**КОНКУРСНА РОБОТА**

із галузі: «**Гендерні дослідження**»

на тему: «Гендерні виміри ділової комунікації»

Шифр «ГЕНДЕР-2020»

2021 рік

Зміст

[ВСТУП 3](#_Toc64280905)

[РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПИТАННЯ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНИ 5](#_Toc64280906)

[1.1. Сутність ґендерної дискримінації в цілому 5](#_Toc64280907)

[1.2. Особливості ділового етикету спілкування 6](#_Toc64280908)

[РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОЇ СИТУАЦІЇ 8](#_Toc64280909)

[2.1. Визначення проблем 8](#_Toc64280910)

[2.2. Методи боротьби із некоректним ставленням у суспільстві сьогодні 10](#_Toc64280911)

[РОЗДІЛ 3. ВЛАСНІ ПРОПОЗИЦІЇ ДЛЯ ПОКРАЩЕННЯ СТАНУ ДІЛОВОЇ КОМУНІКАЦІЇ В КРАЇНІ 12](#_Toc64280912)2

[3.1.Популяризація проблеми 12](#_Toc64280913)2

[3.2.Просвітницька діяльність 12](#_Toc64280914)2

[3.3. Законодавча база 13](#_Toc64280915)4

[ВИСНОВОК 15](#_Toc64280917)5

[БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК](#_Toc64280918) 16

# ВСТУП

Ґендерні питання досі є гострим кутом у нашому суспільстві, за який люди постійно чіпляються. Ділове спілкування більш нагадує циркову виставу, аніж серйозну розмову дорослих особистостей. Спостереження за спеціалістами, які не розуміють кордонів субординації в соціумі, є лише доказом того, що проблема існує, її потрібно вирішувати.

Через це я вважаю, що надзвичайно важливо ставити дане питання для донесення нашим співвітчизникам таких важливих речей як порядок ділової розмови, особливо із протилежною статтю. Оскільки як чоловіки, так і жінки мають певні особливості, знання яких значно підвищить рівень та ефективність корпоративного спілкування.

Обидві статі зазнають обмежень прав у різних ситуаціях, котрі виникають через закоренілі в розумах людей гендерні стереотипи.

У світі, зокрема в розвинутих країнах, жінки в політиці, бізнесі тощо вже давно сприймаються нормально, із ними поводяться як з рівними собі, не дивлячись на них зверхньо або зневажливо.

У той самий час в Україні жінки мають відстоювати своє право бути на рівні з чоловіками на деяких посадах, а інколи взагалі боротися за посаду. Чи допустимо це у ХХІ столітті, у вік захисту прав? Моя відповідь – ні, тому ми маємо освітлювати подібні проблеми, щоб на них звернули увагу й зробили крок уперед до їх вирішення.

Дана тема досліджувалася наступними вченими: Дорошенко С.М., Корнєва Л., Шевчук С.В., Клименко І.В., Іванової І.,Цокур О., Сукачова Г.П.

Метою роботи є дослідження проблемних точок та виявлення способу покращення якості ділового спілкування в українському суспільстві для розвитку нашої країни у контексті євроінтеграційних процесів.

Об’єктом дослідження є міжособистісне спілкування.

Предметом дослідження є міжгендерне спілкування крізь призму ділової обстановки.

Задана тема досліджувалась за допомогою наступних методів: аналіз концепцій сфери ділових комунікацій і систематизація існуючих досліджень, опрацювання наукових джерел, узагальнення світового та українського досвіду вивчення між гендерного спілкування.

Відповідно до мети, завдань, логіки дослідження дана робота складається зі вступу, трьох розділів, поділених на підрозділи, висновків, списку використаної літератури з 7 найменувань – на 1 сторінці. Повний обсяг дослідницької роботи складає 17 сторінок.

# РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПИТАННЯ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНИ

## Сутність ґендерної дискримінації в цілому

Ґендерна нерівність— це ідея та ситуація, коли жінки та чоловіки не є рівними за правами, можливостями та уявленнями про них. Термін стосується випадків, коли таке поводження є шкідливим для того чи іншого гендеру. Відповідно до офіційних джерел, донині жінки гірше за чоловіків представлені у багатьох областях, включаючи освіту, можливості на ринку праці, політику, платню за рівноцінну роботу (ґендерний розрив в оплаті праці), а також потерпають від ґендерного насильства (насильство проти жінок). [1]

Хоча офіційні джерела надають інформацію про більше ущемлення прав жінок, ми розуміємо, що чоловіки теж зазнають проблем у контексті даного питання, особливо останнім часом, коли феміністичні течії почали переходити межу прав чоловіків і стали чоловіконенависницькими.

Чи зустрічається нерівність в Україні? На жаль, так. Дана проблема знаходить прояв у багатьох аспектах повсякденного життя, хоча на законодавчому рівні це питання регулюється законом, який забороняє будь-які прояви ґендерної дискримінацію. У 2005 році Верховна Рада ухвалила Закон "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків".

«Україна зобов’язалась до виконання ключових міжнародних зобов’язань щодо забезпечення ґендерної рівності. Країна прийняла Цілі Сталого Розвитку (ЦСР), приєдналася до Пекінської Декларації та Платформи Дій (ПДПД) на 4-й Світовій Конференції Жінок (1995) та ратифікувала ключові договори з плав людини, включно з Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1980) та її Факультативний Протокол. Підписана у 2014 році Угода про Асоціацію між Україною та ЄС зобов’язує до гарантування рівних можливостей для жінок та чоловіків у сферах працевлаштування, освіти, навчання, економіки, у суспільстві та прийнятті рішень. Гендерна Рівність закріплена у Конституції України. Нова Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року спрямована на укріплення інституційних механізмів забезпечення ґендерної рівності з комплексним підходом до подолання інституційних обмежень у сфері ґендерної рівності.

Законодавча база України щодо ґендерної рівності включає також Стратегію та План Дій у сфері прав людини, прийняті у 2015 році, метою яких є гарантування рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків в усіх сферах життя. Прийняття Урядом Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 (2016) є важливим кроком у напрямку реалізації повістки «Жінки, Мир, Безпека» в Україні. Окрім цього, у 2017 році, Україна внесла правки у законодавство щодо попередження домашнього насильства, криміналізувавши цей злочин, що відповідає положенням Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція), яка досі не була ратифікована.» [2]

## 1.2.Особливості ділового етикету спілкування

Для того, щоб мати певну вагу в суспільстві, ми маємо чітко дотримуватись правил поведінки, які відомі не всім у силу різних обставин, через що можуть відбуватися неприємні моменти в спілкуванні на роботі.Характер спілкування, його стратегія, стиль, тональність значною мірою залежать від гендерних (англ. gender – рід) статусів учасників спілкування.

**Діловий етикет**– це встановлений порядок поведінки у сфері бізнесу та ділових контактів. Всім відомо, що будь-який співробітник фірми –обличчя компанії, і важливо, щоб це обличчя було одночасно симпатичним і професійним, доброзичливим і непохитним, послужливим і самостійним. [3]

**Ділове спілкування** – це специфічна форма контактів та взаємодії людей, що мають певні повноваження від своїх організацій. Ділове спілкування включає обмін пропозиціями, вимогами, поглядами, мотивацією з метою розв’язання конкретних проблем, підписання угод чи встановлення інших відносин між підприємствами.

 Етика ділового спілкування побудована на таких правилах і нормах поведінки партнерів, які сприяють розвиткові співпраці:

1) зміцнення взаємодовіри;

2) постійне інформування партнера щодо своїх намірів і дій;

3) запобігання обману та невиконанню взятих зобов’язань.

У деяких зарубіжних корпораціях і фірмах розроблено кодекси честі для службовців. Доведено, що бізнес, який має моральну основу, є вигіднішим і прогресивнішим.

**Мовленнєвий етикет ділового спілкування** ‒ це сукупність найдоцільніших правил мовленнєвої поведінки людей у трудових колективах, зумовлених найважливішими принципами загальнолюдської моралі й моральності. [4]

Таким чином, радять використовувати базові правила у спілкуванні. Такі як:

1. уникання жаргону, образливих форм;
2. уміння слухати свого співрозмовника, показувати йому це;
3. дотримання правил граматики та орфоепії, важливо контролювати правильність власного мовлення;
4. правильно вимовляти імена, прізвища, по батькові;
5. зберігати службові таємниці;
6. бути особливо обережним з важливою чи особистою інформацією;
7. називати співрозмовника за ім’ям, не використовувати в офіційних обставинах пестливі форми, прізвиська тощо;
8. ставитися з повагою до співрозмовника, не проявляти агресію, зневагу, роздратованість.

Ці правила є обов’язковим мінімумом, який повинен знати кожний член суспільства. Таким чином, дотримуючись короткого списку правил, люди значно покращать якість ділового спілкування, припиняться конфлікти через непорозуміння.

# РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОЇ СИТУАЦІЇ

## 2.1. Визначення проблем

На телебаченні, в інтернет-просторі та в реальному житті дуже яскраво вимальовується проблема спілкування в офіційній обстановці між чоловіками та жінками.

Що саме ми бачимо? Зневажливі звертання, невміння підібрати правильні слова, зверхнє ставлення, сумніви у професійності молодих спеціалісток, заперечення фемінітивів, небажання співпрацювати, абсолютно стереотипні думки щодо стратегічного мислення жінок, установи, які в цивілізованих країнах давно вже канули в лету.

Варто окреслити проблемні точки для обох гендерів, аби почати уникати їх. Окремо опишемо їх для чоловіків та жінок.

## 2.1.1. Проблемні точки щодо ставлення до жінок

По-перше, жінки зазнають зневажливого ставлення до себе в багатьох сферах, а особливо в тих, що стереотипно вважаються «чоловічими»: військова справа, політика, управлінські посади тощо.

По-друге, ми можемо бачити різницю в оплаті праці для чоловіків і жінок, що пригнічує самооцінку, знижує мотивацію якісно працювати, з чого витікає зменшення кількості дійсно досвідчених спеціалістів.

Більш того, постійно знаходяться порушення ділового етикету між чоловіками та жінками, де частіше за все занижують цінність саме співрозмовниЦІ. Часто вказують на вік, аргументуючи цим низький авторитет слів.

Жінки частіше працюють за наймом і, відповідно, рідше є роботодавцями та самозайнятими особами (порівняно з чоловіками). [5] Це спричинено упередженим ставленням, внутрішньою мізогінією: за результатами соціологічного опитування лише 4% жінок згодні працювати під керівництвом людини такої ж статі.

Народний депутат від партії «Батьківщина» Олександра Кужель запевняє, що основна проблема полягає не в конкурентній боротьбі з чоловіками, а в їх ставленні до жінок:«Наші чоловіки дозволяють собі некоректні висловлювання: наприклад, назвати нас бабами або робити акцент на віці. Але таке ставлення до жінок в Україні дозволяють люди недалекі, а коли з професійними людьми працюєш, то гендерної різниці не відчуваєш, – каже Кужель. – Також я категорично проти поділу на сфери впливу: якби мені запропонували вибирати - завідувати культурою або обороною країни, я б пішла в оборону. До речі, у багатьох країнах жінки займають позиції міністрів оборони. Єдине, що незручно в політиці, – це не поїдеш з президентом і прем'єром в сауну або на полювання, де обговорюються важливі питання ».

На телепрограмах чоловіки дозволяють собі назвати народних депутатів, ведучих молодих жінок «дівчинками», вказуючи на їх неспроможність та недосвідченість у політиці, деякий інфантилізм, можуть використовувати образливі вислови в їх бік і фамільярно спілкуватись. Чи може бути така поведінка допустимою в офіційних обставинах? Звісно, що це доводить лише низький рівень культури людей, які можуть учиняти подібні речі.

## 2.1.2.Проблемні точки щодо ставлення до чоловіків

Здавалось би, що чоловіків у таких ситуаціях виникнути не може, але чітко проявлена тенденція неповажливого відношення до представників чоловічої статі, психологічний і моральний тиск, спричинений тими самими стереотипами, у яких люди вбачать у чоловікові «добувача», брутального й маскулінного в усіх сферах.

Окрім проблем, які виникають під час госпіталізації та лікарняних, щодо батьків, осуду зі сторони суспільства, коли чоловік не поступається місцем у громадському транспорті(маємо на увазі випадки, коли людина, що стоїть спроможна простояти декотрий час без ускладнень і шкоди для себе), моральний тиск на батьків, котрі пішли в декретну відпуску за наглядом за дитиною, тиск на чоловіків, котрі зароблять менше за жінок у своєму оточенні або не мають стандартного набору «квартира, машина».

Через це, починаючи з дитячих років у хлопчиків, що мають деякі фемінинні ознаки, виникають пробеми соціалізації, а в подальшому – у діловій сфері(образливі жарти колег чоловічої чи жіночої статі).

Сьогодні багато роботодавців зазнають критики через те, що в їхньому керівному складі відсутні жінки або їх там замало, що може підірвати статус підприємства. Також приклад наданий у статті «Як в Україні та світі дискримінують чоловіків за статевою ознакою — говоримо з експертами».[6]

«В одній справі чоловікові було відмовлено у прийнятті на роботу на посаду оператора-набірника в проєктному інституті саме з огляду на його чоловічу стать. Роботодавець пояснив, що інші 29 працівниць цеху набору — жінки, а створити побутові умови для обох статей роботодавець не мав можливості».

Дані з США в 1994 році говорять, що 94% випадків смерті на робочому місці доводиться на чоловіків. МаскулістУорренФаррелл стверджував, що чоловіки роблять непропорційну частку брудних, фізично складних і небезпечних робіт порівняно з жінками.

##

## 2.2. Методи боротьби із некоректним ставленням у суспільствісьогодні

Хоча в наш час у більшості країн ставлення до жінок під час ділової комунікації значно стало кращим, але все одно бувають помічені приклади неадекватного розуміння.

Феміністичні рухи існують уже давно, борючисьза гендерну рівність між чоловіками та жінками ще починаючи з 80-х років ХХ століття. На жаль, станом на сьогодні, більшість із них втратила свою основну ідею, викликаючи лише негатив і знущання у свою сторону.

Також слід зазначити, що жінки своєю працею, старанністю, гідною реакцією на агресію у свій бік цілеспрямованістю демонструють, доводять суспільству,що вони нічим не гірші від чоловіків на тих чи інших посадах.

Одразу виникає питання щодо захисту прав чоловіків, оскільки останнім часом так склалося, що жертвами позиціонують лише жінок. Хоча дані рухи не сильно поширені й не на слуху, як фемінизм, але в суспільстві також існує маскулізм, який бориться проти сексизму відносно до чоловіків.

Маскулісти звертають увагу на те, що сучасні гендерні дослідження проводяться в контексті феміністського руху і вивчають пригнічення жінок, але як правило ігнорують дискримінацію чоловіків, про яку в суспільстві не прийнято говорити [1]. З позиції фемінізму, маскулісти не мають підстав заявляти про дискримінацію чоловіків, так як заявлені ними проблеми ніяк не переважує наявні у чоловіка класові й соціальні привілеї. [1]

# РОЗДІЛ 3. ВЛАСНІ ПРОПОЗИЦІЇ ДЛЯ ПОКРАЩЕННЯ СТАНУ ДІЛОВОЇ КОМУНІКАЦІЇ В КРАЇНІ

## 3.1. Популяризація проблеми

На поведінку й комунікації жінок і чоловіків помітно впливають два чинники: психофізіологічні особливості та гендерні стереотипи. [6]

Для залучення мас у вирішення проблеми потрібно достатньо оголосити про неї таким чином, щоб вони бачили вигоду від результату власної діяльності. Ми маємо обрати найпопулярніші соцмережі, радіохвилі, телеканали та показувати різницю між сьогоденням і тим майбутнім, яке може настати, якщо докласти достатньо зусиль.

Потрібно донести до обох статей, що одні не гірші за інших на професіональну полі, у деяких моментах навіть більш відповідальні та акуратні. Наприклад, постійна пропаганда жінок на керівних посадах зможе закласти цей образ на рівні з нормальним у свідомості, чим витіснить упередженість у бік молодих спеціалісток, покращить ставлення до них, розвіє стереотипи. Таким же чином ми маємо продемонструвати, що чоловіки-майстри сервісу краси не справляються зі своїми обов’язками гірше.

Звісно, ми залишаємо на першому місці психофізіологічні особливості(наприклад, більша фізична сила в чоловіків чи вища чутливість і сентиментальність у жінок) як основний фактор прийому на роботу та критерії, на які варто звертати увагу в діловому спілкуванні.

Тоді, коли про проблему знає велика кількість людей, настане час взятися до активних дій.

## 3.2. Просвітницька діяльність

Особливу увагу варто приділити дітям дошкільного віку і школярам, чия свідомість ще формується: дорослі повинні подавати правильний приклад, тобто дотримуватись чистоти мовлення, правильності поведінки, чемно поводитись одне з одним, допомагати тощо. Поки дорослі вважають, що діти, підлітки не бачать, молодше покоління помічає усе й бере цю модель поведінки за основу, що буде відгукуватися надалі в професійному житті.

Під час свого формування дитина багато часу проводить у школі, тому варто попіклуватись про те, щоб ці роки давали якомога більше користі. Саме в школі мають закладати моральні й етичні цінності, навчатись коректній міжособистісній комунікації.

### 3.2.1. Закладання основ у закладах освіти

Школа має готувати майбутніх громадян до виходу у професійний світ, ставлячи учнів у ситуації подібні до реальних. У цьому допоможуть часті й головне, прикладні позакласні заходи, які в не примушуватись під тиском учителів(як це часто буває в наших школах, коли починається відкрита агресія до учнів, які не беруть участь в активностях), оскільки так вони тільки вб’ють зацікавленість і бажання пізнавати нове молодшого покоління.

Особливо такі реакції часті в період юнацького протесту й максималізму, але цей період викладачі мають максимально використати в корисному руслі. Мотивуючи школярів гарними оцінками та приємними призами, ми навчимо їх здоровим поглядам на гендерну політику.

Обов’язково у старших (10-11) класах має з’явитися відповідний предмет, який дасть основи ділового спілкування майбутнім спеціалістам. У вишах ці знання мають тільки підкріплюватись і знаходити відгук на практиці.

### 3.2.2. Курси підвищення кваліфікації на роботі

Роботодавці мають проводити своїм працівникам курси, лекції та тренінги, якщо робота включає в себе комунікації між елементами системи колективу. Таким чином покращиться атмосфера в колективі, а значить і якість праці.

Від освіченості людей залежить імідж компанії або приватної особи в сфері бізнесу. Завдяки гарному особистому брендові(який людина має напрацьовувати) виростають доходи, з цього виходить, щодосягти великих успіхів можливо лише за умови міцного авторитету в суспільстві.

## 3.3. Законодавча база

Зміни також мають проходити на рівні законодавства, оскільки ми бачимо багато прикладів, коли саме воно дискримінує жінок або чоловіків. Упущення деяких моментів, наприклад випадки відмови у наданні “декретної” відпустки з догляду за дитиною батькові (не матері), призводять до дискримінації.

У сильній країні має бути присутнє сильне законодавче підґрунтя щодо уникнення неприємних ситуацій, оскільки саме це показує рівень турботи про громадян, їх добробут і психоемоціональний стан.

За допомогою запропонованого плану дій підвищиться якість спілкування, оскільки люди розумітимуть особливості, тонкощі, стануть краще розуміти одне, одного. Із чого випливає ще велика кількість переваг, через які варто звернути увагу на дане питання.

Таким чином, ми зможемо змінити ситуацію, зміцнити позицію жінок у суспільстві за допомогою дій, які пропливатимуть не так явно, а отже без значного опору.

# ВИСНОВОК

У дані роботі ми дослідили питання гендерного виміру ділової комунікації в нашому суспільстві та розробили план дій для подальшого покращення її стану, підпорядковуючись актуальною ситуацією в Україні, проаналізувавши яку, виявилось, що основними проблемами є:

* упереджене ставлення до жінок і чоловіків на деяких посадах;
* внутрішня мізогінія;
* стереотипне мислення;
* традиційна культура.

Для їхнього усунення важливо максимально притягнути до роботи громадськість, дати людям коректний шаблон поведінки, обґрунтувавши його як єдиний доцільний. Виправлення має проходити на таких рівнях: ЗМІ, навчальні заклади, місце роботи. План дій виглядатиме таким чином:

1.Вплив потрібною інформацією(про необхідність розмежування понять ділового та буденного спілкування) на свідомість громадян.

2.Збільшення уваги до навчального процесу в певних аспектах.

3.Покращення системи субординації в компаніях.

4. Зміни в законодовстсві.

Ці кроки стануть основоположними для того, щоб піти назустріч майбутньому, таким чином підвищивши рівень культури серед громадян.

В основі здорового суспільства лежить взаємоповага та рівність усіх людей. Таким чином для подальшого розвитку країни українці мають зрозуміти, осмислити важливість правильної гендерної політики.

Отже, можливо досягти всього, важливо виконувати дії в комплексі й послідовно, не травмуючи людей надто різкими змінами в повсякденному житті, а отже й у свідомості.

# БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК

1. Hoogensen, Gunhild; Solheim, BruceOlav (2006), «Womenintheoryandpractice», inWomeninpower: worldleaderssince 1960 (англ.) / Hoogensen, Gunhild; Solheim, BruceOlav. — GreenwoodPublishingGroup, 2006. — P. 21.
2. Warner J. TheWomen’sLeadershipGap [Електронний ресурс] / J. Warner, N. Ellmann, D. Boesch // CenterforAmericanProgress. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.americanprogress.org/issues/women/reports/2018/11/20/461273/womens-leadership-gap-2/>.
3. ДІЛОВИЙ ЕТИКЕТ [Електронний ресурс] // ЕТИКЕТ – Режим доступу до ресурсу: <https://eti3.ru/dilovij-etiket.html>.
4. Етикет ділового спілкування [Електронний ресурс] // Studopedia. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: https://studopedia.su/16\_188887\_etiket-dilovogo-spilkuvannya.html.
5. 4 випадки дискримінації чоловіків та стереотипи, що їх породжують [Електронний ресурс] // Повага. кампанія проти сексизму. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: https://povaha.org.ua/4-vypadky-dyskryminatsiji-cholovikiv-ta-stereotypy-scho-jih-porodzhuyut/
6. Тримай п'ять: "Люди приходять і йдуть, але стійкі інституції повинні забезпечувати невпинне виконання плану дій щодо ґендерної політики" [Електронний ресурс] // UnitedNationsUkraine. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: <https://ukraine.un.org/uk/88976-trimay-pyat-lyudi-prikhodyat-i-ydut-ale-stiyki-institucii-povinni-zabezpechuvati-nevpinne>.
7. Як в Україні та світі дискримінують чоловіків за статевою ознакою — говоримо з експертами [Електронний ресурс] // KyivTime. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: https://kyivtime.co.ua/dyskryminatsiya-cholovikiv-29718/.