

ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У СФЕРІ ІТ

THE PECULIARITIES OF GENDER STEREOTYPES IN THE FIELD OF IT

У статті розглянуто особливості гендерних стереотипів у сфері інформаційних технологій (ІТ). Гендерні стереотипи, які виникають на основі соціальних, культурних і психологічних факторів, впливають на кар'єрні можливості і професійне становище жінок і чоловіків в ІТ-секторі. Питання набуває особливої актуальності, оскільки вважається, що ІТ є «чоловічою» професією, що створює бар'єри для жінок, які бажають розвиватися в цій галузі. Вивчаються стереотипи, які пов'язані з технічними здібностями жінок, їхньою здатністю до стратегічного мислення і інженерної роботи, що значно обмежує їхню професійну реалізацію в ІТ. Акцентується увага на впливі медіа, освітніх програм і корпоративної культури на формування гендерних стереотипів. Аналізується, як стереотипні уявлення про «чоловічі» і «жіночі» професії проявляються на всіх етапах розвитку ІТ-сектору – від навчання до працевлаштування і кар'єрного зростання. Зокрема, увага звертається на недостатню підтримку жінок у технічних дисциплінах, наявність дискримінаційних практик у корпоративному середовищі та проблеми, з якими зіштовхуються жінки на керівних посадах в ІТ-компаніях. Запропоновано стратегії подолання гендерних стереотипів в ІТ, серед яких важливими є зміни в освітніх програмах, спрямованих на заохочення дівчат до навчання на технічних спеціальностях, а також підтримка інклюзивної корпоративної культури в ІТ-компаніях. Запропоновані стратегії пропонують створення нових стандартів для оцінювання професійних досягнень, що не залежать від гендеру, а також забезпечення рівних можливостей для всіх працівників незалежно від їхньої статі. Підкреслено важливість гендерної рівності в розвитку ІТ-сектору, надання конкретних рекомендацій для подолання гендерних бар'єрів і покращення ситуації із залученням жінок до технологічних професій.

Ключові слова: гендерні стереотипи, інформаційні технології, жінки в ІТ, гендерна рівність, кар'єрні можливості, корпоративна культура, освітні програми, гендерна упередженість, жінки в технологіях, технічні професії, дискримінація в ІТ, жінки на керівних посадах, кар'єрний розвиток.

The article examines the characteristics of gender stereotypes in the field of information technology (IT). Gender stereotypes, which arise from social, cultural, and psychological factors, influence career opportunities and the professional status of both women and men in the IT sector. This issue is particularly relevant because IT is often perceived as a "male" profession, creating barriers for women who wish to develop in this field.

The study explores stereotypes related to women's technical abilities, their capacity for strategic thinking, and their suitability for engineering work, which significantly limits their professional realization in IT. The article highlights the influence of media, educational programs, and corporate culture in shaping gender stereotypes. It analyzes how stereotypical perceptions of "male" and "female" professions manifest at all stages of IT sector development – from education to employment and career advancement.

Particular attention is given to the lack of support for women in technical disciplines, the presence of discriminatory practices in corporate environments, and the challenges faced by women in leadership positions within IT companies. The article proposes strategies for overcoming gender stereotypes in IT, emphasizing the importance of changes in educational programs that encourage girls to pursue technical specialties, as well as fostering an inclusive corporate culture in IT companies.

The proposed strategies suggest establishing new standards for evaluating professional achievements that are independent of gender and ensuring equal opportunities for all employees, regardless of their gender. The article underscores the importance of gender equality in the development of the IT sector and provides concrete recommendations for overcoming gender barriers and improving the inclusion of women in technology professions.

Key words: gender stereotypes, information technology, women in IT, gender equality, career opportunities, corporate culture, educational programs, gender bias, women in technology, technical professions, discrimination in IT, women in leadership positions, career development.

УДК 316.647.8:305]:004.9
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.71.45>

Париляк О. В.

аспірант кафедри соціальної психології
Прикарпатський національний
університет імені Василя Стефаника

Питання гендерних стереотипів у сфері інформаційних технологій (далі – ІТ) є важливим, оскільки стереотипи впливають на кар'єрні можливості й розвиток професіоналів, а також на загальну динаміку галузі. ІТ-сфера традиційно вважається «чоловічою» професією, що значною мірою зумовлено історичними уявленнями про те, що технічні навички й розв'язання складних задач є прерогативою чоловіків. Такі хибні уявлення призводять до обмеження можливостей жінок, які, попри наявність необхідних навичок, зіштовхуються з бар'єрами в доступі до певних професійних ролей, таких як програмісти, аналітики чи інженери. Гендерні стереотипи створюють додаткові труднощі для жінок у вигляді недовіри до їхніх

здобутків, знижують шанси на кар'єрне зростання й навіть на отримання керівних посад.

Як зазначає Ю. Саєнко, вплив гендерних стереотипів не обмежується лише зовнішніми перешкодами, а й глибоко проникає в психологічний стан працівників. Часто жінки відчувають себе менш компетентними або навіть сумніваються у своїх здібностях через стереотипи, які існують у суспільстві [1, с. 84]. Так виникає «синдром самозванця», коли особа не відчуває себе на своєму місці, незважаючи на її досягнення. З іншого боку, чоловіки також зіштовхуються з негативними стереотипами, коли їм важче потрапити в ролі, що передбачають роботу з емоційними аспектами або м'якими навичками, такими як HR або командне лідерство.

Гендерні стереотипи впливають і на корпоративну культуру, оскільки формують очікування від працівників, які не відповідають їхнім можливостям. Наприклад, керівники мають схильність до призначення чоловіків на лідерські ролі в ІТ-проєктах, оскільки вважається, що чоловіки мають більшу рішучість і здатність до прийняття важких рішень. Такий підхід обмежує розвиток лідерів серед жінок і сприяє монокультурності в команді, що, у свою чергу, знижує інноваційність та ефективність роботи. Крім того, гендерні стереотипи впливають на доступ до ресурсів, зокрема до фінансування стартапів. Дослідження показують, що жінки-підприємці у сфері ІТ мають менше шансів отримати інвестиції порівняно з чоловіками, що зумовлено стереотипами щодо «жіночої» невідповідності до складних технічних завдань.

Проте зміни в суспільстві та підвищення уваги до питання гендерної рівності дають позитивні результати. Усе більше жінок вступають в ІТ-сферу, здобувають освіту в технічних спеціальностях. Зміни відбуваються на рівні корпорацій, які впроваджують політики гендерної рівності, а також на рівні освітніх програм, що стимулюють різноманітність у навчанні та працевлаштуванні. Отже, питання гендерних стереотипів в ІТ-сфері є важливим не лише для справедливості, а й для ефективного розвитку галузі. Подолання стереотипів не лише дає змогу забезпечити рівні можливості для всіх працівників, а й сприяє інноваціям і розвитку технологій, що, у свою чергу, позитивно впливає на всю індустрію.

Розглянемо сутнісні поняття. Дослідники Ю. Красілова й А. Ільчук зазначають, що гендерні стереотипи – це усталені уявлення та припущення про роль чоловіків і жінок у суспільстві, їхні природні властивості й соціальні функції. Спрощені, часто перебільшені образи, що формуються на основі гендерної належності, які визначають, що для чоловіків або жінок є «природним» чи «правильним». Вони походять з історичних, культурних і соціальних умов, що вкорінюються в суспільстві протягом багатьох століть. Такі стереотипи часто передаються через освіту, медіа, релігію та сімейні традиції. Вони мають значний вплив на індивідуальні й колективні уявлення про роль людини в суспільстві, обмежують вибір можливих поведінкових моделей і кар'єрних перспектив. Гендерні стереотипи стають основою для дискримінації та нерівності між статями, що ускладнює досягнення реальної рівності прав і можливостей у суспільстві. Наприклад, гендерний стереотип полягає в тому, що жінки мають бути домогосподарками, піклуватися про дітей і виглядати привабливо, тоді як чоловіки мусять бути сильними, раціональними й забезпечувати фінансові потреби родини. Гендерні стереотипи є шкідливими, оскільки вони обмежують можливості та свободу особистостей у самовираженні й досягненні свого потенціалу. Вони призводять до дискримінації, нерівності й обмеження прав і можливостей різних статевих

груп. Перемога над гендерними стереотипами є важливим завданням для забезпечення гендерної рівності й емоційного добробуту кожної людини [2, с. 30].

Історія розвитку гендерних стереотипів є складним і багатограним процесом, який охоплює різні етапи в історії людства, різні культури та суспільства. Доісторичний період був початком виникнення гендерних ролей, коли розбіжності між чоловіками і жінками були зумовлені фізичними особливостями й розподілом праці. У цей час з'являються перші уявлення про гендерні ролі, що відображалися в міфах, релігійних переказах та обрядах. У стародавніх цивілізаціях, таких як Стародавній Єгипет, Месопотамія, Китай та Індія, існували чітко визначені ролі: чоловіки були сильними володарями, а жінки виконували домашні функції й доглядали за дітьми. Ці стереотипи закріплювалися й передавалися через покоління. У Середньовіччі жінки мали обмежені права, їхня роль була зведена до дружини та матері, а в Ренесансі з'явився образ «ідеальної жінки», яка мала бути красивою, покійною, але неактивно залученою в громадське життя. Під час Просвітництва й модернізації, у 18–19 століттях, почали виникати ідеї про рівність і свободу, однак гендерні стереотипи ще були сильно вираженими: чоловіки залишалися лідерами в суспільстві, а жінки – домогосподарками й матерями. У 20 столітті жінки отримали більше можливостей для освіти і праці, а рухи за гендерну рівність набирали обертів, що призвело до змін у соціальних і законодавчих практиках, забезпечуючи рівне ставлення до обох статей. Гендерні стереотипи є продуктом соціального й культурного контексту, вони продовжують змінюватися з часом, сприяючи більш рівним і справедливим уявленням про ролі чоловіків і жінок у суспільстві.

Дослідник К. Крещук пише, що гендерні стереотипи щодо професійної діяльності зумовлюють уявлення, які професії «підходять» для чоловіків або жінок. Зазвичай це передбачає, що чоловіки мають працювати у сфері, яка вимагає фізичної сили, лідерських якостей, технічних знань чи наукових здібностей, а жінки – у галузях, що пов'язані з емоціями, турботою, соціальними зв'язками й допомогою іншим. Наприклад, стереотипи обмежують жінок у кар'єрі в таких галузях, як ІТ, інженерія чи управління великими підприємствами, оскільки ці сфери часто вважаються «чоловічими». Водночас чоловікам складно потрапити в професії, які вимагають «м'яких» навичок, таких як виховання дітей, психотерапія чи соціальна робота, оскільки ці заняття асоціюються з традиційно жіночими ролями [3, с. 158]. Ю. Чабаненко зазначає, що гендерні стереотипи є причиною того, що жінки часто отримують меншу зарплату за виконання тієї ж роботи, що й чоловіки, через переконання про їхню нижчу кваліфікацію або здатність до лідерства [7, с. 221].

У сфері розвитку технологій гендерні стереотипи мають глибоке коріння в історії. Протягом

довгого часу галузь ІТ, наука й інженерія розглядалися як виключно «чоловічі» сфери, що зумовлено історичним переконанням, що технічні науки потребують логічного мислення, аналітичних здібностей і фізичної витривалості, які традиційно приписувалися чоловікам. Тоді як жінки були пов'язані з вихованням і домашнім господарством, тому їхня участь у наукових або технічних галузях уважалася ненормальною або навіть непотрібною. Однак протягом останніх кількох десятиліть ситуація почала змінюватися. Жінки почали активніше входити в професії, пов'язані з високими технологіями, завдяки змінам у суспільних уявленнях про рівність прав і можливостей. Останніми десятиліттями жінки стали все частіше працювати в технологічних компаніях, а також сприяти розвитку ініціатив з гендерної рівності, що дає змогу зламати традиційні стереотипи і стимулювати більш активне залучення жінок у цей сектор.

Американський дослідник Дж. Вільямс зазначає, що ідея, згідно з якою ІТ – це «чоловіча професія», має глибоке історичне підґрунтя, яке бере свій початок від традиційних уявлень про роль жінок і чоловіків у суспільстві. В епоху раннього розвитку комп'ютерних технологій жінки зазвичай виконували функції, пов'язані з обчисленнями й операціями, однак вони не мали великого впливу на технічний прогрес у цій галузі. З часом ІТ-сфера стала сприйматися як переважно технічна галузь, що вимагає спеціальних знань і математичних навичок, які вважалися природними для чоловіків. У результаті на основі цих стереотипів відбулося виключення жінок із багатьох ключових аспектів розвитку технологій. Проте сучасні тенденції показують, що все більше жінок вступають у цю галузь, завдяки зміні культурних установок, політикам інклюзивності й змінам у соціальній і професійній сфері. ІТ-сфера стає дедалі більш відкритою для жінок, що, зокрема, підтверджується збільшенням кількості програмісток, інженерок і підприємниць у цій галузі [12, с. 257].

Дослідники М. Манандхар, С. Хоукс, К. Б'юз, Е. Носратід, В. Магар зазначають, що, за різними оцінками, жінки становлять близько 20–30 % від загальної кількості технічних спеціалістів у галузі. Причини такої нерівності ховаються в численних бар'єрах, як структурних, так і психологічних. По-перше, гендерні стереотипи часто формують уявлення, що жінки менш здібні до технічної роботи, що створює бар'єри на етапі вибору професії. По-друге, жінки часто зіштовхуються з труднощами в кар'єрному зростанні через недостатню підтримку й можливості для розвитку. Вони частіше залишаються на нижчих посадах або обмежуються виконанням менш технічних завдань. Ще одним важливим фактором є відсутність достатньої кількості жінок-менторів і керівників у галузі, що робить цей сектор менш привабливим для молодих жінок [9, с. 645].

У багатьох компаніях ІТ-сектору існує стійке уявлення, що чоловіки займаються більш склад-

ними й технічно орієнтованими ролями, такими як програмування, а жінки зазвичай виконують менш престижні завдання, такі як тестування програмного забезпечення або технічна підтримка. Такий стереотип обмежує жінок у їхньому професійному розвитку та не дає їм змоги розкрити свій потенціал у більш складних ролях, що призводить до гендерної сегрегації на робочих місцях, де чоловіки й жінки виконують завдання, що соціально сприймаються як «потрібні» для кожної зі статей. Однак ці уявлення поступово змінюються, оскільки все більше жінок працюють програмістками, аналітикинями й розробляють інноваційні рішення у сфері ІТ.

Учені С. Сідад і К. Скотт пишуть, що гендерні стереотипи значно впливають на кар'єрне зростання жінок в ІТ-сфері. Наприклад, через гендерні стереотипи жінки отримують менше шансів на участь у значущих проєктах або на отримання керівних посад. Це, у свою чергу, призводить до того, що вони отримують менше можливостей для розвитку своїх навичок, що впливає на їхнє кар'єрне зростання. Крім того, жінки в ІТ часто зіштовхуються з різницею в заробітній платі, оскільки гендерна дискримінація проявляється в тих випадках, коли жінки отримують нижчу оплату за аналогічну роботу, виконувану чоловіками. Це ще один наслідок гендерних стереотипів, що не тільки обмежує можливості для жінок, а й створює атмосферу нерівності на робочих місцях, що в кінцевому результаті знижує загальну ефективність і прогрес у галузі [11, с. 786].

Гендерні стереотипи часто визначають очікування роботодавців щодо чоловіків і жінок у сфері ІТ. Чоловіків традиційно асоціюють із технічними й високопрофесійними ролями, такими як програмування, розроблення складних технічних рішень і менеджмент. Їм часто приписують якості лідерства, рішучості й логічного мислення. З іншого боку, жінки часто асоціюються з ролями, які потребують комунікативних навичок. У результаті жінки можуть відчувати себе непотрібними в більш технічних і керівних ролях, їм часто складно пробитися на вищі посади через занижені очікування з боку роботодавців.

Синдром самозванця – це психологічний феномен, при якому особа сумнівається у своїх досягненнях і відчуває себе «незаслуженим/ою» у своїй ролі. Явище поширене серед жінок в ІТ-сфері, особливо серед тих, хто зіштовхується з гендерними стереотипами. Вони відчують себе менш здатними до технічної роботи через стереотипи, що «ІТ – це для чоловіків», і можуть бути невпевненими у своїх силах, навіть якщо їхні знання й навички відповідають вимогам професії. Така невпевненість призводить до того, що жінки не претендують на вищі посади або не беруть участі у важливих проєктах, що обмежує їхні кар'єрні амбіції. Відповідно, наслідок – невмотивованість, погіршення психологічного стану та зниження ефективності на роботі.

Вплив гендерних стереотипів також проявляється в сприйнятті командної роботи й лідерства в ІТ. Традиційно лідерство асоціюється з чоловічими рисами – рішучістю, авторитетом, самовпевненістю. Тому жінки, які посідають керівні посади в ІТ-компаніях, часто зіштовхуються з викликами в сприйнятті їх як авторитетних лідерів, навіть якщо їхній досвід і кваліфікація це підтверджують. Жінки є менш схильні до прийняття лідерських ролей через стереотипи, які визначають ці ролі як «чоловічі». Водночас у командній роботі жінки часто виступають як ті, хто вирішує конфлікти, піклується про взаємодію в колективі, зосереджується на комунікації, що створює певні обмеження для їхнього просування, оскільки такі якості не завжди визнаються як важливі для лідерства в технічних та інноваційних галузях.

Задля подолання гендерних стереотипів багато ІТ-компаній започатковують політики гендерної рівності. Зокрема, упроваджують програми для залучення жінок до технічних спеціальностей, рівного доступу до професійного розвитку, а також заохочення жінок до участі у важливих проєктах і на керівних посадах. Успішні компанії, такі як Google, IBM, Microsoft, реалізують програми менторства для жінок, що дає їм змогу будувати кар'єру в ІТ-сфері. Вони активно працюють над зменшенням гендерного розриву в заробітній платі, упроваджують прозорі системи оцінювання та кар'єрного зростання, щоб зменшити можливість гендерної дискримінації.

Освіта відіграє ключову роль у боротьбі з гендерними стереотипами. Програми, орієнтовані на жінок, які прагнуть працювати в ІТ, а також просвітницька діяльність, спрямована на популяризацію технологічних кар'єр серед молоді, можуть значно змінити ситуацію. Останнім часом спостерігається значний інтерес до програм, що заохочують дівчат вивчати програмування, інженерію та науку про дані. Такі організації, як Girls Who Code, створюють платформу для дівчат, щоб вони могли отримати технічні навички й упевненість у своїх силах. Такий підхід дає їм змогу подолати стереотипи, які вони могли засвоїти в молодому віці, і робить їх більш конкурентоспроможними на ринку праці.

Отже, подолання гендерних бар'єрів в ІТ потребує комплексного підходу, що включає зміни на рівні освіти, корпоративної культури й соціальної свідомості. Основні шляхи подолання включають таке: залучення жінок до ІТ з раннього віку через навчальні програми, що пропонують дівчатам рівні можливості для розвитку технічних навичок, прозорість в оплаті праці та створення рівних умов для

кар'єрного зростання без гендерних обмежень, ініціативи менторства й підтримки жінок у професійній сфері, щоб допомогти їм подолати синдром самозванця і зростати як лідери, робота над змінною культурних установок через тренінги з гендерної рівності, що дають змогу позбутися стереотипів на робочих місцях. Такі заходи сприятимуть розвитку більш продуктивної ІТ-галузі, де жінки і чоловіки мають рівні можливості для досягнення успіху.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві: колективна монографія / ред. Ю. Саєнко. Київ : ВАІТЕ, 2007. 144 с.
2. Красілова Ю., Ільчук А. Вплив гендерних стереотипів на вибір майбутньої професії. *Партнерство роботодавця та закладу вищої освіти: підготовка конкурентоспроможного фахівця у галузі соціальної роботи* : збірник тез, м. Київ, 28 жовтня 2020 р. Київ, 2020. С. 28–32.
3. Крещук К.Ю. Теоретичний аналіз зарубіжної літератури з проблеми стереотипів. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2014. Вип. 16. С. 157–165.
4. Основи теорії гендеру : навчальний посібник. Київ : К.І.С., 2004. 536 с.
5. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV, станом на 3 серп. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 13.02.2025).
6. Прозатвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : Наказ Міністерства соц. політики України від 07.02.2020 № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text> (дата звернення: 01.03.2024).
7. Словник гендерних термінів / уклад. З. В. Шевченко. Черкаси : Чабаненко Ю., 2016. 336 с.
8. An invariant dimensional liability model of gender differences in mental disorder prevalence: Evidence from a national sample / N.R. Eaton et al. *J. Abnorm. Psychol.*, 2012. P. 282–288.
9. Gender, health and the 2030 agenda for sustainable development / M. Manandhar et al. *Bull. World Health Organ*, 2018. P. 644–653.
10. Matsumoto D.D., Juang L.L. *Culture and Psychology*. 6th ed. Cengage Learning, 2016. 544 p.
11. Cross-national associations between gender and mental disorders in the WHO World mental health surveys / S. Seedat et al. *Arch. Gen. Psychiatry*, 2009. P. 785–795.
12. Williams J., Best D. *Measuring Sex Stereotypes. A Multinational Study*. Nebury Park : Sage Publications, 1990. P. 256–365.