

6. Філіпенко І. Що цінує українська родина? [Електронний ресурс] / Філіпенко І. — Режим доступу : <http://www.day.kiev.ua/203408/>

7. Черенько Л. М. Рівень життя населення України / Черенько Л. М. — К. : ТОВ “Видавництво “Консультант”, 2006. — 428 с.

8. Шаповал А. Комплексні чинники впливу на демографічні перспективи народонаселення України в період демографічно-економічної кризи [Електронний ресурс] / Шаповал А., Мартиненко Ю. — Режим доступу : <http://www.viche.info/journal/1916/>

УДК 316.7:316.342.6

М. В. Ворона,  
головний спеціаліст,

Міністерство праці та соціальної політики

## Гендерні стереотипи: сутність, функції, наслідки

Досліджено гендерні стереотипи та їх вплив на сучасне суспільство. Проведено причинно-наслідковий аналіз зв'язку між гендерними стереотипами та явищами, що вони породжують. На основі проведеного дослідження запропоновано ряд заходів, що забезпечуватимуть реалізацію загальнодержавної політики у частині впровадження принципів гендерного паритету.

**Ключові слова:** *гендерний стереотип, гендерна професійна сегрегація, гендерні ролі.*

Кожне суспільство має свою сукупність традицій, моральних принципів та цінностей, що передаються від покоління до покоління та детермінують систему суспільних норм і моделей поведінки. Це явище об'єднує дві гендерні категорії та визначає соціальні статуси та ролі жінок і чоловіків.

Соціальні статуси – невід'ємна характеристика суспільства, що розглядається, зокрема, як соціальний розподіл громадян за штучно сконструйованими класами, що визначають позицію людини у процесі взаємодії з іншими людьми. Гендерні ролі передбачають соціально сконструйовану поведінку жінок та чоловіків, зумовлену соціально-культурними, а не біологічними чинниками.

Загальні норми поведінки чоловіків та жінок є складовими культури кожного суспільства, та містяться в уяві кожного соціалізованого в ньому індивіда. Ці усталені уявлення стосовно того, що мають відчувати та робити чоловіки й жінки, називають гендерними стереотипами. Дослідники зазначають такі два безперечні факти: існування сильних гендерних стереотипів та їх прийняття членами тієї групи, щодо якої вони діють. Сила цих стереотипів є значно більшою, ніж інших стереотипів за ознаками етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання та ін. [5].

Питання гендерних стереотипів, їх впливу на сучасне суспільство досліджуються багатьма фахівцями та вченими, однак наразі розробка як теоретичних, так і практичних аспектів цієї проблематики не є вичерпною і достатньо системною. У більшості робіт і російських, і українських дослідників розглядаються деякі аспекти становища жінки у суспільстві, зокрема сучасні проблеми жіночої зайнятості та залучення жінок до системи ринкових відносин (роботи Є. Бузницької, Т. Мельник, Л. Ржаніченої, Г. Сілласте). Ця проблема також є об'єктом наукових інтересів багатьох відомих українських та зарубіжних психологів і соціологів, таких як М. Арутюнян, М. Баскова,

© М. В. Ворона, 2010

С. Бем, Т. Гурко, К. Джеклін, А. Ерхард, І. Кленіна, Л. Колберг, Н. Лавриненко, Е. Маккобі, Н. Смелзер та ін.

Метою роботи є сутнісно-змістовний аналіз гендерних стереотипів, дослідження їх функцій та впливу на розвиток соціально-трудова відносин.

Дослідниця гендерної проблематики Л. Павлюк тлумачить гендерні стереотипи як стійкі уявлення про риси, якості, можливості та поведінку статей. Стереотипи тісно пов'язані з гендерними ролями, закріпленими через систему культурних норм як функціональні спеціалізації чоловіка і жінки у суспільстві [8]. У певному сенсі поняття “гендерні стереотипи” обґрунтовує саму концепцію гендера, що відкрито (імпліцитно) спирається на конструктивістську логіку. Гендер, на відміну від статі, яка є сукупністю біологічно заданих констант, характеризує “соціальні очікування” щодо представників групи за статтю. До найрадикальніших конструктивістських елементів гендерної теорії належить твердження про те, що трансформація біологічного у соціальне здійснюється через “набір умовностей”, а отже, сам гендер, або “соціальна стать”, – це продукт “договору”, “гри”, “випадку”, конвенційності, навіть історичної потреби, але у жодному разі не біологічної неминучості [8].

Гендерні стереотипи не завжди можна однозначно визначити як конструктивні чи деструктивні, оскільки їхні прояви можуть бути як позитивними, так і негативними за своїми наслідками для суспільства в цілому та його окремих членів. Як узагальнені уявлення про чоловіків і жінок ці стереотипи проявляються насамперед як гендерно-рольові, що стосуються прийнятності різноманітних ролей та видів діяльності для чоловіків і жінок, а також як стереотипи гендерних рис, тобто психологічних та поведінкових характеристик, притаманних чоловікам і жінкам [7].

Стереотип є важливим фактором детермінації життєдіяльності окремих індивідів та їх спільнот [1]. Він виступає реальним засобом відтворен-

ня певного типу гендерних відносин, оскільки на мовленнєвому, ментальному і поведінковому рівні фіксує “очікування” соціуму та нормативну відповідь індивідів. Якщо змінити стереотипи, то зміниться і гендерна перспектива. Переконаність у “соціальної сконструйованості” ситуації має своїм наслідком віру у можливість її реконструкції.

Зміни та перетворення у системі гендерних відносин, що відбувалися протягом розвитку людського соціуму, вплинули на формування гендерної картини сучасного суспільства, під якою розуміється впорядкована, відносно однорідна та внутрішньо пов'язана сукупність ідеалів, орієнтацій, установок, що відображають соціокультурну диференціацію статей.

Гендерні стереотипи більш рельєфно проявляють свою суть у функціях, що вони виконують. На думку О. Вілкової, гендерний стереотип виконує такі функції:

- а) регулятивна – підтримка ідентифікації особистості та групи;
- б) трансляційна – передавання досвіду взаємодії представників різних гендерів від покоління до покоління;
- в) соціалізаційна – засвоєння та збереження знань, досвіду, норм, цінностей щодо представників власного та іншого гендера, включення індивіда до системи соціальних зв'язків і відносин, які так чи інакше детермінуються прийнятим у суспільстві гендерним розподілом;
- г) стратифікаційна – сприяння утворенню ієрархічної структури суспільних відносин;
- д) комунікативна – регулювання процесу передавання й обміну інформацією між представниками різних гендерів та соціальною системою загалом [3].

Конкретного забарвлення функціональні характеристики гендерного стереотипу набувають залежно від багатьох умов, а саме: політичного устрою, рівня економічного розвитку, виваженості та розробленості механізмів упровадження гендерної політики, наслідків впливу гендерних стереотипів на жіночу та чоловічу суб'єктивність, самореалізацію та самоактивацію, оскільки всі ці ознаки притаманні гендерному стереотипу як соціальному явищу, що формується в певному соціумі та впливає на його ефективне функціонування та розвиток. І лише шляхом оптимізації проявів конструктивного та деструктивного характеру функцій гендерного стереотипу він може бути визначений або як конструктивне явище для певного суспільства, або як нейтральне, що не гальмує поступ.

Оцінка ролі гендерного стереотипу має дуалістичний характер. З одного боку, гендерні стереотипи призводять до викривлення та спрощення соціального середовища, заважають його адекватній оцінці, обмежують поведінку особи низкою гендерних ролей та очікувань. З іншого боку, вар-

то зважати на конструктивні прояви гендерного стереотипу, що полягають в упорядкуванні та систематизації інформації про нову реальність і суб'єктів цієї реальності у суспільстві, яке трансформується.

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. Формулюється 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.

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 запитамі.

Узагальнюючи погляди дослідників гендерної проблематики стосовно трудової діяльності, можна стверджувати, що гендерні стереотипи породжують ланцюжок причинно-наслідкових зв'язків, який зображено на рис. 1.

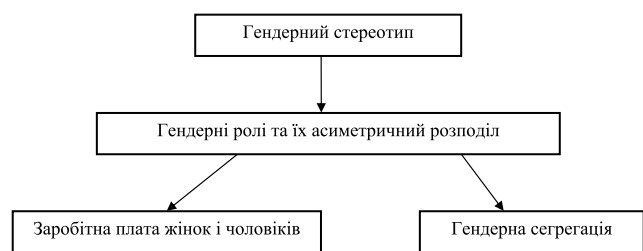


Рис. 1. Причинно-наслідковий зв'язок гендерних стереотипів

Стосовно гендерних ролей та їх асиметричного розподілу дослідники стверджують, що гендерно-рольові стереотипи виникають на підґрунті різних статусів і ролей, які чоловіки й жінки набувають та відіграють у суспільстві [2]. Переважна кількість соціальних ролей, притаманних суспільству, мають гендерний компонент. Зокрема, види трудової діяльності, якими займаються жінки та чоловіки за стереотипною належністю, різняться престижністю, оплатою, повноваженнями.

Асиметричний розподіл гендерних ролей у домашньому господарстві детермінує нерівність у всіх сферах соціально-трудова відносин. Таким чином, формується нерівність щодо розподілу жі-

нок і чоловіків за видами трудової діяльності, тобто гендерна диспропорція у сфері зайнятості.

Існує оплачувана та неоплачувана діяльність, якій не можна дати традиційне визначення праці. Практичним інструментом, на основі якого можна визначити, чи належить діяльність до трудової сфери, є правило “третьої сторони”, згідно з яким діяльність є працею, якщо ви готові заплатити будь-якій людині (третьій стороні) за те, що вона виконає за вас певну роботу [4, с. 117]. З цієї позиції догляд за дітьми, їх виховання, приготування їжі – це праця, а сон, навчання, розваги – діяльність.

Неоплачувані послуги, наприклад ведення домашнього господарства, не включаються до розрахунку ВВП. Темпи економічного зростання знижуватимуться, якщо члени домогосподарства будуть самостійно виконувати роботу, яку за них робили інші люди за плату. Той факт, що домашня робота не охоплюється статистичною звітністю, впливає на оцінку фактичного економічного внеску жінок та чоловіків. Невизнання домашньої праці жінок соціально значущою призводить до втрат жінками доходів (насамперед, меншої порівняно з чоловіками заробітної плати та пенсії).

Стабільна гендерна нерівність у розподілі домашньої праці впливає на економічний та демографічний розвиток сучасного суспільства. Існує два типи моделей, що пояснюють цю закономірність. Перший тип охоплює неокласичні або інституціональні моделі економічного (квазіекономічного) обміну, в яких враховується різниця у заробітній платі чоловіків та жінок, величина грошового внеску кожного з подружжя в бюджет сім'ї. У таких моделях домашня праця (як правило, жіноча) пропонується в обмін на матеріальну підтримку (як правило, чоловічу). До другого типу належить альтернативна модель “гендерного дисплею”, в якій гендерні відносини регулюють символічні прояви фемінності та маскулітності через жорсткий розподіл ролей у домогосподарстві [4].

Відповідно до вищевказаної причинно-наслідкової схеми, одним із наслідків стереотипів є гендерна сегрегація. Поняття “сегрегація” у буквальному розумінні означає “поділ”, “розподіл”. Термін “гендерна сегрегація” позначає явище, пов'язане з окремим існуванням індивідів, які належать до різних гендерних груп у сфері життєдіяльності людини [6, с. 9]. Так, в економіці гендерна сегрегація є однією з характеристик ринку праці. Існує декілька форм прояву гендерної сегрегації, однак увагу більшості дослідників привертає перш за все професійна сегрегація – асиметричний розподіл чоловіків та жінок за професіями.

Наявність гендерної сегрегації значною мірою пояснюється саме стереотипами суспільства щодо співвідношення місця та ролі жінок і чоловіків в економіці країн, що призводить до формування у роботодавців і працівників уявлення про “чоло-

вічі” та “жіночі” професії. Прийнято виділяти два види гендерної сегрегації: горизонтальну та вертикальну. Остання має місце за нерівномірного розподілу представників різної статі у рамках посадової ієрархії. Під горизонтальною сегрегацією розуміють професійну, а також галузеву сегрегацію, тобто розподіл чоловіків та жінок за професіями та галузями.

На думку Р. Анкера, можна виділити три групи стереотипів щодо жінок, які впливають на гендерну сегрегацію. Позитивні стереотипи (схильність до піклування про інших, пристосованість до виконання ручної праці тощо) закріплюють у суспільстві, зокрема серед роботодавців, переконання, що жінкам притаманні сфери діяльності, пов'язані із вихованням, навчанням, а також професії, які потребують розвинутої моторики. Упереджене ставлення до ризику, менші (порівняно з чоловіками) витривалість, фізична сила та здібності до точних наук об'єднані в негативні стереотипи. Відповідно до них, жінки не повинні претендувати на керівні посади та роботу в тяжких і небезпечних умовах, а також займатися діяльністю, що потребує логіки та зосередженості. Третя група стереотипів, які науковець відніс до інших, відображає положення про більш високу схильність жінок до виконавчої діяльності, меншу потребу в отриманні високого доходу, підвищену зацікавленість у домашній праці [10]. Однак на думку І. Мальцевої та С. Рощина, ця група не однопорядкова з першими двома, а є їх прямим наслідком [6, с. 21]. У свою чергу, стереотипність свідомості щодо розподілу видів діяльності на чоловічі та жіночі впливає як на працівників обох статей, так і на роботодавців.

Існує також інша класифікація стереотипів, за якою виділяють стереотипи положення та стереотипи поведінки [10]. Перші також називають стереотипами роботодавця, який сприймає жінок як менш корисну робочу силу, оскільки їм потрібно поєднувати трудову діяльність із сімейними обов'язками, тобто від них меншою мірою слід чекати орієнтації на кар'єрне зростання та ін. Така установка роботодавця є дискримінаційною. Стереотип поведінки – це стереотип працівників. Оскільки жінки знають ставлення роботодавця до них і те, що змагатися з чоловіками у них практично немає можливості, вони вибирають діяльність, пов'язану з меншими трудовими зусиллями. Ці види стереотипів мають вплив як на вертикальну, так і на горизонтальну гендерну сегрегацію, що, у свою чергу, детермінує розміри оплати праці чоловіків і жінок.

Підсумовуючи вищевикладене, можна стверджувати, що гендерний стереотип є однією з причин існування асиметрії гендерних ролей, а це призводить до негативних наслідків у сфері їх діяльності. Подолання деструктивного впливу гендерного стереотипу можливе лише за умови опанування нового системного підходу до аналізу

реального стану суспільства в контексті гендерної рівності, опрацювання отриманих результатів, розробки та здійснення виваженої загальнодержавної політики, що охоплює стратегічні завдання з упровадження принципів гендерного паритету. Це дасть змогу, по-перше, підвищити обізнаність суспільства щодо гендерної проблематики та розуміння нагальних потреб, оскільки саме нерозуміння детермінує декларативний характер державної гендерної політики; по-друге, створити умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків, подолання гендерних стереотипів.

Реалізації загальнодержавної політики, на нашу думку, сприятиме ряд заходів, а саме:

– проведення гендерної експертизи демографічної та соціальної політики, державних і регіональних програм, рішень органів виконавчої та місцевої влади для виявлення можливого деструктивного впливу стереотипів та негативно впливу деяких заходів політики на конкурентоздатність жінок та чоловіків на ринку праці з метою його недопущення;

– глибинні та системні наукові дослідження щодо виникнення, розвитку та виявлення як позитивних, так і негативних наслідків гендерних стереотипів, а також шляхів реалізації гендерно чутливої політики у цьому напрямі;

– всебічна просвітницька робота зі створення регіональних гендерних центрів при обласних державних адміністраціях. Завданнями регіональних гендерних центрів має бути: інформаційно-роз'яснювальна робота; аналіз сучасного стану впровадження принципів гендерної рівності в регіоні; виокремлення наявних проблем, пошук шляхів їх вирішення; розроблення регіональної програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Діяльність центрів має бути узгодженою та відбуватися на засадах державної гендерної політики;

– створення інституту радників із гендерних питань, що дозволить інтегрувати принципи та засади політики гендерного паритету в роботу органів державної влади, органів місцевого самоврядування, установ, організацій, підприємств.

### Список використаних джерел

1. Балицкий А. Г. Социальные стереотипы и социальная самореализация // Философия истории: диалог культур / Балицкий А. Г., Сабурова Л. А. — М. : Филос. общество СССР, 1989. — С. 13—15.
2. Берн Ш. Гендерная психология / Берн Ш. — СПб. : Прайм — Еврознак, 2001. — 243 с.
3. Вілкова О. Ю. Конструктивні та деструктивні функції гендерних стереотипів : дис. ... кандидата соціологічних наук : 22.00.04 / Вілкова Олена Юріївна. — К., 2005. — 231 с.
4. Калабихина И. Е. Гендерный фактор в экономическом развитии России : [моногр.] / Калабихина И. Е. — М. : МАКС Пресс, 2009. — 240 с.
5. Майерс Д. Социальная психология. Интенсивный курс / Майерс Д. — СПб. : Прайм — Еврознак, 2002. — 512 с.
6. Мальцева И. О. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда / Мальцева И. О., Рошин С. Ю. ; Гос. ун-т — Высшая школа экономики. — [2-е изд.]. — М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. — 295 с.
7. Основи теорії гендеру : [навч. посіб.] / [Агеєва В. П., Близнюк В. В., Головашенко І. А. та ін.]. — К. : К.І.С., 2004. — 536 с.
8. Павлюк Л. Гендерні стереотипи і гендерна чутливість комунікації (частина перша) [Електронний ресурс] / Павлюк Л. — Режим доступу : <http://www.mediakrytyka.info/ohlyady-analytika/henderni-stereotypy-i-henderna-chutlyvist-komunikatsiyi.html>
9. Рошин С. Ю. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия [Электронный ресурс] / Рошин С. Ю., Зубаревич Н. В. // Доклад. Бюро Постоянного координатора Системы ООН в РФ, ПРООН, ЮНФПА, Бюро ЮНЕСКО, ЮНИФЕМ. — Режим доступа : [http://www.undp.ru/Gender\\_MDG\\_rus.pdf](http://www.undp.ru/Gender_MDG_rus.pdf)
10. Anker R. Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview / R. Anker // International Labor Review. — 1997. — Vol. 136, № 3. — P. 107—142.