

## ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

УДК 159.91

<https://doi.org/10.35546/kntu2078-4481.2023.3.19>

В. М. ДЕМЧЕНКО

кандидат філологічних наук, доцент,  
доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування  
Херсонський національний технічний університет  
ORCID: 0000-0003-1841-7798

Н. М. КОВАЛЬСЬКА

кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування  
Херсонський національний технічний університет  
ORCID: 0000-0002-5758-8373

ГЕНДЕРНЕ ІНТЕГРУВАННЯ ЯК ЧИННИК РЕФОРМУВАННЯ  
ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

У статті розглянуто питання гендерного інтегрування, що передбачає комплекс відповідних заходів, законодавчих актів у площині правової рівноправності жінок і чоловіків. З'ясовано поняття «гендер», «гендерні стереотипи», «гендерне інтегрування», погляди на них українських учених, пропозиції державників на законодавчому рівні. Проаналізовано психологічний аспект проблеми, що передбачає вирішення проблем, пов'язаних із віковими гендерними стереотипами патріархальної та релігійної природи. Враховано власне українську специфіку гендерного питання на соціальному рівні, що передбачає давні демократичні традиції соціуму, матриархальні пріоритети, статеvu толерантність. Відзначено таку бінарну опозицію і в мовленні, де представники кожної статі можуть обирати певні відмінні мовні рефлексії, а також характеризуються в публічному мовленні (наприклад, рекламі) через гендерні ознаки.

Зроблено висновки, що гендерна стереотипізація є однією з проблем демократії, адже заперечує рівноправність за ознакою статі, що перешкоджає розумінню серед людей, створює психологічні бар'єри в сімейній, діловій і політичній сферах, а також гендерну сегрегацію у професійно-кар'єрній площині. Гендерні аспекти взаємодії в організації властиві всім країнам, зокрема й Україні, хоча історично тут визнавалася значущість жінки, навіть її домінантність. Саме за гендерними стереотипами соціум традиційно критично ставиться до жінок, які виявляють амбіційність у досягненні посадових вершин – аж до найвищих у країні. У площині гендерного інтегрування як заходи визначаються партнерсько-професійні й партнерсько-соціальні відносини, коли працівники всіх рівнів і статей залучені у планування та реалізацію наявних програм.

**Ключові слова:** гендерне інтегрування, гендерні стереотипи, Україна, рівноправність, законодавство.

V. M. DEMCHENKO

Candidate of Philological Sciences, Associate Professor,  
Associate Professor at the Department of Public Administration  
and Local Self-Government  
Kherson National Technical University  
ORCID: 0000-0003-1841-7798

N. M. KOVAL'SKA

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,  
Associate Professor at the Department of Public Administration  
and Local Self-Government  
Kherson National Technical University  
ORCID: 0000-0002-5758-8373

## GENDER INTEGRATION AS A FACTOR OF PUBLIC ADMINISTRATION REFORM IN UKRAINE

The article examines the issue of gender integration, which involves a set of appropriate measures, legislative acts in the field of legal equality between women and men. The concepts of «gender», «gender stereotypes», «gender integration», the views of Ukrainian scientists on them, proposals of statesmen at the legislative level are clarified. The psychological aspect of the problem, which involves solving problems related to age-old gender stereotypes of a patriarchal and religious nature, is analyzed. The Ukrainian specificity of the gender issue at the social level is taken into account, which involves

*the ancient democratic traditions of society, matriarchal priorities, and sexual tolerance. Such a binary opposition is also noted in speech, where representatives of each gender can choose certain distinct language reflections, and are also characterized in public speech (for example, advertising) through gender features.*

*It was concluded that gender stereotyping is one of the problems of democracy, because it denies gender equality, which hinders understanding among people, creates psychological barriers in the family, business and political spheres, as well as gender segregation in the professional and career sphere. Gender aspects of interaction in the organization are characteristic of all countries, including Ukraine, although historically the importance of women, even their dominance, has been recognized here. It is based on gender stereotypes that society traditionally criticizes women who show ambition in reaching the top positions – up to the highest in the country. In the area of gender integration, partnership-professional and partnership-social relations are defined as measures, when employees of all levels and genders are involved in the planning and implementation of existing programs.*

**Key words:** gender integration, gender stereotypes, Ukraine, equality, legislation.

### Постановка проблеми

Сучасна цивілізація попри свою релігійну та ідеологічну різнобарвність має домінуючу орієнтацію на демократизм, адже саме рівність у правах надає відчуття свободи, з яким людина може реалізувати свої вроджені здібності, набуті здатності та духовні прагнення. І якщо з демократизмом насамперед асоціюється право вибору, то гендерний аспект виходить на поверхню соціальних змагань лише на межі XIX–XX століть, коли з'являється рух за права жінок, і самі жінки стають набагато активнішими в політичному й суспільному житті. Жінки освітянки, літераторки, ремісниці, продавчині, журналістки вже не викликали подиву серед міського загалу. Вони опанували різноманітні види спорту й навіть військову службу.

Проте поряд із такими цивілізаційними здобутками все одно залишається статеве розмежування, і той же спорт розподіляється на «чоловічий» і «жіночий», а домашнє господарство та виховання дітей і донині вважається жіночим заняттям. І вже жінка, скажімо суддя чи перукарка, після важкого робочого дня – і не лише фізично, але й морально – мусить готувати їжу й займатися з дітьми. Звісно, часто чоловіки беруть також у цьому участь, але залишається стійкий стереотип: «чоловік відпочиває після роботи, а жінка займається хатніми справами» (незважаючи на її робочий день). Саме в такому життєвому варіанті виховуються й діти, мимозійно сприймаючи цю традицію.

Що ж стосується виробничого колективу (персоналу організації), то тут наявні інші проблеми в гендерній площині. Жінка займає, як правило, нижній чи середній щабель у кар'єрному вимірі, а чоловік – переважно вищий. Це пояснюється певними ментальними особливостями, за якими друга має виконавські риси, а другий – управлінські (планування, аналіз, контроль), хоча практика доводить, що це не завжди так. Звісно, такий стереотипний розподіл впливає насамперед на матеріальний стан жінки, адже її прибутки є принципово меншими. Отже, постає конкретна проблема демократичного суспільства – гендерна нерівність, яку має вирішувати кожна держава зважаючи на свої власні традиції та можливості.

### Аналіз останніх досліджень і публікацій

Питання гендерних стереотипів останнім часом вивчається не лише на рівні психологічної теорії, але й поширюється на дослідження, пов'язані з професійною діяльністю загалом (наприклад, Т. Медіна й В. Назарова аналізують вплив гендерних стереотипів на професійну діяльність в Україні [1]), управлінською зокрема (наприклад, М. Ткалич вивчає гендерну взаємодію персоналу організацій [2]), І. Костюк та В. Стадник – гендерні аспекти лідерства у сфері управління [3]), із соціально-суспільними (наприклад, група вчених досліджують ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві [4], інша група – принципи розуміння гендерної рівності [5]), а також із лінгвістичним маркуванням гендеру (І. Царьова – у сучасній лінгвістичній науці [6]). Проте науковці недостатньо розглядають сферу публічного управління в Україні як поле для гендерного інтегрування (упровадження).

### Формулювання мети дослідження

Зважаючи на вищенаведені положення, мета статті – дослідити особливості гендерних стереотипів і шляхів відповідного позитивного гендерного інтегрування у процесі реформування публічного управління. Для цього потрібно вирішити кілька завдань, зокрема проаналізувати погляди сучасних українських учених із цієї проблематики, положення відповідного сучасного законодавства в Україні, залучити нестандартні підходи, зокрема комунікаційний (лінгвістичний). Саме тому залучено такі спеціальні методи дослідження, як аналітичний, прогностичний, психологічний, лінгвістичний.

### Викладення основного матеріалу дослідження

Згідно із Законом України 2005 року «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (далі – Закон 2005 року) визначено поняття дискримінації за ознакою статі, що передбачає таку ситуацію, у якій особа чи група осіб за ознаками статі «зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі», причому ознаки статі категорично не визначаються як сталі (біологічні), а як такі, що «були, є та можуть бути дійсними або припущеними» [7]. Останнє є важливим у сучасних реаліях, коли вже

не викликають подиву, не кажучи вже про шок, люди відкрито гомосексуальної орієнтації чи ті, які оперативно змінили свою стать. Усі ці колізії становлять безперечний поступ у розвитку демократії, відході від патріархального або релігійного радикалізму, що гальмують соціальну інтеграцію як один із провідних концептів сучасної цивілізації.

Надарма вчені відзначають, що в суспільстві вже не сприймається як певний феномен жінка-поліцейський чи, навпаки, чоловік – вихователь у дитячому садку, або й зовнішньо – жінка з коротким волоссям чи чоловік із кольоровими косичками, але певний подив відчувається, особливо у країнах ранньої демократії, де зберігаються міцні довготривалі стереотипи щодо соціальних, статевих, вікових ознак. Думаємо, що сьогодні це вже не актуально, і гендерні відмінності чіткіше відзначаються в інших площинах соціуму.

У світовій науці процес оцінювання політики, відповідних заходів, законодавчих актів у площині їх впливу на рівноправність жінок і чоловіків називається гендерним мейнстримінгом, гендерним інтегруванням або впровадженням гендерних підходів [5, с. 7]. На нашу думку, серед цих термінів кращим є «гендерне інтегрування» (впровадження), адже він більш зрозумілий серед загалу. Тому це словосполучення ми використовуємо в нашому дослідженні як основне – поряд із тематично пріоритетним поняттям «гендерна рівність», що за Законом 2005 року передбачає «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» [7]. У цьому визначенні ми відзначаємо словосполучення «брати рівну участь», що передає сутність соціальної площини гендерного питання.

Учені починають аналізувати цю проблему традиційно зі з'ясування поняття «гендер», що впливає з ознак статевої нерівності в усіх суспільствах незважаючи на їх соціально-економічний розвиток, державний або політичний устрій. Загальним для них є запровадження соціальних ролей, які покладає суспільство людей, серед яких жінки та чоловіки мають нерівні можливості щодо життєвої реалізації в окремих сферах, зокрема на ринку праці, здобутті освіти, у владних структурах і, зрештою, в отриманні прибутків, володінні власним господарством [1, с. 127]. Тобто щодо чоловіків і жінок традиційно визначаються історично вкорінені стереотипи.

Група вчених із Національної академії внутрішніх справ у складі Н. Камінської, С. Чернявського та О. Перунової сутність гендеру виводять із анатомо-біологічних ознак (статеві органи, репродуктивна система, хромосомний набір, за якими визначають жінок і чоловіків), що в соціальній площині набуває власне гендерних особливостей. Тобто гендер уже позначає дещо інші ознаки – поведінкові, культурні, психологічні, візуальні, що також позначають відмінності між жінками й чоловіками [5, с. 5]. Такі поведінкові відмінності, за твердженням інших дослідників (І. Костюк і В. Стадник), дозволяють розширити зміст поняття «гендер» від власне відмінностей між жінками й чоловіками до колізії нерівності між ними в реалізації можливостей [3, с. 58].

Отже, гендерні стереотипи, за словами Т. Медіної й В. Назарової, виникають відповідно до різних статусів-ролей чоловіків і жінок у суспільстві та надалі стають певними моделями і для молодшого покоління. Гендерні стереотипи поділяються вченими на групи: 1) психологічні, що стосуються соматичних, поведінкових рис (зокрема стереотипна маскуліність традиційно передбачає домінантність, упевненість у собі, логічне мислення, фемінність – залежність, піклування, емоційність); 2) соціальні, що співвідносять статево відмінність із сімейними й фаховими обов'язками (перші для жінок, другі – для чоловіків); 3) виробничі – відповідно до змісту праці жінок і чоловіків (для перших стереотипною є виконавська, сервісна діяльність, для других – організаційна, керівна, творча) [1, с. 128].

У зазначеній вище диференціації за групами третя – виробнича – упродовж останнього століття трансформується, адже жінки активно «вливалися» у професійне поле чоловіків, і не лише у «важких» професіях (водіїв, будівельників і навіть шахтарів), а й у обійманні керівних посад, участі в політиці тощо. Хоча сучасна гендерна політика спрямована на більш активне залучення жінок у найбільш престижні професії, які зайняті чоловіками.

Відповідно до вищенаведеної дихотомії біологічного й соціального М. Ткалич розглядає гендер як соціально-психологічну категорію, адже тут наявне біологічне підґрунтя (статева належність), психологічна сутність статі, гендерна ідентичність (сприйняття й усвідомлення власної статевої належності), гендерні ролі й переконання (формування людини як представника гендерної групи, зумовлене культурними й соціальними особливостями). Тобто провідні ознаки гендеру – психологічна стать особистості, її гендерна ідентичність, гендерна роль і стереотипи [2, с. 13].

Група вчених, які аналізували стан гендерних стереотипів в українському суспільстві (керівник – Ю. Саєнко), у ході польових досліджень визначили, що респонденти відзначають суттєвий вплив таких стереотипів на розмежування «жіночих» і «чоловічих» професій. Так, дві третини перших залучені до бюджетного сектору – освіти, охорони здоров'я, публічного управління, а у промисловому вони переважно залучені до харчової та легкої. Водночас майже половина чоловіків вибирає добувну та переробну галузі, а також транспорт і зв'язок. Сучасна сфера приватного підприємства відзначається значною кількістю осіб на відміну від часів попередньої державної формації та ідеології. Проте жінки тут працюють на роботі з незначними прибутками (реалізація промислових товарів, сільське господарство, кулінарний бізнес, прибиральниці, домашні та офісні служниці, перукарство,

косметика, освітянські й перекладацькі послуги тощо [4, с. 56]. Чоловіки відповідно – сантехніки, будівельники-ремонтники, постачальники, авторемонтники, айтішники, які мають значні прибутки.

Для такого розподілу за професіями чи статусом учені використовують термін «вертикальна сегрегація», що передбачає і визначення ступеня фемінізації управлінських посад, де потрібно ухвалювати рішення, а не готувати чи виконувати їх. Останнє властиве в Україні саме жінкам, які найбільше представлені у «найнижчому ешелоні кар'єрної драбини». У свою чергу сфера ухвалення рішень належить до політичних органів, органів публічного управління, місцевого самоврядування, комерційної площини, і там «жінки, як правило, залишаються за її межами» [1, с. 129]. Хоча саме жінки становлять понад дві третини професіоналів і фахівців, що свідчить про високі освітньо-кваліфікаційні надбання, потенціал професійної діяльності, який цілком може бути реалізований і на більш відповідальних посадах вищого рівня [1, с. 130]. Думаємо, якщо опитати бутикових продавчинь на ринку чи домашніх господарок у селі, то побачимо, наскільки високий відсоток жінок із вищою освітою на периферії соціального життя в Україні (особливо з педагогічною).

Принагідно зауважимо, що сфера освіти в Україні відзначається відносним паритетом (загалом в освіті жінок – понад 72%, а на рівні вищої освіти – понад 52%, хоча, звісно, відзначається мізерна частка директорів і ректорів закладів 3–4 рівнів).

Зважаючи на це, відповідно до тематики нашого дослідження варто визначити дві площини – рівності й нерівності соціального положення жінок і чоловіків. Так, уже згадувані нами вчені під керівництвом Н. Камінської гендерну рівність слушно ототожнюють із позитивними змінами в суспільстві, зокрема з реалізацією прав людини, розв'язанням чинних проблем та укріпленням національної безпеки, а також з можливістю однакової участі у всіх сферах життя та нівелюванням ситуації, коли надання переваг одній статі відразу позначиться на становищі іншої. Водночас гендерна нерівність базується насамперед на стереотипах (закріплення і трансляція наступним поколінням внутрішніх настанов щодо ролі і значення жінки й чоловіка в суспільстві та сім'ї) і настановах (уявлення, що формуються ще в дошкільному віці, первинні знання, що лежать в основі гендерної ідентичності). При цьому дослідники відзначають три групи зазначених стереотипів: 1) уявлення маскулітності (творчі риси особистості – активність, агресивність, логічність, лідерство) та фемінітності (експресивні характеристики – залежність, турботливість, емоційність); 2) уявлення про розподіл сімейних і професійних ролей (домінантна соціальна роль для жінки – домогосподарки, матері, а тому вона відповідальна за взаємини в сім'ї; чоловік активний у громадському житті, виробництві, а тому відповідальний за матеріальне забезпечення сім'ї); 3) специфіка змісту праці (жіноча відзначається виконавським характером, чоловіча – творчістю й домінантністю [5, с. 8-9]. Зауважимо, що вище ми вже аналізували подібну диференціацію, яка є актуальною впродовж багатьох століть, навіть тисячоліть – скільки існує людське суспільство, адже ті провідні стереотипи (жінка господарює – чоловік забезпечує) залишаються з нами, лише набуваючи нових описових форм (орієнтація на сім'ю, ведення домашнього господарства – активність за межами сім'ї, професійна діяльність), а також виведення цієї загалом позитивної максими у площину соціальної небезпеки, що загрожує демократичним основам окремої країни та всієї цивілізації.

Ці питання мають не лише честолобне значення для жінок у сенсі їх статусної рівності з чоловіками, а й матеріальне, адже стосуються розміру їх зарплат / прибутків, які є набагато меншими за «чоловічі». При тому вчені відзначили, що неодружені / розлучені жінки мають більші прибутки, що пояснюється як зменшенням їх сімейного навантаження, так і зміною життєвих пріоритетів у напрямку кар'єрного зростання та потребою самостійно забезпечувати добробут свій і власних дітей [8, с. 150].

Як уже було зазначено вище, у галузі публічного управління повноваження жінок, за гендерним стереотипом, обмежуються виконавською сферою. Проте І. Костюк і В. Стадник доводять, що жінка – лідер установи / організації – більш демократична за стилем управління, ніж чоловік (з усіма відповідними атрибутами – «спроможністю швидко знаходити спільну мову з підлеглими», «умінням їх мотивувати та стимулювати» та ін.), які у свою чергу полюбляють авторитарний стиль управління (догмат, контроль і покарання). Тому жінці, щоб піднятися на вищий штабель управління, потрібно виявити значно більшу компетентність і ефективність [3, с. 59]. Із такими твердженнями не можна погодитися повною мірою, адже частими є випадки авторитарного правління і з боку жінок-карієристів та навпаки – демократами дуже часто є чоловіки. Але якщо ми говоримо лише про стереотипи, то наведені тенденції є актуальними.

Сходячи від особистості керівника до колективу організації, послуговуємося здобутками дослідниці М. Ткалич, яка на рівні докторської дисертації розглядає питання гендерної взаємодії персоналу, що відзначається або продуктивністю, або непродуктивністю, конструктивністю чи деструктивністю, гармонійністю чи дисгармонійністю таких відносин, адже з психологічного боку їх типами є партнерські та конфліктно-дистантні. Їх аналіз дозволяє визначити позитивні риси (перші компоненти зазначених дихотомійних пар), зокрема спільну діяльність гендерних груп задля виконання загальної мети, гнучкість, критичність, згуртованість. З іншого боку – негативного – відзначаються авторитарність, замкненість, некритичність, гендерна дискримінація, мобінг, сексизм у всіх його проявах [2, с. 16-17].

Відповідно до аналізу гендерних особливостей персоналу організації, здійсненого М. Ткалич, можна зробити такі висновки: 1) гендерна взаємодія в колективі становить комплекс рольових відносин у сумісній діяльності жінок і чоловіків, що відбувається на рівні суспільних відносин, групової взаємодії, партнерської взаємодії, власної гендерної ідентифікації; 2) сукупність відповідних атрибутів – гендерна ідентичність особистості, гендерні ролі та стереотипи – формує особливості гендерної взаємодії в колективі; 3) формування гендерних ролей (комплексів рис очікуваної поведінки від жінок і чоловіків) відбувається на рівні суспільства і його культури, різних соціальних і професійних груп, індивідуального сприйняття, що залежить вже від культури й духовності конкретної особистості; 4) ефективність гендерного інтегрування залежить від гендерного типу організації, гендерної ієрархії в організації; відбиття гендерних особливостей у кадровій політиці організації; гендерної поведінки персоналу; 5) гендерна взаємодія в організації становить психологічний організаційний феномен, який визначає її спрямованість у взаєминах з колегами протилежної статі; 6) як поведінкові стратегії міжособистісної взаємодії визначаються прийняття групових норм і цінностей, неконфліктна комунікативність, конструктивність комунікації; 7) особистісні гендерні характеристики є значущими складниками формування гендерної взаємодії, зокрема з віком знижується конфліктність але й контактність із представниками протилежної статі; 8) гендерна дискримінація в Україні є загалом некритичною, вплив соціально-демографічних чинників на гендерні уявлення менш значущий, ніж вплив особистісних характеристик [2, с. 30-35].

У нашій роботі ми також запланували розглянути лінгвістичний аспект гендерного інтегрування. Послугуючись результатами дослідження І. Царьової можемо зробити такі висновки щодо цього: 1) відповідно до біологічної природи статей відзначаються властиві лише кожній із них окремо почуття, думки, що реалізуються через відповідний набір мовних засобів, семантика яких відбиває, зокрема, й гендерну нерівність, тобто такі мовні ресурси створюють відповідну гендерну диференціацію (наприклад, певні сексистські маркери); 2) семантика мовних гендерних маркерів передбачає отождошення таких мовних одиниць із гендерними асоціаціями та стереотипами; наприклад, у виборчих технологіях активно використовуються такі маркери для створення певного емотивного образу – чоловічого чи жіночого, що призначені для певного споживача, викликаючи певні позитивні почуття (так, для жінки примірюється образ берегині України, що має фольклорно-релігійну генезу, чи навпаки – образ ділової жінки, що відповідає сучасним західним орієнтаціям); 3) мовленнєва поведінка виявляє специфічні для кожної зі статей риси: для чоловіків – глобальні, змагальні, звітні, для жінок – локальні, співпраці, інтимні тощо. З іншого боку, ці всі розмежувальні моменти є проблематичними відповідно до сутності гендеру; 4) у світовій художній літературі як гендерні ознаки можна виділити доміную «жіночого» в жіночих творах (пріоритет сімейних відносин, стосунки матері-доньки чи в декількох поколіннях, осмислення власної «іншості» у стосунках із чоловіками); 5) гендерні стереотипи (уявлення про жіночість і мужність) властиві кожній етнічній культурі, її фольклору, мовній картині світу. Тому гендерні відносини впливають на соціальні, адже стереотипи, висловлені в мові, пов'язані з оцінюванням із боку комуніканта іншої статі та відповідним очікуванням від нього / неї певного типу зворотньої поведінки [6, с. 267, 269-275].

Як конкретні приклади гендерного маркування І. Царьова наводить сферу реклами та відому лінгвістичну проблему фемінітивів. У першій царині мовні штампи, як відомо, впливають на масову свідомість, а тому гендерні маркери пов'язані безпосередньо зі стереотипами (жінки – домашнє господарство й виховання дітей, чоловіки – робота, кар'єра). Сфера фемінітивів також спрямована на досягнення гендерної рівності, адже жінка, яка має, скажімо, прізвище – іменник 2 відміни (*Ткач, Ткаченко, Ткачук*), звання чи посаду у формі такої цієї відміни (доцент, ректор, начальник), повною мірою не ідентифікується як особа жіночої статі. Тому виникають відповідні пари однозначних іменників: *ректор – ректорка, професор – професорка, продавець – продавчиня* тощо. Звісно, можна використовувати ці слова й без такого розрізнення – правило не догматичне, але українська мова саме й унікальна своєю вокалічністю – достатньою кількістю голосних, яких із використанням таких мовних форм стає більше [6, с. 282-285].

Слід зауважити, що попри думки опонентів фемінітивів усі проблемні ситуації можна за бажання вирішити. Так, здавалося б, невіршувані бінарності можна заповнити, й форми *адвокатка, академічка, банкірка, брокерка, дизайнерка, ілюстраторка, контролерка, косметологія, радниця, режисерка, терапевтичка* тощо стануть звичними через деякий час як в офіційно-діловому, так і повсякденному мовленні.

У спілкуванні відзначаються також маркери, що асоціюються з маскуліною чи феміною поведінкою, що викликано саме гендерною ідентифікацією мовця. Так, для жінок властиво більш часте звернення до співрозмовника за підтримкою, тобто підтримки власної думки (не самовпевнено, як чоловіки). Жести використовуються заохочувальні. Для чоловіків властиво є однолінійність спілкування відповідно до однієї теми, не звертаючи уваги на реакцію співрозмовника-комуніканта, на сторонні репліки та деталі повідомлення. Жести використовуються ствердні. Проте можна зробити висновок, що лінгвістичний аспект гендерних відносин не є вирішальним у соціальному вимірі. Це просто демонстрація статевої відмінностей, які формувалися упродовж тисячоліть і не становлять помітного чинника гендерної стереотипізації.

### Висновки

Проаналізувавши означене питання, ми зробили відповідні висновки.

1. Однією з проблем – викликів демократизму – є гендерна стереотипізація, що в соціальному вимірі становить небезпеку, адже заперечує рівноправність за ознакою статі. На нашу думку, це не більш небезпечно за дискримінацію за віком, етнічною чи релігійною приналежністю, проте негативно впливає на демократичні основи в суспільстві, адже перешкоджає правильному розумінню один одного, створює психологічні бар'єри в сімейній, діловій і політичній сферах, а також гендерну сегрегацію (у професійно-кар'єрному розумінні), що передбачає тенденційне ставлення до жінки-керівника, неефективність діяльності організації.

2. Гендерні аспекти соціальної взаємодії в колективі організації властиві всім країнам, зокрема й Україні, хоча історично тут визнавалась значущість жінки, навіть її домінантність, проте як берегині (сім'ї, краю), залишаючи її лідерське майбутнє на периферії. Саме за гендерними стереотипами соціум традиційно критично ставиться до жінок, які виявляють амбіційність у досягненні посадових вершин – аж до найвищих у країні.

3. Н. Камінська в галузі гендерного інтегрування визначає два поняття, що пов'язані з демократичним розвитком суспільства: 1) паритетна демократія позначає таку організацію соціально-статевих стосунків, за яких жінки й чоловіки рівні в політико-правовому статусі, а тому виконують рівноправну діяльність у гендерно збалансованих управлінських структурах; 2) гендерна демократія передбачає забезпечення жінкам рівноправності в голосуваннях, у виборах і бути обраними до виборних органів, обіймати державні й політичні посади, брати рівноправну участь у вирішенні питань громадського та політичного життя країни [5, с. 11].

4. М. Ткалич відповідно до результатів польових досліджень стверджує, що показники гендерної взаємодії працівників відповідають власне статевим відмінностям відповідно до їх ідентичності, і це відбивається через призму їхніх гендерних настанов, стереотипів і ролей, а також вирішується через залучення позитивних типів гендерної взаємодії – партнерсько-професійного й партнерсько-соціального, за яких працівники організації всіх рівнів і статей залучені у планування та реалізацію наявних програм, що передбачає конструктивну комунікацію, відповідне стимулювання й фахову підготовку [2, с. 23, 28-29].

5. У Законі 2005 року фіксуються основні напрямки державної політики в галузі забезпечення рівних гендерних прав і можливостей (стаття 3), серед яких поряд із власне юридичними (запобігання та протидія насильству за ознакою статі) відзначаємо соціальні (недопущення гендерної дискримінації, підтримка сім'ї, формування відповідального материнства й батьківства) та корпоративні («забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у процесах ухвалення суспільно важливих рішень», «забезпечення рівних можливостей щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків»), а також конкретні заходи більш об'єктивного характеру (пропаганда гендерної культури, просвітництво в цій сфері, захист від інформації, що містить гендерну дискримінацію) [7].

6. На мовленнєвому рівні гендерна семантика не визначається комплексно (лише на рівні лексики, зокрема фемінітивної, де формується певна самобутня категорія), адже можуть бути лише різні мовні рефлекси на позначення одного поняття в жінок і чоловіків, і навпаки – слова, що були колись властиві переважно лише одній статі, стали спільними (наприклад, матизми). При цьому не заперечуємо наявність певних пріоритетних форм у мовленні кожної зі статей.

### Список використаної літератури

1. Медіна Т., Назарова В. Гендерні стереотипи та їх вплив на професійну діяльність в Україні. *Релігія та Соціум*. 2015. № 1-2. С. 127-133.

2. Ткалич М.Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій : автореф. дис. на здоб. наук. ст. докт. психол. н. за спец. 19.00.10; Національна академія педагогічних наук України. Інститут психології імені Г.С. Костюка. Київ, 2016. 44 с.

3. Костюк І. В., Стадник В.В. Гендерні аспекти лідерства у сфері управління. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2019. № 2. С. 57-61.

4. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / Ю. Саєнко, Л. Амджадін, М. Васильчук, та ін. Київ: Видавництво ТОВ «Компанія ВАІТЕ», 2007. 145 с.

5. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Засади розуміння гендеру та гендерної рівності. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 20 с.

6. Царьова І. В. Гендерний вимір у сучасній лінгвістиці. *Основи теорії гендеру: юридичні, політологічні, філософські, педагогічні, лінгвістичні та культурологічні засади*: кол. монографія. Київ: «Хай-ТекПрес», 2018. С. 257-283.

7. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. С. 561. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

8. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу / за ред. Е.М. Лібанової. Київ: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2012. 404 с.

## References

1. Medina T., Nazarova V. Henderni stereotypy ta yikh vplyv na profesiynu diyal'nist' v Ukrayini [Gender stereotypes and their impact on professional activity in Ukraine]. *Relihiya ta Sotsium* [Religion and Society]. 2015. № 1-2. S. 127-133.
2. Tkalych M.H. Psykholohiya hendernoyi vzayemodiyi personalu orhanizatsiy : avtoref. dys. na zdob. nauk. st. dokt. psychol. n. [Psychology of gender interaction of personnel of organizations: author's abstract. thesis on of science art. dr. psychol. s.]; Natsional'na akademiya pedahohichnykh nauk Ukrayiny. Instytut psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka. Kyiv, 2016. 44 s.
3. Kostyuk I. V., Stadnyk V.V. Henderni aspekty liderstva u sferi upravlinnya [Gender aspects of leadership in management]. *Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu. Ekonomichni nauky* [Bulletin of the Khmelnytskyi National University. Economic sciences]. 2019. № 2. S. 57-61.
4. Henderni stereotypy ta stavlennya hromads'kosti do hendernykh problem v ukrayins'komu suspil'stvi [Gender stereotypes and the public's attitude to gender issues in Ukrainian society] / [Yu. Sayenko, L. Amdzhadin, M. Vasylichuk, ta in.]. Kyiv: Vydavnytstvo TOV «Kompaniya VAITE», 2007. 145 s.
5. Kamins'ka N. V., Chernyavs'kyi S. S., Perunova O. S. Zasady rozuminnya henderu ta hendernoyi rivnosti [Principles of understanding gender and gender equality]. Kyiv : Nats. akad. vnutr. sprav, 2020. 20 s.
6. Tsar'ova I. V. (2018). Hendernyy vymir u suchasnyy linhvistytsi. Osnovy teoriiy henderu: yurydychni, politolohichni, filosofs'ki, pedahohichni, linhvistychni ta kul'turolohichni zasady: kol. monohrafiya [Gender dimension in modern linguistics. Basics of gender theory: legal, political, philosophical, pedagogical, linguistic and cultural foundations: col. monograph]. Kyiv: «Khay-TekPres», 2018. S. 257-283.
7. Pro zabezpechennya rivnykh prav ta mozhyvostey zhinok i cholovikiv: Zakon Ukrayiny [On ensuring equal rights and opportunities for women and men : Law of Ukraine]. *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny* [Information of the Verkhovna Rada of Ukraine]. 2005. № 52. S. 561. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
8. Nerivnist' v Ukrayini: masshtaby ta mozhyvosti vplyvu [Inequality in Ukraine: scope and possibilities of influence] (2012) / za red. E.M. Libanovoyi. Kyiv: Instytut demohrafiyi ta sotsial'nykh doslidzhen' imeni M.V. Ptukhy NAN, 2012. 404 s.