

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ ЛЬОТНИЙ КОЛЕДЖ**

**Циклова комісія соціально-гуманітарних, філологічних дисциплін
та фізичної підготовки**

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

**з навчальної дисципліни «Основи теорії гендеру»
вибіркових компонент
освітньо-професійної програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
272 *Авіаційний транспорт*
*Технічне обслуговування та ремонт повітряних суден і авіадвигунів***

за темою 4 – *Гендерні стереотипи та ролі у суспільстві*

Кременчук 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 30.08.2023 №7

СХВАЛЕНО

Методичною радою
Кременчуцького льотного
коледжу Харківського
національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 28.08.2023 №1

ПОГОДЖЕНО

Секцією науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 29.08.2023 №7

Розглянуто на засіданні циклової комісії соціально-гуманітарних, філологічних дисциплін та фізичної підготовки, протокол від 28.08.2023 №1

Розробник: викладач циклової комісії соціально-гуманітарних, філологічних дисциплін та фізичної підготовки, спеціаліст вищої категорії Кошева Ю.В.

Рецензенти:

1. Доц.кафедри соціальних та економічних дисциплін ХНУВС, відповідальна з гендерних питань Кременчуцького льотного коледжу ХНУВС Петченко М.В.
2. Викладач циклової комісії соціально-гуманітарних, філологічних дисциплін та фізичної підготовки Кременчуцького льотного коледжу ХНУВС, доктор філософії, викладач вищої категорії, викладач-методист Кірюхіна М.В.

План лекції:

1. Гендерні стереотипи як різновид соціальних стереотипів.
2. Гендерні ролі та стереотипи.
3. Шляхи запобігання гендерних стереотипів на ринку праці сучасної України

Рекомендована література:

Основна:

1. Гендерний аналіз українського суспільства. – Київ: ПРООН, 1999.
2. Гендер для медій. Маєрчик М., Плахотнік О., Ярманова Г. (ред.) Гендер. К.: Критика, 2013. – 220 с.
3. Гендерні медійні практики: Навчальний посібник із гендерної рівності та недискримінації для студентів вищих навчальних закладів / Колектив авторів. – Київ, 2014. – 206 с.
4. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. – К.: Інститут соціології НАНУ, 2007. – 143 с.
5. Гендерний паритет в умовах розвитку сучасного українського суспільства. – Київ, 2003. – С. 50-79.
6. Запобігання домашньому насильству і торгівлі жінками. – К.: Україна, 2001. – 256 с.
7. Кімелл М. Гендероване суспільство. – Київ, Сфера, 2003, 494с.
8. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок // Наші людські права: Посібник з жіночих людських прав / Пер. з англ.. – К.: Карпати, 1996.
9. Лавриненко Н. Гендерний розподіл домашньої праці // Українське суспільство 1992 – 2008. Соціологічний моніторинг / За ред. д.е.н. В.Ворони, д.соц.н. М.Шульги. – К.: Інститут соціології НАН України, 2008. – С. 86 – 93.
10. Павличко С. Фемінізм. – К., 2002.
11. Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. – К.: «К.І.С.», 2004, 536 с.

Допоміжна:

1. Гендерна політика та інституційні механізми її реалізації в Україні: національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій і заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН / Укл.: М. Корюкалов. – К., 2014. – 122 с. 5.
2. Гендерний розвиток у суспільстві: конспекти лекцій / відп. ред. К. М. Левківський, наук. ред.-упоряд. С. П. Юдіна. – Вид. 2-ге. – К.: Фоліант, 2005. – 351 с. 6.
3. Гендерні дослідження: прикладні аспекти: монографія / [В.П. Кравець, Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді та ін.]; за наук. ред. В. П. Кравця. – Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2013. – 448 с.
4. Дрожжина Т. В. Гендерні аспекти в освіті / Т. В. Дрожжина // Управління школою. – 2012. – № 16/18. – С. 76-82.

5. Христова Г.О. Основи гендерно-правового аналізу законодавства України. – Харків: Райдер, 2008. – 108 с.
6. Шабелян І.М. Гендерний аспект на уроках математики // Досвід педагогів школи з питань впровадження гендерного підходу в навчально-виховному процесі. Наукові статті. – село Лозуватка, Криворізький район, 2015. – 21 с. – С.12-13.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Електронна бібліотека Української асоціації жіночої історії <http://www.womenhistory.org.ua/index.php/elektronni-resursi/16-elektronna-biblioteka>
2. Музей історії жіноцтва, жіночого і гендерного руху // <http://gender.at.ua>
3. Бібліотека Гендерного центру «Крона» // <http://www.krona.org.ua/nash.html>
4. Гендерна мапа України <http://gendermap.org.ua>
5. Публікації проекту «Рівність жінок і чоловіків у світі праці» http://gender.ilo.org.ua/Pages/publications_ukr_new.aspx
6. Публікації Міжнародного благодійного фонду «Український жіночий фонд» <http://www.uwf.kiev.ua/publications>

Текст лекції

1. Гендерні стереотипи як різновид соціальних стереотипів.

Вивчення гендеру посідає важливе місце в дослідженнях як гуманітарної, так і психологічної, економічної сфери.

Однією з центральних тем у дослідженні гендеру є гендерні стереотипи, що розуміються як консенсусні переконання щодо ознак жінок та чоловіків. Хоча опис змісту гендерних стереотипів може здатися завданням, вже виконаним багато десятиліть тому. Зокрема сьогодні дослідники говорять про інтерсекційність між гендерними та іншими соціальними ознаками, а також про аспект гендерних стереотипів, за допомогою яких вони визначають, що повинні робити, а що не повинні робити особи кожної зі статей.

Ми розглядаємо гендерні стереотипи як один із видів соціальних стереотипів, які в 1922 році американський дослідник У. Ліппман окреслив як впорядковані, детерміновані культурою «картинки світу» в голові людини, які заощаджують його зусилля під час сприйняття складних соціальних об'єктів і захищають його цінності, позиції і права. Сьогодні під соціальними стереотипами прийнято розуміти «стійкі образи або стійке уявлення про якісь явища або людей, що властиві представникам тієї чи іншої соціальної групи».

Зокрема сучасні дослідники, такі як: В. Агеев, О. Мітіна, В. Москаленко, С. Оксамитна, Н. Tajfel визначають стереотип як судження, що у загострено спрощеній та узагальненій формі приписує визначеному класу осіб деякі властивості чи, навпаки, відмовляє їм у цих властивостях і підкріплене емоційним характером.

Проблема гендерної стереотипізації є однією з тих, яка значною мірою стимулювала розвиток жіночих, а потім і гендерних досліджень. Прихильники жіночої рівноправності, намагаючись пояснити патріархальний склад

суспільства, і те, чому більшість жінок згодні зі своїм становищем в ньому, вдаються у своїх дискурсах до пояснення таких значень як забобони, упередження і стереотипи.

Серед науковців побутує класифікація гендерних стереотипів у три групи.

Першу групу складають стереотипи маскулінності і фемінності або ж стереотипи мужності і жіночності, які можна визначити як стереотипи якості. Гендерні стереотипи, які належать до цієї групи характеризують жінок і чоловіків за допомогою певного набору особистісних і психолого-соціальних якостей. До прикладу за такими критеріями чоловік характеризується як активне творче начало, а жінка – як репродуктивне, пасивне, емоційне, залежне.

До другої групи належать стереотипи ролей. Статеві ролі, як існуючі в суспільстві стереотипи поведінки, існують у вигляді уявлень і очікувань, яким кожна людина повинна відповідати, щоб бути зрозумілою і прийнятою. Гендерні стереотипи даної групи пов'язані із закріпленням визначених соціальних ролей в сімейній, професійній та інших сферах. Жінкам, як правило, в якості основних відводяться сімейні ролі (матері, господині, дружини), а чоловікам – професійні.

Третю групу становлять стереотипи видів діяльності, що відображають соціальні приписи, які стосуються представників певної статі відповідно до сфери професійно діяльності. Як зазначає Т. Парсонс і Р. Блейз у праці «Природно взаємодоповнюючі статі», існує природна диференціація чоловічих і жіночих ролей в сім'ї та суспільстві. Доля жінок полягає в експресивній сфері соціального життя, а сфера діяльності чоловіків – творчість, керівна праця.

У сучасній українській науковій літературі виділяють такі типи гендерних стереотипів, як: стереотипи маскулінності-фемінності, стереотипи професійної діяльності чоловіків і жінок, стереотипи поєднання сімейних і професійних ролей відповідно до статі, гендерні стереотипи зовнішності [26]. Ткалич М. Г. під стереотипами маскулінності-фемінності розуміє нормативні уявлення про поведінкові, психічні, соматичні властивості, які притаманні як чоловікам, так і жінкам. Для цих стереотипів характерним є приписування чоловікам схильності до логічного мислення, компетентності, агресивності, самовпевненості й здатності керувати емоціями та думками. Жінкам, зі свого боку, приписується пасивна роль, емоційність, ніжність, турботливість і залежність від навколишніх.

Згідно з стереотипами професійної діяльності чоловіків і жінок побутує думка, що для жінок традиційною вважається діяльність виконавська й обслуговуюча, тоді як для чоловіків – діяльність, пов'язана з керівництвом й організаційним аспектом. Хоча в наш час професійні стереотипи зазнають певних змін, що пов'язане поступовим впливанням у професійний простір жінок, перерозподілом жінок і чоловіків у статевотипових сферах, залучення жінок до керівної сфери.

Наступною групою є стереотипи поєднання сімейних і професійних ролей відповідно до статі. Головною особливістю цієї групи є те, що вони відображають уявлення про розподіл ролей згідно зі статтю. Ці стереотипи полягають в тому, що для жінок відводяться сімейні ролі, а для чоловіків – професійні. Побутує думка, що якщо чоловік прагне успіху в професійній сфері та побудови кар'єри, то його вважають «нормальним», а «нормальна» жінка, навпаки, обирає господарювання, заміжжя й народження дітей. Таким чином, ми доходимо до висновку, що на професійну кар'єру жінки, окрім кваліфікаційних вимог, чинять вплив такі вагомні чинники, як: сімейний стан, ймовірність сумісництва, наявність дітей. Окрім того, доволі важливою особливістю професійної діяльності жінок є й те, що вони повинні виконувати і хатню роботу, на яку потрібно витрачати енергію та час. І саме домашню роботу можна вважати «другою зміною», яка не оплачується і максимальною винагородою може бути подяка близьких.

Четверту групу становлять стереотипи зовнішності чоловіків і жінок. Вони відображають критерії привабливості й нормативні приписи щодо зовнішнього вигляду за гендерною ознакою. Їх виділення в окрему групу, на нашу думку, пов'язане з тим, що для людини зовнішність є обов'язковим і доволі таки важливим компонентом її існування. Зовнішність людини поєднує в собі анатомічні, соціальні й функціональні ознаки, які сприймаються іншими на чуттєвому рівні.

Формування стереотипів зовнішності зумовлене різноманітними факторами. До них насамперед варто зарахувати особистісні уподобання (власні уявлення особистості про красу), еталонні фактори, які диктуються модною індустрією та висвітлюються у засобах масової інформації, мережі Internet, етнічними та культурними факторами, що спричиняють розподіл на «західні» та «східні» стереотипи зовнішності чоловіків і жінок.

Гендерні стереотипи чинять значний вплив на повсякденне життя навіть тоді, коли вони конкурують з впливами інших соціальних ролей. Зокрема, до професійних ролей є вимоги, які можуть бути більш-менш відповідні гендерним ролям.

Схильність до сприйняття людей як представників різних соціальних груп задокументована для різних груп у різних контекстах. Здійснюючи аналіз літератури, яка присвячена розгляду гендерної проблематики, ми приходимо до висновку, що вплив такої соціальної категоризації на присвоєння ознак та ознак членам певних груп може бути досить змінним і залежить від ситуації та контрасту. Наприклад, психологи можуть здатися досить творчими в порівнянні з фізиками, але виглядають набагато менш творчими в порівнянні з художниками. Крім того, існує багато ситуацій, коли психологів навіть не оцінюють як представників своєї професії просто тому, що їхня кваліфікація не є актуальною (наприклад, на спортивних змаганнях) або її взагалі не видно (наприклад, під час прогулянки на вулиці).

Гендерні стереотипи відображають першочергове значення, яке ми надаємо виконанню завдань при оцінці чоловіків та соціальним стосункам при розгляді жінок. Асертивність і працездатність розглядаються як показники

більшої активності у чоловіків, а теплота та турбота про інших розглядаються як ознаки більшої спільності у жінок. В акценті, що робиться на службі, а не на догляді, помітні в поведінці чоловіків і жінок та життєвому виборі, який вони роблять. Тенденції до дії та переконання в чоловіках призводять до більш ризикованого вибору (наприклад, сексуальна поведінка, вживання алкоголю та наркотиків, азартні ігри, керування автомобілем, тоді як жінки є більш обережними у цих сферах). Чоловіки і жінки також прагнуть працювати в різних професіях і брати на себе різні турботливі ролі. Дані соціальних досліджень і переписів показують, що в 30 індустріальних країнах існує чітка сегрегація за статтю за професійними ролями: у певних професіях (таких, як правоохоронна діяльність) переважають чоловіки, тоді як в інших професіях (таких, як медсестра) переважають жінки. Жінки в різних країнах і культурах витрачають більше часу на домашню діяльність, ніж чоловіки, незалежно від їх трудового статусу. Крім того, хоча і чоловіки, і жінки готові понести особисті витрати, щоб допомогти іншим, вони зазвичай роблять це по-різному. Наприклад, чоловіки частіше беруть участь у порятунках (показ агентства), тоді як жінки більш схильні до добровільної участі в Корпусі Миру (що вказує на комунальність).

З огляду на вищесказане, можна зробити ряд висновків: по-перше, гендерні стереотипи є певною соціальною нормою, і, бажаючи громадського схвалення, людина до них пристосовується. По-друге, вони диференціюють суспільство на чоловіків і жінок, приписуючи їм різного роду функції, які вони повинні виконувати. По-третє, ретранслюють норми мужності і жіночності в суспільстві. І нарешті виправдовують як жіночу, так і чоловічу поведінку відповідно до стану речей, виправдовуючи, при цьому, нерівність чоловіків і жінок.

Подолання існуючих гендерних стереотипів і упереджень є складною комплексною проблемою, яка потребує вирішення в нашому сучасному суспільстві і до якої ми повернемося в наступному розділі нашого дослідження. Підбиваючи підсумки аналізу гендерних стереотипів як різновиду соціальних, зауважимо, що гендерні стереотипи слугують засобом вторинної соціалізації і самоідентифікації та допомагають їм орієнтуватися в житті. Також вони служать і бар'єром для самовираження представників як жіночої (в більшості), так і чоловічої статі. Водночас, спираючись на те, як робити правильно, як буде мужньо або жіночно, гендерні упередження закривають для людей шлях для самовираження, і тим самим створюється внутрішній дисбаланс, який заважає людям бути щасливими, породжуючи невдоволеність своєю роботою, сім'єю і врешті-решт власним життям. Проблема гендерної нерівності та гендерної стереотипізації – це перш за все проблема нашого несвідомого мислення.

Разом з тим, ми є прихильниками тієї думки, що гендерні стереотипи не потребують знищення в повному обсязі, бо, незважаючи на певні негативні моменти, вони багато в чому допомагають чоловікам і жінкам рухатися в правильному руслі. Але для досягнення справжньої гендерної рівності потрібно намагатися протидіяти гендерним стереотипам як на

індивідуальному, так і на суспільному рівнях, працюючи над зміною та трансформацією системи цінностей і прийнятих у суспільстві норм.

2. Гендерні ролі та стереотипи.

Рівноправна участь жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства та держави є важливою умовою й гарантією утвердження демократії в Україні та запорукою її європейської інтеграції. Формування та регулювання державної політики з утвердження гендерної рівності здійснюється у відповідності з міжнародними зобов'язаннями і законодавством України.

Яким би не було людське суспільство, воно складається з двох найбільших категорій людей – чоловіків і жінок. І в культурі кожного суспільства є норми, моделі поведінки, традиції, які передаються від покоління до покоління, уявлення про те, якими повинні бути чоловіки та жінки, які соціальні ролі їм відігравати.

Біологічно зумовленими є лише кілька ролей: вагітної жінки, матері, годувальниці груддю, дочки, дружини, бабусі тощо – для жінок та генетичного батька, чоловіка, сина тощо – для чоловіків. Усі інші соціальні ролі зумовлені соціально-культурними, а не біологічними чинниками. Іншими словами, доглядати і навчати дітей, прати, прибирати, куховарити, шити, ткати, виконувати секретарську роботу, забивати цвяхи, ремонтувати, видобувати вугілля, здійснювати наукові відкриття, піднімати штангу може будь-хто, незалежно від біологічної статі.

Однак історично від чоловіків та жінок очікували виконання різних соціальних ролей. Завжди існував гендерний розподіл праці, традиційний для патріархального суспільства: жінка – мати-вихователька, домогосподарка, доглядальниця; чоловік – батько-годувальник, захисник, здобувач засобів до існування.

В наш час для жінки припустимою стала робота поза домом, бажано сумісна з домашньою працею і внутрішньо-сімейними ролями, для чоловіка – працівника поза домом, лідера і керівника. За такими уявленнями, чоловіків прийнято оцінювати за трудовими, професійними успіхами, а жінок – насамперед за наявністю сім'ї та дітей. Такі узагальнені уявлення про те, якими є чоловіки та жінки та чим вони повинні займатися, називають *гендерними стереотипами*.

Нерідко доводиться чути, що жінки занадто емоційні й нездатні мислити раціонально, щоб бути лідерами і керівниками, а чоловіки – позбавлені чуттєвості і терпіння, щоб доглядати маленьких дітей. Судження будується на тому, що ця людина є чоловіком/жінкою, яким притаманні такі-то риси, які є прийнятними/неприйнятними для тієї чи іншої діяльності.

Більшість пересічних людей вважають, що гендерні відмінності в поведінці, соціальних ролях та особистісних характеристиках спричинені біологічними відмінностями статей, тобто є наслідком того, що закладено природою.

Дослідження західних науковців-антропологів, соціологів, психологів, проведені в ХХ ст., поставили під сумнів такі твердження.

Основою формування гендерних ролей виступав розподіл праці за статевою ознакою, критерієм якого, як вважає певна частина дослідників, була й досі великою мірою залишається біологічна здатність жінок до дітонародження, хоча в сучасних суспільствах давно відпала потреба розподіляти працю на такий підставі.

Багато жінок не мають дітей, інші мають, але водночас працюють поза домом, чоловіки давно вже не мисливці і воїни, як і не єдині годувальники в сім'ї. Але традиційна гендерна ідеологія відтворюється, що має негативні наслідки:

- обмежується розвиток особистості, можливості самореалізації, вибору моделей та манер поведінки, видів професійної діяльності, кар'єрного просування,
- безпідставно звужуються економічні, політичні та соціальні можливості людини.

Чоловіки мають набагато менш близькі та емоційні зв'язки з дітьми, батьками, друзями, адже діє традиційне гендерне табу на чоловічу емоційність. На суспільному рівні декларовані права та можливості особистості, незалежно від статі, реально не дотримуються, жінки порівняно з чоловіками мають і неоднаковий доступ до соціальних статусів, ресурсів, привілеїв, престижу, влади.

Суспільство втрачає значний потенціал для власного розвитку, обмежуючи можливості для самореалізації людей за статевою ознакою та їхню участь у прийнятті суспільно важливих рішень.

Поняття «стереотип» було введено в наукову термінологію американським психологом У. Ліппманном (XV. Lippmann) у 1922 р.

Стереотип - сукупність спрощених узагальнень про групу індивідуумів, яка дає можливість розподілити членів групи за певними категоріями і сприймати їх шаблонно, згідно з очікуваннями щодо поведінки людей, які належать до певної категорії.

Гендерні стереотипи можна поділити на 3 групи:

1. Стереотипи маскуліності-фемінності - нормативні уявлення про соматичні, психічні, поведінкові властивості, що є характерними для чоловіків і жінок. Чоловіки компетентні, домінантні, незалежні, агресивні, самовпевнені, схильні міркувати логічно, здатні керувати своїми почуттями. Жінки пасивніші, залежні, емоційні, турботливі й ніжні.
2. Стереотипи щодо змісту праці для: жінок - традиційною вважається виконавча, обслуговуюча діяльність, а для чоловіків - діяльність інструментальна, творча, керівна.
3. Стереотипи, що пов'язані із закріпленням професійних і сімейних ролей: для чоловіків головними ролями є професійні, а для жінок — сімейні.

Негативні прояви даних стереотипів полягають у різній інтерпретації і оцінці тієї ж самої події залежно від статі учасника даної події, коли на основі

одиночного випадку робляться узагальнені висновки (наприклад: «Я ж казав, що жінці не потрібно водити машину»).

Крім того, у жінок, які виявляють свої здібності, бажають реалізувати свій потенціал, часто може виникнути конфлікт з традиційними поглядами оточуючих на місце жінки в суспільстві і, можливо, з власними уявленнями про себе як про особистість. Для чоловіків висуваються вимоги слідувати нормам успішності в усіх сферах життя, досягти чого часто повністю неможливо, і що викликає стрес і призводить до компенсаторних реакцій: обмеження емоційності, нав'язливе прагнення до змагання тощо.

Крім того, негативними проявами гендерних настанов і стереотипів можуть стати прояви *сексизму*, під яким розуміють індивідуальні упереджені настанови і дискримінантну поведінку відносно представників певної статі. У зв'язку з цим, існують проблеми самореалізації жінок і чоловіків. У жінок - «страх успіху», коли, наприклад, розумні і здатні до навчання дівчата прагнуть (часто неусвідомлено) здаватися безпорадними і не такими розумними, дотримуючись правила «на два кроки бути позаду чоловіка», щоб тільки їх не переставали вважати «справжніми» жінками. У чоловіків — це «страх неуспіху», особливо в професійній кар'єрі, в прагненні бути «справжніми» чоловіками.

Коригувати негативні прояви гендерних настанов і стереотипів можливо під час гендерної просвіти відповідно до формули здорової гендерної реалізації: статі доповнюють одна одну, кожна людина має свої переваги, незалежно від статі, і не прагне підмінити особу іншої статі або стати нею, щоб здобути схвалення оточуючих.

3. Шляхи запобігання гендерних стереотипів на ринку праці сучасної України.

Гендерні стереотипи перетинаються з іншими стереотипами, несуть непропорційний негативний вплив на певні групи жінок, наприклад, жінок з меншин або корінних груп, жінок з обмеженими можливостями, жінок з нижчих кастових груп або з нижчим економічним статусом, жінок-мігранток тощо.

Неправильна гендерна стереотипізація є частою причиною дискримінації жінок і сприяє порушенню широкого спектру прав, таких як: право на здоров'я, належний рівень життя, освіта, шлюб та сімейні відносини, робота, свобода вираження поглядів, свобода руху, політична участь та представництво, ефективний засіб захисту та звільнення від гендерного насильства.

Шкідливі гендерні стереотипи та неправомірні гендерні стереотипи є однією з першопричин дискримінації, зловживань та насильства в різних сферах і можуть призвести до порушень широкого кола прав людини. Нижче ми наведено приклади того, як гендерна стереотипізація діє у сфері зайнятості, до яких наслідків це приводить.

Першим прикладом є нерівний доступ до якісної освіти. Гендерні стереотипи виступають бар'єром для доступу дівчат до якісної освіти. Наприклад, стереотипи щодо ролі жінок, обмежених домашньою та сімейною сферою, лежать в основі всіх перешкод для рівного доступу дівчат до якісної освіти. Дівчата часто соціалізуються для того, щоб взяти на себе обов'язки догляду за дітьми з припущенням, що вони будуть економічно залежні від чоловіків. Стереотип чоловіків як годувальників призводить до пріоритетності навчання хлопців. Стереотипи часто диктують різні очікування для хлопчиків і дівчаток, наприклад, закінчення освіти та напрямків навчання. Стереотипи також утримуються в шкільних програмах і матеріалах, що часто призводить до професійної гендерної сегрегації, і дівчата рідше навчаються та займаються кар'єрою у високо оцінених професійних галузях, де традиційно переважають чоловіки.

Гендерні стереотипи не лише відображають те, як ми очікуємо, що чоловіки та жінки поведуться, але й повідомляють, як ми думаємо, що вони повинні вести себе. Справді, жінки, які поведуться відповідно до стереотипу, оцінюються більш позитивно, ніж жінки, які, здається, кидають виклик гендерно-стереотипним очікуванням. Гендерні стереотипи також дають людям зміщення стандартів, на основі яких оцінюються якості та досягнення чоловіків і жінок. Як результат, чоловіки, які поведуться скромно в професійному контексті, порушують очікування чоловічого стереотипу і їх не люблять, оскільки їх сприймають як слабких і невпевнених. І навпаки, жінки, які проявляють агентську поведінку (будучи компетентними, амбітними та конкурентоспроможними), здаються недостатньо приємними.

Це ставить жінок на керівних ролях у складне становище, оскільки в різних країнах світу тип поведінки, необхідний для професійного успіху, здається несумісним з тим, як очікується, що жінки поведуться за ознакою своєї статі. Дійсно, жінки, які перебувають на керівних посадах, мають меншу ймовірність викликати реакції на загрозу та конкурентоспроможність у своїх підлеглих чоловіків, коли вони демонструють своє лідерство по-жіночому, будучи ефективними керівниками проекту, а не виявляючи амбіцій та заявляючи про свій авторитет.

Несумісні вимоги до жіночого лідерства також грають більш неявно, наприклад, в уподобаннях щодо висоти голосу. У середньому жінки мають голоси більш високі, ніж чоловіки. Однак і чоловіки, і жінки віддають перевагу чоловікам і жінкам – лідерам з нижчим голосом, навіть у стереотипно жіночих сферах. Отже, особа, яка має низький тембр голосу, має більші шанси на досягнення успіху в керівних ролях. Наприклад, аналіз природного мовлення майже 800 головних керівників (генеральних директорів) у державних компаніях показав, що ті, хто з більш низьким голосом керували більшими компаніями, заробляли більше грошей.

Коли професійні та життєві ролі не відповідають гендерним стереотипним очікуванням, ця непослідовність впливає на сприйняття самоефективності та обмежує життєвий вибір як жінок, так і чоловіків. Жіночий стереотип обмежує професійний вибір жінки, оскільки переконання про характерну поведінку

доброї матері чи доброго працівника домінують у рішеннях між роботою та сім'єю. Ці переконання відкидають раціональні аргументи та чіткі ділові справи, що підтверджують переваги рівного ставлення до чоловіків та жінок. Наприклад, коли жінки починають заробляти більше грошей, ніж їхні чоловіки, вони збільшують (а не зменшують) кількість часу, який вони вкладають у домашню роботу, імовірно, щоб уникнути порушення стереотипних очікувань про добру дружину.

Так само чоловічий стереотип відлякує чоловіків від того, щоб брати на себе турботливі ролі в сім'ї, оскільки інші не цінують цих ролей у чоловіків. Експериментальні дослідження показують, що батьки, які відмовляються від роботи та жертвують фінансовою безпекою для піклування про своїх дітей, знецінюються, тоді як матері, які роблять аналогічний вибір, дуже схвалюються. Насправді батьки, які перебувають вдома та зайняті батьки, не відрізняються один від одного за чоловічими та жіночими рисами, які їх характеризують; вони по-різному ставляться до розподілу гендерних ролей.

З огляду на це, гендерні стереотипи не є нейтральними апріорними очікуваннями. Натомість вони виписують, що таке хороший член групи, і, таким чином, підхоплюють до основного бажання людей, щоб їх поважали та вважали належним і добрим членом групи.

Найпростіший спосіб досягти цієї мети – це прийняти поведінку та вподобання, які є прототипними для групи. Таким чином, гендерні стереотипи мотивують чоловіків та жінок адаптувати свої власні погляди, поведінкові вираження та життєвий вибір до того, що здається підходящим для їхньої групи, і в цьому сенсі функціонують як самореалізуючі прототипи.

Гендерні стереотипи допомагають нам успішно працювати в областях, які здаються гендерними, і заважають нам досягти успіху в контрстереотипних областях, таких як математика для жінок та соціальна сфера для чоловіків. Підривні наслідки стереотипної загрози (проти стереотипного підняття) були задокументовані у багатьох областях, починаючи від академічної до спортивної діяльності.

Стереотипи мотивують людей підходити до існуючих очікувань, оскільки оскарження статусу не сумісне з поведінкою, передбаченою стереотипом, особливо для жінок. З одного боку, стереотип передбачає, що від жінок слід опікуватися та допомагати одна одній, а не намагатися виділитися. Це не відповідає потребам багатьох трудових та життєвих контекстів, коли люди повинні змагатися між собою за найкращі можливості чи результати. У цих контекстах амбітність та конкурентна поведінка, які вважаються цілком прийнятними або навіть бажаними для чоловіків, розглядаються як недоцільні та непримітні, коли їх демонструють жінки. Це створює непомітну перешкоду для жінок, які намагаються випереджати або покращувати своє становище.

Коли, з іншого боку, жінки висловлюють обурення за неоднакових результатів або зазначають, що вони перебувають у неблагополучному стані та стереотипних очікувань, вони розглядаються як скаржники. Поки всебічний вплив гендерних стереотипів не визнається, тим, хто виступає, не подобається діяти неналежно, навіть з боку інших жінок. Справді, для

чоловіків вираження гніву може вселити повагу та підвищити їх сприйняте становище. Для жінок вираження гніву знижує їх усвідомлену компетентність, призводить до зниження зарплати та підриває їх статус на робочому місці.

Ці соціальні витрати на вираження гніву мають далекосяжне значення, оскільки вони також заважають жінкам оскаржувати поточні гендерні нерівності шляхом колективних дій, для яких вираження гніву є важливою вимогою.

Більшість людей опиняються, хоча б іноді, у ситуаціях, коли гендерні стереотипи дають їм користь від сумнівів. Це стосується, наприклад, чоловіків, які прагнуть просунутись у кар'єрі на роботі, або жінок, які сподіваються отримати піклування над своїми дітьми після розлучення. У той же час усвідомлення того, що стереотипи можуть бути для них джерелом переваги, викликає у людей дискомфорт. Набагато приємніше підтримувати переконання, що чийсь успіхи в житті відображають особистий характер (лідерські здібності) або індивідуальні зусилля (час, вкладений у догляд за дітьми). Вважаючи, що існує обставина між індивідуальними заслугами та суспільними результатами, захищає людей від почуття провини щодо будь-якої незаслуженого привілею, яким вони можуть користуватися, та від сорому за неможливості надати подібні можливості для інших.

Може здатися очевидним, що ті, хто виграє від групових відмінностей, мотивовані їх утримувати. Однак ті, хто страждає від неблагополуччя через членство в групі, також сприяє підтримці статусного кво. Чому це було б так? Особи, які мають амбіції вирішити свій власний життєвий вибір, будуть відбиті, розуміючи, що гендерні стереотипи обмежуватимуть їхні можливості та стримуватимуть їхні амбіції. Для них загрожує визнання, що сама реальність їх статі, яку вони не можуть змінити, визначатиме важливі результати в житті, незалежно від їхніх індивідуальних досягнень чи особистих жертв, які вони готові зробити.

Ось чому навіть ті, хто може бути знедоленим гендерно-стереотипним мисленням, протистоять думці, що гендерні стереотипи впливають на те, як їх оцінюють інші. Невизнання групових недоліків пропонує їм спосіб зберегти свою надію. Наприклад, жінки вважають за краще не шукати доказів того, що гендерні стереотипи можуть знизити їх шанси запропонувати привабливу роботу.

Жінки, які є успішними у чоловічих видах роботи та функціях, часто стверджують, що їх не стримувала стать, а інші охоче приймають обґрунтованість цих претензій. Однак ці жінки (марковані бджолині бджоли) прагнуть демонструвати свою придатність до таких робіт, підкреслюючи, наскільки вони відрізняються від інших жінок. Таким чином, їхня стратегія уникнути стримування гендерних стереотипів призводить до того, що вони відкладають інших жінок, які роблять різний життєвий вибір. Це було задокументовано в дослідженнях для різних видів роботи та робочих контекстів, починаючи від академічних груп та закінчуючи поліцією. Хоча це може бути життєздатною стратегією для людей, щоб зберегти надію, що успіх можливий у чоловічому робочому середовищі, він також посилює уявлення

про те, що стереотипно чоловічі властивості та поведінка є важливішими на роботі.

Інша стратегія стосується тих, хто підкреслює додаткову цінність гендерно-стереотипних внесків для розширення можливостей для просування жінок. Це було задокументовано в дослідженні ефекту скляної скелі, де жінки обираються на керівні посади завдяки своїм нібито перевершеним соціальним емоційним навичкам.

Спільне, що поєднує ці різні стратегії, полягає в тому, що вони допомагають людям зберігати надію, що вони не будуть обмежені гендерними стереотипами у досягненні важливих життєвих цілей та результатів. Тим не менше, якщо це призводить до того, що вони нехтують впливом гендерних очікувань на те, як вони формулюють свої амбіції та переглядають їх інші, ці стратегії також призводять їх до відтворення тих стереотипів, з яких вони намагаються вийти. Ба більше, якщо гендерні здібності або досягнення не сприяють успіху в контрстереотипних областях, тоді амбіції інших людей стримуються. Поки люди не усвідомлюють, що гендерні стереотипи, а не індивідуальні достоїнства та вибір лежать в основі таких відмінностей, зміни є малоймовірними.

Гендерні стереотипи не тільки впливають на те, як ми сприймаємо інших та можливості, які ми їм надаємо, але також впливають на наші уявлення про себе, поведінку, яку ми бачимо як бажану, життєві амбіції, які ми вважаємо за потрібні, та результати, які ми цінуємо. Ці наслідки можуть зашкодити нашій рішучості взаємодіяти з доменами, які ми вважаємо особисто цінними, підірвати нашу здатність до хорошої роботи та погіршити наші життєві результати. Парадоксально, але тверда віра у те, що гендерні стереотипи точно відображають досягнення та пріоритети більшості чоловіків та жінок, заважає людям проявляти свої унікальні здібності та діяти відповідно до їх особистих уподобань.

Як ми можемо отримати користь від отриманих знань про походження, природу та функції гендерних стереотипів? Для початку важливо усвідомити, що вони містять ядро істини, яке є крихтним, але самореалізуючим, оскільки гендерні очікування сильно впливають на те, як ми сприймаємо гендерні відмінності. Гендерні стереотипи відображають гендерні рольові відносини в суспільстві: тільки коли значну кількість чоловіків і жінок можна спостерігати в більш широкому спектрі ролей, наші стереотипні асоціації зміняться. Ці зміни можна досягти різними способами:

Насамперед необхідно визнати когнітивні та мотиваційні функції гендерних стереотипів. Думка, що всі ми піддані гендерним очікуванням і що вони можуть упереджувати наші судження конкретних людей, дає змогу виявити та виправити такі упередження. Справді, оскільки гендерні стереотипи є настільки всюдишними та неявними, ми не можемо покладатися на явні наміри, розглянуті окремо. Аутсорсинг відповідальності за рівне ставлення до служби різноманітності може зменшити пильність щодо неявних упереджень та запровадити нерівне поводження.

Необхідно знімати тягар доказування з тих, хто може опинитися в несприятливому становищі. Це робить нас менш залежними від їх здатності визнавати нерівне поводження та їх готовності скаржитися. Наприклад, батьки, які беруть рівну участь у домашніх обов'язках, змушують своїх дочок висловлювати контрстереотипні вподобання та амбіції.

Необхідно донести до людей, що стереотипи мають описовий та приписувальний характер. Знання поширеності та неявних наслідків стереотипів звільняє людей від переконання, що всі гендерні відмінності є біологічно визначеними та жорсткими. Такі знання дозволяють їм розпізнати неявні наслідки, які можуть мати гендерні стереотипи для себе та інших. Обмін цим досвідом допомагає їм розробити конкретні стратегії подолання гендерних очікувань.

Керівникам необхідно підтримувати співробітників в узгодженні стереотипних очікувань щодо чоловічої та жіночої ролі стосовно роботи та потреб сім'ї. Працівники чоловічої та жіночої статі відчують стрес, коли робочі та сімейні ролі здаються несумісними. Однак, коли керівники визнають обидва типи вимог та полегшують можливість поєднання ролевих та сімейних ролей, це приносить користь задоволеності роботою, роботою та показниками фізичного здоров'я чоловіків та жінок з часом.

Необхідно здійснити переосмислення характеру різних соціальних ролей та типів роботи. Одновимірне розмежування між чоловічими ролями, які покладаються в основному на конкуренцію та досягнення, і жіночими ролями, які потребують співпереживання та турботи, не відповідає справедливим вимогам сучасних соціальних взаємодій чи на робочому місці. Люди не можуть добре функціонувати на сучасному робочому місці без емоційного інтелекту та міжособистісних навичок. Крім того, потрібен ширший спектр здібностей та досягнень завдань, щоб сім'ї могли добре функціонувати в глобалізованому та оцифрованому світі. Включення більшої кількості людей з більш різноманітним набором навичок та здібностей принесе користь як індивідуальним, так і колективним результатам.

Гендерні стереотипи заважають жінкам та чоловікам однаково ділитися доглядом за дітьми та членами сім'ї й однаковою мірою користуватися міжособистісними зв'язками, що здійснюються в рамках цих заходів. Гендерні стереотипи заважають жінкам з успішною кар'єрою знайти романтичного партнера, а чоловікам без роботи відчувати себе цінністю. Вони змушують нас недооцінювати емоційний тягар функцій догляду за жінками та фізичний тягар напруженої праці для чоловіків. Це не лише затратно для осіб, які беруть участь, але й для суспільства, оскільки впливає на психологічне та фізичне самопочуття людей, стійкість сімей та довгострокову доступність і внесок працівників на ринку праці. Ми – лише люди і повинні визнати, що піддаємося стереотипному мисленню та гендерним очікуванням.