

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-10>

УДК 65.012.32

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ЛІДЕРСТВІ GENDER EQUALITY IN LEADERSHIP

Другова Олена Сергіївна

доктор економічних наук, доцент,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2404-1910>

Druhova Olena

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

У статті розглядається питання забезпечення гендерного балансу на керівних позиціях в Україні та у світі. Охарактеризовано поточний стан гендерного балансу в керівництві, окреслено основні перешкоди та виклики, а також наведено успішні приклади і практики, що сприяють просуванню жінок на керівні посади. Проаналізовано данні Global Gender Gap Report 2023, де Україна посідає 81 місце з 146 країн за рівнем гендерної рівності в економічній участі та можливостях. Основними викликами є стереотипи про роль жінок у суспільстві, недостатня підтримка з боку держави та роботодавців, а також обмежений доступ до ресурсів та можливостей для розвитку кар'єри. Дослідження показують, що компанії з вищим рівнем гендерного різноманіття на керівних посадах демонструють кращі фінансові результати та більш інноваційні підходи до ведення бізнесу.

Ключові слова: розширення прав і можливостей жінок, різноманітність лідерства, лідерство жінок, гендерна рівність, гендерний баланс, гендерне представництво, жінки в управлінні, лідерська рівність, жінки-лідери.

The article addresses the issue of ensuring gender balance in management positions both in Ukraine and in the world. The main challenges include stereotypes about the role of women in society, insufficient support from the state and employers, and limited access to resources and career development opportunities. First, the article delves into the complex issue of gender balance in leadership roles, both nationally and globally. Drawing on data from the Global Gender Gap Report 2023, the article presents a clear picture of Ukraine's situation compared to other countries, particularly focusing on economic participation and opportunities. The article provides a comprehensive review of the various barriers women face, including pervasive gender stereotypes that limit women to traditional roles, limiting their aspirations and career opportunities. To provide a balanced view, the article also highlights successful examples and practices from various regions and industries that have made significant progress in promoting gender diversity in leadership positions. The article also discusses the systemic nature of these biases, which are often rooted in organizational cultures and policies. Another significant challenge is the lack of support from both the state and employers. Without an appropriate maternity leave policy, childcare support and flexible work arrangements, women find it difficult to reconcile professional and personal responsibilities, which in turn affects their professional development. The article also discusses the positive impact of gender diversity on business performance. Research shows that companies with diverse management teams are more likely to achieve better financial results than their competitors and are better prepared to innovate. The article highlights the importance of a multi-faceted approach to achieving gender balance in management positions. The article calls for a paradigm shift in the way societies perceive and value women's contributions in professional settings, calling on stakeholders to recognize that gender diversity is not only a moral imperative, but also a strategic advantage.

Keywords: women's empowerment, leadership diversity, women's leadership, gender equality, gender balance, gender representation, women in management, leadership equality, women leaders.

Постановка проблеми. Питання гендерної рівності на керівних посадах сьогодні є серйозним викликом у багатьох сферах суспільства. Незважаючи на значні досягнення у забезпеченні рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок, жінки все ще значно недостатньо представлені на керівних посадах.

Ця проблема зводиться до кількох основних аспектів.

По-перше, існують глибоко вкорінені стереотипи щодо гендерних ролей, які впливають на сприйняття жінок як потенційних лідерів. Така точка зору часто обмежує можливості жінок і призводить до дискримінації при при-

йомі на роботу та просуванні по службі. Крім того, жінкам часто не вистачає підтримки, наставництва та доступу до мереж, які є вирішальними для розвитку кар'єри та розвитку лідерства.

Структурні бар'єри також відіграють значну роль: системні обмеження та гендерні упередження у прийнятті рішень у бізнесі, політиці та інших секторах часто заважають жінкам досягти керівних посад. Різниця в оплаті праці та баланс між роботою та сімейними обов'язками також створюють додаткові труднощі для жінок, які прагнуть займати впливові посади.

Вирішення цих проблем потребує системних змін у культурних установках, організаційній політиці та суспільстві загалом. Треба активно працювати над зменшенням стереотипів, надаючи всім, незалежно від статі, рівні умови доступу до ресурсів і можливостей. Лише таким чином можна досягти справедливої та рівноправної участі жінок у керівництві, що призведе до більшого розвитку та ефективності суспільства в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Це питання привернуло увагу багатьох дослідників, які вивчали гендерну дискримінацію та фактори, що впливають на розвиток жінок-лідерів. Українські науковці, серед яких О. Микитко, О. Галанець, В. Синякова, С. Оксамитна, а також зарубіжні вчені, серед яких: С. Рахман, К. Бартол та Д. Мартін, наголошували на активній участі жінок у політиці, бізнесі та громадського життя в Україні [1–5].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Гендерна рівність у лідерстві залишається однією з найбільш актуальних та складних проблем сучасного суспільства. Незважаючи на значний прогрес у цій сфері, багато аспектів залишаються невирішеними. Однією з ключових проблем є системні бар'єри та стереотипи, які перешкоджають жінкам досягати керівних позицій. Суспільні стереотипи щодо ролей жінок та чоловіків часто обмежують жінок у їхніх можливостях для лідерства. Важливо продовжувати дослідження та розробку стратегій, спрямованих на подолання цих бар'єрів.

Ще однією значущою проблемою є відсутність підтримки та наставництва для жінок у бізнесі. Жінки часто мають менший доступ до професійних мереж та наставницьких програм, що обмежує їхні можливості для кар'єрного зростання та розвитку лідерських навичок. Важливо створювати та підтримувати наставницькі програми, які сприяють

розвитку жіночого лідерства. Також існує проблема нерівності в оплаті праці та кар'єрних можливостях. Труднощі у балансуванні між роботою та особистим життям також перешкоджають кар'єрному зростанню жінок. Культурні фактори також суттєво впливають на сприйняття жінок у лідерстві. Враховуючи ці невирішені аспекти, важливо продовжувати наукові дослідження та розробку політик, спрямованих на забезпечення гендерної рівності у лідерстві, що сприятиме більш справедливому та ефективному розвитку суспільства.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є аналіз гендерних стереотипів та бар'єрів, які впливають на статус жінок-лідерів в Україні

Виклад основного матеріалу дослідження. Гендерна рівність на керівних посадах є актуальною темою, яка привертає увагу дослідників, активістів і політиків у всьому світі. Це відображає нерівний розподіл влади, впливу та можливостей між чоловіками та жінками на керівних посадах у різних сферах суспільства.

За останні роки було досягнуто значного прогресу в забезпеченні більшої участі жінок на керівних посадах. Проте деякі проблеми залишаються. Наприклад, стереотипи щодо ролі чоловіків і жінок можуть обмежити розвиток кар'єри жінок.

Стереотипи щодо ролі чоловіків і жінок у кар'єрі глибоко вкорінилися в суспільстві та можуть впливати на професійний розвиток обох статей. Дослідження показало, що найбільш впливовими стереотипами є:

1. Стереотипи щодо вибору професій. Часто вважається, що одні професії (наприклад, інженер, програміст) більше підходять чоловікам, а інші (наприклад, няня, секретар) – жінкам.

2. Стереотипи про лідерство. Чоловіки частіше асоціюються з такими лідерськими якостями, як сміливість і цілеспрямованість, а жінки частіше цінуються за емоційність і доброту.

3. Стереотипи щодо балансу між роботою та сім'єю. Жінки частіше вважаються головними господинями та відповідальними за сім'ю, що може обмежити їхні кар'єрні можливості.

4. Стереотипи про лідерство та спілкування. Чоловіки та жінки можуть стикатися з різними очікуваннями щодо стилю керівництва та способів спілкування з підлеглими.

Ці стереотипи впливають на індивідуальний вибір кар'єри, кар'єрні можливості та

загальний успіх у бізнесі та суспільстві. Важливо працювати над їх знищенням, щоб кожна людина мала можливість розвиватися, спираючись на власні можливості та потенціал [2].

Існують також структурні перешкоди, які ускладнюють баланс між роботою та особистим життям для жінок, які прагнуть бути лідерами. Баланс між роботою та особистим життям жінок, які прагнуть бути лідерами, часто заважає різноманітним структурним бар'єрам. Одним із найважливіших аспектів є відсутність підтримки сімейних обов'язків на роботі. Багато жінок стикаються з проблемою відсутності гнучкого графіка роботи, нестабільністю відпусток і труднощами з поверненням на роботу після відпустки.

Стереотипи та культурні очікування також відіграють значну роль в обмеженні можливостей жінок займати керівні посади. Суспільне уявлення про роль жінки як основного годувальника часто стає перешкодою для розвитку кар'єри. Нерівність у розподілі домашніх обов'язків і фінансові витрати на догляд за дітьми чи роботу по дому також ускладнюють жінкам зосередження на професійному розвитку.

Вирішення цих проблем потребує комплексного підходу: від політичних ініціатив, спрямованих на створення сприятливих умов праці, до культурних змін у сприйнятті ролей і соціальної підтримки, які дозволяють жінкам вільніше розпоряджатися своїм часом і ресурсами для досягнення професійних і особистих цілей.

Одним із ключових аспектів гендерної рівності на керівних посадах є рівні можливості для обох статей в освіті, навчанні та розвитку кар'єри. Компанії та організації, які активно працюють над зменшенням гендерного розриву, мають більше шансів досягти високих результатів у вирішенні складних бізнес-завдань і забезпеченні сталого розвитку [3].

Гендерна рівність на керівних посадах є не лише етичним і моральним аспектом, а й стратегічною перевагою для будь-якої організації чи суспільства в цілому. Забезпечення рівних умов і можливостей для жінок і чоловіків на керівних посадах сприяє інноваціям, підвищенню конкурентоспроможності та стабільності.

Україна активно працює над підтримкою гендерної рівності через різноманітні ініціативи та розробки. Одним із ключових кроків у цьому напрямку є прийняття Закону «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.), який захи-

щає права жінок та протидіє дискримінації. Це є проявом законодавчої ініціативи з цього питання. Успішним прикладом жіночого лідерства є Ольга Стефанішина, яка у 2021 році очолила Міжнародний валютний фонд, відкривши нові можливості для жінок на високих посадах. Цей приклад демонструє вдячність жіночому лідерству. Україна також активно підтримує жінок-підприємців через різні програми надання фінансової підтримки, консультацій та освітньої підтримки. Гендерна освіта стає важливим елементом української системи освіти, сприяючи усвідомленню гендерних питань серед молоді країни та майбутніх лідерів.

Ці приклади свідчать про поступовий зрушення в українському суспільстві в бік гендерної рівності, але важливо продовжувати працювати над вирішенням викликів та підвищувати обізнаність щодо гендерних питань у всіх сферах життя (рис. 1).

Гендерна рівність в Україні залишається актуальною проблемою, яка потребує значної уваги та підтримки. За даними нацстатистики, рівень зайнятості жінок в Україні у 2020 році становив 51%, порівняно з 62% чоловіків. Війна та пов'язані з нею виклики, включаючи зростання безробіття та переміщення населення, призводять до ще більшої нестабільності зайнятості серед жінок [6]. Війна в Україні суттєво впливає на гендерну рівність. Близько 56% із 17,5 мільйонів людей, які потребують гуманітарної допомоги, – жінки та дівчата. Жінки складають 61% переміщених осіб і 56% тих, хто повертається в Україну та намагається реінтегруватися в суспільство [7]. Ці дані підкреслюють непропорційний вплив війни на жінок, особливо на їх безпеку, доступ до основних послуг і можливостей. Існує значна нерівність доходів за статтю. За даними Всесвітнього економічного форуму, Україна посідає 81-е місце серед 146 країн за рівнем усунення гендерного розриву в економічній участі та можливостях [8]. Жінки часто стикаються з обмеженнями в доступі до високооплачуваних і керівних посад. Гендерне насильство є серйозною проблемою в Україні. Згідно з дослідженням ОБСЄ 2019 року, 75% українських жінок зазнавали гендерного насильства, а кожна третя зазнавала фізичного чи сексуального насильства. Конфлікт значно погіршив ситуацію із сексуальними домаганнями та іншими формами насильства щодо жінок і дівчат у громадських місцях [8]. Україна досягла значних успіхів у забезпеченні гендерної рівності в освіті. За даними

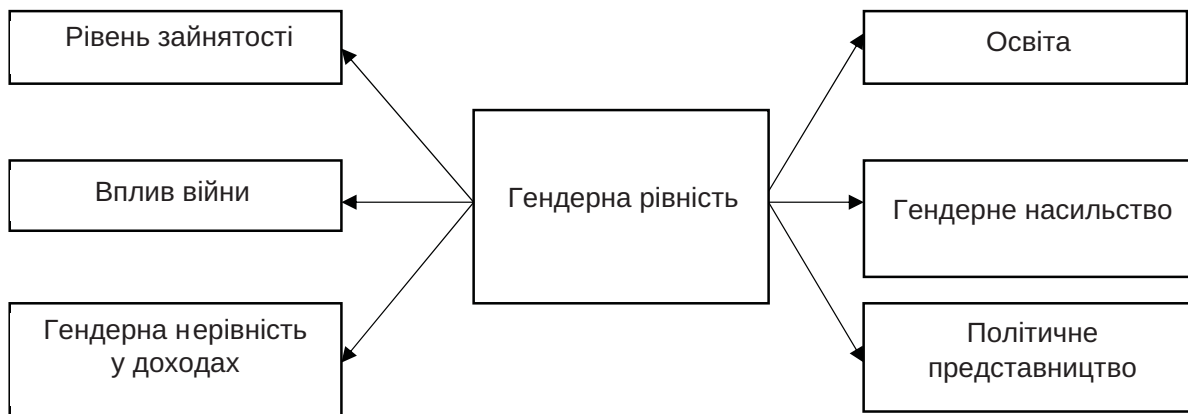


Рис. 1. Елементи гендерної рівності

Джерело: запропоновано автором

Всесвітнього економічного форуму, гендерний розрив в освітньому рівні майже зник. Проте в умовах війни мільйони дітей, більшість з яких дівчата, зазнають перебоїв у навчанні, особливо ромські дівчата, які часто мають труднощі з доступом до освіти [7]. Жінки в Україні також недостатньо представлені на політичних та керівних посадах. Незважаючи на певний прогрес, участь жінок у політиці та лідерстві залишається низькою порівняно з чоловіками. Це обмежує їхній вплив на прийняття рішень і формування політики.

Для підвищення гендерної рівності на керівних посадах в Україні необхідно здійснити низку заходів, спрямованих на усунення перешкод для доступу жінок до керівних посад та забезпечення рівних можливостей

для кар'єрного розвитку. Ця діяльність має охоплювати різні сфери – від законодавчих ініціатив до освітніх програм і змін у корпоративній культурі.

Висновки. Гендерна рівність у лідерстві визначається не тільки рівними можливостями чоловіків і жінок для досягнення керівних посад, а й необхідністю створення сприятливого середовища для розвитку кожної людини незалежно від статі. Покращення гендерної рівності сприяє інноваціям, підвищенню продуктивності та розширенню можливостей бізнесу та суспільства в цілому. Забезпечення рівних можливостей на керівних посадах є ключовим кроком до створення більш справедливого та ефективного суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Rahman S., Ferdousy S., Uddin A. Exploring the Relationships between emotional Intelligence, leadership Styles and gender: an empirical study. *SIU Journal of Management*. Vol. 2. No. 2. December, 2012. P. 27–57.
2. Микитко О. Вплив гендерних стереотипів на статус жінки-лідера в сучасному українському суспільстві. *Українська національна ідея: реалії та перспективи розвитку*. 2010. Вип. 21. С. 132–135.
3. Галанець О. Управління гендерними процесами в державній політиці. *Віче*. 2009. № 6. С. 7–9.
4. Синякова В. Б. Гендерні аспекти кар'єри. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11 : Соціальна робота. Соціальна педагогіка*. 2018. Вип. 24 (2). С. 231–236.
5. Оксамитна С.М. Гендерні відносини крізь призму громадської думки в Україні і світі. *Наукові записки НАУКМА*. 2010. Т. 19. Спец. вип. Ч. II. 179 с.
6. UN Women – Ukraine. URL: <https://ukraine.unwomen.org/en/digital-library/publications>
7. Policy Brief: A Gender Responsive Recovery for Ukraine: Introduction. URL: <https://reliefweb.int/report/ukraine/policy-brief-gender-responsive-recovery-ukraine-introduction>
8. Global Gender Gap Report 2023. URL: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>

REFERENCES:

1. Rahman S., Ferdousy S., Uddin A. (2012) Exploring the Relationships between emotional Intelligence, leadership Styles and gender: an empirical study [Exploring the Relationships between emotional Intelligence, leadership Styles and gender: an empirical study]. *SIU Journal of Management*. Vol. 2, December. P. 27–57.

2. Mykytko O. (2010) Vplyv hendernykh stereotypiv na status zhinky-lidera v suchasnomu ukrainskomu suspilstvi [The influence of gender stereotypes on the status of a female leader in modern Ukrainian society]. *Ukrainska natsionalna ideia: realii ta perspektyvy rozvytku*. Vol. 21, pp. 132–135.
3. Halanets O. (2009) Upravlinnia hendernymy protsesamy v derzhavnii politytsi [Management of gender processes in public policy]. *Viche*. Vol. 6, pp. 7–9.
4. Syniakova V. B. (2018) Genderni aspekty kariery [Gender aspects of career]. *Naukovyi chasopys Natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni M.P. Drahomanova. Seriya 11 : Sotsialna robota. Sotsialna pedahohika*. Vol. 24 (2), pp. 231–236.
5. Oksamytna S. M. (2010) Genderni vidnosyny kriz pryzmu hromadskoi dumky v Ukraini i sviti [Gender relations through the prism of public opinion in Ukraine and the world]. *Naukovi zapysky NaUKMA*. 2010. T. 19. Spets. vyp. Vol. II. 179 p.
6. UN Women – Ukraine. Available at: <https://ukraine.unwomen.org/en/digital-library/publications>
7. Policy Brief: A Gender Responsive Recovery for Ukraine: Introduction. Available at: <https://reliefweb.int/report/ukraine/policy-brief-gender-responsive-recovery-ukraine-introduction>
8. Global Gender Gap Report 2023. Available at: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>