

ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ В ПРАВНИЧІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

GENDER STEREOTYPES IN LEGAL ACTIVITY

У представленій статті на підставі дослідження доктринальних підходів та емпіричної інформації розглядається проблема забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у різних сферах життя, зокрема у сфері правничої діяльності. Автор розглядає проблему, з якими стикаються як жінки, так і чоловіки у зв'язку з існуванням гендерних стереотипів у суспільстві. Наголошено, що в Україні спостерігається помітний дефіцит ґрунтовних психологічних досліджень (зокрема, в юридичній сфері) щодо гендерної нерівності та впливу гендерних стереотипів на життя особистості. Акцентується увага, що гендерна нерівність сповільнює розвиток суспільства та має негативний вплив на всі сфери життя людини. І саме існування гендерних стереотипів у суспільній свідомості має також негативний вплив на гендерну рівність, особливо тому, що стереотипи часто є неусвідомленими, але твердими переконаннями щодо характеристик певної групи людей. Сучасне ж суспільство орієнтоване на досягнення гендерної рівності, тому змінюється ставлення до професійної самореалізації жінок. У статті визначаються поняття, значення та види професійних стереотипів стосовно жінок у правничій сфері та акцентується увага на їх негативному впливі на загальне благополуччя людини та на її успішну професійну самореалізацію. І хоча на законодавчому рівні у світі закріплена гендерна рівність в усіх сферах життя, але в реальному житті часто ситуація є зовсім іншою. Тому автором наголошується на важливості трансформації суспільної думки щодо гендерної нерівності та успішності жінок у різних професійних сферах, які традиційно вважаються чоловічими.

Ключові слова: правник, гендер, гендерні стереотипи, професійна діяльність, правнича діяльність, нерівність.

In the presented article on the basis of the study of doctrinal approaches and empirical information, the problem of ensuring gender equality and equal opportunities for men and women in various spheres of life, in particular in the field of legal activity, is revealed. The author examines the problems faced by both women and men due to the existence of gender stereotypes in society. It is emphasized that in Ukraine there is a significant deficit in thorough psychological research (in particular, in the legal field) on gender inequality and the impact of gender stereotypes on the life of the individual. Emphasis is placed on the fact that gender inequality slows down the development of society and has a negative impact on all spheres of human life. And the very existence of gender stereotypes in the public consciousness also has a negative impact on gender equality, especially therefore stereotypes are often unconscious but firm beliefs about the characteristics of a certain group of people. Modern society is focused on achieving gender equality, so the attitude to women's professional self-realization is changing. In the article the author defines the concepts, meanings and types of professional stereotypes towards women in the legal field and focuses on their negative impact on the general well-being of man and his successful professional self-realization. And although gender equality is enshrined in law in the world in all spheres of life, in real life the situation is often completely different. Therefore, the author emphasizes the importance of transforming public opinion on gender inequality and success of women in various professional fields, which are traditionally considered to be men.

Key words: lawyer, gender, gender stereotypes, professional activity, legal activity, inequality.

УДК 159.9 – 351.743
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.32.28>

Сіроха Л.В.

аспірантка кафедри психології розвитку
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка

Вступ. Процес становлення України як незалежної та демократичної держави – це складний та довготривалий процес, який охоплює майже всі сфери людського існування. А гендерна рівність – це одна з необхідних умов для кожної сучасної демократичної країни для її становлення; це основоположний принцип у системі захисту прав людини, який має своє відображення і на законодавчому рівні; це важливий фактор у забезпеченні суспільного розвитку. Цей принцип закріплений і у статуті ООН у 1945 році, де відзначено «рівні права чоловіків та жінок», а також захист та просування прав жінок як відповідальність кожної держави [1]. В Україні гендерна рівність є нормою права. На національному рівні гендерна рівність гарантована передусім Конституцією України (ст. 24) [2], Кодексом законів про працю України [3], спеціальним Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [4], а також підзаконними актами, зокрема Постановою

Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» [5] та іншими актами.

Гендерна рівність – це універсальний принцип у галузі прав людини. Гендерна нерівність сповільнює розвиток суспільства та має негативний вплив на всі сфери життя людини. І хоча б як на законодавчому рівні гендерний принцип не був закріплений, реальність іноді досить відрізняється – існують суто чоловічі чи суто жіночі сфери праці (вихователі, вчителі, молодший медичний персонал, секретарі, няні та інші). Також варто відзначити низьку обізнаність населення із міжнародними стандартами, які стосуються гендерної рівності. Крім того, це стосується також і оплати праці – часто жінки отримують нижчу оплату своєї праці, на відміну від колег-чоловіків на аналогічній посаді. Так, за даними експертів, спостерігається значний гендерний розрив в оплаті праці жінок та чоловіків: зокрема, середня зарплата жінок за всю

історію незалежності України завжди була меншою аніж у чоловіків. Станом на перший квартал 2021 року жінки отримують у середньому майже на 18% меншу зарплату, аніж чоловіки [6]. Жінки частіше працюють у менш оплачуваних секторах економіки і на нижчих посадах. Нерівність в оплаті праці позбавляє жінок важливого економічного підґрунтя для особистісного та професійного розвитку.

Мета та завдання дослідження – теоретичний огляд до розуміння поняття «гендерний стереотип» та його впливу на життя особистості, особливо в такій сфері, як правнича.

Методи дослідження: теоретичний аналіз, синтез, узагальнення, порівняння.

Результати і обговорення. За індексом гендерної рівності Україна посіла у 2021 році лише 74-е місце у світі, опустившись аж на 15 сходинок порівняно з минулорічним звітом [7]. Індекс гендерного розриву враховує за чотирма показниками такі напрями досягнення гендерної рівності, як: 1) економічна участь; 2) розширення прав і можливостей у політиці; 3) рівень освіти; 4) доступ до системи охорони здоров'я та тривалість життя. При цьому, як було зазначено у звіті, надзвичайна ситуація з поширенням вірусу COVID-19 також вплинула на жінок більше, ніж на чоловіків, знову утворивши гендерний розрив у певних галузях. Найвищу позицію Україна зайняла у категорії «Реалізація в освіті» – 27-е місце. Тобто за майже рівних можливостей в отриманні освіти зовсім з іншою ситуацією стикаються жінки в реалізації свого професійного потенціалу. Отримуючи якісну професійну освіту, часто жінки не мають можливості реалізувати свій професійний потенціал або йдуть працювати не за спеціальністю. Навіть порівнюючи склад жінок та чоловіків у парламенті в Україні, маємо також досить невтішний показник – лише 20,9% жінок входить до складу Верховної Ради України [8]. І це стосується не лише сфери політики, а й багатьох інших – промисловості, економіки. Тому актуальність вивчення цього питання з часом лише зростає, позаяк, за даними звіту гендерної рівності, лише через 136 років світу вдасться закрити гендерний розрив.

Важливо зазначити, що в Україні спостерігається помітний дефіцит ґрунтовних психологічних досліджень (зокрема, в юридичній сфері) щодо гендерної нерівності та впливу гендерних стереотипів. Однак наявна інформація та публічні думки здебільшого посиляються на гендерну проблематику, з якою стикаються жінки-юристи. І хоча така тематика не є досить вивченою, низка вчених у своїх наукових працях розглядали питання гендерних стереотипів, гендерної рівності: І.С. Кон, Л.В. Штильова, В.П. Кравець, О.Р. Кісь, Т.В. Говорун, О.М. Кікінеджи та інші.

Історично професійна діяльність завжди вважалася сферою реалізації чоловіків, тоді як жінкам відводилася роль у вихованні дітей. Сучасне суспільство орієнтоване на досягнення гендерної рівності, тому змінюється ставлення до професійної самореалізації жінок. Але не можна відкидати той факт, що гендерні стереотипи мають усе ще значний вплив, особливо в традиційно «маскулінних» сферах діяльності, якою є, зокрема, правнича. Таке явище носить назву «професійна сегрегація за ознакою статі» [9]. В Україні для жінок існують реальні перепони на ринку праці. Хоча формально жінки і чоловіки мають рівні права, проте якість зайнятості чоловіків та жінок на ринку праці є різною. І однією з причин якраз і є наявність стійких гендерних стереотипів у різних професійних сферах, наприклад, що жінки менш витривалі ніж чоловіки або не досить амбіційні.

Гендерний стереотип – це спрощений, стійкий, емоційно забарвлений образ поведінки і рис характеру чоловіків і/чи жінок. Ще одне визначення стереотипів полягає в тому, що вони є переконаннями щодо характеристик груп людей [10, с. 45]. Стереотипи проявляються в усіх сферах життя людини: самосвідомості, міжособистісному спілкуванні, міжгруповій взаємодії. Вони дуже стійкі. М. Джекмен і М. Сентер виявили, що гендерні стереотипи набагато сильніші від расових [11, с. 25]. Відповідно до стандартних психологічних текстів стереотипи можуть бути як негативні («жінки слабкі»), так і позитивні («жінки турботливі»), але все ж найчастіше стереотипи носять негативне забарвлення [10, с. 34]. Люди використовують стереотипи, щоб спростити та зрозуміти світ навколо них, і такі стереотипи відіграють важливу та легітимну роль у нашому житті [10, с. 123].

Наявні дослідження підтверджують факт існування гендерних стереотипів, які формуються ще із самого дитинства, наприклад, такими необґрунтованими думками, що дівчатка більш соціальні та більше схильні до навіювань, ніж хлопчики; у дівчаток нижчий рівень самоповаги; дівчата краще виконують прості, рутинні завдання, тоді як хлопчики – завдання, що пов'язані з більш складними пізнавальними процесами, чоловічий когнітивний стиль більш «аналітичний», ніж жіночий; на дівчаток більше впливає спадковість, а на хлопчиків – середовище; у дівчаток слабо розвинена потреба в досягненні; у дівчаток більше розвинене слухове, а у хлопчиків – зорове сприйняття [12, с. 49]. Звичайно, гендерні стереотипи можуть створювати дискримінацію жінок та порушувати їхні права, створювати бар'єри у професійній самореалізації.

У сучасному суспільстві гендерні стереотипи зазнали змін, але все ж вони досі мають вплив у разі розподілу сил на ринку праці.

Так, якщо жінка вибирає певну професію, яка у суспільстві вважається «чоловічою», вона змушена орієнтуватися саме на «чоловічий» професійний еталон, оскільки може не існувати власне «жіночого». На думку І.С. Кона, ідеали маскуліності та фемінності нині як ніколи суперечливі. По-перше, традиційні риси в них переплітаються із сучасними. По-друге, вони значно повніше, ніж раніше, враховують різноманіття індивідуальних варіацій [12, с. 50]. Хоча гендерні стереотипи впливають як на жінок, так і чоловіків, вони часто завдають шкоди жінкам більше. Як вважають зарубіжні дослідники, незважаючи на прогрес у законі та політиці, де захищаються права жінок, жінки залишаються суттєво невідповідними у роботі, у політичному житті [13, с. 116]. І це може означати, що гендерні стереотипи – це не просто певні правила поведінки для чоловіків та жінок у суспільстві, гендерні стереотипи розглядають чоловіків та жінок як різних і нерівних, і ця різниця та нерівність стають організаційними принципами суспільства. Низький рівень представленості жінок у суспільному та політичному житті визнається однією з основних проблем у досягненні гендерної рівності та розширенні прав і можливостей жінок; як наслідок, жінки мають обмежені можливості впливати на прийняття рішень, що стосуються їхнього життя, життя їхніх громад та всієї країни [14].

Р. Анкер виокремлює такі групи професійних стереотипів:

- позитивні стереотипи: жінки схильні до турботи про інших і мають пристосованість до виконання ручної роботи. Вони закріплюють за жінками у свідомості суспільства і роботодавців стереотипи, пов'язані з піклуванням, вихованням, навчанням, тими видами праці, де потрібна розвинена дрібна моторика;

- негативні стереотипи: жінки порівняно з чоловіками є менш витривалими, фізично слабшими, не схильними до ризику, менше виявляють здібності до точних і природничих наук. Ці стереотипи приписують жінкам не претендувати на керівні позиції, на роботу у важких і небезпечних умовах, а також не займатися працею, яка вимагає логіки і зосередженості;

- третя група стереотипів включає вищу схильність жінок до виконавської діяльності, меншу потребу в отриманні високого доходу, підвищену зацікавленість у надомній праці [15, с. 329].

Проводячи аналіз наведених груп стереотипів відповідно до змісту цих стереотипів у контексті правничої діяльності, можна відзначити, що правнича сфера може вважатися не підходящою для професійної активності жінок, оскільки передбачає складні умови виконання діяльності, високий рівень стресогенності і ризико-небезпечності, тобто є типово «маску-

лінною» діяльністю. Але унікальність цієї ситуації полягає в тому, що правнича сфера якраз і покликана бути тим інструментом забезпечення дотримання прав людини, а не навпаки.

Правнича сфера історично завжди була чоловічою сферою. Лише порівняно нещодавно – на початку ХХ століття – жінки отримали доступ до певних професій у правничій сфері, тоді як доступ до судової влади чи прокуратури був обмежений, позаяк це було пов'язано з громадянськими та виборчими правами [16]. І хоча з того часу весь світ активно рухався до гендерної рівності в різних сферах, у тому числі і в правничій, але значні гендерні дисбаланси все ще продовжують існувати. Навіть у розвинених зарубіжних країнах загальна кількість жінок у цій сфері значно менша, аніж чоловіків. Якщо брати статистичні дані у США за 2020 рік, то лише 37,4% становлять жінки в юридичній сфері [17]. І це в країні, де законодавча система в усіх формах спрямована на боротьбу з будь-якими проявами дискримінації та нерівності.

Можна констатувати, що є безліч бар'єрів, з якими жінки можуть стикатися. І от саме вплив гендерних стереотипів можна віднести до них, і труднощі в поєднанні професійного та сімейного життя, відсутність прозорості у разі призначення та просування на роботу, відсутність потрібної підтримки як з боку керівництва, так і з боку колег-чоловіків – все це впливає на загальний розвиток як суспільства, так і кожного з нас. Вдосконалення правового становища жінок, утвердження гендерної рівності є важливим аспектом суспільного розвитку.

Також потрібно зауважити, що дуже часто в контексті саме правничої діяльності ми не помічаємо вплив стереотипів на суспільну поведінку, при цьому їх вплив є надзвичайно сильним. Гендерні стереотипи можна помітити у законах, у слідчих процедурах правоохоронних органів, у судових процесах або судових рішеннях. Гендерні стереотипи, як соціально або культурно побудовані відмінності, не мають розумної та об'єктивної основи, в основному вони є продуктом нормальних, психологічних процесів, які природно та неминуче призводять до їх формування та збереження. Однак вони є важливим елементом сприйняття, вони формують саму ідею світу і впливають на те, як інформація сприймається. Гендерні стереотипи конструюють нерівність за статтю і є способом соціальної стратифікації суспільства. Необхідність вивчення цього питання підтверджують і сучасні дослідження щодо того, як саме гендерні стереотипи можуть впливати на здійснення правосуддя, оскільки вони можуть навіть ставити під загрозу неупередженість судді у процесі розгляду справи [20].

Хочемо наголосити, що гендерні стереотипи – це поняття, яке стосується не лише

жінок, але рівною мірою і чоловіків та відносин між жінками та чоловіками. Як приклад, чоловік-вихователь у дитячому садку буде викликати більше недовіру, здивування та осуд, аніж жінка-вихователь. Але частіше в професійній сфері саме жінки стикаються з певними проявами ґендерної нерівності та дискримінації. Варто зазначити, що робочі місця, де жінки перебувають у більшості (як прибиральниці, скажімо, або доглядальниці, або молодший медичний персонал, вихователі і т.д.), є такими, де заробітна плата часто є однією з найнижчих. Саме ґендерні стереотипи виступають перешкодою на шляху демократизації суспільства та соціально-економічного розвитку. Незважаючи на законодавчо закріплені рівні можливості для чоловіків та жінок, насправді на ринку праці є велика кількість «невидимих бар'єрів»: чоловіки швидше рухаються по службі, на керівних посадах більша кількість чоловіків, жінкам частіше делегують «паперову роботу» та багато інших.

Таким чином, можна відзначити, що у практичній площині часто виявляється, що в Україні існує досить стереотипне та застаріле сприйняття жінок та чоловіків, їхніх можливостей та ролей, й іноді повністю реалізувати ґендерну рівність, яка законодавчо закріплена, в реальному житті виявляється не завжди можливим [18]. Також варто зазначити, що з психологічної точки зору ґендерна нерівність і стереотипи часто є тим чинником, що призводить до професійних криз працівників правничої сфери.

Часто відзначаються відмінності у професійній кар'єрі жінок і чоловіків. Жінка, яка вибирає професійний шлях розвитку особистості, постає перед можливістю потрапити у стресову, кризову ситуацію. На шляху свого професійного становлення жінкам доводиться долати додаткові труднощі – соціально-економічні або політичні, жорстку конкуренцію з чоловіками, безробіття, невизнання професійних якостей колегами, труднощі у працевлаштуванні. Тобто перед жінкою, яка розвивається в професії, постає ще низка додаткових стресогенних факторів, що вимагають від неї синхронізації своєї професійної кар'єри з материнством та сім'єю. Крім того, не викликає сумніву той факт, що саме жінки частіше зазнають труднощів і в пошуку роботи, і у самому процесі своєї професійної самореалізації.

Висновки. Отже, забезпечення ґендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у різних сферах життя, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень, подолання дискримінації в усіх її формах та проявах має вплив на поліпшення якості людського життя. Поруч з цим потрібно зазна-

чити, що нещодавне прийняття поправок до частини 11 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» [19], де набрав чинності Перелік спеціальностей та/або професій, споріднених з відповідними військово-обліковими спеціальностями, після одержання яких жінки беруться на військовий облік військовозобов'язаних, викликав дуже багато дискусій у нашому суспільстві, що може свідчити, що питання ґендерних стереотипів та ґендерної рівності ще однозначно не вирішене та потребує подальшого та більш детального вивчення.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010#Text.
2. Конституція України, стаття 24. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text>.
3. Кодекс Законів про працю. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
4. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
5. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#Text>.
6. Якою була зарплата жінок в Україні останні 15 років? URL: <https://povaha.org.ua/naskilky-mensho-yubula-zarplata-zhinok-v-ukrayini-ostanni-15-rokiv/>.
7. Global Gender Gap Report 2021. URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/in-full>.
8. Участь жінок у формуванні глобального порядку денного. URL: <https://dsa.court.gov.ua/dsa/inshel/gender/tybjkljjj>.
9. Методичні положення щодо включення до колективних договорів та угод положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків у трудових відносинах. URL: [https://www.msp.gov.ua/projects/461/#:~:text=%D2%90%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B0%20%D1%81%D0%B5%D0%B3%D1%80%D0%B5%D0%B3%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F%20%D0%B2%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D1%8F%D1%85%20\(%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0,%D0%9C%D0%BE%D0%B6%D0%B5%20%D0%B1%D1%83%D1%82%D0%B8%20%D0%B2%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%8E%20%D1%82%D0%B0%20%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%B8%D0%B7%D0%BE%D0%BD%D1%82%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%8E](https://www.msp.gov.ua/projects/461/#:~:text=%D2%90%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B0%20%D1%81%D0%B5%D0%B3%D1%80%D0%B5%D0%B3%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F%20%D0%B2%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D1%8F%D1%85%20(%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0,%D0%9C%D0%BE%D0%B6%D0%B5%20%D0%B1%D1%83%D1%82%D0%B8%20%D0%B2%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%8E%20%D1%82%D0%B0%20%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%B8%D0%B7%D0%BE%D0%BD%D1%82%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%8E).
10. Stangor, 'The Study of Stereotyping, Prejudice and Discrimination Within Social Psychology: A Quick History of Theory and Research' / in Nelson (ed), Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination.

New York/Hove : Psychology Press, 2009, 500 p. DOI: 10.1093/OVO/9780199828340-0097.

11. Кравець В. Гендерна педагогіка : навчальний посібник. Тернопіль : Джура, 2003. 416 с.

12. Кон И.С. Психология половых различий. *Вопросы психологии*. 1981. № 2. С. 47–57.

13. Madeline E. Heilman. Gender stereotypes and workplace bias. *Research in organizational behavior*. Volume 32, 2012. P. 113–135.

14. Гендерна політика та інституційні механізми її реалізації. Національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій і заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН, 2014. С. 8.

15. Анкер Р. Теории профессиональной сегрегации по признаку пола: аналитический обзор. Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики. Москва, 2002, с. 317–339.

16. Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions Across the EU. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU\(2017\)596804_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf).

17. Share of lawyers in the United States in 2020, by gender. URL: <https://www.statista.com/statistics/1086790/share-lawyers-united-states-gender/>.

18. Кісь О. Фемінізм у сучасній Україні: від «алергії» до останньої надії. Феміністські студії та фемативізм у незалежній Україні: Кроки назустріч собі. С. 207–231.

19. Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>.

20. Судове вирішення справ у спорах, пов'язаних із гендерною дискримінацією: збірка кращих практик / Упорядники: Олена Уварова, Марія Ясеновська. Харків : ФОРМ Бровін О.В., 2016. С. 102.