнули розвинути навички по догляду за дітьми. Державний Департамент соціального благополуччя та розвитку, одним з напрямків діяльності якого є створення програм дошкільного виховання, направляв своїх співробітників для підвищення кваліфікації до НДО «Arugaan». Деякі з тих, хто пройшов навчання/практику в яслах Філіппінської інформаційної агенції, наразі мають власний бізнес чи впроваджують громадські (соціальні) ясла/центри денного перебування дітей.

(<http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/publications.htm>)

Поєднання грудного вигодовування та роботи – у виграші всі!

Work/Life Association website має велику кількість посилань в допомогу бізнес-структурам у створенні та оптимізації заходів щодо сприяння робітникам у поєднанні робочих та домашніх обов'язків.



### 3. Український досвід дружніх до сім'ї ініціатив

Як з'ясувалось в ході збору інформації щодо дружніх до сім'ї практик, Україна скоріше знаходиться на стадії «вивчення питання» плідного поєднання приватного життя з навчанням/професійною зайнятістю. Особливо, коли це стосується осіб, які навчаються. Хоча ще у 2000 році було прийнято Указ Президента України «Про соціально-економічну підтримку становлення та розвитку студентської сім'ї» (Додаток 1), яким передбачалось

- поліпшення матеріально-побутових умов студентських сімей;
- забезпечення пільгового обслуговування дітей із студентських сімей у дошкільних закладах;
- вирішення в установленому порядку питання про створення благодійного фонду підтримки студентської сім'ї;
- надання допомоги у працевлаштуванні студентам, які мають сім'ї;
- виділення з Державного бюджету України коштів на фінансування зазначених заходів.

На жаль, не всі заплановані заходи реалізуються у повному обсязі і питання державної підтримки студентських сімей та створення умов для плідного проєднання навчання та сімейних обов'язків, особливо для тих, хто вже має дітей, вимагає подальшого вирішення як на державному рівні, так і на рівні громад. І в цьому сенсі не дивно, що свою прогресивність вже традиційно демонструє саме академічна громадськість – навчальні заклади як осередки молодіжного середовища. Так, потреби студентських сімей почали потрапляти в поле зору університетських досліджень, молодіжних форумів, просвітницьких заходів для молоді, практик підтримки на рівні ВНЗ тощо.

До числа новаторів у цій справі потрапив Кам'янець-Подільський національний університет ім. Івана Огієнка, який спільними зусиллями з ВМГО «Фундація регіональних ініціатив» та Кам'янець-Подільською міською радою в червні 2010 року провів **I Всеукраїнський молодіжний форум «Молодь, сім'я – Майбутнє!»**. Захід проводився в рамках всеукраїнського проєкту «Свято Любові» ([www.soactiv.org.ua](http://www.soactiv.org.ua)). Метою заходу, як зазначили організатори, стало укорінення у свідомості молодих українців нових пріоритетів щодо власного майбутнього та долі України, популяризація сімейних цінностей та особистої відповідальності. Учасники форуму (42 молодіжних лідерок та лідерів з 15 областей України) протягом 3-х днів обмінювались кращими практиками соціально-орієнтованих проєктів та тренувались - об'єднавшись в групи виконували практичні завдання на теми «В здоровій сім'ї – здорова дитина», «Клуби молодих сімей», «Свідома молодь – відповідальна сім'я», «Ранні шлюби, раннє материнство». Всі напрацювання були використані для напрацювання стратегії подальшої співпраці.

Для поліпшення становища студентських сімей з ініціативи студентського сенату університету ще в 2004 р. була утворена рада студентських сімей, розроблено «Положення про роботу з студентськими сім'ями», систематично проводиться моніторинг соціального та психологічного стану молодих сімей. Щорічно на кожну з них заповнюється «Акт обстеження студентської сім'ї», Для забезпечення молодих студентських родин житлом відводиться 5 % з житлового фонду гуртожитків, а в гуртожитку, де проживає найбільше одружених обладнано «кімнату матері та дитини». Проводяться тематичні виховні заходи, направлені на вивчення та збереження звичаїв та традицій української родини.

Цікавим і унікальним є досвід **Закарпатського національного університету**. Так, на базі обласного центру гендерної освіти з 2010 року працює «Школа підготовки до шлюбу» для студентів. Керівник Школи та викладачка університету Маріанна Колодій говорить: «Підготовка до подружнього життя – важливий напрям гендерної соціалізації. Ефективність виховання молоді визначається також і рівнем її готовності до реалізації подружніх ролей у сім'ї. Соціальні ролі чоловіка і жінки за останні десятиріччя змінилися

– якщо раніше гендерні та сексуальні ролі були чітко визначені, то сьогодні тут багато плутанини».

Задля з'ясування повноти картини змін університетом було проведено дослідження «Шлюбно-сімейні установки сучасних дівчат та юнаків» (вибіркова сукупність – 248 студентів та студенток). Нижче наведені дані з результатів дослідження

На запитання „Чи згодні Ви з тим, що якщо чоловік робить кар'єру, то дружина повинна створювати йому для цього умови?“

- Переважна більшість респондентів – студенти 4-5 курсів ВНЗ Закарпатської області (76,3 %) відповіли позитивно.
- У той же час лише 12,8 % юнаків і 17,2 % дівчат вважають, що якщо дружина робить кар'єру, то чоловік повинен створювати їй умови. Ще 37,6 % допускають таку можливість, а 22,4 % опитаних вважають, що цього робити не варто.

Ступінь готовності студентів до різних аспектів шлюбно-сімейного життя визначали, виходячи з самооцінки. Результати продемонстрували наступне:

Аспект сімейного життя	Середня самооцінка (з 10 балів)
Виховання дітей	4,8
Взаємини з шлюбним партнером	8,1
Інтимні стосунки	9,2
Самостійне ведення домашнього господарства	6,3
Розподіл сімейного бюджету	5,2

Окрім того,

- Близько 85 % дівчат-студенток своє найближче майбутнє пов'язують із заміжжям, розраховуючи (80 %) на матеріальну допомогу батьків.
- До 60 % опитаних дівчат, які мали порушення менструального циклу, „не відчували тривоги”, „не переживали” або „не замислювались зовсім” за можливі ускладнення у дітородній функції.
- Близько 30 % студентів вважають, що їх просто лякають різними наслідками ранніх статевих контактів, намагаючись стримати їх сексуальну активність.
- Понад 50 % юнаків та дівчат оцінюють можливість мати добрий зарібок, весело проводити вільний час як вищі життєві цінності у порівнянні з можливістю мати гарну сім'ю, бути щасливим у батьківстві.

Сімейні орієнтації студентів та студенток розподілились наступним чином:

Орієнтація на шлюб	Юнаки	Дівчата
Бажають вступити до шлюбу якнайшвидше після закінчення ВНЗ	2,1	28,4
Загалом думають про шлюб і створення сім'ї, але не поспішатимуть з цим	54,3	49,1
Не задумувались над цим питанням	39,2	14,3
Вважають, що шлюб і сім'я є гальмом в особистому розвитку і тому не думають створювати сім'ю	2,1	3,3
Інша відповідь	2,3	4,9

В ієрархії цінностей щодо „умов, необхідних для щасливого подружнього життя?” відповіді дівчат та хлопців різнилися з точністю до навпаки:

ДІВЧАТА	ЮНАКИ
взаєморозуміння між подружжям	матеріальне благополуччя
діти	наявність окремого житла
взаємне кохання	взаєморозуміння між подружжям
почуття обов'язку щодо партнера і дітей	цікава робота
рівномірний розподіл домашньої праці	діти
безконфліктне спілкування	взаємне кохання
матеріальне благополуччя	почуття обов'язку щодо партнера і дітей

За переконанням організаторів Школи готовність до шлюбу передбачає не лише бажання закоханих бути разом. Про те, що вдалий шлюб залежить не тільки від глибоких почуттів, але й від організаційних, комунікаційних та інших здібностей партнерів, що зі вступом до шлюбу необхідно опанувати численними соціальними ролями чоловіка, дружини, батька, матері, господаря, господині, невістки, зятя тощо, молоді ніхто не говорить і, тим більше, ніхто її цьому не вчить.

Таким чином, мета Школи – надання інформаційної, консультаційної та навчально-просвітницької підтримки для дівчат та юнаків, а також молодих пар (наречених), що бажають вступити до шлюбу та утворити сім'ю, у ході проведення відповідних занять у Школі підготовки до шлюбу. Пройти навчання в Школі можуть як пари (наречені), так і одинаки/одиначки, програма складається з 10 занять (по 2 заняття на тиждень). Навчання проводять наступні фахівці: соціолог, психолог, медик, юрист. Основні теми курсу: сутність шлюбу та сім'ї; любов, повага та довіра; подружні ролі, права, обов'язки, відповідальність; фінансові ресурси подружжя; форми комунікації в сім'ї; інтимність; штучні методи планування сім'ї; вагітність, пологи, грудне вигодовування, розвиток дитини у лоні матері.

Ще в 1995–1996 роках в **Тернопільському національному педагогічному університеті ім. В.Гнатюка** (<http://www.tnpu.edu.ua>) сформувалась одна з авторитетніших наукових шкіл «Психолого-педагогічні основи дошлюбної підготовки молоді» (науковий керівник – чл.-кор. АПН, доктор педагогічних наук, професор, наразі ректор університету Кравець В.П.), де досліджуються проблеми інтеграції психологічних знань статі та сексуальності в контексті гуманізації суспільства, розробки і впровадження нових навчальних технологій, розробляється системний модуль як засіб реалізації нових технологій у дисциплінах гуманітарного циклу. За період функціонування школи захищено 2 докторських, 5 кандидатських дисертацій, опубліковано 1 монографію, 9 навчальних посібників та підручників, понад 30 статей у фахових наукових виданнях; розробляються та впроваджено авторські просвітницькі тренінги з підготовки старшокласників та студентів до майбутніх ролей матері та батька. Кафедрою педагогіки та гендерної рівності на факультетах викладається дисципліна «Підготовка учнівської молоді до сімейного життя».

Майже одночасно з проектом «Студентський лелека» Сумського державного університету почалась реалізація дружніх до молоді сім'ї підходів на базі **Черкаського факультету Київського Національного університету культури та мистецтв**. Там з травня 2011 року відкрито «Дитячу кімнату». Юлія Гончар, викладачка факультету та авторка ініціативи, говорить, що тривалий час обдумувала проект зі створення «території дитинства» в університеті, щоб допомогти молодим батькам здобувати освіту. Тож, залучившись підтримкою керівництва (зокрема декана факультету Надії Горбатової), 27 травня вдалось відсвяткувати цю непересічну подію.

В Черкаській філіалі на сьогодні навчається близько 500 студентів за 5 спеціальностями: документознавство, міжнародний туризм, готельно-ресторанний бізнес, дизайн середовища, хореографія. Переважна їх більшість – заочники, серед яких багато хто вже створив власну сім'ю та має дітей. Саме через це виникла необхідність у «Дитячій кімнаті». Доречно також зазначити, що викладацький колектив факультету досить молодий, тож, багатьом з них добре зрозумілою є потреба започаткування ініціативи. І декому зі співробітників і небайдужим студенткам ще задовго до відкриття Кімнати неодноразово доводилось приглядати за малюками студентів, тому є сподівання, що заклик до волонтерської допомоги на роль вихователя, не залишиться не почутим.



Для облаштування міні-дитсадка виділили приміщення навчальної лабораторії. Просторі кімнати зі всіма необхідними зручностями доповнили сучасними меблями, іграшками та книжками, які збирали спільними зусиллями. Послуги Кімнати надаються за вимогою. Так, за 2 навчальних місяці було задоволено більше 10 запитів.

Одним з партнерів ініціативи виступив Черкаський жіночий центр – громадська організація, яка має досить тривалу історію підтримки жіночих починань. І цього року



вони не залишились осторонь – зібрали іграшки для Кімнати та міркують про те, щоб «відрядити» одну зі своїх активісток до лав наставниць Кімнати - для того, щоб поділитися досвідом виховання малечі.

Делегація проекту «Студентський лелека» («СумДУ – заклад, дружній до сім'ї») на власні очі змогла переконатися, що черкаські малята можуть спокійно гратись, доки їхні батьки слухають лекції або ж складають іспити.

Громадські організації не залишаються осторонь ініціативи дружнього до сім'ї середовища. Так, «Черкаський жіночий центр» з часу свого утворення визначила для себе наступну місію – підтримка жінок Черкащини усіма доступними засобами з тим, щоб вони відчували себе рівноправними членами суспільства і могли реалізувати свій потенціал у всіх сферах життя. За більш як 15 років роботи було реалізовано ряд програм, спрямованих на особистісний розвиток жінки, створення партнерської сім'ї, боротьбу проти домашнього насильства тощо.

Окремий напрямок роботи – друк періодичного видання «Я – жінка» (журналу для жінок), який висвітлює теми законодавства, гендеру, активності на рівні громад, протидії торгівлі людьми, любові та сімейних стосунків. Цільовою групою виступають як молоді дівчата, так і жінки похилого віку. Тож, коли в Черкаському філіалі Київського Національного університету культури і мистецтв виникла ідея втілення дружньої до сім'ї ініціативи, жіночий центр з готовністю її підтримав – зібравши іграшки для Дитячої кімнати та запропонувавши на кандидатуру вихователя-волонтера одну зі своїх представниць.

Свою ініціативу в сфері пропаганди сімейних цінностей активно демонструє громадськість України. Так, в 2011 році (15-22 травня) Україна вперше долучилась до міжнародного руху відзнаки **Тижня Подружжя** (<http://www.credo-ua.org/2011/05/45392>). Організаторами проведення Тижня виступила Київська міська громадська організація «Сімейний клуб». Метою Тижня визначено поширення авторитету сім'ї в суспільстві, утвердження цінності родини та шлюбу як найбільш значимого суспільного інституту. В рамках заходів з цієї нагоди вулицями 16 міст нашої країни пройшли масові Паради щасливих родин, було встановлено символічні Арки Кохання, в яких можна було оновити свої весільні обітниці вірності; також проводились тренінги, конкурси, семінари та конференції з цієї нагоди. Загалом, у вуличних акціях, які відбулись в рамках Тижня Подружжя в різних куточках України, взяли участь понад 10000 осіб.



До речі, серед 18 країн світу, де вже проводиться Тиждень Подружжя такі держави, як: Німеччина, Нідерланди, Великобританія, Ірландія, Швейцарія, Бельгія, США, Австралія, Угорщина, Чехія, Румунія, Словаччина та інші країни. У багатьох країнах світу Тиждень Подружжя став традиційним святом та був затверджений на національному рівні.

**Львівська громадська організація «Самопоміч».** Загадковий, завжди чарівний Львів, привертає до себе увагу своїми цікавими проектами. Так, громадське об'єднання САМОПОМІЧ реалізує проект «Сімейні навчання» для мешканців міста Львова. Тренінги із корисних предметів, які не викладають у вузах, педагоги проводять безкоштовно.

Зокрема, успішно пройшов тренінг «Як встигати все», в якому розглядалися питання поєднання роботи, сім'ї та інших сфер життя. Учасниками тренінгу стали 30 жінок та чоловіків у віці від 24 до 50 років. Для визначення тем тренінгів зазвичай проводиться попереднє дослідження у фокус-групах. Мотивуючим фактором для учасників тренінгів стають перспективи постійного інформування про соціальні проекти зі сторони САМОПОМОЧІ та шанс потрапити до відеосюжетів місцевого телебачення, та, тим самим, продемонструвати власні сімейні цінності широкому загалу.

Міністерством України у справах сім'ї, молоді та спорту, Міністерством соціальної політики України та Представництвом Європейського Союзу в Україні організовано та проводиться Всеукраїнський конкурс з дотримання гендерної рівності роботодавцями України «**Рівні можливості: найкращий роботодавець року**». Метою конкурсу визначено пошук найкращого роботодавця України у створенні рівних можливостей для чоловіків і жінок на робочому місці. Конкурс має сприяти покращенню розуміння питань гендерної рівності серед роботодавців та найманих працівників; наголошенню на важливості гендерної рівності для українського суспільства в цілому.

Перше проведення конкурсу у 2010 році продемонструвало досить велику активність роботодавців, адже було отримано більше 90 заяв, що свідчить про увагу до проблеми гендерної рівності. Та все ж українські експерти зауважують, що нашим працедавцям слід активно думати про скорочений робочий день для жінок з дітьми до 14 років, кімнату матері і дитини на підприємстві, про відпустку по догляду за дитиною, яку б брав також і чоловік.

З 2010 року **Корпорація «Оболонь»** стала одним з перших підприємств в Україні, які, слідуючи європейській практиці, розробили власний гендерний план. Проект

став можливим завдяки допомозі Європейського Союзу та Міжнародного бюро праці в рамках Проекту “Рівність жінок і чоловіків у сфері праці”.

Гендерний план АТ «Оболонь» представляє собою набір конкретних дій із забезпечення рівних можливостей для працівників обох статей. Спільно розроблений керівництвом і представниками трудящих, гендерний план має чіткі індикатори досягнення цілей і тимчасових рамок. На основі отриманих результатів робоча група з розробки гендерного плану склала список найбільш актуальних питань і сфер, які потребують підвищеної уваги.

Сергій Блощаневич, Голова ради, директор з кадрів АТ «Оболонь» говорить: «Так традиційно склалося, що в харчовій промисловості завжди працювало досить багато жінок. І АТ «Оболонь» не виняток: зараз у нас працює більше 28% жінок. У компанії розуміють прямий взаємозв'язок між забезпеченням рівних можливостей для жінок і чоловіків у рівній оплаті, поєднанням сім'ї та роботи, створенням здорового виробничого середовища і зростанням продуктивності праці та конкурентоспроможності нашого підприємства».

Рівність прав і можливостей жінок і чоловіків завжди закладалися в колективному договорі, що діє на АТ «Оболонь» і з самого початку були встановлені рівні трудові права для всіх – і жінок, і чоловіків. Згодом у компанії тільки розширювали можливості і покращували умови праці. Новим колективним договором, що діє з початку 2010 року, в компанії також введено посаду уповноваженого з гендерних питань. Гендерний план АТ «Оболонь» став наступним кроком, який наслідуює передові Європейські практики реального забезпечення гендерної рівності на робочому місці.

Проект ЄС-МБП “Рівність жінок і чоловіків у сфері праці” працює в Україні вже 3 роки. Як говорить національний координатор проекту Сергій Савчук, поки що створено «...лише підвалини для того, щоб переосмислення ролі гендерної рівності з поверхневого перейшло в більш глибокі, технічні сфери.... Хоча зміни свідомості в цій сфері все ж відбулись».

«Проект ЄС-МБП «Рівність жінок і чоловіків у сфері праці» надає технічну допомогу уряду і соціальним партнерам у застосуванні міжнародних трудових стандартів та впровадженні кращих міжнародних практик з ефективного забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері праці», – каже Сергій Савчук, – «Ми підтримали прагнення компанії «Оболонь» та трьох інших пілотних компаній з удосконалення їх гендерної політики та надали їм методологічну та експертну підтримку у розробці власних гендерних планів. Результати, отримані ще на підготовчому етапі – гендерній діагностиці, – показали необхідність і доцільність гендерного плану як важливої складової ефективного управління, кадрової політики, організації виробництва, стратегічного планування, забезпечення безпеки праці, створення сприятливого виробничого середовища і, як результат, – підвищення продуктивності підприємства».

Основні цілі гендерного плану корпорації “Оболонь” наступні:

- Формалізувати діючі та нові практики.
- Запобігти появу гендерної дискримінації при прийомі на роботу.
- Забезпечити рівноправність при оплаті праці за рівноцінну роботу для чоловіків і жінок.
- Забезпечити рівні умови при просуванні по службі незалежно від статі працівника.
- Дотримання балансу професійної діяльності та сімейного життя співробітників.
- Забезпечити рівний доступ до навчання і підвищення кваліфікації.
- Підвищити якість внутрішніх процесів і управління у сфері гендерної політики.
- Підвищити поінформованість працівників про гендерну політику і дії компанії в цій сфері.
- Розробити етичний кодекс.

(<http://rivnist.in.ua/news/korporaciya-obolon-vprovadzhuje-gendernij-plan/>)

Як свідчать дані конкурсу Кращих практик, що забезпечують рівноправ'я жінок і чоловіків на робочому місці за 2010 рік, кращі результати в Україні демонструють переважно іноземні компанії. Так, **Майкрософт Україна** створила платформу для спілкування успішних у професійній діяльності жінок - це клуб «Відкриваючи вікна» (“Opening Windows”). Формат спілкування – зустрічі. Наприклад, бізнес-сніданки, які стосуються, проміж іншим, теми балансу роботи та сімейного життя. У напрямку дружності до сім'ї Майкрософт пропонує своїм співробітникам гнучкий графік роботи та можливість роботи з дому. <http://rivnist.in.ua/info/majkrosoft-ukra%D1%97na-2/>. Політика рівноправ'я Британської Ради в Україні заключається в наступних пропозиціях: надання своїм співробітникам можливості працювати за скороченим тижнем - 37,5 робочих годин, декретна відпустка та відпустка для батька новонародженої дитини, особлива відпустка для навчання, гнучкий графік роботи або тимчасова зайнятість, залучення дітей співробітників до корпоративних заходів (як-от, День дитини у офісі Британської Ради), путівки до санаторію для працівників та їх дітей, медичне страхування для працівників та їх сімей, безвідсоткова позику у разі потреби. <http://rivnist.in.ua/info/britanska-rada-v-ukra%D1%97ni/>.

В **Ernst & Young – Україна** запущено нові аспекти програми підтримки матерів, які працюють у Ernst & Young. По-перше, програма передбачає надання можливості жінкам із дітьми до 14 років використати одну годину протягом робочого дня (п'ять годин на тиждень) на свій розсуд (наприклад, на розв'язання поточних справ, пов'язаних із сім'єю і дітьми). Окрім того, програма містить гнучкий робочий графік для мам, які працюють; додаткову оплату за перші 12 тижнів відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами таким чином, аби сукупний дохід співробітниці (виплата із Фонду соцстрахування та доплата компанії) складав 80% окладу; додаткові повністю оплачувані 5 днів у зв'язку із відсутністю на роботі через хворобу дитини. Також було розширено програму медичного страхування для вагітних жінок та дітей співробітників: збільшено кількість клінік, розширено перелік послуг, додано планову вакцинацію. І звісно ж, компанія надає подарунки новонародженим дітям. <http://rivnist.in.ua/info/ernst-young-%E2%80%93-ukra%D1%97na/>

Як зазначається на сайті <http://rivnist.in.ua/news/pershij-v-ukra%dl%97ni-den-biznes-batktiv/> 7 жовтня 2011 року в Україні відбувся перший День бізнес-батьків. На заході зустрілись працюючі бізнес-батьки, матері та татусі, які обговорювали та ділились реальним досвідом як краще поєднувати роботу та сімейні обов'язки, а також яким чином можуть допомогти працедавці. Особливість семінару була в тому, що учасники запрошувались разом з дітьми, для яких було організовано урок творчої майстерні в той час, як батьки займались справами. Експерти з ЄС та провідні спеціалісти з України – експерт ЄС з питань кадрової політики та управління персоналом та українські фахівці поділились європейськими формулами поєднання роботи та сім'ї, секретами успішної кар'єри та інструментами для забезпечення рівності на роботі. Зокрема, йшлося про наступне:

- Чи є можливість у сучасних умовах гармонійно поєднувати сім'ю та кар'єру?
- Яким чином роботодавці можуть допомогти у цьому своїм співробітникам?
- Основні складові рівності на роботі
- Існуючі практики для поєднання роботи та сім'ї на прикладі українських компаній

#### 4. Досвід Сумщини у реалізації дружніх до сім'ї проектів. Проект Сумського державного університету «Студентський лелека»

У Сумській області затверджена та діє комплексна програма «Молодь Сумщини» на 2011-2015 рр., серед завдань якої зазначено потребу «Забезпечити проведення заходів, спрямованих на підвищення рівня обізнаності молоді щодо відповідального батьківства...».

Мережа центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді області веде системний облік сімей, які опинились у складних життєвих обставинах. Особлива увага приділяється малозабезпеченим та багатодітним сім'ям.

Зусиллями Управління у справах сім'ї, дітей та молоді Сумської ОДА, відділу у справах молоді та спорту міської ради, громадських організацій та волонтерів щорічно проводяться заходи з нагоди Міжнародного дні сім'ї, Дня матері, ініціативи «Я пишаюсь – я тато». Одна з форм роботи по втіленню політики доброзичливості до сімей – проведення серед громадських організацій конкурсу проектів стосовно жінок, дітей, сім'ї та молоді. Так, за останні роки було профінансовано та реалізовано наступні проекти громадських організацій:

- Сумської обласної молодіжної громадської організації **«Гендерна агенція консультацій та інформації»:**
  - «Дитинство – поза кризою (Програма сприяння малозабезпеченим матерям-одиначкам у вихованні та розвитку дітей раннього віку)
  - «Молодь. Сім'я. Майбутнє»
- Сумської міської громадської організації **«Калинове гроно»:**
  - «Сім'я: проблеми створення та засоби їх подолання»
  - «Родинний табір»
  - «Групи взаємопідтримки «Школа оптимізму»
  - Родинний табір «Школа соціального оптимізму»

Загальною метою зазначених проектів виступає піднесення престижу сім'ї, підвищення рівня готовності молоді до подружнього життя, позитивна налаштованість на утворення сім'ї, надання психологічної та педагогічної допомоги з питань шлюбу та виховання дітей, формування традицій відповідального батьківства, створення клубів взаємодопомоги для батьків прийомних сімей тощо.

Своєрідну та важливу місію по формуванню на рівні області суспільної моралі, орієнтованої на гендерно-справедливі підходи, реалізує **Сумський державний педагогічний університет ім. А.С.Макаренка**, де одними з перших в Україні почали поширювати гендерну освіту. До числа найдосвідченіших кафедр, що працюють у гендерному просторі нашої країни, належить кафедра соціальної педагогіки і гендерних студій Інституту педагогіки і психології названого педагогічного університету. Очолювана кандидатом філософських наук, доцентом Оленою Анатоліївною Луценко Лабораторія гендерних досліджень відкрила шлях до реалізації гендерно-спрямованих ініціатив цілої когорти студенток і студентів. І хоча їх досвід не є безпосередньо сімейно-орієнтованим, все ж насичення ідеями гендерної рівності середовища, що нас оточує, само по собі заслуговує бути оціненим як дружній до сім'ї підхід.

У 2011 році Сумський державний університет прийняв участь у конкурсі Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні (спільному проекті Європейського Союзу та Програми розвитку ООН). Конкурс стосувався підтримки гендерних досліджень та гендерної освіти в українських університетах, дослідницьких та наукових центрах. Проект «Студентський лелека» (Впровадження ініціативи "Університет дружній до сім'ї" з метою забезпечення рівних можливостей для студентів у дотриманні їх права на навчання, самореалізацію, сімейне життя, здоров'я) увійшов у сімку проектів переможців (всього на конкурс було надано 45 заявок). Тож, у травні 2011 року під керівництвом директора Сумського ресурсного гендерного центру, проректора з науково-педагогічної роботи та

гуманітарних питань СумДУ Ніни Світайло стартував досить унікальний для України проект, покликаний, перш за все, надавати допомогу студентським сім'ям <http://www.sumdu.edu.ua/news/324-universitet-druzhni-do-simji.html>.

Метою проекту стало забезпечення рівних можливостей для молодих чоловіків і жінок-студентів у дотриманні їх права на навчання, самореалізацію, сімейне життя, здоров'я шляхом впровадження ініціативи «Університет дружній до сім'ї».

Поставлену мету було досягнуто через реалізацію наступних кроків:

- дослідження соціального портрету студентської сім'ї;
- створення оргкомітету з числа студентського самоврядування навколо ініціативи доброзичливості до студентських сімей;
- культивування практики звернень студентства до юридичного, психологічного, медичного та пов'язаного з організацією навчання консультування;
- створення дружнього до сім'ї середовища в університеті;
- формування у студентській молоді традицій відповідального ставлення до батьківства;
- сприяння збереженню репродуктивного здоров'я молоді через залучення до масових спортивних заходів та зменшення агресивного впливу тютюнопаління;
- проведення інформаційної кампанії з популяризації практик дружніх до сім'ї ініціатив у ВНЗ.

#### **Крок «Дослідження соціального портрету студентської сім'ї»**

Результати цієї діяльності знайшли своє відображення в окремому однойменному виданні проекту.

#### **Крок «Створення оргкомітету з числа студентського самоврядування навколо ініціативи доброзичливості до студентських сімей»**

Результатом цього кроку стало налагодження співпраці зі студентською профспілкою, формування групи волонтерів та створення **студентської соціальної служби**, яка приймала активну участь у заходах «Студентського лелеки», та надалі (після закінчення грантової підтримки) несе відповідальність за сталу діяльність Центру підтримки сім'ї СумДУ в рамках ініціативи «Заклад, дружній до сім'ї». <http://www.sumdu.edu.ua/news/362-nova-struktura-v-sumdu.html>

#### **Крок «Створення дружнього до сім'ї середовища в університеті»**

З 1 червня почала працювати кімната для батьків з дітьми Центру підтримки сім'ї, створеного в рамках проекту «Студентський лелека».



<http://www.sumdu.edu.ua/news/376-sumdu-druzhni-do-simji.html>.

Розуміючи важливість підтримки молодих сімей і створення сприятливих умов для плідного поєднання студентами навчання та батьківства, університет надав все необхідне для функціонування Центру. Кімната обладнана необхідними і комфортними для дітей меблями, встановлено телефон, комп'ютер з підключенням до інтернету, придбані спеціальна дошка для малювання та набори розвиваючих ігор, пластилін та інші необхідні речі. Волонтери зібрали та купили іграшки і книжки.



За неповні 3 місяці роботи до Кімнати з потребою залишити дитину на деякий час надійшло більше 60 звернень, які було задоволено. З дітьми в кімнаті працює соціальний педагог, психолог, студенти-волонтери.

Вік дітей, які перебували в кімнаті, коливався від 4-х місяців до 10 років. В кімнаті діти мали змогу гратися, займатись ліпленням з пластиліну, малюванням. Часом збиралися групи дітей різного віку, що змушувало їх спробувати себе в новій ролі - в колективі, де потрібно було застосувати навички комунікації, взаємодії, розподілу

іграшок, тобто отримувати досвід, якого так бракує сучасним сім'ям, де зростає переважно 1 дитина.

Приємно відзначити, що діти неохоче йшли з Кімнати та, за словами батьків, бажали повернутись в «Лелеку» знову. Із бесід з батьками з'ясувалось, що дуже часто їх хвилює питання забезпечення комфортного життя дитини в дитячому колективі, спілкування та взаємодії з ровесниками. В цьому сенсі досвід перебування в Кімнаті батьки високо оцінювали ще й тому, що його можна використати як тренування перед дитячим садком. Часто доводилось чути: «Шкода, що цього (прим. – «Студентського лелеки») не було раніше».

Серед перших вихованців Кімнати був 4-місячний Міша, мама якого мала вчитись та виконувати свій материнський обов'язок. Колектив проекту взявся в цьому їй допомогти. В результаті мама Міши успішно закінчила літню сесію, та обіцяла знову скористатись послугами Кімнати, коли синові виповниться 1 рік. (прим. – цей час співпадає з потребою відвідування наступної навчальної сесії).





## Крок «Культивування практики звернень студентства до юридичного, психологічного, медичного та пов'язаного з організацією навчання консультування»

В рамках даного проекту не піддавалась аналізу традиційна система звернень студентів за консультаціями до фахівців університетського медпункту. Більш важливо було акцентувати увагу на активності і відповідальності самих студентів. Так, група Консультативної долікарської допомоги при студентській соціальній службі СумДУ провела перевірку соціально-побутових умов проживання студентів пільгових категорій у гуртожитках Медичного інституту. Члени групи цікавилися умовами проживання студентів і охарактеризували їх як задовільні. Також «перевіряючі» провели ряд бесід щодо правил поведінки у гуртожитках та надали поради студентам стосовно першої медичної допомоги.

Члени групи Консультативної долікарської допомоги – це студенти Медичного інституту СумДУ, які активно пропагують здоровий спосіб життя серед студентства. Їх мета – надати долікарську допомогу або ж консультацію.

<http://www.sumdu.edu.ua/news/694-dopomoga-vid-sotsialnoji-sluzhbi-sumdu-poryad.html>

Студентська соціальна служба СумДУ організувала і провела у стінах університету акцію «Живи здорово». Протягом декількох годин у холі головного корпусу був розгорнутий медичний консультаційний центр, де всі бажаючі мали можливість частково перевірити стан свого здоров'я.

Ініціатори акції проводили один із етапів діагностики серцево-судинних захворювань – вимірювання тиску та пульсу. Відтак більше ста студентів, викладачів та співробітників університету долучилися до заходу. Вони уважно слухали поради щодо профілактики захворювань, дізнавалися про вплив шкідливих звичок на серцеву



діяльність та немедикаментозні методи корекції тиску. У свою чергу майбутні лікарі нагадували про регулярні медичні обстеження та дотримання здорового способу життя. Стимулом до проведення цього заходу стала сучасна проблема, якою вкрай занепокоєні студенти Медичного інституту. Останнім часом значно збільшилися випадки серцево-судинних захворювань серед молоді, особливо серед студентів. Хлопці та дівчата не справляються зі стресовими ситуаціями, фізичними і психологічними навантаженнями. Як наслідок – виникають захворювання у досить юних за віком людей.

<http://www.sumdu.edu.ua/news/657-krashche-poperediti-nizh-likuvati.html>

В університеті працює студентська юридична клініка, яка є структурним підрозділом Сумського державного університету і створена як база для практичного навчання та проведення навчальної практики студентів старших курсів спеціальності «Правознавство». Основою функціонування юридичної клініки є поєднання інтересів громадян, що потребують правової допомоги і неспроможних оплатити послуги юриста, студентів, зацікавлених в отриманні практичних знань, які сприяють у майбутньому їх працевлаштуванню і кар'єрі. Юридична клініка Сумського державного університету розташована поруч з Центром підтримки сім'ї, тому студенти, що звертаються до Центру можуть отримати необхідну консультацію або ж замовити необхідну інформацію (e-mail:

[info@yurclinic.sumdu.edu.ua](mailto:info@yurclinic.sumdu.edu.ua)). До речі, телефони Юридичної клініки, практичного психолога-консультанта, соціального педагога, МГО «Молоді медики Сумщини» та студентської соціальної служби є у співробітників Центру підтримки сім'ї і студенти можуть отримати необхідну інформацію чи проконсультуватись по телефону.

Окремим напрямом роботи було проведення низки зустрічей активістів студентського самоврядування з керівниками відповідних підрозділів університету з метою допрацювання внутрішньої нормативної бази університету стосовно поширення практики надання студентам, що мають сім'ю та дітей, індивідуальних графіків навчання.

Існуючу практику студенти пропонують доповнити можливістю розширення дистанційних форм навчання та звітування за окремі модулі, активнішого використання інформаційних технологій. Саме така практика дозволила б студентським родинам (а більшість з них одружуються з однокурсниками) вчитись паралельно і разом закінчувати навчання. Особливо тим, хто вже має дітей.

### **Крок «Формування у студентської молоді традиції відповідального ставлення до батьківства»**

В студентському дебатному клубі було проведено **дебати серед студентства «Батьківство чи кар'єра?»**. Сформовані 2 команди студентів відстоювали кожна свою позицію - одна про те, що шлюб та заснування родини заважає навчання у ВНЗ, інша протилежну – про успішну можливість такого поєднання. Аргументами першої команди стали тези: «Заборона шлюбів у ВНЗ сприятиме підвищенню рівня життя за рахунок збільшення кількості спеціалістів, а також покращить матеріальне забезпечення молоді (бо непотрібно утримувати сім'ю). Опозиція ж вважала, що заборона шлюбів у ВНЗ стимулюватиме аборти та утворення одностатевих шлюбів.

В рамках проекту «Студентський лелека» відбувся **виступ на місцевому радіо «Слобода-ФМ»** на тему «Сімейні цінності у житті студентської молоді» та в ефірі обласного провідного радіо в передачі «Молодіжна хвиля». У виступі, зокрема, йшлося про потребу формування позитивного іміджу сім'ї в очах молоді, відродження сімейних цінностей, надання підтримки сім'ям і створення можливостей для безконфліктного поєднання сімейних обов'язків з потребою у навчанні.

**Тренінг з циклу «Основи сімейного щастя»** був запропонований та проведений за участю 12 сімейних студентів та студенток університету. Основним досягненням тренінгу стало визначення кожним учасником бажаних для себе та свого партнера засад гармонії в сім'ї.

Паралельно стартував **цикл психологічних тренінгів** для поки що несімейних студентів. Перше заняття на тему «Знайомство» було проведено у формі так званих «груп зустрічей». Вісім студентів виконували різнопланові практичні завдання, метою яких було удосконалити комунікативні навички, краще зрозуміти своє внутрішнє «Я», стати



впевненішим у собі. Учасники тренінгу швидко знайшли між собою спільну мову, а головна причина цьому – психологічний комфорт та позитивна енергетика. В запроваджену Книгу взаємних скарг і пропозицій і надалі можна буде вносити свої

корективи до тренінгів, пропонувати теми для проведення подальших занять. Також під час тренінгу психолог пропонує перелік різножанрової літератури тим, хто не хоче марно витрачати час і бажає підживити свій інтелект якісною науковою і художньою психологічною літературою. <http://www.sumdu.edu.ua/news/667-sumdu-zapochatkuvav-psikhologichni-treningi.html>

Для кожної групи студентів 1 курсу університету проведено **семінар «Репродуктивний лікбез або про культуру жіночо-чоловічих взаємовідносин»**. Мета семінару - ознайомлення студентів з темою гендерної рівності, відповідального ставлення до майбутнього подружнього життя, виконання функцій батька і матері. Подолання гендерних стереотипів щодо розподілу соціальних ролей у сім'ї та пропаганда позитивного іміджу сім'ї були у центрі уваги.



Окрім того учасникам семінару було продемонстровано існуючу демографічну ситуацію в Україні та області, причини змін наших репродуктивних установок та сутність феноменів материнства і батьківства. На згадку студенти отримували буклети «Репродуктивне здоров'я. Міні-курс з ліквідації безграмотності», які, окрім іншого, містять корисні посилання на служби, що надають підтримку з питань репродуктивного здоров'я, сім'ї, психології тощо. Семінари виступали як складова розробленої університетом системи цілеспрямованого виховання молоді <http://www.sumdu.edu.ua/news/628-cholovik-i-zhinka-sekret-uspikhu-stosunkiv.html>

В рамках **інформаційної кампанії «Відповідальне батьківство»** було підготовлено та надано в ротачію на мультимедійних панно СумДУ відеоролик ініціативи, виготовлено рекламні постери кімнати для батьків з дітьми, які розміщено в холах корпусів та гуртожитках; через об'яви на радіо та сайті СумДУ поширювалась інформація про тренінги та ініціативу взагалі.

На лижній базі СумДУ в Токарях пройшов **тренінг зі спортивного гендерного орієнтування**. Мету тренінгу - занурення студентів в тему рівноправ'я чоловіків та жінок – було успішно досягнуто.

Учасники випадковим жеребкуванням були об'єднані в пари та мали пройти маршрут, прокладений в лісі, орієнтуючись по карті. Таким випробовуванням було імітовано життєвий шлях подружжя. Пари навмисне були сформовані не за статевим принципом – так, дехто подорожував у парі з собі подібним, а дехто – з протилежною статтю.

В кінці-кінців важливо було з'ясувати – за яких умов буде досягнуто найкращого результату – якщо завдання виконують чоловіки, жінки, чи якщо їх зусилля поєднані. Хлопці та дівчата мали змогу переконатись, наскільки по-різному складаються взаємовідносини в парі в залежності від того, з якою статтю потрібно «домовлятися» при виборі маршруту, пошуку потрібного пункту та варіанту відповіді на завдання.

Перед учасниками були поставлені завдання, побудовані на гендерних стереотипах, що міцно укорінились в нашому суспільстві.

Окрім майстерності орієнтування та інтелекту необхідно було продемонструвати елементарне вміння поводження з немовлям (в ролі якого виступала лялька). Напевне, останнє пройшло найбільш емоційно, хоча саме тут було виявлено невтішну загальноукраїнську тенденцію – відсутність у молоді досвіду догляду за малюком, бо 70% наших сімей (і



учасники тренінгу не стали виключенням) – однодітні. Звідси – складнощі з вмінням надягти підгузник та користуванням дитячим рюкзаком-кенгуру.

Найбільш усталеними, як показав тренінг, залишаються стереотипи, пов'язані з розподілом рис характеру, звичок та зовнішності на «жіночі» та «чоловічі». Але приємно відзначити, що на питання «Що дає суспільству рівноправ'я чоловіків та жінок» відповіді переважно були розсудливими та зваженими - учасники погоджувались, що дотримання рівних прав обох статей однозначно має свої переваги. Визначення переможців тренінгу не стало сенсацією – найкращий результат продемонстрували пари, які склались з представників обох статей.

<http://www.sumdu.edu.ua/news/603-cherez-sportivne-orientuvannya-do-gendernoji-obiznanosti.html>

Студенти університету – активісти соціальної служби прийняли участь у заходах **обласного етапу Всеукраїнської акції «Я пишаюся - я тато!»**. В акції взяли участь близько 150 осіб, зокрема сім'ї з дітьми. Метою заходу стала популяризація соціального статусу та ролі чоловіка – батька в суспільстві, укріплення засад та принципів гендерного паритету, пропаганда родинного виховання. В рамках заходу було проведено конкурсно-розважальну програму «Школа майбутнього тата», анімаційні конкурси для дітей та запуск повітряних ліхтарів. [http://state-gov.sumy.ua/2011/09/19/tatom\\_buti\\_prestizhno.html](http://state-gov.sumy.ua/2011/09/19/tatom_buti_prestizhno.html)

В університеті проведено **фото-конкурс та конкурс есе для студентів «Батьківство – це сучасно»**. Частина робіт, що надійшла на конкурс висвітлювали батьківський досвід сімейних студентів СумДУ, частина містила роздуми на тему місця батьківства в сучасному стилі життя. Ці матеріали будуть опубліковані у збірнику «Соціальний портрет студентської сім'ї». До того ж вже декілька років поспіль в університеті поводить низка інформайно-розважальних заходів, об'єднаних спільною темою «Серця, поєднані в СумДУ». Адже в університеті працює декілька династій науковців, педагогів, інженерів, спортсменів, які є прикладом для наслідування як у професійній діяльності, так і у вмінні будувати сім'ю і берегти сімейне вогнище, виховувати дітей і онуків.

У «Літературній вітальні» бібліотеки СумДУ було організовано **літературну виставку на тему «Сім'я від А до Я»**, яка складалась з близько 50 джерел.



## **Крок «Проведення інформаційної кампанії з популяризації практик дружніх до сім'ї ініціатив у ВНЗ»**

До Парламентських слухань у Верховній Раді України на тему: "Інститут сім'ї в Україні: стан, проблеми та шляхи їх вирішення", що відбулись 21 вересня 2011 року, подано пропозиції щодо потреби вивчення та поширення в Україні ініціатив безконфліктного поєднання сімейних та професійних обов'язків; як пілотний приклад наводився досвід проекту «Студентський лелека».

Проект «Студентський лелека» було презентовано на Всеукраїнському тренінгу на тему «Планування роботи і методика проведення інформаційно-просвітницьких заходів профілактичного спрямування», який Управління у справах сім'ї, дітей і молоді Сумської ОДА проводило в Сумах 29-30 червня 2011 року.

На базі інститутів та філій СумДУ (Конотоп, Шостка, Ромни, Охтирка) відбулись **виїзні семінари**, які носили соціальну спрямованість та включали консультування з питань реалізації університетом соціальної політики, проведення тренінгів для представників студентського самоврядування та вже згадуваних вище семінарів для студентів на тему «Репродуктивний лікбез або про культуру жіночо-чоловічих взаємовідносин». <http://www.sumdu.edu.ua/news/609-sumdu-zaklad-druzni-do-simji.html>

В рамках проекту делегація «Студентського лелеки» нанесла **візит до Черкасс**. Метою поїздки до Черкаського факультету Київського національного університету культури та мистецтв стало вивчення досвіду підтримки молодих сімей у ВНЗ міста Черкаси та поширення досвіду проекту «Студентський лелека». Більшою мірою сумську делегацію цікавило створення «Дитячої кімнати» на території Черкаського вишу.

Спільним для проекту Черкас і Сум є те, що до реалізації Ініціативи дружнього до сім'ї ВНЗ долучаються громадські організації. Так в СумДУ це Гендерна агенція консультації та інформації, ГО «Інтелект Сумщини», а в Черкасах – Жіночий центр. Візит дав можливість оцінити ресурси вишів у можливості забезпечити практику доброзичливості, з'ясувати проблемні питання, домовитись про співпрацю.

## **Крок «Сприяння збереженню репродуктивного здоров'я молоді через залучення до масових спортивних заходів та зменшення агресивного впливу тютюнопаління»**

За час реалізації проекту було проведено 2 масових сімейних спортивних заходи - першим стало свято «Мама з татом можуть все!». Безпрецедентна до цього часу подія, головними учасниками якої стали маленькі і дуже маленькі діти. Наймолодшим героєм свята став хлопчик Святослав, якому виповнився лише 1 рочок. У тата на руках він прийняв участь у більшості конкурсів та пішов зі свята не з одним подарунком.



Мама, тата та їх дітлахи мали змогу продемонструвати свою кмітливість, спортивну вправність, творчі здібності та наприкінці поводити хороводи під живу музику акордеону. Особливо емоційно пройшли «Дитячі перегони» та конкурс «Впізнай свою дитину».



Загалом учасниками події стало 11 студентських сімей. Свято було сонячним, веселим, захопливим та не залишило байдужих.

Не пройшло воно осторонь решти студентів університету – ті, хто вчилися цього дня та стали свідками події, змогли переконатись, що маленькі діти – це не лише турботи, а й радість та веселощі. <http://www.sumdu.edu.ua/news/567-mama-z-tatom-mozhut-vse.html>

У жовтні на базі Спорткомплексу університету було проведено спортивно-розважальний конкурс «Тато, мама, я – спортивна сім'я», участь у якому брали викладачі, співробітники, аспіранти та студенти університету разом із дітьми. Учасники спортивно-розважального конкурсу – шість згуртованих сімейних команд – змагалися у восьми естафетах: «Рибалки і рибка», «Хокейсти», «Космічний екіпаж», «Комбіноване завдання», «Жим гирі», «Накинй кільце», «Збивання кеглів», «Перетягування канату». Після естафет на конкурсантів чекало додаткове завдання – спортивна вікторина.



Як і на справжньому чемпіонаті усі команди отримали медалі, а дітлахам настрою додали солодкі призи. За словами проректора з науково-педагогічної роботи та гуманітарних питань СумДУ, керівника проекту «Студентський лелека» Ніни Світайло, подібні конкурси в Сумському державному університеті стали вже традиційними. «Вони залучають викладачів, співробітників та аспірантів університету та їх дітей до систематичних занять фізичною культурою і спортом, організують активне дозвілля студентської молоді, а також забезпечують гармонійний всебічний розвиток дитини. Тим більше, що прекрасний приклад їм подають батьки» <http://www.sumdu.edu.ua/news/701-sportivna-borotba-rodin-sumdu.html>

А з метою розширення можливостей для активних занять спортом як студентів та співробітників, так і їх дітей, на території університету почалось обладнання дитячого спортивно-ігрового майданчика.

Одним із кроків проекту стала реалізація дотримання права молоді на збереження здоров'я, а саме – боротьба з тютюнопалінням, в тому числі пасивним, яке наражає на небезпеку людей, що не мають цієї шкідливої звички. З числа перших заходів в цьому напрямку стала **інформаційна кампанія "Палиш сам? Не отруюй інших!"** з нагоди Міжнародного дня боротьби з курінням (31 травня). Спільними зусиллями учасників проекту, відділу соціальної роботи зі студентською молоддю та коаліції НДО «За вільну від тютюнового диму Сумщину» було ініційовано низку програм та спеціальну рекламу на інтернет-радіо СумДУ, організовано поширення на Центральній площі університету тематичних календариків та буклетів волонтерами СумДУ. Також перехожим з цигарками пропонували якщо не припиняти палити, то хоча б не робити це у людних місцях, аби не отруювати тих, хто поруч. З цієї ж нагоди між юридичною клінікою СумДУ та коаліцією НДО «За вільну від тютюнового диму Сумщину» було досягнуто домовленість про спільне проведення заходів з даної проблематики в подальшому.

На території Сумського державного університету волонтери провели акцію за здоровий спосіб життя «Замість цигарки – цукерка». Молодь привертала увагу перехожих незвичайною пропозицією загасити й викинути цигарку, отримавши за це цукерку. Більшість студентів сприйняла акцію позитивно, усвідомлюючи всі переваги здорового способу життя і відповідальність перед оточуючими людьми. Неабиякий вплив на любителів прикурити справили плакати, виготовлені волонтерами власноруч. Волонтери СумДУ переконані, що подібні заходи допомагають формувати у молоді ціннісні життєві орієнтири без тютюнового диму. <http://www.sumdu.edu.ua/news/672-volonter-ri-sumdu-obminyuvati-tsigarki-na-tsukerku.html>



Здійснені в ході реалізації кроки дозволили краще зрозуміти не лише актуальність проблем, що стоять перед студентськими сім'ями, зокрема плідного поєднання сімейних обов'язків і навчання, але й краще зрозуміти рівень усвідомлення студентами цих проблем. Адже всі без винятку кроки, передбачені проектом, знаходили підтримку у студентському середовищі, а деякі з них були скореговані і доповнені саме в результаті



співпраці і спілкування зі студентами, молодими сім'ями і навіть дітьми, які ділились своїми думками і мріями.

Тому напрацьовані матеріали і досвід будуть обов'язково використані у подальшій роботі. А вивчення та узагальнення існуючих практик дружніх до сім'ї ініціатив дозволяють сформулювати насупні **рекомендації** для покращення стану справ:

- на рівні областей та районів уповноваженим органам розширювати можливості та форми співпраці з науковими, освітніми установами та громадськими організаціями у питаннях ініціювання, розробки та реалізації державних цільових програм, орієнтованих на молодь, що дозволить зробити більш успішним створення середовища, доброзичливого до сім'ї, на рівні закладів, підприємств та громад;

- рекомендувати науковцям та активістам громадських організацій спрямувати роботу на дослідження існуючих практик дружніх до сім'ї ініціатив з метою розробки власних (українських) підходів до імплементації кращих напрацювань;

- запропонувати відповідним управлінням в областях ініціювати конкурси студентських наукових робіт та соціально-орієнтованих програм у напрямку підтримки студентських сімей та середовища, доброзичливого до сім'ї

- проводити на рівні областей (з обов'язковим залученням студентства) регіональних конкурсів та фестивалів соціальної реклами, спрямованої на формування сімейних традицій, відповідального батьківства, рівного розподілу сімейних обов'язків тощо;

- включати питання підтримки студентських та молодих сімей до обласних молодіжних програм та активізувати на рівні областей співпрацю в питаннях реалізації цього напрямку з молодіжними громадськими організаціями;

- поширити у ВНЗ та інших установах сфери освіти та науки практику створення дружнього до сім'ї середовища та впровадити в перспективі надання установам відповідних сертифікатів.

УКАЗ  
ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ

Про соціально-економічну підтримку становлення та розвитку студентської сім'ї

З метою підвищення соціально-економічного захисту студентської сім'ї та реалізації правових засад державної молодіжної політики в Україні постановляю:

1. Кабінету Міністрів України:

затвердити до 1 січня 2001 року заходи щодо підтримки становлення та розвитку студентської сім'ї, в яких, зокрема, передбачити:

- поліпшення матеріально-побутових умов студентських сімей;
- забезпечення пільгового обслуговування дітей із студентських сімей у дошкільних закладах;
- вирішення в установленому порядку питання про створення благодійного фонду підтримки студентської сім'ї;
- надання допомоги у працевлаштуванні студентам, які мають сім'ї;
- передбачати, починаючи з 2001 року, у Державному бюджеті України кошти на фінансування зазначених заходів.

2. Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласним, Київській та Севастопольській міським державним адміністраціям на виконання заходів, зазначених у статті 1 цього Указу:

забезпечити підтримку становлення та розвитку студентської сім'ї шляхом щорічного виділення коштів із місцевих бюджетів, а також тих, що надходять від міжнародних фінансових організацій;

вжити заходів щодо поліпшення житлових умов студентських сімей, які проживають у гуртожитках, створення молодіжних житлових комплексів;

забезпечити підтримку ініційованих молоддю молодіжних програм щодо становлення та розвитку студентської сім'ї;

створити необхідні передумови для самозайнятості молодих сімей, забезпечення свого добробуту за рахунок власних зусиль;

сприяти працевлаштуванню молодих сімей, позачерговому наданню житла молодим спеціалістам, які одержали направлення на роботу.

Президент України  
Л. КУЧМА

м. Київ  
4 серпня 2000 року  
N 958/2000

**“ЗАТВЕРДЖУЮ”**  
**Ректор**  
**Сумського державного університету**  
\_\_\_\_\_ **А.В. Васильєв**

## **Положення про студентську соціальну службу** **Сумського державного університету**

### **I. Загальні положення**

1.1. Студентська соціальна служба (далі - Служба) створюється у Сумському державному університеті (далі - Університет) на громадських засадах і підпорядковується адміністративно - проректору з НПП та соціальних питань, функціонально – студентському ректорату.

1.2. Служба здійснює свою діяльність у межах законодавчих актів України, у відповідності до чинних нормативних документів Університету та цього Положення.

1.3. Студентська соціальна служба взаємодіє з відділом соціальної роботи СумДУ та з усіма іншими службами університету, адміністративними структурами та органами студентського самоврядування інститутів, факультетів.

1.4. Служба діє на принципах гуманності, доступності послуг, етичності, довіри, конфіденційності, адресності надання послуг, індивідуального підходу.

1.5. Служба може взаємодіяти з підприємствами, установами та з окремими громадянами для виконання завдань щодо реалізації цього Положення.

### **II. Мета та завдання Служби**

2.1. Метою діяльності Служби є сприяння розв'язанню соціальних питань та надання комплексу соціальних послуг студентам, створення сприятливих умов для їхньої самореалізації та самовдосконалення.

2.2. Основними завданнями служби є:

2.2.1 сприяння здобуттю студентами знань з різних напрямків соціальної роботи з метою їх подальшої реалізації у соціальних проектах;

2.2.2. організація та проведення системи соціальних заходів, які передбачають сприяння, підтримку і послуги окремим особам чи групам населення для подолання або пом'якшення життєвих труднощів, підтримки їх соціального статусу та повноцінної життєдіяльності;

2.2.3. пропаганда здорового способу життя та проведення профілактичної роботи з питань попередження тютюнопаління, алкоголізму, наркоманії та інших негативних проявів у молодіжному середовищі;

2.2.4. формування у студентів практичних навичок надання першої долікарської допомоги при нещасних випадках, травмах, кровотечах та інш.;

2.2.5 підтримка і розвиток волонтерського руху в студентському середовищі та організація роботи школи волонтерів з метою забезпечення теоретичної та практичної підготовки волонтерів до реалізації соціальних програм;

2.2.6. організація спільно з відповідними службами університету індивідуальних та групових соціально-економічних, юридичних та психологічних консультацій, тренінгів, бесід;

2.2.7. надання соціальної допомоги мешканцям міста в межах загально-університетських заходів «СумДУ –сумчанам!»;

2.2.8. здійснення заходів щодо інформування студентської молоді про діяльність Служби, ведення інформаційно-просвітницької роботи, участь у проведенні загальноміських заходів соціального спрямування.

### **III. Структура та кадровий склад Служби**

3.1. Служба входить до складу відділу соціальної роботи зі студентською молоддю і безпосередньо підпорядковується його начальнику, функціонально – студентському ректорату в особі студентського ректора або студентського проректора за розподілом обов'язків.

3.2. До структури Служби входять:

- група консультативної долікарської допомоги з числа студентів медичного інституту;
- група інформаційного забезпечення діяльності та організації юридичних та психологічних тренінгів;
- волонтерській загін;
- школа волонтерів для початківців;
- група по здійсненню соціального супроводу студентів пільгових категорій.

3.3. Службу очолює керівник із числа студентів Університету, кандидатура якого погоджується з органами студентського самоврядування і призначається та звільняється від виконання обов'язків наказом ректора.

3.4. Для роботи у Службі залучаються студенти Університету, у тому числі: студенти юридичного факультету через юридичну клініку, волонтери через волонтерський загін, студенти старших курсів медичного інституту через органи студентського самоврядування медичного інституту, спеціалісти з числа викладачів університету та фахівців інших установ та організацій за згодою.

3.5. Робота в Службі переважним чином виконується на громадських засадах, в інших випадках оплата праці здійснюється згідно законодавства.

### **IV. Заключні положення**

4.1. Зміни та доповнення до даного Положення у разі потреби можуть вноситися наказом ректора Університету.

4.2. Служба ліквідується або реорганізується наказом ректора Університету.

4.3. Служба не є юридичною особою.

4.4. Положення набирає чинності з дня його введення в дію наказом ректора.

Розглянуто та затверджено вченою радою університету.  
Протокол № \_\_\_\_\_ від « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2011р.  
Вчений секретар

А.І. Рубан



Проект співфінансується Європейським Союзом та ПРООН  
Проект виконується Програмою розвитку ООН

**ПРОГРАМА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ТА ПРАВ ЖІНОК В УКРАЇНІ**

# Ти студент? Сім'янин? Є дитина?

Діти – за вами, а ми – на підхваті



Ми не замінимо  
твій дитині маму і тата,  
але доглянемо за нею  
поки ти вчитимешся  
з **8:00** до **18:00**  
ПН-ПТ



**Центр  
підтримки сім'ї  
СумДУ**

**Центральний корпус СумДУ**  
(1 поверх)  
(0542) 68·77·96  
(050) 288·10·38



## Центр підтримки сім'ї

### СумДУ - це:

- перебування дитини під наглядом;
- турботливі вихователі;
- розвиваюче середовище для дитини;
- можливість отримання консультацій спеціалістів з сімейних питань (психолога, медика, юриста, соціального педагога).

І все це **безкоштовно!**



Проект співфінансується Європейським Союзом за ТРОСН

Проект виконується Програмою розвитку ООН

ПРОГРАМА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ТА ПРАВ ЖІНОК В УКРАЇНІ



Центральний корпус СумДУ (1 поверх)

(0542) 68-78-64, (050) 288 10 38

Ми не замінимо твоєї дитині маму і тата,  
але доглянемо за нею, поки ти вчитимешся

**З 10:00 до 16:00 (ПН-ПТ)**

# “РЕПРОДУКТИВНИЙ ЛІКБЕЗ”

## Для чого потрібно піклуватись про репродуктивне здоров'я?

Репродуктивно здорова людина має можливість задовільного та безпечного сексуального життя, здатність до відтворення та можливості вирішувати, коли і як часто це робити.

## Чому мені потрібно цим перейматись?

З настанням статевої зрілості юнаки та дівчата відкривають в собі нові психофізіологічні відчуття-симптомати, увагу та потяг до протилежної статі. З'являється особливий тип поведінки, природою спрямований на продовження роду. Але сучасна цивілізація суттєво трансформувала цю поведінку, зображаючи цінність сексуальної активності перш за все в отриманні задоволення, а не в народженні дітей.

Ранні інформаційні джерела широко культивують інтерес до сексу, що призводить до постійного зниження віку «сексуального дебюту», зростання кількості статевих партнерів, вільного ставлення до шлюбу. Втім фізіологічні особливості молодого організму не готові протистояти ризикам раннього та бурного статевого життя. З одного боку молодь легше інфікується під час незахищених сексуальних контактів, з іншого – не відчуває відповідальності за можливі наслідки – хвороби, які передаються статевим шляхом, небажану вагітність.

## То що ж, утримуватись від сексу до шлюбу?

Ми вільні у своєму виборі. Але які життєво важливі рішення мають прийматись виважено. На жаль, доводиться констатувати, що партнери «по ліжку»

не завжди бажать бути партнерами в інших сферах життя, тим самим підкреслюючи, що займають відверто споживачку позицію по відношенню один до одного. Чи готові Ви «розмінюватись» на те, щоб інша особа використовувала Вас в сексуальних стосунках, ставлячи своє задоволення першочерговою ціллю? Людина, яка дійсно любить Вас, буде опікуватись Вашим б'є-



го по-луччям не менше ніж своїм. Навряд чи вона ризикуватиме Вашим здоров'ям та безпекою. Знайте на це, коли Вам запропонують статеві відносини.

## Чим я ризикую, якщо вже маю статеві стосунки?

Якщо Ви вже маєте статеві стосунки, слід дотримуватись концепції “безпечного сексу”, тобто користуватись презервативами у всіх випадках сексуальних контактів, не допускати попадання на шкіру чи слизові оболонки біологічних речовин інших осіб (сперми, крові, виділень).

Для того, щоб реалізувати свою особистість, планувати своє життя і не платити за помилки, здійснені в юності, необхідно якомога більше знати про безпечний секс, засоби та методи запобігання небажаній вагітності та планування сім'ї.

## Навіщо той штамп у паспорті, коли ми й без того любимо один одного?

Так званий громадянський шлюб (без штампу в паспорті) має в собі щонайменше 3 перестороги. По-перше, Вам складно бути справжнім (законним) власником сумісно накопичуваного майна. По-друге, Ваші діти також позбавляються майнових прав. По-третє, і, можливо, головне, небажання «розписуватись» означає, що хтось із Вас, або ви обом, НЕ позиціонуєте себе як подружки. Тобто, ви – пара, але не сім'я в тому розумінні, яке вкладено в неї спочатку. І подружки і їхні діти мають певні державні гарантії захисту, засвідивши свій союз підписами в РАГСі. Хочете продемонструвати повну ступінь довіри своїй коханій людині та переконатись у щирості її почуттів? Запропонуйте їй похід до РАГСу!

## Створювати сім'ю краще тоді, коли отримав освіту, знайшов роботу, тобто «міцно стоїш на ногах», чи не так?

Кожний для себе вирішує – коли найкращий час для створення сім'ї. Але інколи ми відкладаємо у часі ті потреби, які є постійно значущими для нас. Ми бажали досягти успіху тільки заради того, щоб нас любили та цінували, при цьому, часом, рождалися пріоритети так, що за дріб'язком не помічаємо головного. Бо нас тому вчить масова культура:

Українська мова

Відповідно до статті 17 Закону України «Про освіту» та статті 10 Закону України «Про загальношкільну освіту» Міністерство освіти і науки України

Поспішай жити! Спробуй все! Набувай різний досвід! Будуй кар'єру! Але що стоїть за цими гаслами? Хто їх тиражує? Найчастіше це рекламні слогани якогось комерційного продукту. Ці фрази не є мудрістю поколінь і навряд чи заслуговують стати чимось життєвим орієнтиром. Вічною цінністю була і залишається любов, хоч ми не завжди віддаємо собі в цьому звіт. В очах тих, хто любить і цінує нас, ми знаходимо підтвердження своєї унікальності. Ми задоволені собою тоді, коли переконуємось, що чогось варті. Все, чого ми прагнемо - знати визнання, кохання, гідне ставлення до нас. Навіщо скарби та всі досягнення світу, якщо жити доводиться на безлюдному острові? Чи не ризикуємо ми, відкладаючи створення сім'ї на «кравці часу», опинитись невизнаними та на безлюдному острові поки будемо «міцно ставати на ноги»?

**Чи зможу я реалізуватись як особистість якщо буду витрачати час на сім'ю та дітей?**

Хто сказав, що не можна бути особистістю в колі сім'ї? Сім'я - це мікроуспівільство, група людей, яка, якщо не обмежується штучно, не виключає нас з життя, а навпаки насичує його подвигами та можливостями. Традиційно в сім'ях підтримували (допомогали) один одному, даючи тим самим можливість не лише нести «вигар» сімейних обов'язків, а й мати час для інших інтересів. Ми надзвичайно ускладнили собі сімейне життя, відокремлюючись від інших поколінь, родичів (тим більше, некровних), обмежуючись народженням однієї дитини. При цьому міцно тримаємось за стереотип про обтяження сім'ї дітьми та неможливість прожити цікаве життя, займаючись домом та сім'єю.

Цікаве спостереження: психологи вважають, що з народженням та вихованням кожної дитини ми проживаємо ще одне життя. То ж шанси самореалізації у багатодітних батьків множаться!

**Коли краще народжувати?**

Діти мають народжуватись бажаними - і це головне. В Україні порівняно з європейськими країнами народжують рано - в 22-24 роки. Та навіть це вітчизняні медики вважають запізнілою репродуктивною активністю. З 20 до 35 років вагітність та виховання дитини найчастіше протікають без ускладнень. Інтервали між народженнями дітей також мають значення - заради безпеки жінки та дитини бажано, щоб вони становили від 3 до 5 років.



**Краще народити одну дитину і віддати їй належне, ніж ділити між кількома, чи не так?**

Для елементарного відтворення в кожній сім'ї має народитись щонайменше двоє дітей. А якщо взяти до уваги безплідні пари, то для підтримки популяції здорові сім'ї мають бути багатодітними. Ми звикли виправдовувати спад народжуваності погіршенням матеріального стану сімей, але як тоді пояснити народження 6-8 дітей в країнах Африки та Азії? Європа вмирає не через бідність. У всьому світі тенденція до відкладення народження дитини зумовлена підвищенням зайнятості людей (особливо жінок) в оплачуваній

сфері труда, що суттєво обмежує репродуктивні можливості. Дуже мало хто з роботодавців сповідує культуру доброзичливості до батьківських обов'язків та сім'ї. Це неминуче відображається на демографічній ситуації в країнах. Уряди вживають різних заходів щодо зохочування народжуваності, та все ж, головні зміни мають відбуватись на рівні свідомості кожної людини. Народжуйте, бо через кілька поколінь нашим нащадкам ні з ким буде утворювати сім'ї!

**Корисні контакти для безпечного життя без хвороб, страхів та тривоги:**

Обласний центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді: м. Суми, вул. Леваневського, 26, телефон довіри 25 79 79  
Телефон довіри (консультації психолога на базі міської лікарні №5): 33 40 50

Центр соціально-психологічної допомоги (з послугою соціального притулку): м. Суми, вул. Червонопартийська, 51, тел. 60 18 58

Центр підтримки сім'ї Сумського державного університету «Студентський делекс»:

м. Суми, вул. Римського-Корсакова, 2, Ц-корпус, тел. 68 78 64

Служба психологічної підтримки Сумського державного університету: тел. 68 78 07; 68 77 32

Комунальна установа «Центр матері і дитини»: тел. 78 15 27

Клініка, дружня до молоді: вул. Д.Коротченка, 3 (дитяча поліклініка №2). Спеціалісти (педіатр, гінеколог, дерматовенеролог, психолог, уролог, соціальний працівник, юрист, нарколог) приймають з понеділка по п'ятницю з 8:00 до 18:00, в суботу з 9:00 до 15:00; телефон довіри: 32 72 00

Центр планування сім'ї: м. Суми, вул. Санаторна, 3, тел. 33 44 26



## Репродуктивний лікбез або про культуру жіночо-чоловічих взаємовідносин



### Сексуальна активність “омолоджується”

Причини:

- Більш раннє фізичне дозрівання – акселерація,
- еротизуючий вплив ЗМІ, кіно та інтернет,
- демократизація суспільства

## Терміни

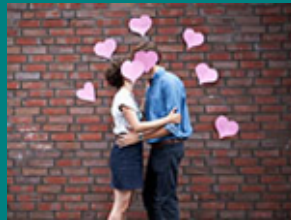
- Репродуктивна діяльність – необхідна умова існування народу, відтворення поколінь. Діяльність яка оточує народження дитини. Розмноження.
- Сексуальна активність - один з елементів взаємин жінки й чоловіка, який, між іншим, грає певну роль у становленні особистості.

### Але фахівці не рекомендують раннє бурне статеве життя, бо можливі негативні наслідки:

- Небажана вагітність
- Хвороби, що передаються статевим шляхом
- Психотравма (фізіологічний акт без кульмінації кохання)

## Чому люди “роблять це”?

- Підштовхує природа ?
- Любов ?
- Задля отримання задоволення ?



## Здавалось би:

Нас має більшати,



але...

За темпами вимирання - Україна у світових лідерах; за 20 років незалежності втрачено більше 6 млн. людей; за прогнозами до 2050 р. нас залишиться удвічі менше, ніж в 1991 р. - 25 млн.;

Сумщина втрачає близько 10 тис. населення на рік



За відсутності воєн і голоду смертність перевищує народжуваність

## Ще одна особливість демографії “по-українськи”

- **Діти народжують дітей** ( близько 2 500 немовлят щороку народжується матерями у віці 14-18 років); щодня в Україні фіксують щонайменше 25 випадків вагітності у неповнолітніх (близько 70% з них йдуть на аборт)
- **Аборти** залишаються основним методом планування сім'ї – лише офіційно в 2010 р. їх було зроблено 200 тис.

## Світові тенденції народонаселення:

- Перенаселення бідних країн Азії та Африки
- Недостатній рівень населення в Європі – повільне вимирання

Різний рівень життя = різна динаміка демографічних показників

## Першочергово впливає на народжуваність

зміна у структурі потреб, цінностей, норм

Цивілізація запропонувала жінкам і чоловікам такий вибір суспільної реалізації, що це переважає їх природне прагнення до батьківства.

Всесвітня мережа (інтернет) цінніша, ніж любов та дружба?



## Чому змінилася репродуктивна поведінка?

- прогресує урбанізація суспільства
- покращуються матеріально-побутові умови
- у жінок превалюють професійні інтереси
- престиж батьківства знижується
- сімейно-шлюбні відносини не мають стійкості
- молоді сім'ї та батьки прагнуть проживати роздільно

## Як має бути

- Для простого відтворення населення потрібно щоб на 100 жінок народилось 213 дітей. Якщо нижче → населення вимирає. Т.ч., навіть дводітна сім'я не може забезпечити простого відтворення населення

## Як має бути

Для того, щоб батьки могли безконфліктно поєднувати роботу та прагнення мати сім'ю і дітей, створюються належні "Дружні до сім'ї" умови на робочому місці

Чи побачимо ми подібне у Верховній Раді?



## Як є

- 71% українських сімей мають лише одну дитину, кількість одnodітних сімей з року в рік збільшується
- При створенні всіх необхідних умов 60% респондентів дітородного віку заявляють, що хотіли б мати щонайменше 2 дитини
- Участь працюючих матерів з маленькими дітьми за останні роки збільшується майже у всіх країнах

Чим більше жінка працює тим менше вона народжує

## Як є

Америка і Скандинавія, де завжди активно виступали за права жінок і рівні умови з чоловіками, зараз повертаються до сімейних цінностей.



## Потреба в коханні:

- 90% злочинів скоюють самотні люди
- 75% людей, що перебувають у в'язницях, наркозалежні - самотні

Тривалі відносини зміцнюють здоров'я, покращують настрій, подовжують життя та дозволяють передати свої гени майбутнім поколінням

## Нова формула ідеального шлюбу

- найбільш міцні і щасливі шлюби можуть створюватися, якщо чоловік та жінка мають схожі риси характеру і поділяють однакові інтереси
- чоловіки звертають більше уваги на фігуру жінки, коли вибирають партнерку, та, якщо мова заходить про вибір супутниці життя, їх більше цікавить обличчя



## Що кажуть філософи про любов та сім'ю

**Софокл** Більш за все люди люблять, коли їх люблять

**Мольєр** Кто не знал любви, тот все равно что не жил

**Сократ** на питання чи одружуватися, відповідав, що одружишся чи ні, у будь-якому випадку пошкодуєш.



## Що кажуть психологи про щастя

- **Щастя** – це Ваша особиста емоція, яка не залежить від партнера
- Почуття **щастя** не залежить від товщини гаманця. Кращий момент життя - 20 років – очікування дива, надія на здійснення мрії викликає більше радості, ніж втілення її в життя
- Прекрасні **невдахи** виходять з тих, хто віддаляється від власної сім'ї

## Уклад життя щасливих сімей

- Спільна вечеря (без телевізора!)
- Батьки працюють
- Кожний з батьків має також своє захоплення
- На вихідних багато часу батьки проводять з дітьми
- Діти дотримуються сімейних традицій

## Сім'я = потребі в дітях?

Стимули народження та виховання дітей:

- раціонально-економічні (діти – наші помічники та годувальники, предмет гордості, опора в общині)



- психологічні (дитина - об'єкт альтруїстичної турботи та опіки, несе почуття власної необхідності)

## Материнство – це абсолютне благо?

- “Рука, що гойдає колиску, відповідальна за більше, ніж рука президента”

але водночас

- “Інтелегентна та енергійна жінка не схильна витратити кращі роки свого життя вагітною та з дитиною на руках”

## Феномен материнства

Материнство не згадується в підручниках і нам здається,

що все з ним пов'язане - зачаття, вагітність, пологи, догляд за дитиною, - суцільно приватна зона, яка менше за інші піддається зовнішньому впливу.

Але історики та культурологи доводять:

все, що відбувається в країні впливає на сексуальне життя, жіночу репродуктивну сферу, практику материнства.



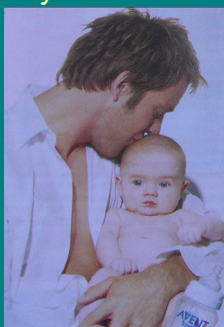
## Феномен материнства

Догляд за немовлям майже у всіх культурах світу сприймається виключно як жіноча справа, частково тому, що лише жінка може годувати груддю.



## Феномен батьківства по-сучасному

«Современный темп жизни не способствует продолжительному грудному вскармливанию наших детей»



## Феномен батьківства

Тенденція до зрівняння жінок і чоловіків у правах чинить позитивний вплив на роль татусів у сім'ї - вони більше не хочуть зберігати емоційну автономію, відходять від своєї традиційної ролі добувачів і охоронців дисципліни



## Як ми сприймаємо маленьких дітей

• «Ніють та не дають нічим іншим займатись»



• «Кумедні карапузи»



## Роль дітей в сім'ї:

- урізноманітнюють та збагачують міжособистісні зв'язки
- розширюють сферу інтересів і потреб сім'ї
- дають батькам емоційне вдоволення вже фактом своєї появи на світ, а ще більше – своїми успіхами
- дають можливість батькам ніби повертатись до своїх дитячих років
- задовольняють почуття материнства і батьківства
- цементують єдність поколінь
- дають впевненість, що на старість батьки не залишаться самотніми



## Феномен Child-free

### Причини

- Бажання мати високий соціальний статус: успішну кар'єру, стабільне фінансове положення;
- страх перед вагітністю та пологами: токсикоз, біль, надмірна вага, "розтяжки";
- відсутність материнського інстинкту: почуття дратівливості від чужих дітей, страх бути поганими батьками, страх відповідальності;
- небажання змінювати звичний спосіб життя, відмовлятися від задоволень на користь дитини;
- ідеологічні уявлення: світ такий недосконалий, що краще не змушувати іншу душу страждати.

## Бути батьками – це сучасно, стильно, модно!



## «Студентський лелека»

проект Сумського держуніверситету зі створення доброзичливого до молоді сім'ї середовища:



- повага сімейних цінностей та обов'язків, підтримуючі умови (гнучкий графік навчання, консультації спеціалістів, дитячий ігровий простір в університеті)



- здорове навколишнє середовище як гарант збереження репродуктивного здоров'я молоді  
- культивування відповідального ставлення до сім'ї, батьківства



## «СТУДЕНТСЬКИЙ ЛЕЛЕКА» РОЗШУКУЄ ВОЛОНТЕРІВ!

Нам потрібні активні хлопці та дівчата, які б знайшли час на чергування в кімнаті Центру підтримки сім'ї «Студентський лелека» (Ц-корпус, 1 поверх).

Якщо у Вас є можливість хоча б якийсь час присвятити себе роботі в ініціативі університету «Заклад, дружній до сім'ї» по догляду за дітками студентів або співробітників, ми запрошуємо Вас стати нашим волонтером. Все що від Вас вимагається – порядність, добрий настрій, бажання та елементарні навички гри в дитинство. Вміння порозумітись з малюком – неабиякий хист. Спробуйте цьому навчитись! Графік чергування – гнучкий, складається індивідуально з урахуванням Ваших можливостей. А в проміжках між роботою Ви зможете працювати за нашим комп'ютером, підключеним до інтернет-мережі за Вашим інтересом.

Зареєструватись в лави волонтерів можна зателефонувавши на наші номери: 68-78-64, (050) 288-10 38, або надіславши листа на електронну адресу [uliana75@ukr.net](mailto:uliana75@ukr.net)

Активним бути модно!

Ви допомагаєте іншим, а навзаєм отримуєте безцінний досвід!





Міністерство  
України у справах  
сімей, молоді  
та спорту



Проект співфінансується Європейським Союзом та ПРООН  
Проект виконується Програмою розвитку ООН



UNDP  
Україна



**ПРОГРАМА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ТА ПРАВ ЖІНОК В УКРАЇНІ**



## КОНКУРС

Для студентів спеціальності «Журналістика» оголошується конкурс фоторобіт та есе на тему **«Батьківство – це сучасно»**.

Героями світлин мають стати студенти нашого університету, які вже мають родину. Щодо есе, то автори самі обирають, яке питання стосовно даної теми вони хочуть розкрити.

Всі матеріали потрібно надіслати до 30 вересня на електронну адресу: [uliana75@ukr.net](mailto:uliana75@ukr.net). Не забувайте вказати прізвище, ім'я, а також групу.



Автори кращих робіт отримають призи.

За додатковою інформацією ви можете звернутися в центр підтримки сім'ї «Студентський лелека» або в ауд. Г-712.



З метою підтримки сімейних цінностей СумДУ запроваджує цикл **психологічних тренінгів** на тему:

**«Основи сімейного щастя»**

*в ході яких ви дізнаєтесь:*

- *Що робити, щоб нас любили, цінували та поважали?*
- *Як досягти гармонії у сім'ї?*
- *Що обрати – лідерство, співіснування чи партнерство?*
- *Як стати по-справжньому гарними батьками?*

*Запрошуються всі студенти, незалежно від сімейного статусу, яким цікава запропонована тематика.*

*Тренінг передбачає чотири зустрічі – 16 – 17 червня, 20 – 21 червня.*

*Орієнтовний початок тренінгу – 15.00.*

*Тривалість – близько 3х годин.*

*Місце проведення – головний корпус, кімната 712.*

*Участь у тренінгах безкоштовна.*

*Заявки для участі можна надсилати на адресу [uliana75@ukr.net](mailto:uliana75@ukr.net) або заповнювати у кімнаті Г-712.*

*Додаткова інформація за телефонами: 050 288 10 38, 0542 687 796.*

*До уваги студентів, які мають дітей! Передбачена можливість участі у тренінгу разом з дітьми.*

## ЗМІСТ

Вступ . Актуальність .....	3
1. Що означає практика «Дружне до сім'ї середовище» .....	5
2. Іноземний досвід політики доброзичливості до сім'ї/приватного життя .....	7
3. Український досвід дружніх до сім'ї ініціатив.....	23
4. Досвід Сумщини у реалізації дружній до сім'ї проєктів. Проєкт Сумського державного університету «Студентський лелека» .....	30
5. Додатки .....	43
Зміст .....	57



Наукове видання

**Назустріч сім'ї. Збірник кращих практик дружніх до сім'ї ініціатив.  
Аналітичне дослідження**

Відповідальний за випуск Н.Д. Світайло

Формат А4. Ум. друк. арк. 6,98. Обл.- вид. арк. 5,96. Тираж 300 прим.

Надрукувано  
Цифровою студією «Колаж»,  
вул Кузнєчна, 4, м. Суми, 40000