

УДК 316.482.055

Бортник С.М., к.е.н. доцент

Східноєвропейський національний університет ім. Лесі Українки

Саган М.В

Луцький національний технічний університет

ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ В УМОВАХ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ

В статті проаналізовано прояви гендерної нерівності в сучасному суспільстві та визначено причини гендерних конфліктів. Проаналізовано соціально-психологічні витoki гендерної нерівності у діловому спілкуванні. Виявлено гендерні стереотипи в свідомості суспільства, що є першопричинами виникнення гендерних конфліктів. Проведено аналіз стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях. Запропоновано шляхи подолання гендерної нерівності, виходячи з причин її виникнення та розвитку.

Ключові слова: гендерні конфлікти, гендерна нерівність, гендерні стереотипи.

Bortnik S.N., Sagan M.V.

THE DECISION OF CONFLICTS OF BUSINESS INTERCOURSE IN THE CONDITIONS OF GENDERNOY INEQUALITY

In the article is analysed displays of gender inequality in modern society and certainly reasons of gender conflicts. The socialpsychological sources of gender inequality are analysed in business intercourse. Found out gender stereotypes in consciousness of society which is primary causes of origin of gender conflicts. The analysis of strategies of conduct is conducted in conflict situations. The ways of overcoming of gender inequality are offered, coming from reasons of its origin and development.

Key words: gender conflicts, gender inequality, gender stereotypes.

Бортник С.Н., Саган М.В

РЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА

В статье проанализированы проявления гендерного неравенства в современном обществе и определенно причины гендерных конфликтов. Проанализированы социальнопсихологические истоки гендерного неравенства в деловом общении. Обнаружены гендерные стереотипы в сознании общества, которое является первопричинами возникновения гендерных конфликтов. Проведен анализ стратегий поведения в конфликтных ситуациях. Предложены пути преодоления гендерного неравенства, исходя из причин ее возникновения и развития.

Ключевые слова: гендерные конфликты, гендерное неравенство, гендерные стереотипы.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Однією із ключових сфер у суспільному житті є сфера зайнятості, адже за допомогою реалізації права на працю, визначеного Конституцією України, люди мають змогу забезпечувати себе усіма необхідними благами, тобто задовольняти свої як первинні так і вищі соціальні й духовні потреби. Попри сформовану законодавчу базу, яка урівноважує становище усіх категорій населення у сучасному суспільстві, й зокрема на ринку праці у ринковій моделі економіки, за якої усе населення з наявними знаннями та навичками може однаковою мірою виявляти свою активність, існує неоднакова доступність до соціальних благ та реалізації своїх можливостей і здібностей для певних категорій населення. Тобто на сучасному етапі розвитку суспільства досить явно виражені негативні тенденції зростання нерівності різного характеру у всіх функціональних сферах економіки. Дана нерівність проявляється, починаючи з можливості обирати свій фах та

працевлаштовуватись, отримувати однаковий розмір оплати праці за виконання однакової роботи, і закінчуючи можливістю кар'єрного зростання, розвитку як професійного, так і творчого, особистісного. Саме цей факт і зумовлює необхідність виявлення витоків зародження гендерної нерівності.

Сучасні науковці у своїх працях констатують наявність гендерної нерівності, аналізуючи при цьому ринок праці й певні галузі економіки, пропонують вирішення ситуації, що склалася, проте не досліджують причини цього явища. На нашу думку, перш ніж рекомендувати певні заходи, необхідно з'ясувати, що ж породило у свідомості суспільства твердження про те, що чоловік і жінка нерівнозначні у реалізації своїх можливостей у будь-якій сфері. Без виявлення і усунення корінних причин такої нерівності продовжуватиме й надалі наслідком процвітати таке явище як гендерна дискримінація.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Теоретичну базу дослідження гендерної нерівності сформували такі зарубіжні науковці як В. Андерсон, Дж. Анкер, Т. Бек, Т. Веблен, Д. Вулфорд, К. Делфі, М. Кімел, Дж. Скотт та ін. Вітчизняний внесок у розв'язання цієї соціально та економічно значущої проблеми здійснили такі науковці як О. Грішнова, Л. Лібанова, О. Макарова, В. Сташенко, О.Купець, В.Самойленко. Однак проблема, як підтверджують результати досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених, залишається не лише не до кінця розв'язаною, а й володіє високою ймовірністю значного розгортання в найближчій перспективі, що, власне, актуалізує не лише теоретико-методичні та аналітичні дослідження у цьому напрямі, а й робить практично значимими їх результати для економіки й людського розвитку загалом.

Цілі статті. Основною метою досліджень є виявлення та аналіз причин гендерної нерівності й, на основі цього, окреслення шляхів розв'язання означених проблем. Для реалізації заданої мети необхідно вирішити поставлені завдання:

1. Визначити актуальність дослідження гендерної нерівності у діловій сфері.
2. Виявити причини гендерної нерівності.
3. Проаналізувати прояви гендерної нерівності у діловому спілкуванні, зокрема гендерні конфлікти.
4. Провести аналіз стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях.
5. Формування шляхів подолання різного роду дискримінацій у діловому спілкуванні.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Основною метою будь-якої країни є її розвиток. Україна має усі наявні ресурси для реалізації заданої мети, починаючи з природних багатств і закінчуючи високоінтелектуальними фахівцями, науковцями, які, розробляючи різного роду інновації, створюють передумови для зростання валового внутрішнього продукту, національного доходу. Тобто людські ресурси є рушієм стратегічного розвитку країни. Зважаючи на це необхідно створити оптимальні умови для реалізації потенційних можливостей кожної особистості. Саме дотримання Копенгагенських критеріїв, які передбачають необхідність встановлення у державах не тільки економічної стабільності та сталого розвитку, а й демократизації суспільства, дотримання прав та свобод людини, відсутність дискримінації за будь-якою ознакою, в тому числі і за статевою, є першим кроком до набуття конкурентних переваг й забезпечення рівних умов для самореалізації громадян України.

Гендерна нерівність породжує конфлікти у діловій сфері, тобто спостерігається як на макрорівні так і на особистісному. Саме гендерна нерівність, на нашу думку, є найбільшою несправедливістю, оскільки жодна людина не обирає собі при народженні стать. За існування гендерної дискримінації жінка або ж чоловік навіть на ранньому

етапі свого життя відчувають обмеженість дій, вчинків, вибору сфери діяльності та зрештою на пряму й результатів власного розвитку. Приходячи у цей світ з певною місією та маючи не однакові права, люди просто позбавлені можливості прожити його гідно, з відповідним рівнем матеріального достатку, здоров'я, професійного й особистісного зростання, наявності вільного часу, отримуючи задоволення. Отже, необхідно створити однакові умови для усіх людей незалежно від статі, віку та інших ознак задля забезпечення повноцінної та нормальної їх життєвої самореалізації.

Попри гарантовану рівність прав, Україна залишається на 64-му місці за індексом гендерної нерівності серед 136 країн світу [1], що супроводжується розвитком гендерних конфліктів. Якщо ж аналізувати динаміку цього показника, то у 2013 році він становив 0,694, у 2012 році – 0,689, а у 2011 році – 0,686. Тобто спостерігалася негативна тенденція зміни індексу гендерної нерівності у міжнародних порівняннях, що підтверджує загострення досліджуваної проблеми. Так як коефіцієнт гендерної нерівності враховується при обчисленні індексу людського розвитку, в якому увага акцентується на соціальній складовій розвитку суспільства, то можна стверджувати, що доки гендерну нерівність не буде подолано Україна не зможе зайняти провідну позицію за економічним та соціальним розвитком у міжнародному рейтингу порівнянь рівня людського розвитку країн світу. Адже, в даному випадку, за наявністю рівних умов для функціонування й реалізації людського потенціалу кожного індивіда Україна знаходиться на одному щаблі з такими країнами як Перу та Беліз.

З метою викорінення із свідомості українського суспільства нерівнозначності чоловіків та жінок перш за все варто з'ясувати, які ж причини призводять до виникнення гендерної дискримінації й, як наслідок, гендерних конфліктів.

На перший погляд причинами гендерної нерівності є умови, які створює держава для можливості нормального функціонування кожного громадянина. Проте саме у свідомості в кожного з нас закладена нерівноцінність чоловіка та жінки. Загальновідомо, що свідомість формує нашу реальність і усі прояви буття, а не навпаки. Тому причини виникнення гендерної нерівності не залежать від наявності або ж відсутності конкурентних переваг, що супроводжуються домінуванням у певній віковій категорії освітніх, культурних та інших характеристик, як у віковій нерівності. Також нерівність серед статей не спровокована концентрацією грошових коштів та матеріальних цінностей у певній категорії населення, що надає їй переваги у активізації підприємницької діяльності як у класовій нерівності. Згідно ч.1 ст.43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку погоджується. Отже, саме гендерні стереотипи свідомості спричиняють, головним чином, поширення гендерної нерівності у всіх сферах життєдіяльності, що позбавляє громадян права на вибір сфери й виду діяльності, гарантованого Конституцією України.

Виходячи з даного висновку, розглянемо першопричини виникнення гендерних стереотипів в свідомості суспільства. Дослідження багатьох науковців підтверджують, що витоки гендерної нерівності слід шукати ще в сивій давнині. Вже тоді учені і політики прикривали нерівноправне положення жінки в суспільстві дискусіями про те, чи є жінка людиною і чи має вона душу. Погляд на жінку, як на неповноцінну істоту, знайшов своє відображення у філософських і теологічних працях вчених ще дві з половиною тисячі років тому. Почуття примітивно-грубої чоловічої зверхності в ставленні до жінки влучно, як ніхто інший, сформулював Сократ: «Три речі можна вважати щастям: що ти не дика тварина, що ти грек, а не варвар, і що ти мужчина, а не жінка» [2]. Тобто, як бачимо, основні засади гендерної нерівності сформувались із початком функціонування держав як таких. Наведений вислів Сократа свідчить не лише про панування чоловіка над жінкою, а й про відсутність будь-яких прав для жінок

та їх наявність для чоловіків. Верховенство чоловіка також свідчить про його право керувати й контролювати діяльність держави, можливість саморозвитку, навчання, оскільки лише чоловіки сприймалися як такі, що мають інтелект. Виходячи з цього можна зробити висновок, що саме від того, якої особа статі залежить її подальша доля й реалізація права на життя.

Якщо звертатись до умов сьогодення, то варто зазначити, що гендерна нерівність – це явище, що виникає і розвивається у думках кожного, адже воно супроводжується негативним відношенням, висміюванням тих чи інших особливостей іншої статі в силу наявних відмінностей.

Законодавство України дає визначення лише поняттю “гендерна рівність”. Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [3]. Основним недоліком даного закону є відсутність визначення гендерної нерівності, яка процвітає в Україні. Отже, для того, щоб реалізувати ті чи інші заходи з метою подолання гендерної нерівності перш за все необхідно створити відповідну умовам сьогодення законодавчу базу, яка б чітко визначала суть і форми прояву гендерної нерівності. Якщо ж аналізувати саме визначення, то варто зазначити, що громадяни України незалежно від статі мають рівний правовий статус, тому в даному випадку потрібно акцентувати увагу саме на рівній участі у всіх сферах життєдіяльності суспільства, тобто ролі і положенні в суспільстві.

Підтвердженням цього висновку є й таке визначення. Гендерна нерівність – вияв негативної диференціації соціально-економічної ролі жінок та чоловіків, що, безсумнівно, впливає на самореалізацію жінок у професії, громадському житті і навіть на родинні стосунки [4]. Дане визначення підкреслює і акцентує увагу саме на суспільному житті громадян, проте в даному випадку мова йде лише про нерівність як суто вияв несправедливості щодо жінок. Разом з тим численні факти з практики суспільного життя підтверджують, що чоловіки дискримінуються також.

На основі вищесказаного можна сформулювати таке визначення: гендерна нерівність – це прояв дискримінації щодо певної статі, яка супроводжується нав’язуванням певної гендерної ролі, тиском з боку суспільства з метою її виконання, виявом різного роду антипатій до даної особи та неможливістю належним чином реалізуватись у суспільстві.

Отже, враховуючи те, що дане явище виникло разом із зародженням держави та суспільства, варто виділити основні причини розвитку гендерної нерівності. На нашу думку, виходячи з даного визначення цього явища причинами його є наявність:

1. Гендерних відмінностей.
2. Гендерної ідентифікації.
3. Гендерних міфів.
4. Гендерних стереотипів як щодо жінок так і щодо чоловіків.
5. Гендерних упереджень.

Встановимо, що ж варто розуміти під кожним з цих понять. Гендерні відмінності характеризується певними біологічними особливостями кожної статі й світоглядом, що залежить від певних особистісних і психологічних якостей. Зазвичай, автори праць з психології посилаються на чотири психологічних відмінності між статями: здатність орієнтуватися в просторі, математичні здібності, мовні навички, агресивність. Перші дві риси більш розвинені й яскраво виражені у чоловіків, наступні дві – у жінок. Проте дані відмінності більшою мірою залежать від типу темпераменту, характеру, особистісних якостей, але аж ніяк не від статі. Також побутує думка, що чоловіки нездатні до емпатії, однак далі ми спростуємо це твердження.

На нашу думку, відмінності між статями породжуються розвитком суспільства й пануванням упереджень щодо їх нерівнозначності. Тобто існування думки, що чоловік та жінка наділені зовсім іншими, можна навіть сказати протилежними, рисами змушує суспільство підкорятися твердженню, що стать визначає все, починаючи від місця у сім'ї й закінчуючи місцем суспільстві.

Гендерна ідентифікація – аспект самосвідомості, що описує переживання і сприйняття людиною себе як представника певної статі [5, с. 7]. Гендерна ідентифікація виникає у кожній дитині ще у досить малому віці, здебільшого до 3 років. Тобто, в даному випадку, дитина ототожнює себе із мамою або татом, тим самим вирізняючи їх особливості поведінки. Вона починає діяти відповідно до тієї ролі, яку здійснює її мама чи тато у сім'ї та суспільстві загалом. Дитина змалечку обирає іграшки, які притаманні тільки певній статі. На нашу думку, цей вибір нав'язується батьками, телебаченням, оточенням. Тобто навіть у такому малому віці людина вже піддається впливу й не може діяти відповідно до своїх вподобань, що у подальшому призведе до усвідомлення вже дорослою людиною певних обмежень відповідно до статевої приналежності.

Отже, бути в суспільстві чоловіком чи жінкою означає не просто мати ті чи інші анатомічні особливості – це означає виконувати ті чи інші запропоновані оточенням гендерні ролі, відповідати гендерним очікуванням.

З'ясуємо, чому люди прагнуть відповідати гендерним очікуванням? Здавалося б, варто лише діяти не так, як вимагає статева приналежність й нерівність буде скасовано, проте це не так. Психологи виділяють основні причини, через які люди прагнуть відповідати гендерним очікуванням. До них відносять нормативний та інформаційний тиск [6]. Нормативний тиск характеризується неписаними правилами, які існують у суспільстві щодо поведінки певної статі, а інформаційний – викликаний безпосередньо тим, що кожна людина у своїй діяльності спирається на суспільну думку. Тобто суспільство не надає можливості повною мірою реалізувати потенціал індивідам залежно від їх інтересу. Адже усім відомі випадки, коли чоловік або жінка прагне виконувати роль іншої статі, працюючи у сфері, що є не характерною для них, тим самим викликаючи супротив у суспільства. Сюди можна віднести приклад, коли чоловік знаходиться у декретній відпустці і виховує дітей, а жінка займає керівну посаду. В даному випадку як чоловік так і жінка виконують не характерні для них гендерні ролі, тобто підлягають упередженому ставленню з боку суспільства або висміюванню родичами, друзями.

Окрім того добре відомі випадки всенародного засудження й застосування певних санкцій, прийняття законодавчих актів з метою запровадження обмежень у діяльності та розвитку осіб, які відносяться до певної статі. При цьому покарання за відмову слідувати гендерним ролям може бути жорстоким. Наприклад, Аятолла Хомейні, правитель Ірану з 1979 до середини 1980-х рр. скасував усі закони, які дають жінкам хоч якісь права, і засудив до смерті, стративши в цілому 20 тисяч жінок, які не дотримувалися чітких правил, що регламентують їх одяг і поведінку [6]. Якщо ж аналізувати події сьогодення, то варто сказати, що ситуація не покращилась, адже відомі випадки узаконення статевої дискримінації. В 2013 році в Афганістані прийнято новий закон про родину, що дозволяє чоловікам не годувати своїх жінок, якщо вони відмовляють їм в інтимних зв'язках. Крім того, відповідно до закону, дружина повинна отримати дозвіл від чоловіка, якщо вона хоче влаштуватися на роботу [7]. Це лише деякі з наслідків, що можуть статися з людьми, які не виконують гендерні ролі. До інших наслідків варто віднести висміювання, неповагу, несприйняття суспільством. Ці факти спричиняють формування гендерних стереотипів у свідомості жінок – що, починаючи з певного віку й статусу, у них з'являються обов'язки, нав'язані як сім'єю так і суспільством, невиконання яких призведе до різноманітних форм упереджень.

Ще однією причиною нерівності є існування гендерно забарвлених тверджень або міфів щодо тої чи іншої статі. Саме міфи створюють хибне уявлення про можливості осіб з певною статевою належністю. Гендерні міфи – це думка, що відноситься до тієї чи іншої статі й певним чином її характеризує, це аксіома, яка передається від покоління до покоління. Міфи перешкоджають створенню рівних умов для саморозвитку особистостей, оскільки їх існування та поширення провокує розвиток внутріособистісних гендерних конфліктів.

Найпоширенішими міфами, існуючими в свідомості населення України, є такі [8]:

1. *Відмінності між чоловіками й жінками мають суто біологічну природу, отже, є неподоланими й вічними.* Як писав про це засновник психоаналізу З.Фрейд, “Анатомія – це доля...”. Саме поняття “гендер” передбачає той момент, що основна маса відмінностей між статями має не природне (вроджене) походження, а є наслідком виховання, соціалізації, впливу культури й суспільства. Це теж факт, який важко заперечувати.

2. *На відміну від чоловіків, жінки мають нижчі інтелектуальні здібності, нелогічне, ірраціональне мислення і, як наслідок, нижчу професійну компетентність.* Звідси – поширене уявлення про жінок як гірших працівників на відповідальних посадах і в інтелектуальних професіях. Не тільки дослідження психологів, але й саме життя доводить хибність цього твердження. На сьогодні люди обох статей можуть на рівних демонструвати високі розумові й організаційні здібності. А от чи створює суспільство для цього рівні умови – це окреме питання.

3. *На відміну від жінок, чоловіки менш емоційні, нездатні до співчуття й співпереживання.* Цей міф обходить людству дуже дорого. Наприклад, українським чоловікам він вартує десь 12 років життя – саме такою є різниця в середній тривалості життя чоловіків і жінок. Хлопчика змалечку привчають стримувати свої почуття, не плакати. А як писав видатний хірург Пирогов, “Невиплакані сльози змушують плакати внутрішні органи”. Тож ранні інфаркти й інсульти в чоловіків – це прямий наслідок стереотипного уявлення про “чоловічу нечутливість”.

4. *Жінки від природи мають потребу у створенні сім’ї та народженні дітей, в той час як для чоловіків це зовсім не потрібно.* Ті чи інші потреби чоловіка й жінки продиктовані не природою, а суспільством. Для багатьох сучасних жінок шлюб і народження дитини є безумовною перешкодою для їх кар’єрних планів.

Дані міфи, на нашу думку, є найбільш поширеними й шкідливими переконаннями суспільства. Їх спростування і є передумовою для подолання гендерної нерівності.

Гендерні стереотипи унеможливають повноцінне функціонування кожної особистості, диктують умови й ставлять певні рамки поведінки, вихід за які супроводжується негативними наслідками для даної людини, тому людям легше їм підкорятися, аніж спростовувати.

Сучасний медіапростір пропонує нам такі стереотипи чоловіка [9]:

- мачо (стереотип щодо зовнішнього вигляду ідеального сучасного чоловіка. Якщо ж чоловік «не дотягує до ідеалу», то в нього виникає думка про свою недосконалість, невідповідність «стандартам»);

- успішний кар’єрист (формує стереотип про те, що кожен чоловік повинен бути не лише першокласним фахівцем у своїй галузі, а й начальником та постійно просуватись вгору по «кар’єрній драбині», а представник чоловічої половини людства, який не працює на керівній посаді чи з певних причин є тимчасово безробітним, часто не приймається громадськістю та вважається невдахою. Нав’язується постійне прагнення до лідерства, хоча, не завжди це те, чого чоловік хоче в глибині душі. Окрім того, якщо у подружжі жінка працює на керівній посаді і в зв’язку із цим отримує більший дохід, то чоловіка нерідко називають «утриманцем»);

-завсідник чоловічих компаній (створює думку, що чоловік повинен мати велику галасливу компанію друзів, з якими він часто спілкується після роботи, п’є пиво);

-чоловік-гаманець (такий стереотип вкорінює, перш за все, у жіночу свідомість, а пізніше, і у чоловічу, думку, що чоловік може бути лише об’єктом споживацьких потреб представниць жіночої статі).

Ці стереотипи є досить влучними, оскільки переважно вони продиктовані тими гендерними ролями, виконання яких найчастіше вимагається від чоловіків, але їх список є далеко не повним. На нашу думку, до даного переліку варто додати такі стереотипи:

1. Черствий тиран. Стереотип, що стосується чоловічої емоційності. Чоловіки сприймаються суспільством як такі, що нездатні до емпатії й до вираження певних емоцій. Чоловіку не притаманні такі риси як ніжність, співчутливість. Тобто, в очах інших чоловік, який плаче, проявляє ніжність чи має близького друга, сприймається, як такий, що не відповідає усталеним «канонам поведінки справжнього чоловіка». Тут не враховується фактор, що всі люди є різними за характером та стилем поведінки.

2. Незначна роль батька у вихованні дитини, яка зводиться лише до вияву любові до неї та насолоди від пізнання дитини. Чоловік, який іде у декретну відпустку сприймається суспільством ледь не із насмішкою. А якщо чоловік відпрошується постійно з роботи, щоб забрати дитину з дитсадка? Пересічному громадянину така ситуація видається дивною. Українське суспільство не готове сприймати батька як вихователя дитини.

3. «Чоловік – глава у домі». Суть цього стереотипу зводиться до того, що усю хатню роботу виконує жінка. У побуті сучасної української сім'ї фактично не зустрінеш ситуації, де приготуванням їжі займається чоловік, а не жінка. Водночас, якщо ж чоловік займається хатніми справами, то оточуючі реагують на такий стан речей з певним подивом, цим самим принижуючи чоловіка.

Стереотипними образами щодо жінок є наступні [15, с. 101]:

– жінки-матері – наявністю даного образу ми завдячуємо письменникам-народникам. Це образ хранительки домашнього вогнища, обов'язками якої є народження і виховання дітей, створення домашнього затишку і ведення домашнього господарства;

– жінки-подруги – це образ жінки-красуні, привабливої молодої істоти. Жінка постає предметом без здатності мислити, говорити, відчувати, діяти, тобто іграшкою в руках чоловіка. Кожна поважаючи себе жінка прагне бути для чоловіків привабливою;

– жінки-політики – наділені сильним характером, працелюбністю, розумом, вольовими якостями;

– жінки-активістки – агресивні, целеспрямовані, грубі, статево недоволені, озлоблені чоловіконенависниці;

– жінки-працівниці – спокійні, працелюбні, освічені й покірні, завжди підпорядковуються дорученням вищого керівництва, досить старанні й роблять усе, що від них вимагається для досягнення мети.

Наявний перелік вищезазначених жіночих стереотипів є також далеко неповний. Варто виділити ще соціально-психологічні бар'єри, які заважають реалізації ідеї гендерної рівності в діловій сфері:

– небажання чоловіків допускати в діловий світ жінок;

– перешкоди кар'єрному зростанню за гендерним принципом;

– несприйняття жінки, яка займає керівну посаду, чоловіками-менеджерами як конкурента, адже чоловіки переконані, що основною властивістю жінок є підкорятися, а не виявляти ініціативу;

– скептичне ставлення до жінок-керівників;

– засудження жінки-менеджера з боку близьких родичів, друзів та інших жінок;

– наявність гендерних конфліктів в організації, які викликані тим, що чоловіки-підлегли не визнають за жінкою права керувати, оскільки вона жінка;

– більші можливості у чоловіків знайти добре оплачувану роботу;

– переконаність, у тому, що чоловіки є інтелектуалами порівняно із жінками.

Внаслідок існування вищезазначених гендерних міфів, стереотипів суспільної свідомості виникають певні проблеми, що перешкоджають просуванню жінок у професійній кар'єрі. Головними з таких проблем є:

а) переконаність оточення, в тому, що жінки не такі компетентні, як чоловіки;

б) труднощі з працевлаштуванням жінок на вищій посаді, адже в даному випадку висувуються такі вимоги як відсутність дітей протягом тривалого періоду і ненормований робочий день;

в) наявність професій, що визначаються як суто жіночі або чоловічі;

г) вища оплата праці чоловіків порівняно з жінками за однакову роботу; окрім того досягнення й результати роботи чоловіків найчастіше більше поважаються суспільством, в той час як жінкам необхідно затратити багато часу й зусиль, щоб увійти в певну сферу діяльності та зайняти таку ж позицію;

д) труднощі у поєднанні професійного розвитку та догляду за дітьми; відсутність в активній бізнесовій діяльності жінки, яка пішла у декретну відпустку зазвичай відображається на її кар'єрному зростанні;

е) вимога бізнесу постійно бути на зв'язку, адже керівна посада вимагає великої відповідальності й постійного контролю за діяльністю підлеглих, що унеможлиблює виконання декількох ролей жінками одночасно;

ж) переконаність роботодавців, що жінки при прийнятті рішень керуються емоціями, а на емоціях злагодженого функціонування підрозділу чи підприємства не досягнути.

Наслідками функціонування стереотипів є гендерні упередження. Гендерним упередженням вважається приниження гідності й ролі певної статі іншою з використанням для цього різноманітних методів починаючи від невербальних закінчуючи насиллям.. Виділяють такі форми гендерних упереджень [10, с. 192]:

1. Невербальне вираження антипатії (зневажливий тон, насуплені брови, негативні похитування головою, щільно зімкнуті губи), що демонструються в ситуаціях, коли поведінка чоловіків або жінок не відповідає традиційним гендерним нормам.

2. Вербальним вираженням антипатії до представників іншої статі: анекдоти, що висміюють чоловічі і жіночі якості особистості та особливості поведінки (анекдоти про блондинок, жінок-вчених, жінок-водіїв автомобільного транспорту); висловлювання, які принижують гідність жінок чи чоловіків («Це не жіночого розуму справа», «Жінкам (чоловікам) це не зрозуміти», «Це не чоловіча поведінка»).

3. Уникнення групи, у відношенні якої є упередження. Ця форма упередження проявляється у вигляді різних форм женонависництва - чоловіконависництва. Усе ще мають місце ситуації категоричного неприйняття жінок до деяких чоловічих співтовариств.

4. Поведінка з вираженою деструктивністю. Це конкретні дії, що призводять до дискримінації членів групи. Дана форма упереджень поширена у відношенні тих жінок і чоловіків, які претендують на місця або вже працюють в невідповідних гендерним уявленням суспільства специфічних сферах професійної діяльності. Ця форма упереджень найчастіше породжує гендерні конфлікти, оскільки ґрунтується на реально існуючій нерівності статусних позицій чоловіків і жінок. Приклади таких конфліктів також добре відомі.

В даному випадку автор досить вичерпно характеризує упередження, які панують у суспільстві, тому доповнювати їх немає потреби, варто підкреслити лише, що виявлення своїх емоцій по відношенню до іншої статі у формі упереджень призводить до виникнення гендерних конфліктів.

Відповідно до аналізу гендерних ролей виділяють три типи конфліктів:

1) Соціальний (реалізується на макрорівні як конфлікт інтересів, тобто боротьба жінок як соціальної групи за більш високий статус у суспільстві. В усіх сучасних суспільствах жінки, порівняно з чоловіками, мають більш низький статус, отже, вони мають менше влади і менше доступу до прийняття рішень, важливих для суспільного розвитку, що призводить до активізації жіночих рухів за свої права).

2) Міжособистісний (сюди відносять сімейні конфлікти, в основі яких лежать невинуваті очікування, пов'язані з рольовим поведінням чоловіка і жінки. Вони викликані потребою в перерозподілі традиційних жіночих і чоловічих ролей).

3) Внутріособистісний (внутрішній стан людини, викликаний її суперечливими уявленнями, мотивами, моделями поведіння) [11].

На нашу думку, соціальний конфлікт виникає у всіх країнах із високим коефіцієнтом гендерної нерівності. При цьому частота виникнення соціальних гендерних конфліктів є пропорційною темпам росту цього показника, тобто розвивається за законом ескалації, що може бути вкрай небезпечним. Автор досить влучно визначає цей вид конфлікту, проте під соціальним конфліктом також варто розуміти усі форми прояву незгоди з існуючою ситуацією у суспільстві та країні з приводу можливості реалізації власних здібностей. Що стосується розуміння міжособистісного гендерного конфлікту, то варто враховувати, що він не обов'язково є сімейним, це може бути конфлікт між двома особами різної статі у діловій чи будь-якій іншій сфері. Тобто у цьому випадку автор подає дещо звужене розуміння міжособистісного гендерного конфлікту. Що ж до внутріособистісного конфлікту то автор повною мірою розкриває основну суть цього поняття, однак не враховує, що рівень гостроти й напруги, що є наслідком цього конфлікту, формується не тільки й не стільки самою особистістю, скільки соціумом, колективом, тобто зовнішнім у відношенні людини світом. Тому, на нашу думку, внутріособистісний гендерний конфлікт є первинним та найбільш деструктивним, оскільки володіє зовнішнім локусом контролю й важко піддається управлінню. Типізацію гендерних конфліктів представлено на рис. 1.

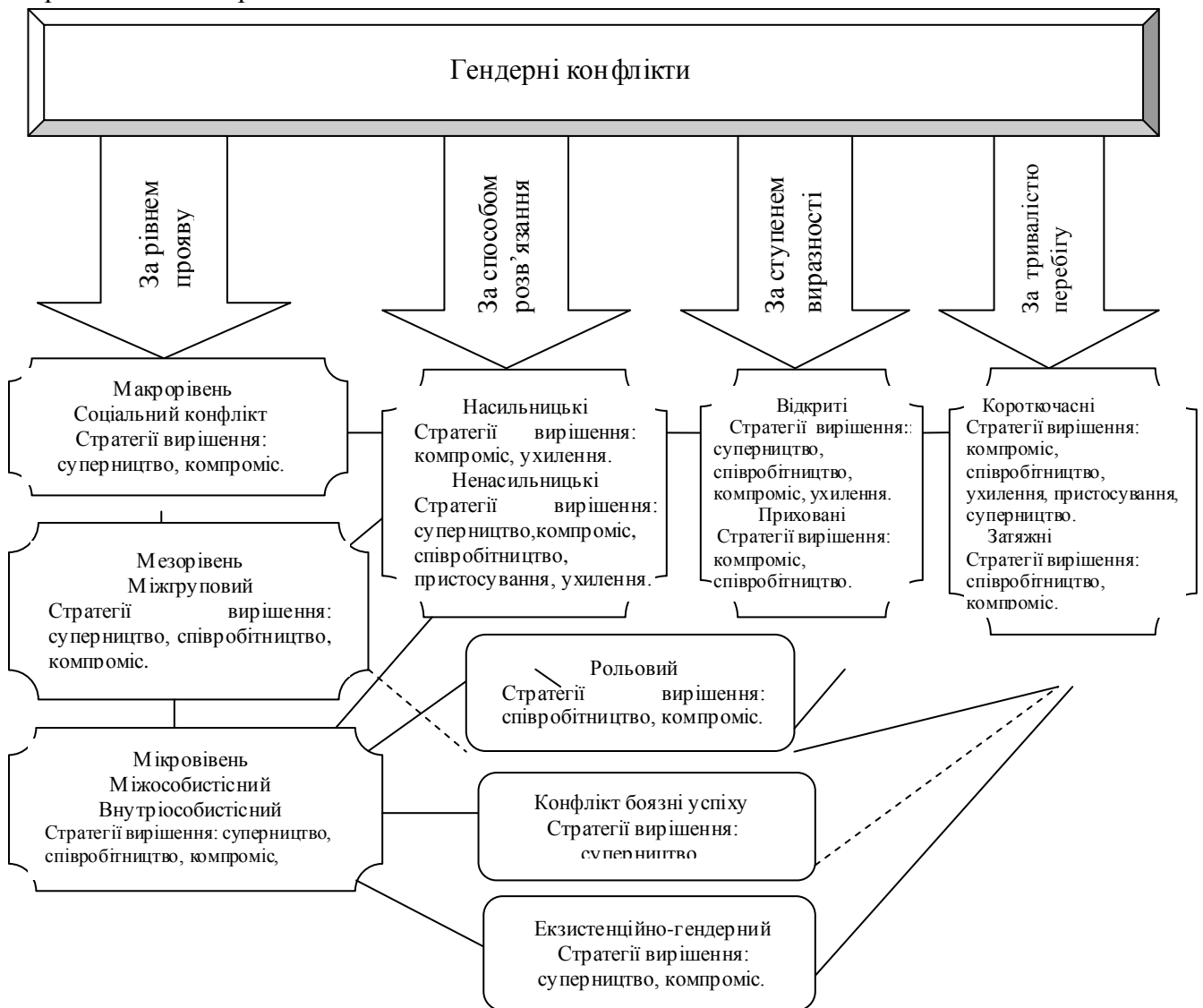


Рис. 1. Типізація гендерних конфліктів

Примітка. Складено і доповнено автором за [9, с.98, 10, 11, с. 127, 12 с. 131, 14].

Невдоволення своїм статусом та місцем у суспільстві, прагнення займати посаду відповідно до вподобань призводить до виникнення міжособистісних та соціальних конфліктів. Тому варто розглянути типи даного конфлікту детальніше:

1) Рольовий конфлікт (соціальна ситуація, в якій від одного і того ж індивіда очікуються несумісні одна з одною рольові дії. Конфлікт між ролями частіше виникає, якщо жінка рівною мірою орієнтована і на професійне зростання, і на свою сім'ю, на професійну і сімейну самореалізацію.) [12, с. 127].

2) Конфлікт боязні успіху (специфічний психологічний стан, що супроводжується внутрішнім конфліктом, який виникає в певних соціальних умовах і життєвих ситуаціях і може бути подоланий. Жінки, як і чоловіки, відчувають тривогу не з приводу досягнень взагалі, а лише в тих областях, де вони порушують загальноприйняті статево-рольові норми) [10, с. 98].

3) Екзистенційно-гендерний конфлікт (це ситуація, яка зачіпає основи існування людини і звертає її до проблеми своїх відносин зі світом, пошуку і знаходження сенсу свого буття. Він зіпцований протиріччями, що виникають між втратою або переоцінкою колишніх основних цілей, на основі яких вибудовувалося життя особистості, і несформованістю нових смисложиттєвих орієнтацій) [13, с. 131].

Досить часто внутріособистісний конфлікт є наслідком панування гендерних міфів, стереотипів, упереджень, відмінностей. Він проявляється здебільшого як депресивний стан певної особи, криза та руйнування її життєвих цінностей, прагнень переконань. Саме завдяки функціонуванню даного конфлікту ми спостерігаємо у нашій країні високий рівень безробіття, бідності, алкоголізму та наркоманії. Навіть цілком реалізованих і успішних людей цей конфлікт змушує страждати так званим «синдромом професійного вигорання», внаслідок чого відбувається зниження їх людського й професійного потенціалу, а відтак і продуктивності праці.

Для розв'язання гендерних конфліктів досить часто використовують загальні стратегії поведінки. Суть та особливості їх використання у гендерних конфліктах подані нижче.

Суперництво (конкуренція) – це стратегія відкритої боротьби за свої інтереси, що виявляється в нав'язуванні іншій стороні власної точки зору [16, с. 263]. Фактично дану стратегію використовують як чоловіки так і жінки, проте у більшості випадків по відношенню до осіб такої ж статі. З малечку і аж до дорослого віку кожна особа прагне бути кращою серед осіб такої ж статі певного соціального середовища. Досить рідко дана стратегія поведінки використовується у конфлікті між особами протилежної статі, оскільки для того, щоб відчувати себе певною мірою конкурентом, необхідно знаходитись на одному соціальному щаблі, що у сучасному світі зустрічається досить рідко.

Співробітництво – це стратегія спрямована на пошук рішення, що задовольняє інтереси всіх сторін [16, с. 264]. На нашу думку, це найважча стратегія поведінки, однак саме вона дозволяє виробити найбільш ефективне рішення в складних конфліктних ситуаціях. Вона потребує від учасників конфлікту витримки, самовладання, поважного ставлення один до одного, спонукає людей до відкритого обговорення їх недоліків, бажань, інтересів. Зазвичай цю стратегію будуть використовувати у конфліктній ситуації як чоловіки так і жінки у тому випадку, коли потрібно досягнути спільної мети, наприклад на роботі. Частіше за все будуть співпрацювати особи різної статі, оскільки вони не відчуватимуть боротьби за першість.

Компроміс – це стратегія врегулювання суперечок через взаємні поступки. Суть її полягає в тому, що сторони частково реалізують власні бажання, а частково бажання опонента. На компроміс доводиться погоджуватися, коли, приміром, обидві сторони

хочуть одного й того самого, але розуміють, що одночасно це нездійсненне (зайняти ту саму посаду, одержати той самий кабінет тощо) [16, с. 266]. Ця стратегія використовуватиметься як у конфліктних ситуаціях осіб з однаковою так і різною статевою приналежністю. Для прикладу, якщо конфлікт відбуватиметься між чоловіком та жінкою, що перебувають в одному професійному середовищі, то в даному випадку вони частково поступатимуться своїми інтересами з метою прийняття єдиного правильного рішення, якщо їх інтереси переплітаються. Тобто вони прагнуть досягнути певної мети, що вимагає взаємної співпраці й допомоги і виключно враховуючи це у конфліктній ситуації вони будуть змушені використовувати дану стратегію. Якщо конфліктна ситуація відбулась у будь-якому іншому середовищі, то дану стратегію використовують, якщо лише таким чином можна домогтися реалізації своїх переконань.

Суть стратегії ухилення полягає у прагненні вийти з конфліктної ситуації, не вирішуючи її, не поступаючись своїм, але і не наполягаючи на своєму. Як правило, її використовують, коли немає необхідності відстоювати свої права, коли сторони не співпрацюють для вироблення рішення проблеми, а сама проблема не є настільки важливою, щоб витратити на неї сили. Стратегія ухилення є досить специфічною, оскільки характеризується практичною бездіяльністю, тому її можуть використовувати як чоловіки так і жінки, переважно у тому випадку, коли прагнення зберегти хороші стосунки є вищим від досягнення певного зиску у тій чи іншій ситуації. Також дану стратегію використовують особи, які за якостями темпераменту чи характеру є слабшими від іншої конфліктуючої сторони, тобто ті які нездатні настояти на своєму й знайти певні аргументи для доведення своєї думки, тому у них іншого варіанту дій немає. Для паритетного вирішення гендерних конфліктів будь-якого рівня й складності прояву ця стратегія є малоприматною.

Пристосування – це стратегія згладжування протиріч за рахунок власних інтересів. Людина поступається своїми інтересами на користь опонента, погоджуючись з ним і жаліючи його [16, с. 268]. Цю стратегію доцільно використовувати, якщо результат справи важливий для іншої людини. Як правило, так роблять, коли не дуже розраховують на позитивне вирішення проблеми і власний внесок у справу не великий, тобто, поступаючись чимось, втрачають мало. Дана стратегія має певну схожість із попередньою. Якщо ж аналізувати конфліктну ситуацію між чоловіком та жінкою, то стратегію пристосування як правило буде використовувати та особа, яка займає нижчий соціальний чи суспільний статус.

З вищесказаного ми бачимо, що використання того чи іншого виду стратегії обумовлене статевою приналежністю. Особливості спілкування у конфліктних ситуаціях та прийняття тих чи інших рішень визначаються також характером та темпераментом особистості, проте варто пам'ятати про певні риси, які притаманні кожній статі й проявляються саме у конфліктних ситуаціях. Адже, як відомо, жінки є більш агресивними тому досить рідко використовують стратегії ухилення та пристосування, чоловіки ж досить часто прагнуть вийти з конфліктної ситуації адже сам факт її наявності уже їх виснажує. Тобто варто враховувати, що стратегії суперництва, співробітництва та компромісу характерні для жінок, а от ухилення, пристосування, компромісу для чоловіків. Також слід пам'ятати, що жінки більшою мірою володіють прийомами та способами спілкування ніж чоловіки, тому конфліктні ситуації прагнуть вирішувати саме у спілкуванні, чоловіки ж коли вичерпуються аргументи можуть вирішувати конфлікт за допомогою застосування сили. Чоловіки частіше за все діють у конфліктній ситуації за певним шаблоном, який нав'язаний їм знайомими, друзями, пресою, тому у більшості випадків використовують ту стратегію у конфліктній ситуації, яка їм найбільше знайома і яку вони вміють застосовувати. Жінки ж досить різнопланові і завдяки своїм комунікативним здібностям більш гнучкі й

використовують переважно ті стратегії, за допомогою котрих зможуть досягнути потрібного результату.

Використання даних стратегій різняться також залежно від виду гендерного конфлікту. Адже якщо це соціальний конфлікт, то в даному випадку доцільним є використання стратегії співробітництва та компромісу, оскільки варто створити умови для однакової реалізації інтересів обох статей. Якщо ж це міжособистісний конфлікт, то використання тої чи іншої стратегії в основному залежить від рис характеру та переконань статей. Розвиток внутріособистісного конфлікту потребує усвідомлення його наявності та значних зусиль для усунення, адже в даному випадку використання тої чи іншої стратегії не забезпечить його вирішення.

З метою вирішення гендерних конфліктів, які породжені гендерною нерівністю слід усунути причини їх виникнення. Оскільки конфлікти можуть виникнути на різних рівнях, то для їх недопущення слід розробити заходи для кожного з них. Отже, для ліквідації внутріособистісних конфліктів необхідно:

- а) спростувати гендерні відмінності та гендерні міфи;
- б) пропагувати рівність жінки та чоловіка у всіх сферах функціонування, тим самим скасовуючи гендерні стереотипи;
- в) запобігати гендерній ідентифікації шляхом відсутності у медіапросторі інформації, що характеризувала б специфіку дій, поведінки, соціального портрету чоловіка та жінки.

Для вирішення соціальних конфліктів, які можуть досягати значних масштабів й провокуються гендерною нерівністю персоналу в рамках ділового спілкування, необхідно активізувати такі напрями інформаційно-просвітницької та роз'яснювальної роботи:

- ліквідація стереотипів, що існували раніше та визначали жінок як менш розвинутих інтелектуально, непридатних до управлінської діяльності, котрі й дотепер впливають на їхній професійний статус і самореалізацію;

- пропагування альтернативних форм реалізації людського потенціалу. Жодних серйозних підстав того, що кар'єра і сімейне щастя несумісні немає, бо це є різні форми реалізації особистісного потенціалу людини, які вона цілком може, за бажанням, поєднувати;

- надання державою деяких пільг «жіночому» бізнесу, як це відбувається у низці розвинених країн;

- інформування як жінок, так і чоловіків щодо створення засад гендерної демократії у країні. Необхідні розробка й реалізація спеціальних програм, які б допомагали суспільству розуміти цей аспект свого майбутнього;

- ліквідація гендерної дискримінації на ринку праці. Жінкам потрібно бути більш наполегливими і під час пошуку роботи добре поінформуватися про те, скільки коштує на ринку праці їхня кваліфікація та професійні якості.

До пріоритетних заходів з метою ліквідації гендерної нерівності в Україні варто віднести:

1. Здійснення квотування місць у державних представницьких органах для осіб жіночої статі.

2. Забезпечення рівності в оплаті праці для чоловіків та жінок за рахунок використання сучасних систем оплати праці й виплату заробітної плати залежно від трудової участі у досягненнях підприємства, а також трудової активності працюючого, тобто виплата заробітної плати саме за виконану роботу, безвідносно до статевої приналежності.

3. Встановлення додаткових соціальних гарантій для жінок, що беруть декретну відпустку, а саме компенсація підприємству державою частини коштів спрямованих на утримання вагітних й матерів з дітьми в віком до 3 років.

4. Підвищення дієвості обов'язкової гендерної експертизи проектів, програм і законодавства щодо структурної перебудови економіки, податкової системи, інвестування, зайнятості з врахуванням їх впливу на жінок.

5. Активну пропагандистську діяльність щодо ліквідації проявів гендерної дискримінації (нижчої оплати праці, феномену «скляної стелі» в кар'єрному зростанні, порушення прав при працевлаштуванні жінок порівняно з чоловіками, міфу про надмірну слабкість та не витривалість осіб жіночої статі тощо).

6. Розвиток гендерної статистики. Статистичні дані, на основі яких здійснюється аналіз гендерної ситуації в Україні, можуть слугувати основою для виявлення фактів прямої дискримінації за ознакою статі, проте українська дійсність вимагає розширення переліку статистичних показників для відслідковування проявів прихованої дискримінації.

Реалізуючи вище запропоновані заходи Україна зробить лише перші кроки на шляху до забезпечення рівності для чоловіків та жінок, однак ці кроки зможуть не тільки розширити перспективи для подальшого гендерного розвитку, а й сприяти реалізації інтелектуального і творчого потенціалу кожної людини як особистості, фахівця й творця власної долі й свого майбутнього на шляху сталого розвитку як кожної людини і суспільства загалом.

Висновки. Гендерна нерівність є досить негативним явищем, яке стримує нашу країну у розвитку її людського й інтелектуального потенціалу. Вона проявляється у вигляді гендерної дискримінації та соціальних конфліктів. Саме функціонування гендерних конфліктів унеможлиблює стабілізацію ситуації в країні. Адже у цьому випадку діяльність обох статей переростає у конкуренцію з метою доведення власної неповторності та більшої значущості для суспільства.

Викорінення із свідомості суспільства нерівнозначності статей потребує низки послідовних кроків. До них, в першу чергу, потрібно віднести усвідомлення розвитку цього явища, адже більшість громадян вважають, що нерівності як такої не існує або ж пасивно відносяться до ситуації, що панує у діловій сфері; виявлення причин її розвитку та визначення залежно від них комплексу заходів, спрямованих на її ліквідацію. Результатом проведеного дослідження є встановлення основних причин гендерної нерівності, які формувались протягом тривалого періоду і перетворились у менталітет суспільства. До них варто віднести: гендерні відмінності, ідентифікацію, міфи, стереотипи та упередження. З метою усунення гендерної нерівності необхідно послідовно з'ясувати витоки кожної з причин та чітко встановлювати спектр їх дії, адже усі процеси в суспільстві перебувають в причинно-наслідковому зв'язку. Зважаючи на цей факт ми сформуливали заходи щодо подолання гендерної нерівності, які спрямовані на ліквідацію причин її виникнення. Проте наскільки б ефективними ці заходи не були, подолати те, що формувалось віками за рік чи два неможливо. Оскільки саме люди й їх свідомість створюють макроклімат у країні, формують соціально-психологічні передумови власної самореалізації, тому подолання гендерної нерівності потребує кропіткої праці кожного.

Тому ми вважаємо, що головним кроком на шляху подолання гендерної нерівності є усвідомлення як чоловіками так і жінками того, що вони мають рівні права й можливості, тобто самі мають створювати собі однакові умови для розвитку власного людського потенціалу. А заключні кроки до встановлення гендерної демократії має здійснити держава.

Список використаних джерел

1. The Global Gender Gap Report 2013 [Електронний ресурс], доступний з http://www3.weforum.org/docs/GGGR13/GGGR_CountryProfiles_2013.pdf.
2. Общественное объединение "Могилевский центр студенчества" [Електронний ресурс], доступний з <http://leader.iatp.by/women-discrim.html>
3. ЗУ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (ст.1), Електронний ресурс доступний з <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
4. Електронний ресурс, доступний з <http://hr-activists.net/blog/problema-enderno-diskrim-nats-nask-lki-vona-aktualna>
5. Деякі аспекти гендерної ідентифікації та соціалізації особистості Ю. М. Галусян, В. П. Новицька // Український соціум. – 2004. – № 1 (3). – С. 7-13
6. Електронний ресурс, доступний з <http://uadoc.zavantag.com/text/6337/index-1.html>
7. Електронний ресурс, доступний з <http://ua.korrespondent.net/tech/937408-vlada-afganistanu-doz-volila-cholovikam-moriti-go-lodom-zhinok-y-aki-vidmovilisy-a-vid-seksu>
8. Поняття про гендерні стереотипи та приклади їх спростування [Електронний ресурс], доступний з <http://skaz.com.ua/geo/graф/11498/index.html>
9. Електронний ресурс, доступний з http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Prvse/2011_1/3_10.pdf
10. Основы теории гендеру : навч. посіб. / В. П. Агеєва, В. В. Близнюк, І. О. Головащенко та ін. – К.: Вид-во «К.І.С.», 2004. – 536 с.
11. Юровська О.О. Гендерні конфлікти, [Електронний ресурс], доступний з http://www.dcz.gov.ua/crri/control/uk/publish/printable_article;jsessionid=6C2316336F22D1EC261AB3D059C6A7BA?art_id=3556901
12. Обозов М.М. Психологія міжособистісних відносин / М. М. Обозов. - Київ: Либідь, 1990. – 275 с.
13. Психологія. Підручник / Під ред. А. А. Крилова. М.: «ПРОСПЕКТ», 2005. – 174 с.
14. Смельяненко Л. М., Петюх В. М., Торгова Л.В., Гриненко А.М. Конфліктологія Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2003. — 315 с.
15. Соціальна конфліктологія: учеб. пособие для студентов вузов / під ред. А.В. Морозова. - М.: АCADEMIA, 2002. – 162 с.
16. Новіков Б. В., Сініюк Г. Ф., Круш П. В. Основы адміністративного менеджменту: Навч. посіб. - К. Центр навчальної літератури", 2004. - 560 с.

Рецензент Лещук В.П.