

Катерина Андрієвська,

студентка 4 курсу,

Державний торговельно-економічний університет

Наталія Шуст,

доктор соціологічних наук, професор,

професор кафедри філософії, соціології та політології

Державний торговельно-економічний університет

СТРАТЕГІЇ ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У БІЗНЕСІ

Протягом тривалого періоду часу на ринку праці в організаціях переважали чоловіки, а жінки були представлені у значно менших кількостях. Чоловіків асоціювали з роллю «годувальників», тоді як жінки здебільшого виконували функції «домогосподарок». Однак зміни в соціальному середовищі та практиках працевлаштування призвели до трансформації ставлення до жінок. Вони почали більш активно долучатися до робочої сили, хоча темпи цього процесу залишаються відносно низькими. Гендерна нерівність в організаціях є складним соціальним явищем, яке проявляється в організаційних структурах, процесах і практиках, часто сприймається як «самопідтримувана система, що може увічнювати дискримінацію [7, с. 78].

Жінки зазвичай вважають, що джерелом гендерної дискримінації є соціалізація в дитинстві та культурний тиск, а не біологічні фактори. Вони переконані, що чоловіки і жінки повинні отримувати рівне ставлення, оскільки є рівними в усіх аспектах, хоча деякі наукові спільноти все ще вважають, що біологічні відмінності зумовлюють різниці між статями [4, с. 915].

У минулому жінки стикалися з значними труднощами під час працевлаштування в організаціях, де домінували чоловіки, що виражалося у значному опорі з боку колег та керівництва, а також в обмеженнях щодо виконання певних завдань і обіймання високих посад. Проте за останні роки жінки досягли значного прогресу на робочому місці, рівень спротиву зменшився, однак проблема нерівності в оплаті праці та доступу до керівних посад залишається актуальною [4, с. 916].

У Великій Британії частка працюючих жінок зросла до 71%, що наближається до 80% серед чоловіків.

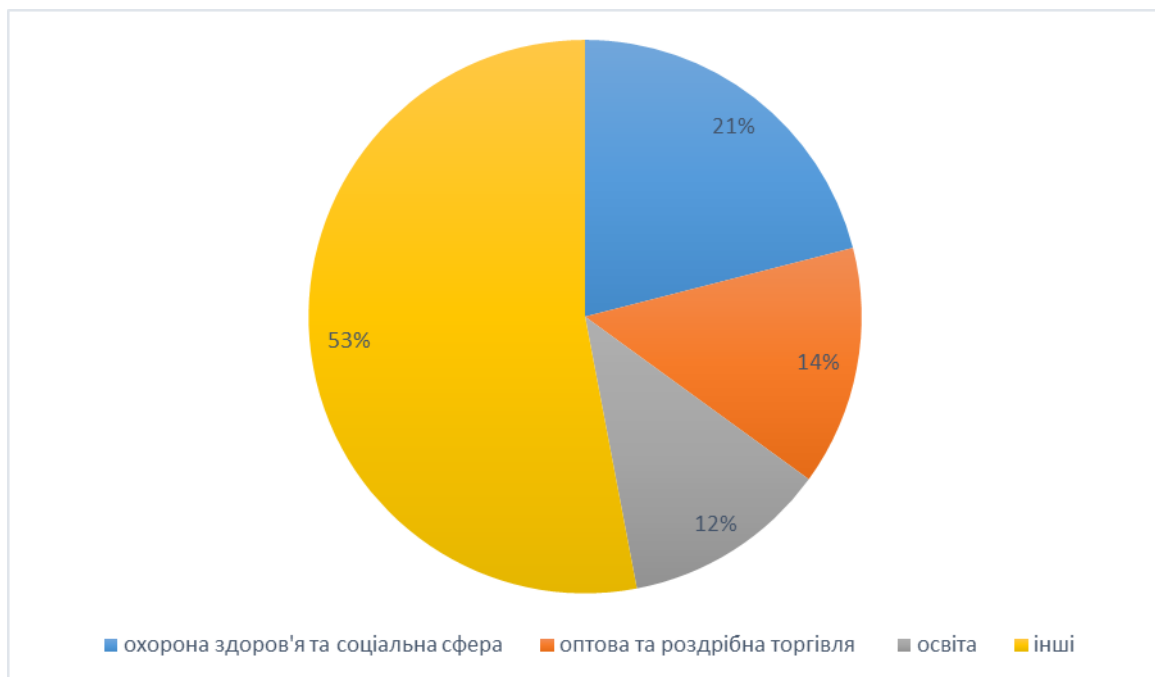


Рис. 2.1 Відсоток жінок в професіях

Найбільш представленими галузями для жінок є охорона здоров'я та соціальна сфера (21%), оптова та роздрібна торгівля (14%), а також освіта (12%). Відзначається, що в охороні здоров'я жінки займають 79% посад, а в освіті – 70%. Загалом, 75% жінок у Великій Британії є працевлаштованими, що є найвищим показником серед країн Європейської економічної спільноти. Проте певні сфери, зокрема виробництво, транспорт, зв'язок і

будівництво, продовжують залишатися домінованими чоловіками [5, с. 80].

Дослідження вказують на те, що стиль життя та робоча культура жінок значно відрізняються від чоловічих. Жінкам часто складніше побудувати або просувати свою кар'єру через наявність обов'язків перед сім'єю та вихованням дітей. Matsui, Ohsawa та Onglatco (1995) та Nelson (1990) зазначають, що жінки часто переживають депресію та психологічне виснаження, намагаючись поєднувати економічну діяльність з сімейними обов'язками. Зазвичай кар'єра жінок уповільнюється після народження дитини.

Гендерна нерівність в окремих організаціях є складним феноменом, що проявляється в організаційній структурі, практиках і процесах, зокрема у вищих управлінських відділах, таких як HR. Тут рішення про найм, навчання та заробітну плату, як правило, приймають чоловіки, що сприяє інституційній дискримінації, яка перешкоджає жінкам досягати вищих посад і посилює нерівність в оплаті праці [7, с. 80].

Нестача жінок на керівних посадах залишається значною проблемою [3, с. 810]. Жінки часто потребують більше часу для просування кар'єрою, ніж чоловіки. Гендерна нерівність присутня в більшості організацій по всьому світу, і зазвичай ґрунтується на статі, класі та расі. Це соціально конструйована відмінність між статями, яка підтримується переконаннями, що виправдовують цю нерівність. Керівні посади в більшості випадків надаються чоловікам, тоді як жінки отримують нижчі посади. Практики управління та визначення рівня заробітної плати сформувалися на основі фізичних характеристик, культурних уявлень і історичного домінування чоловіків, оскільки їх часто вважали більш придатними для лідерських ролей і фізично сильнішими.

У США гендерна нерівність в організаціях також поєднується з расовою дискримінацією, зокрема, коли чорношкірих призначають на нижчі посади. У чоловічих організаціях голоси жінок часто пригнічуються, що знижує їх вплив. Збільшення чисельності жінок і їх перетворення на основну групу в організації може бути важливим кроком до подолання гендерної нерівності [6, с. 730].

Нижчі заробітки жінок можуть бути пояснені меншими інвестиціями в освіту порівняно з чоловіками. Однак майбутні ролі жінок демонструють значний прогрес: уряди та приватні організації реалізують заходи, спрямовані на сприяння рівним можливостям для жінок у працевлаштуванні та забезпеченню рівної оплати праці. У країнах регіону MENA, де гендерний розрив є найбільшим, було прийнято численні ініціативи, орієнтовані на подолання цього розриву, зокрема у сферах людського розвитку та економічних можливостей жінок, шляхом зняття бар'єрів до доступу до високих посад та підприємництва [2, с. 580].

Отже, останнім часом спостерігається значний ріст робочих місць у сферах охорони здоров'я для людей похилого віку та в інфраструктурі й енергетиці, що відкриває нові можливості для жінок у працевлаштуванні. Прогнози показують, що до 2030 року жінки можуть збільшити своє представництво на ринку праці на 20%. Як індустріальна революція 3.0 змінила підхід до роботи, так і революція 4.0 має бути орієнтована на інтерактивну взаємодію людини з технологіями, що створить нові перспективи для жінок і чоловіків, які здобуватимуть відповідні навички та знання, дозволяючи їм обіймати керівні посади. Жінки повинні інвестувати більше ресурсів в освіту та здобуття нових навичок, щоб мати можливість обіймати лідерські посади. Водночас лише 19% малих та середніх підприємств очолюються жінками. Загалом лише 11%

бізнесів керуються жінками, у той час як у галузі освіти цей показник складає 50%, а в охороні здоров'я – 52% [1, с. 730].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Braun S., Stegmann S., Hernandez Bark, A. S., Junker N. M., & van Dick R. Think manager-think male, think follower-think female: Gender bias in implicit followership theories. *Journal of Applied Social Psychology*, 2017. Vol. 47(7), p. 377–388.
2. Cortis, R., & Cassar, V. (2005). Perceptions of and about women as managers: investigating job involvement, self-esteem and attitudes. *Women in Management Review*, 2005. Vol. 20(3), p. 149-164.
3. Dandan M. M., & Marques A. P. Education, employment and gender gap in mena region. *Asian Economic and Financial Review*, 2017. Vol. 7(6), p. 573-588.
4. Hird M. J. Gender's nature: intersexuality, transsexualism and the «sex»/»gender» binary. *Feminist theory*. 2000. Vol. 1 (3). P. 347–364.
5. Messing K., Dumais L., Courville J., Seifert A. M., & Boucher, M. Evaluation of exposure data from men and women with the same job title. *Journal of occupational medicine.: official publication of the Industrial Medical Association*, 1994. Vol.36(8), p. 913-917.
6. Rincón, V., González, M., & Barrero, K. Women and leadership: Gender barriers to senior management positions. *Intangible Capital*, 2017. Vol. 13(2), 319 p.
7. Sarah, C., & Mona, L. K. Critical mass theory and women's political representation. *Political studies*, 2008. Vol.56(3), p.725-736.