

## ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

*Стаття присвячена узагальненню здобутків гендерної психології з проблематики гендерних стереотипів, поширених в організаціях та інших установах сфери зайнятості, на основі чого обґрунтовується технологія їх подолання. Ця технологія розроблена із застосуванням комплексного підходу, який передбачає реалізацію системи взаємопов'язаних заходів та впливів на масову й індивідуальну свідомість громадян з метою її переорієнтації зі стереотипної на гендерно толерантну. Описуються складники технології подолання гендерних стереотипів на макrorівні, мезорівні та мікрорівні.*

**Ключові слова:** гендерні стереотипи, гендерна ресоціалізація, гендерна толерантність, суб'єктність, гендерна культура, гендерне виховання, гендерна політика держави, організації сфери зайнятості, професійна діяльність.

**Постановка проблеми.** Проблема подолання гендерних стереотипів у сфері зайнятості, як і в будь-якій іншій соціальній сфері, є надзвичайно актуальною і водночас надзвичайно складною. Це, з одного боку, зумовлено резистентністю самих гендерних стереотипів, а з іншого – людськими автоматизмами, тобто схильністю використовувати певні схеми і шаблони для полегшення орієнтації в інформаційно насиченому життєвому просторі. Йдеться про загальнолюдську схильність мислити шаблонно для економії часу та інтелектуальних зусиль щодо оцінки певних подій, явищ, ситуацій і прийняття певних рішень. Однак, вдаючись до такої “економії”, люди й не помічають, як самі транслюють спрощену, частіш за все викривлену і помилкову інформацію, підкріплюючи поширені гендерні стереотипи.

Складність подолання гендерних стереотипів полягає в тому, що вони досить міцно укорінені у свідомості людини. І якщо найближче соціальне оточення, яке, як відомо, має найбільший вплив на становлення особистості, формування її самооцінки, рівня домагань, мотивів, цінностей і т. д., підтримує ці стереотипи та на поведінковому рівні демонструє їх правильність і правдивість, то молоде покоління буде асимілювати їх некритично. Пізніше, коли зростатиме самосвідомість і межі соціального впливу на неї розширяться, молода людина може робити спроби переоцінювати те, що вона засвоїла у сім'ї. Однак, як свідчить практика, навіть якщо вона орієнтована на партнерство та егалітарні цінності у стосунках, роблячи індивідуальний вибір супутника життя, вона буде відтворювати засвоєні стереотипи. Так, дівчина буде психологічно готовою поступитися своїми кар'єрними прагненнями на користь особистого “жіночого” щастя, а юнак намагатиметься відповідати очікуванням щодо нього як “захисника і годувальника сім'ї”. Разом із цим, динамічність сучасного світу підштовхує жінок до більш гнучкої поведінки: вони навчилися “тримати за чоловічими правилами”, тобто, долаючи опір гендерних стереотипів, вони освоюють “чоловічі” професії, справляються з управлінськими ролями, ведуть бізнес тощо. Паралельно вони виконують домашні справи й обов'язки, підсилюючи феномен подвійної зайнятості. Чоловіки ж менш гнучкі, їм важче долучатися до побутових справ і батьківських ролей. А якщо при цьому вони не виконують функцію “годувальника”, виникає криза маскулітності. Так, саме життя підштовхує їх до необхідності зміни свого мислення і відмови від гендерних стереотипів.

Сучасні дослідження проблеми гендеру у професійній діяльності та гендерних стереотипів проводяться у психології, соціології, педагогіці, лінгвістиці та інших соціальних й поведінкових науках. Серед українських психологів її вивчали такі науковці, як Т. Говорун, П. Горностай, Т. Данильченко, Л. Заграй, Т. Зінченко, Л. Карамушка, О. Кізь, О. Кікінежді, В. Кравець, В. Москаленко, А. Мудрик, С. Оксамитна, Л. Пампуха, М. Ткалич, О. Фальова, Г. Федоришин, О. Чуйко, О. Щотка та ін.

**Метою статті** є узагальнення здобутків гендерної психології з проблематики гендерних стереотипів в організаціях сфери зайнятості та розробка на цій основі технології їх подолання.

**Виклад основного матеріалу.** Як зазначають науковці, є два основні способи зміни традиційних уявлень про фемінне та маскулінне в суспільстві: просвітництво та пропаганда. Однак зрозуміло, що без комплексного, системного підходу до цього питання, який би мав синхронно реалізуватись на макрорівні, мезорівні і мікрорівні, його не вирішити. Просвіта і популяризація є дієвими для мезо- і мікрорівня, а ось на макрорівні потрібна політична воля можновладців, від рішень яких залежить реалізація всіх механізмів гендерної політики в Україні.

Технологія подолання гендерних стереотипів – це алгоритм розв'язання психологічного завдання, спрямованого на досягнення заздалегідь поставленої мети, а власне: зміни мислення індивідів та зменшення рівня стереотипізації індивідуальної й масової свідомості. Цей алгоритм повинен ураховувати актуальний стан суб'єктів та етнокультурний контекст ситуації. Він також повинен містити наступні елементи:

- вивчення поширеності та особливостей прояву гендерних стереотипів, причин їх існування;

- пошук і підбір ресурсів, необхідних для вирішення головного завдання – зміни стереотипного мислення на гнучке і гендерно толерантне. Ці ресурси повинні задіюватися на всіх рівнях суспільства (макро-, мезо- і мікрорівні);

- створення сприятливих умов для реалізації можливостей чоловіків і жінок у всіх сферах життя суспільства;

- підвищення особистісних ресурсів щодо прояву своїх здібностей, конкурентоспроможності та здатності долати труднощі на шляху особистісного та професійного самоствердження;

- реалізація функції контролю державних органів та громадських організацій щодо дотримання принципів гендерної рівності в суспільстві тощо.

Спрощено алгоритм подолання гендерних стереотипів виглядає так:

- забезпечення дієвості (а не декларованості) принципу гендерної рівності в суспільстві;

- вплив на малі та великі соціальні групи щодо недопущення проявів гендерної дискримінації та одночасного розвитку гендерної культури громадян;

- вплив на особистість із метою корекції стереотипних уявлень про гендерні ролі, підвищення особистісних ресурсів, розвиток якостей, здатних забезпечувати взаємодію на принципах партнерства та дотримуватися егалітарних цінностей.

Щодо останнього, зазначимо, що на думку соціальних психологів, тиск гендерних стереотипів може бути ослаблений та обмежений за допомогою їх усвідомлення, активізації потреби в самоздійсненні. Т.В. Говорун називає це гендерною ресоціалізацією, головний напрямок якої полягає в розширенні соціально-психологічного простору для особистісного зростання індивіда без огляду на його /її статеву належність, а також для розвитку андрогінних властивостей. Лише внаслідок такого зростання уможлиблюється формування суб'єктності, завдяки якій людина стає здатною вільно вибирати стратегії і тактики власної поведінки, ставити життєво важливі цілі та досягати їх, будувати свою кар'єру на основі індивідуальних професійних уподобань, а не стереотипів, тобто повною мірою реалізувати власний сценарій життя. Система статево-рольових приписів створює як можливості, так і обмеження в самореалізації статей. Брак суб'єктності чоловіка і жінки як у сімейних стосунках, так і в системі публічних ролей однаково негативно позначається на партнерстві між статями, оскільки ускладнює процес задоволення потреб у самовиявленні, незалежності і самореалізації, які є необхідними умовами розвитку особистості. Тому подолати гендерні стереотипи означає вивільнити власне Я від необхідності діяти відповідно до прийнятих статево-рольових очікувань та йти назустріч своїм прагненням і цілям [1].

Наступний складник алгоритму – вплив на малі та великі соціальні групи – передбачає реалізацію гендерного виховання та розвиток гендерної культури громадян.

Як зазначено у словнику гендерних термінів, гендерна культура – це індивідуально-особистісна характеристика, частина загальної культури суб'єкта, що містить гендерну компетентність, гендерну картину світу, специфічні ціннісні орієнтації й моделі поведінки. Залежно від індивідуальної гендерної картини світу формується гендерна культура особистості патріархатного або егалітарного типів. Патріархатний тип гендерної культури заснований на традиційних уявленнях про домінантне становище чоловіка в родині та суспільстві. Егалітарний тип спрямований на реалізацію принципу гендерної рівності [2]. Цілком зрозуміло, що у сучасному світі визріла потреба у формуванні гендерної культури особистості егалітарного типу.

Щодо гендерного виховання, то варто зазначити, що воно виступає складником гендерної культури та засобом її формування.

Гендерне виховання, як зазначає С. Вихор – це цілеспрямований і систематичний вплив на свідомість, почуття, поведінку людей із метою формування в них егалітарних цінностей, поваги до особистості, незалежно від статі, розвитку індивідуальних якостей і здібностей задля їх самореалізації, оволодіння навичками толерантної поведінки з метою побудови громадянського суспільства.

Дослідники зауважують, що гендерне виховання передбачає розвиток індивідуальних задатків, здібностей дівчат і хлопців, у тому числі тих, котрі традиційно приписуються протилежній статі. При цьому основну увагу звертають на такі аспекти [3]:

- нейтралізація і пом'якшення соціально обумовлених відмінностей між людьми різної статі (а не акцентування відмінностей між ними);
- взаємозамінність соціальних ролей (а не орієнтація хлопців і дівчат на виконання традиційних чоловічих та жіночих ролей);
- стимулювання хлопців і дівчат до самостійного вибору соціально схвалюваних моделей поведінки, заохочення індивідуальних інтересів (а не намагання втиснути поведінку дитини у жорсткі рамки статево-рольових моделей).

Саме завдяки такому вихованню формуватиметься егалітарна свідомість вільна від стереотипів та упереджень особистості. При цьому треба розуміти, що в Україні давно визріла необхідність підготовки нової генерації педагогічних працівників, які усвідомлюватимуть закономірності гендерного розвитку й особливості гендерної соціалізації особистості, будуть здатні створювати вільне від гендерних упереджень виховне середовище, не допускати випадків дискримінації за ознакою статі. Не менша відповідальність покладатиметься і на батьків. Їм також необхідно звільнитися від гендерних стереотипів, однак левову частку цієї роботи їм доведеться робити самотужки, займаючись саморозвитком та особистісним самовдосконаленням.

Ще один важливий складник алгоритму подолання гендерних стереотипів – забезпечення дієвості принципу гендерної рівності в суспільстві – передбачає вдосконалення національного законодавства, використання різних економічних методів, а також ЗМІ з метою ліквідації гендерної неграмотності громадян, пропаганди принципу рівноправності статей, поширення інформації про досягнення чоловіків і жінок у виконанні ними гендерно нетрадиційних ролей.

Удосконалення національного законодавства не означає необхідності штучного збільшення кількості нормативно-правових актів, які визначають гендерну політику України. Сьогодні буде достатнім зробити дієвими ті акти, які уже існують. Як зазначають юристи, найбільшою проблемою національного законодавства є те, що в ньому чітко не прописаний механізм відповідальності осіб за порушення принципу гендерної рівності. Виходячи з цього, вони наголошують на необхідності “закріпити положення про рівність жінок і чоловіків у Кримінальному кодексі України; узгодити нормативно-правову базу державної гендерної політики України з міжнародним законодавством щодо забезпечення гендерної рівності; встановити процесуальні механізми реалізації принципу гендерної рівності з відповідними гарантіями його дотримання” [4, с. 223]. Юристи також зазначають, що для забезпечення дієвості принципу рівноправності статей доцільно

створювати на підприємствах, в установах і організаціях комітети з питань гендерної рівності, які б займалися моніторингом дотримання законодавства щодо цього питання на робочому місці (зокрема під час прийому на роботу, надання соціальних відпусток, нарахування та виплати заробітної платні), а також проводили масові заходи (на зразок круглих столів, брифінгів і т. д.) щодо пошуку шляхів вирішення питань гендерної нерівності та їх доведення до відома роботодавців [5, с. 186].

Щодо економічних методів, які б мали реалізовуватися на макрорівні, варто насамперед наголосити на необхідності збільшення державного фінансування розвитку гендерної політики України; розробки державної програми, яка б забезпечувала можливість поєднання сімейно-батьківських обов'язків із трудовою діяльністю. Це розробка і впровадження гендерно чутливих індикаторів витраченого часу на оплачувану і неоплачувану діяльність, розвиток мережі дитячих дошкільних закладів різної форми власності для допомоги працюючим матерям і батькам, створення державних і недержавних установ із надання послуг “домашніх вихователів”, упровадження на підприємствах, в установах і організаціях “кімнат дитини”, “літніх та зимових таборів” для дітей працюючих матерів і батьків тощо. Необхідно також удосконалювати державну політику у сфері професійної зайнятості жінок, які повертаються чи лише влаштовуються на ринок праці після народження дитини (дітей). Важливу роль при цьому повинні виконувати державні служби зайнятості, пропонуючи жінкам консультації або курси підготовки чи перепідготовки з метою працевлаштування. Для жінок-підприємців доцільно було би запровадити систему пільгового кредитування та систему заходів щодо зменшення податкового тиску на них. Не менш важливо зменшувати гендерну сегрегацію на ринку праці. Вчені пропонують у зв'язку із цим створювати умови не лише для опанування жінками “чоловічих” професій, але й для залучення чоловіків до тих видів діяльності, які традиційно вважаються жіночими (виховання, освіта, культура, громадське харчування, сфера послуг і соціального забезпечення тощо). А для цього необхідно підвищувати їх престижність, збільшуючи рівень оплати праці в них [6].

Державного регулювання потребують і питання гендерного розподілу сімейно-батьківських обов'язків. І хоч законодавство України дає право на соціальні відпустки й чоловікам, все ж у нашому суспільстві це ще не стало нормою, а тому такий аспект потребує застосування додаткових інструментів державного впливу, спрямованих на заохочення чоловіків до рішення брати відпустку для догляду за дитиною.

На макрорівні робота щодо зменшення тиску гендерних стереотипів повинна проводитися і через систему освіти. Дошкільні видання, шкільні підручники і навчальні посібники повинні бути написані так, щоб не закріплювати поширені гендерні стереотипи щодо статевого розподілу праці, а щоб утверджувати принцип рівноправності статей.

Не варто забувати й про вплив засобів масової інформації на гендерну соціалізацію громадян. Потенціал ЗМІ повинен бути використаним для просвіти громадян у гендерних питаннях (зокрема це стосується законодавства, яке їх регулює, а також прав і можливостей громадян щодо відстоювання своїх прав, порушених унаслідок гендерної дискримінації, насилля, сексуальних домагань тощо); пропаганди принципу гендерної рівності у сім'ї, професійній та інших соціальних сферах життя суспільства; створення позитивних іміджів чоловіків і жінок, які виконують гендерно нетрадиційні ролі; поширення інформації про досягнуті ними успіхи і т. д.

Отже, процес подолання гендерних стереотипів повинен опиратися на комплексний підхід, який об'єднує в собі різні інструменти (шляхи, засоби), що повинні синхронно реалізовуватися на макрорівні, мезорівні та мікрорівні. Так, на макрорівні такими засобами є інструменти державного впливу (включають в себе такі шляхи, як удосконалення законодавства та використання економічних методів державного регулювання), а також засоби масової інформації (повинні діяти через пропаганду і просвіту). На мезорівні головним інструментом подолання гендерних стереотипів є гендерна толерантність, формування якої здійснюється засобами розвитку гендерної культури та гендерного

виховання. А на мікрорівні таким інструментом є гендерна ресоціалізація, яка уможлиблюється за допомогою розвитку андрогінних якостей, особистісного зростання та формування суб'єктності.

Варто зазначити, що проаналізовані складники алгоритму подолання гендерних стереотипів мають різні часові рамки дії, які умовно можна поділити на довготривалі і відносно короткочасні. Все, що стосується мікрорівня і впливає на індивідуальну свідомість, може бути віднесене до відносно короткочасних, оскільки залежить здебільшого від зусиль самої людини. Інше потребує більше часу, бо, з одного боку, передбачає вплив на масову свідомість, а з іншого – залежить від багатьох зовнішніх чинників, які походять із державного рівня (нормативно-правове, фінансове, інституціональне регулювання, судова практика і т. д.).

Як уже було зазначено, подолати гендерні стереотипи можна шляхом розвитку власної суб'єктності. Ця робота передбачає необхідність бути включеним у постійний процес самопізнання і саморозвитку, адже для того, щоб щось змінити, треба спочатку усвідомити сутність проблеми, вивчити її, а далі – діяти.

На шляху формування власної суб'єктності жінкам, зокрема, трапляється могутній психологічний бар'єр, властивий тільки їм, а не чоловікам. Це бар'єр їх власної гендерної самооцінки, який формується під дією виховних впливів головних інститутів соціалізації і проявляється в тому, що гендерна нерівність закладається у самосприйняття самих жінок. На практиці це виглядає так: якщо жінка досягає успіхів у професійній діяльності, вона сама пов'язує їх не зі своїми особистісними якостями, як це роблять чоловіки, а з везінням і докладеними зусиллями; якщо перед жінкою відкриваються перспективи у досягненні кар'єрного успіху і для цього їй треба відмовитися від частини своїх сімейних обов'язків або ж зменшити час на їх виконання, вона переживатиме внутрішньоособистісний (чи так званий рольовий) конфлікт, розв'язання якого зазвичай буде на користь сім'ї (а у випадку, якщо жінка не відмовиться від кар'єри, то буде працювати в режимі подвійної зайнятості, що з часом позначиться на її здоров'ї та психологічному благополуччі); і ще один приклад – більшість жінок, вихованих у дусі патріархату, не вміють проявляти ініціативу, не впевнені у своїх силах і можливостях, унаслідок чого постійно сумніваються в досягненні успіхів на роботі чи у навчанні, а тому навіть не роблять спроб розпочати свою справу, вступати в конкурентну боротьбу на роботі, або претендувати на вищу посаду. Так їх власні страхи і занижена самооцінка програмують поведінку на пасивність, бо вони заздалегідь очікують невдачі. Мотивація на уникнення невдачі, низька самоповага, несхильність ризикувати і т. д. стають тими невидимими бар'єрами, які породжуються гендерно стереотипним вихованням і перешкоджають успішній професійній самореалізації жінок. Як зазначає О.Л. Анупрієнко, на шляху до успіху жінка відчуває тривогу за збереження родини, невдоволення своєю жіночністю, недооцінює свої професійні досягнення, відмовляється від подальшого просування в роботі. Цей феномен був виявлений у 1968 р. американською психологинею Мартіною Хорнер і отримав назву "страх успіху". Він відображає внутрішній стан переживання жінок, які вирішили не приховувати свою компетентність та кар'єрні домагання і внаслідок цього змушені долати свою внутрішню тривогу, породжену страхом неприйняття їх успіху оточенням, яке під впливом стереотипів чинить супротив цьому [7].

Таким чином, страх успіху і невпевненість у собі перешкоджають жінкам виявляти свої здібності і досягати професійної самореалізації та кар'єрного зростання. Щоб їх подолати, треба докласти чимало зусиль. Ефективною технологією при цьому може стати тренінг асертивності. У соціальній психології прийнято вважати, що асертивність – це стиль поведінки та манера спілкування, які характеризуються досягненням своїх цілей без зневажання інтересів інших. Завдяки асертивності можна успішно протистояти гендерним стереотипам, оскільки вона дає можливість зберігати почуття власної гідності, наполягати на своєму, не притісняючи прав інших людей, конструктивно реагувати на критику, не боятися за певних обставин відмовляти іншим, бути впевненим у собі, спокійним, але

водночас і рішучим. Завдяки асертивності поведінка набуває гнучкості, тому її справедливо вважають певною золотою серединою між агресивним і пасивним поведінковими стилями. Для жінок, які прагнуть самоствердження не лише в сім'ї, але й у професійній чи іншій соціальній сфері, асертивність є життєво необхідною рисою, бо успіху, як відомо, досягають лише ті, хто впевнений у собі і вірить, що може його досягти.

Здатність долати гендерні стереотипи у сімейній, професійній чи інших сферах тісно пов'язана із рівнем гендерної компетентності.

Гендерна компетентність – це соціально-психологічна характеристика людини, що дозволяє їй бути ефективною у системі міжстатевої взаємодії. Вона містить: 1) знання про гендерні відносини в суспільстві, гендерну нерівність, чинники й умови, що її викликають; 2) уміння помічати й адекватно аналізувати ситуації гендерної нерівності в різних сферах життєдіяльності; 3) здатність не допускати у своїй поведінці гендерно дискримінаційних практик; 4) здатність вирішувати власні гендерні проблеми [2].

Гендерна компетентність формується завдяки цілеспрямованій діяльності (засобами самонавчання, відвідуванням семінарів, тренінгів і т. д.), унаслідок якої людина стає обізнаною в ситуаціях міжстатевого спілкування і взаємодії. Вона починає помічати й аналізувати гендерні упередження та прояви сексизму як у своїй поведінці, так і в поведінці інших людей. Та найголовніше досягнення гендерно компетентної людини полягає у вмінні протистояти їм та конструктивно розв'язувати конфлікти, що виникають на основі гендерних питань.

Отже, подолання гендерних стереотипів у сфері зайнятості, як і в будь-якій іншій сфері, потребує комплексного підходу і повинно реалізуватись на всіх рівнях життєдіяльності суспільства. При цьому важливо пам'ятати, що очікування змін цих стереотипів із макрорівня – це пасивна позиція. Більш ефективною є позиція суб'єкта власного життя, при якій людина може впливати на соціальні зміни набагато більше, ніж вона про це думає. Перспективами дослідження заявленої у статті теми можна вважати наступні: вивчення поширеності різних видів гендерних стереотипів у сфері праці та уявлень працюючих людей щодо цього явища; психологічний супровід подолання гендерних стереотипів на підприємствах, в організаціях та установах; вивчення індивідуально-психологічних та соціально-психологічних чинників резистентності гендерних стереотипів у свідомості людей тощо.

1. Говорун Т. В. Гендерна стереотипізація та егалітарність: виклики часу. Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. URL: [www.ispp.org.ua/files/1285955758.doc](http://www.ispp.org.ua/files/1285955758.doc).
2. Словник гендерних термінів / уклад. З. В. Шевченко. URL: <http://a-z-gender.net/ua>.
3. Остапчук О. Гендерне виховання. URL: [http://eprints.zu.edu.ua/23724/1/Остапчук\\_О..PDF](http://eprints.zu.edu.ua/23724/1/Остапчук_О..PDF).
4. Головка Т. М. Правове забезпечення гендерної рівності в законодавстві України (кримінально-правовий контекст). *Часопис Київського університету права*. 2009. № 3. С. 219–224.
5. Чувашев О. А. Аналітико-правовий аналіз гендерної рівності у трудовому праві. *Вісник Донецького національного університету. Серія: Економіка і право*. 2012. Вип. 2. С. 184–186.
6. Никифорова В. Г., Табанова А. І. Правові та соціально-економічні аспекти регулювання трудових відносин: гендерний аспект. *Economic, social and law aspects of regulate labor relations* : collective monograph. Melbourne, Australia : Thorpe-Bowker, 2016. P. 17–39. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/5585>.
7. Анупрієнко О. Л. Жінка-керівник у державному управлінні: подолання гендерних стереотипів суспільства. URL: [http://www.ipiend.gov.ua/uploads/nz/nz\\_42/anupriienko\\_zhinka\\_kerivnyk.pdf](http://www.ipiend.gov.ua/uploads/nz/nz_42/anupriienko_zhinka_kerivnyk.pdf).