

УДК 349.3

Назарова Альона Олександрівна
студентка 4 курсу факультету економіки і права
Харківського національного економічного
університету імені Семена Кузнеця

ВПЛИВ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА ПРОФЕСІЙНУ КАР'ЄРУ

Ситуація, що склалася в суспільстві, на даний момент сильно впливає на внутрішній стан людини, викликаючи стреси, депресії та нервові зриви. Подібний стан залежить від внутрішньої гармонії тобто. внутрішньої згоди людини між своїми гендерними особливостями та нормами суспільства. Найбільш схильні до таких впливів випускники, яким потрібно визначитися з вибором свого життєвого шляху, а також дорослі, яким необхідно визначитися у побудові «успішної» кар'єри. Ці люди проходять оптацію – це стадія професійного самовизначення, коли найбільш актуальною є проблема планування свого подальшого життя, проблема соціального, життєвого, професійного та особистісного самовизначення.

Актуальність дослідження зумовлена тим, що трудова діяльність займає особливе місце у структурі соціальних пріоритетів будь-якої людини, жінок та чоловіків. Це закономірно, бо праця визначає класову структуру та соціальну стратифікацію, економічну діяльність та інститути соціалізації, механізми влади та панування, а найбільше – спосіб життя людей та рівень їхнього матеріального благополуччя.

Метою роботи є уточнення теоретичних засад впливу гендерних стереотипів на професійну кар'єру.

На думку І. Клециної, суспільність визначає механізми і межі прояву активності організму, а культура надає систему знаків, з допомогою яких особистість позначає свої природні якості, наділяє їх певним змістом. Таким чином культура може визначатися як організуюча і системоутворююча особливість поведінки, те, що ми позначаємо як чоловіче або жіноче. Іншими

словами, саме культурні визначення окремих людських якостей і спроможностей виступають підставою для класифікації чоловічих, жіночих або нейтральних (тобто властивих обом статям) особливостей.

Таким чином, гендер може визначатися як одна з базових характеристик особистості, що обумовлює соціальне і психологічне зростання людини. Багатокомпонентна структура гендеру визначається чотирма групами характеристик: біологічна стать, гендерна ідентичність, гендерні норми і гендерні стереотипи.

Гендерні стереотипи фактично можна розглядати як соціальні норми. В усіх нас є уявлення про те, що чоловікам і жінкам властиві певні набори конкретних якостей і моделей поведінки, що переважна більшість людей притримується цієї точки зору і що звичайно ми усвідомлюємо, яка поведінка вважається правильною для представників тієї чи іншої статі.

На жаль, нерідко гендерні стереотипи мають негативне забарвлення. У багатьох країнах уявлення про роль жінки суперечать активному життєвому стилю, тому значна частина жінок не схильна до самореалізації у сферах, що виходять за рамки традиційно запропонованих їм. Жінка, що проявила свою спроможність і бажає реалізувати свій потенціал, часто заходить у конфлікт з традиційними поглядами на місце жінки в суспільстві і, можливо, у конфлікт з власним уявленням про себе як про особистість. Жінки працюють і в той же час несуть велику частину обов'язків по господарству та догляду за дітьми. На шляху жінок до традиційно чоловічих високооплачуваних і високих за статусом професій поставлена велика кількість культурних, юридичних, освітніх бар'єрів[3].

Заради справедливості треба зазначити, що гендерні стереотипи можуть чинити негативний вплив не лише на жінок, але і на чоловіків. До компонентів традиційної чоловічої ролі відносять норми успішності статусу, розумової, фізичної й емоційної твердості, антижіночності. Для багатьох чоловіків повна відповідність цим нормам недосяжна, що викликає стрес і призводить до

компенсаторних реакцій: обмеження емоційності, нав'язливого прагнення до змагання й успіху і т. ін.

Стереотипу притаманна константна особливість, або його стійке сприйняття гендерними групами. Тобто людина має усталені уявлення про навколишній світ. Зокрема, нерідко доводиться чути, що жінки занадто емоційні, мають свою логіку та не здатні мислити раціонально, бути лідерами та керівниками, а чоловіки позбавлені чуттєвості й терпіння, щоб доглядати маленьких дітей. Важливим атрибутом стереотипних тверджень є те, що особливості характеру конкретної особи у них не враховуються. Формується стала теза про те, що чоловік і жінка займаються притаманною їм діяльністю як вдома, так і на роботі, мають своєрідні погляди на життя та демонструють особливості поведінки, іманентні статі. Чинники, що формують поведінку чоловіків і жінок наведено на рис. 1.

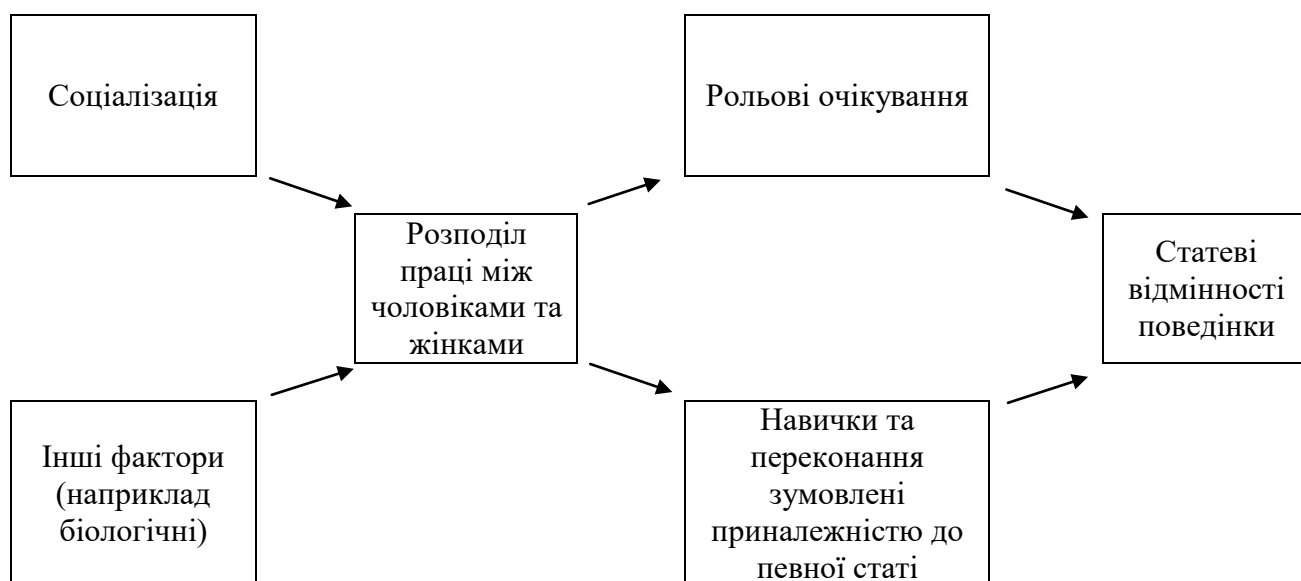


Рис. 1. Чинники, що визначають поведінку чоловіків та жінок

Таким чином, гендерні стереотипи конструюються та засвоюються через систему соціалізації, розподілу праці й культурні норми, при цьому вони детермінують гендерні ролі та ідеали, що існують у суспільстві, а їх функціональні характеристики набувають забарвлення залежно від того, чи

реалізується та або інша функція гендерного стереотипу в умовах конкретного суспільства з притаманними йому ознаками та запитами.

Гендерні стереотипи здатні негативно позначатися на самореалізації як чоловіків, так і жінок, виступаючи бар'єром у розвитку їхньої індивідуальності. Зокрема, важливим питанням є те, як довго жінка після народження дитини може не працювати, як це впливає на її професійну діяльність і на розвиток дитини. Наприклад, дві речі сприяють тому, що жінки мають бажання та можливість народжувати дітей – соціальна підтримка з боку держави (зокрема, дитячі садочки) та упевненість у тому, що після відпустки по догляду за дитиною жінки зможуть бути конкурентоспроможними на ринку праці [4].

Дискримінація жінок є широко поширеною, особливо коли йдеться про прийом на роботу. Незважаючи на існування статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»: «Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, одна з яких вимагає від претендентів надати інформацію про своє особисте життя, плани мати дітей», багато оголошень про роботу вказують стать інтерв'юера.

У 2008 році Україна внесла зміни до Кодексу законів про працю, згідно з якими колективними договорами передбачено рівні права та можливості жінок і чоловіків, та Законом України про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, який передбачає: контроль за дотриманням прав жінок і чоловіків; та Комісар з можливостей. У 2012 році в Україні був прийнятий Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Дискримінація за ознакою статі заборонена. У 2012 році в Україні був прийнятий Закон про зайнятість, який надає всім громадянам, незалежно від статі, рівні можливості вільного вибору виду діяльності. У 2012 році Україна внесла зміни до Сімейного кодексу щодо підвищення шлюбного віку для жінок до 18 років [2].

Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок», гендерна рівність тлумачиться як рівний правовий статус та реалізація рівних можливостей для жінок і чоловіків, що забезпечує рівну участь жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства [1].

«Дискримінація за статтю» визначена у статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок»: «Має на меті обмежити або запобігти визнанню, використанню чи здійсненню прав і свобод чоловіків і жінок на рівних засадах. «Забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок Одним із головних напрямів національної політики є недопущення дискримінації за ознакою статі (ст. 3). Зокрема, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини наділений повноваженнями щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (стаття 9) – розгляд скарг про випадки дискримінації за ознакою статі, висвітлення питань рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. у річних звітах [2].

Роботодавці порушують законодавство України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок», оскільки ці протиправні дії не були санкціоновані. У цьому випадку Україна не дотримується Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок в Україні, зокрема статті 2, яка зобов'язує державу вводити санкції, що забороняють будь-яку дискримінацію щодо жінок.

У внутрішній національній політичній системі щодо гендерної рівності дослідники загалом звертають увагу на так звані інституційні механізми гендерної рівності.

Загалом, рекомендації, по-перше, включають інституції, які регулюють гендерні відносини в суспільстві (включаючи не лише політичні та державні інституції, а й освітні та наукові установи, ЗМІ), по-друге, інституційні інновації, засновані на цінності гендерної рівності, по-третє, усталені інституційні зв'язки між основними інституціями, залученими до процесу регулювання гендерних відносин. Поділ людей на чоловіків і жінок є центральним ставленням до нашого сприйняття поведінкових і психологічних

відмінностей людей. Ці відмінності можуть бути пов'язані з генетичними, анатомічними та фізіологічними особливостями чоловічого та жіночого організму.

Гендерні стереотипи є поширеною думкою або упередженням про властивості і характеристики, які мають або повинні мати жінки і чоловіки, а також які ролі вони виконують або повинні виконувати. Гендерні стереотипи згубні, коли обмежують здатність чоловіків та жінок розвивати свої особисті здібності, прагнути професійного зростання та робити життєвий вибір та будувати плани. Оцінка ролі гендерних стереотипів була бінарною. З одного боку, гендерні стереотипи призводять до викривлень і спрощень соціального середовища, перешкоджаючи його повній оцінці, обмежуючи поведінку кількома гендерними ролями та очікуваннями. З іншого боку, є потреба розглянути конструктивні репрезентації гендерних стереотипів, у тому числі упорядкувати та систематизувати інформацію про нову реальність та теми цієї реальності в перехідному суспільстві.

Міжнародне товариство постійно здійснює спостереження за станом справ щодо забезпечення рівних прав і можливостей. Питання гендерної рівності знайшло своє відображення в провідних міжнародних звітах, що свідчить про значення цінності гендерної рівності. Більшість із міжнародних законодавчих актів, пов'язаних із забезпечення гендерної рівності ратифіковані в Україні.

Соціологічні дослідження на рівні наукових та навчальних закладів є основою для розробки відповідної гендерної політики та засобом подальшого моніторингу.

Список бібліографічних посилань

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України № 2866-IV від 08.09.2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

2. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України № 5207-VI від 06.09.2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.

3. Лапшина В.Л. Гендерні стереотипи в професійній сфері: витоки, стан та перспективи існування. *Соціологія*. 2005. С.27-34

4. Eagly, A. Sex Differences in Social Behavior: A Social-role interpretation. Psychology Press, 2013.

Науковий керівник:

Лаптев В'ячеслав Ігорович

доктор економічних наук, професор