

## ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ В ДІЛОВІЙ СФЕРІ

Вінницький національний технічний університет<sup>1</sup>

### *Анотація*

*У статті досліджено поняття і типи гендерних стереотипів. Визначено основні аспекти впливу гендерних стереотипів на ділову сферу сучасного суспільства.*

**Ключові слова:** гендер, гендерний стереотип, ділова жінка, ділова сфера суспільства.

### *Abstract*

*In the article the concept and types of gender stereotypes. The main aspects of the impact of gender stereotypes on business in contemporary society.*

**Keywords:** gender, gender stereotype, business woman, business sector of society.

### Вступ

За останні десятиліття психологічні та етичні засади функціонування ділового життя зазнали серйозних змін. В першу чергу це стосується такого питання як “ділова жінка”. Наше покоління стало свідками стрімкого просування жінок на високі професійні посади в корпораціях та до числа власників великих компаній та фірм. Але проблема гендерної рівності ще далека до свого вирішення [1].

*Гендер* – це соціальна стать, тобто сукупність соціальних та міжособистісних характеристик людини, які, відповідно до суспільно-історичних умов, пов’язують із належністю людини до чоловічої чи жіночої статі. В Україні законодавство спрямоване на забезпечення гендерної рівності в суспільстві, а дане поняття визначається як «рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь в житті суспільства» [2].

Гендерна система функціонує через ряд стереотипів – стандартних моделей поведінки, які напрацьовані у суспільстві і базуються на відповідному тлумаченні понять “чоловіче” і “жіноче”.

Питання означення сутності та типів гендерних стереотипів, їх впливу на ділову сферу сучасного суспільства є метою нашого дослідження.

### Основна частина

Актуальність вивчення стереотипів в сучасному суспільстві полягає в тому, що все своє життя людина тільки через стереотипи сприймає і реагує на процеси своєї життєдіяльності; по-друге людина на підставі існуючих стереотипів робить усі свої висновки; третім чинником можна назвати взаємодію людей на основі спільно визнаних стереотипів. Тому саме за допомогою соціальних стереотипів особистість встановлює соціальні зв’язки, соціальний контроль та формує свою соціальну поведінку.

*Гендерні стереотипи* – це усталені уявлення про якості та норми поведінки чоловіків і жінок. Вони також містять настанови й заборони відносно того, що жінкам і чоловікам належить відчувати, робити та проявляти. Гендерні стереотипи проявляються насамперед як гендерно-рольові стереотипи, що стосуються прийнятності й різноманітності ролей і видів діяльності жінок і чоловіків, а також як стереотипи гендерних рис, тобто поведінкових і психологічних характеристик. Ці дві складові пов’язані між собою. Від міри наявності в людини певних рис і характеристик залежить прийняття якої-небудь ролі для певної статі [3].

Гендерні стереотипи виникають на підставі різних ролей і статусів, яких жінки і чоловіки набувають і відтворюють в суспільстві. Набуті стереотипи в подальшому набувають якості норм для чоловіків і жінок, стають так званими моделями для гендерно-рольової соціалізації підрастаючого покоління [4].

Гендерні стереотипи умовно можна поділити на три групи:

1. Стереотипи, що стосуються рис характеру, особливостей поведінки чоловіків і жінок – нормативні уявлення про соматичні, психічні, поведінкові якості [5].

2. Стереотипи, пов'язані із закріпленням сімейних і професійних обов'язків у співвідношенні зі статтю. Наприклад, для чоловіків головні ролі – професійні, для жінок – сімейні.

3. Стереотипи, що стосуються змісту праці чоловіків і жінок. Традиційною для жінок вважається діяльність обслуговуюча, виконавча; для чоловіків – інструментальна діяльність, творча, організуюча й керівна. Саме ця група стереотипів останнім часом зазнала значних змін через поступове «вливання» жінок у професійний простір, обіймання ними більшої кількості керівних посад, перерозподіл кількості чоловіків і жінок у статеві типові сфери. Незважаючи на це, і сьогодні більша частина найбільш престижних професій в нашому суспільстві зайнята чоловіками, жінки дуже слабо представлені в уряді і на високих посадах у великих організаціях [6].

Якщо ж визначати стереотипи, які заважають реалізації ідеї гендерної рівності і в діловій сфері, то серед них можемо виділити такі [7]:

- небажання чоловіків допускати в діловий світ жінок;
- перешкоди кар'єрному зростанню за гендерним принципом;
- сприйняття жінки, яка займає керівну посаду, чоловіками-менеджерами як конкурента;
- скептичне ставлення чоловіків-адміністраторів до жінок-менеджерів;
- надання переваги підлеглими чоловікові в ролі боса;
- засудження жінки-менеджера зі сторони близьких, друзів та інших жінок;
- наявність гендерних конфліктів в організації, які викликані тим, що чоловіки-підлеглі не визнають за жінкою права керувати, оскільки вона жінка;
- більші можливості у чоловіків знайти добре оплачувану роботу;
- нав'язування жінкам мускулітного ділового стилю;
- наявність сексуальних домагань на роботі з боку чоловіків до жінки та ін.

За даними ООН:

- жінки виконують 2/3 всієї роботи в світі;
- жінки заробляють 1/10 частину всього доходу;
- жінки складають 2/3 всіх неграмотних в світі;
- жінки володіють менше, ніж 1/100 всієї світової власності [8].

Фахівці Міжнародної фінансової корпорації дійшли висновку, що в Україні жінкам значно складніше вести бізнес. Жінкам важче розпочати бізнес, бо немає доступу до ресурсів. Приватизація в Україні фактично пройшла повз жінок і 95 % капіталу зосереджено в руках чоловіків, а у жінок лише 6 %, 7 % жінок-бізнесменів керують великим бізнесом, підприємствами з понад 250 співробітниками. Бізнесом у промисловості займається 3% жінок. Для них бізнес, як правило дрібний, є просто засобом виживання. Є суттєва різниця і в заробітній платі жінок і чоловіків за працю рівної цінності.

Жінка яка хоче реалізувати свій потенціал, проявити свої здібності, часто приходиться до конфлікту з традиційними поглядами людей стосовно місця жінки в суспільстві і можливо до конфлікту з - власними уявленнями про себе, як про особистість. Жінки виконують велику частину побутових обов'язків, обов'язків з догляду за дітьми. На шляху жінки до високооплачуваних робіт, які зазвичай прийнято вважати чоловічими, поставлено велику кількість бар'єрів. При прийомі на роботу жінки стикаються з завищеними вимогами, дискримінацією. Все це заважає жінці реалізувати себе, як особистість. Гендерні стереотипи також негативно впливають і на чоловіків. До традиційної чоловічої ролі можна віднести норми успішності статусу розумової, фізичної, емоційної твердості, антижіночності. Для багатьох чоловіків повністю відповідати цим нормам не вдається, що призводить до стресу і до нав'язливого прагнення до змагань і успіху. Жіночий стиль керівництва більш гнучкий. Жінка виступає інструктивним керівником, в той самий час як чоловіки виконують роль директивного лідера.

Проаналізувавши стереотипи можна побачити, що не всі вони відповідають реаліям сучасного життя. Для повної самореалізації людині необхідно позбавлятися певних обмежень, які накладають стереотипи на поведінку чоловіків і жінок. Свобода від подібних стереотипів дає людині можливість отримати фізичне і душевне здоров'я та здатність жити повним життям. Саме суспільство створює гендерні ролі для чоловіків і жінок. Виникнувши за певних умов ці ролі передаються із покоління в покоління у культурних або релігійних традицій.

## Висновки

Гендерні стереотипи – це стійкі уявлення про правила і норми поведінки чоловіків і жінок у суспільстві. Вони здійснюють значний вплив на життя людини, визначають світосприйняття та самовизначення особистостей в системі гендерно-рольових відносин. Значною мірою гендерні стереотипи впливають на відносини між чоловіками і жінками в професійній сфері. У більшості випадків гендерна дискримінація заснована на гендерних стереотипах, в результаті яких виникають «подвійні стандарти» для жінок і чоловіків на ринку праці та в суспільстві в цілому. У першу чергу це відображається в створенні уявних бар'єрів для опанування тієї чи іншої професії, яка не відповідає уявленням суспільства про «чоловічу» чи «жіночу» роль, і може викликати осуд або скептичне ставлення. По-друге, уявлення про «жіночу» роль в українському суспільстві для багатьох людей асоціюється зі створенням сім'ї, народженням дітей, а не зі сходженням кар'єрними сходами. По-третє, в Україні яскраво представлені як горизонтальна, так і вертикальна сегрегації за ознакою статі. Все це свідчить про те, що попри наявність законодавчих гарантій і програм забезпечення гендерної рівності, дискримінація жінок в сфері праці все ж має свій прояв. Не останню роль у підтримці цієї тенденції відіграють гендерні стереотипи, що закріплюються і відтворюються різними соціальними інститутами. На нашу думку, одним із ефективних шляхів забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві є руйнування і трансформація гендерних стереотипів, як це відбувається у високорозвинутих суспільствах.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Прищак М. Д. Ділове спілкування : навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Б. Залюбівська, О. М. Слободянюк. – Вінниця : ВНТУ, 2014. – 128 с.
2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.05 р. № 2866-15 (Зі змінами та доповненнями) // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2005. – № 52. – С. 6 – 8.
3. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу / за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2012. – 404 с
4. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / [Ю.Саєнко, Л. Амджадін, М. Васильчук, та ін.]. – К.: Видавництво ТОВ «Компанія ВАІТЕ», 2007. – 145 с
5. Клецина И.С. Самореализация и гендерные стереотипы / И.С.Клецина // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 2. – СПб.: Издво СПбГУ, 1998. – С. 188 – 202
6. Калабихина И. Методология гендерного анализа / И. Калабихина // Феминизм и гендерные исследования: Хрестоматия. – Тверь, 1999. – С. 23 – 31.
7. Бендас Т. В. Гендерная психология : учебн. пособие / Бендас Т. В. – СПб. : Питер, 2006. – 341 с.
8. Хоткина З.А. Стереотипы и дискриминация на рынке труда [Электронный ресурс] / Хоткина З. А. // Гендерные стереотипы на рынке труда. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/data/726/698/1219/Hotkina.pdf>

**Савчук Альбіна Юрївна** — студентка групи МОФ-13, факультет менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: albino.sav4uk@gmail.com

**Прищак Микола Демянович** - кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри філософії та гуманітарних наук, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, m\_pryschak@ukr.net.

**Savchuk Albina Y.** - student group MOF-13, Department of Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: albino.sav4uk@gmail.com

**Prymak Nikolai Demianovich - Pryschak Nicholas D.** - Ph.D., Associate Professor, Associate Professor of Philosophy and Humanities, Vinnytsia National Technical University, Vinnitsa, m\_pryschak@ukr.net.