

Підготували студентки групи ЕПМ-22  
Левченко Лоріна та Дядюк Ірина


# Гендерні стереотипи і стилі роботи в командах:

Чи є відмінності між жінками та чоловіками?



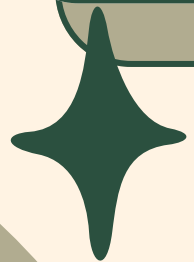
# Вступ

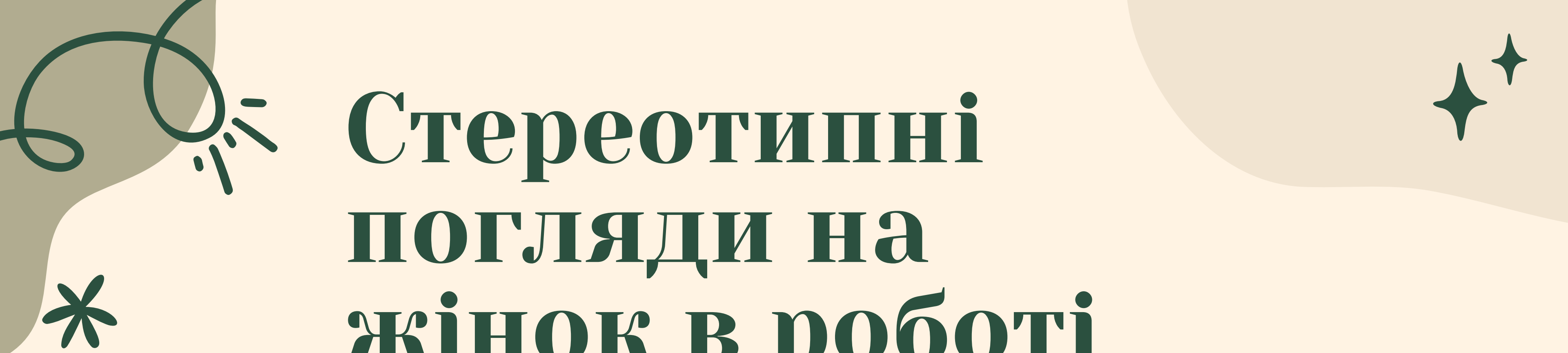
Роль жінки у сучасному світі – неперевершена. Вона виконує материнську функцію, є берегинею домашнього осередку, але при цьому є немало прикладів тому, що жінка здатна виконувати складні роботи поза межами її вікових традиційних функцій, досягати високих професійних вершин так само, як і чоловіки, тобто бути повноправним членом суспільства. Втім, в людському суспільстві і досі дається взнаки вікове ставлення до жінки як до істоти нижчого рівня.



Проте світ намагається зламати таке ставлення до жінки, увівши в обіг правову категорію «гендерна рівність». Світовою спільнотою визнано, що гендерна рівність сьогодні – це одна із заporук успішного розвитку будь-якої країни та світу в цілому. Тому сучасні держави докладають значних зусиль, аби гендерна рівність стала панівною моделлю в розвитку суспільства та держави.

В наш час рівність прав жінок та чоловіків гарантується принципами права – загальними та спеціальними, які знайшли своє відображення як у міжнародних правових актах, так і національних.





# Стереотипні погляди на жінок в роботі

## **1. Жінки не володіють технічними навичками:**

Цей стереотип часто використовується, щоб виправдати гендерний дисбаланс у сфері інформаційних технологій. Насправді, багато жінок володіють високими технічними навичками та успішно працюють у цій сфері. Дослідження показують, що дівчата та хлопчики мають однакові здібності до математики та інформатики.

## **2. Жінки не такі амбітні, як чоловіки:**

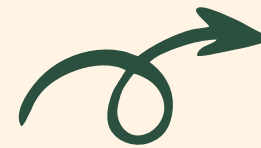
Цей стереотип часто використовується, щоб пояснити, чому жінок рідше можна зустріти на керівних посадах. Насправді, багато жінок мають високі амбіції та прагнуть до кар'єрного зростання. Дослідження показують, що жінки стикаються з більшими бар'єрами на шляху до кар'єрного зростання, такими як гендерна дискримінація та нестача гнучкості в роботі.





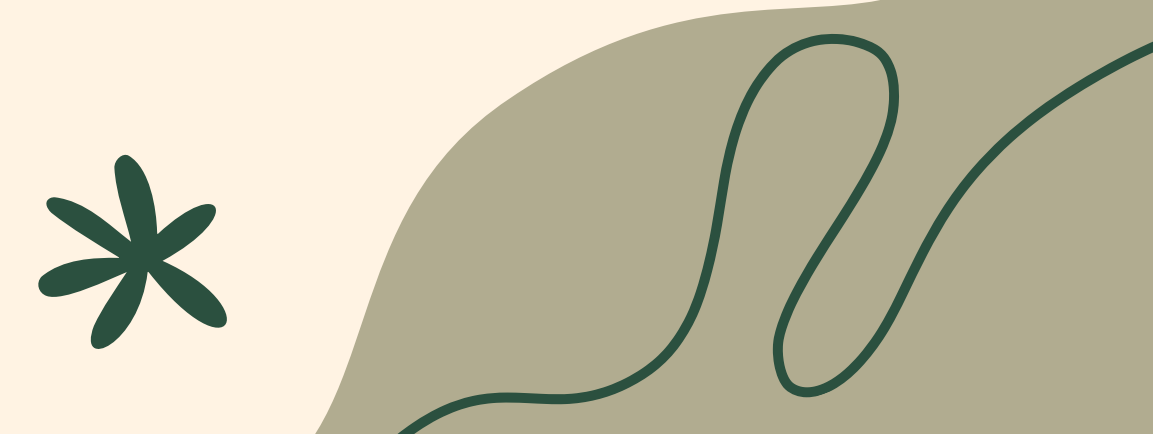
### **3. Жінки не такі раціональні, як чоловіки:**

Цей стереотип часто використовується, щоб дискредитувати думки та ідеї жінок. Насправді, жінки не менш раціональні, ніж чоловіки. Дослідження показують, що чоловіки та жінки мають різні стилі прийняття рішень, але це не означає, що один стиль кращий за інший.



### **4. Жінкам не потрібна висока зарплата, адже їх утримують чоловіки:**

Цей стереотип є дуже шкідливим, адже він знецінює працю жінок. Насправді, багато жінок є основними годувальницями своїх сімей. Дослідження показують, що гендерний розрив в оплаті праці призводить до значних економічних втрат.





## 5. Жінки краще підходять для "жіночих" професій:

Цей стереотип часто використовується, щоб обмежити можливості жінок на ринку праці. Насправді, жінки можуть бути успішними в будь-якій професії, якщо у них є відповідні навички та досвід.

Дослідження показують, що гендерні стереотипи можуть негативно впливати на кар'єрні можливості жінок, навіть якщо вони не мають реальних підстав.

# Вплив стереотипів на жінок

**01**

Негативний вплив на кар'єрні можливості жінок



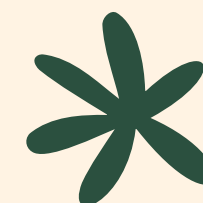
**02**

Призводять до дискримінації та гендерного насильства



**03**

Негативний вплив на зарплату та самооцінку







Причин виникнення порушень гендерної рівності у трудових відносинах – багато. Головними з них є поширення стереотипів про роль жінки та виховання дітей з прищеплюванням їм патріархальних установок. Тож, щоб унеможливити подальші випадки порушення права на гендерну рівність у трудових правовідносинах, слід впливати на суспільство та боротися з наявними стереотипами не лише прийняттям відповідних актів законодавства, а й проведенням роз'яснювальної роботи щодо їх правильного тлумачення та застосування серед роботодавців та працівників – жінок.



# \* Стереотипи про чоловіків у командній роботі

## 1. "Чоловіки є природженими лідерами"

- Цей погляд сформувався історично через патріархальні моделі суспільства, де лідерські позиції традиційно займали чоловіки. Ідея "природженого лідера" часто базується на характеристиках, які суспільство асоціює з чоловіками, наприклад, впевненістю, наполегливістю та силою.

### Реальність:

- Чоловіки частіше претендують на лідерські позиції, оскільки суспільство заохочує їх до цього. Проте лідерські якості, такі як стратегічне мислення чи вміння мотивувати команду, не залежать від гендеру.
- Багато чоловіків, які не відповідають очікуваному "лідерському" образу, можуть страждати від упереджень у колективі.

## **2. "Чоловіки більше орієнтовані на досягнення результату, а не на процес"**

Чоловіки дійсно можуть демонструвати фокус на результаті, але це не є універсальною рисою. Такі підходи більше залежать від особистості, професійного досвіду та навчання, а не від гендеру.

Іноколи орієнтація виключно на результат без урахування процесу може створювати напруженість у команді чи ігнорувати важливі аспекти комунікації.

## **3. "Чоловікам властиві більша жорсткість і рішучість"**

Жорсткість та рішучість – це риси, які залежить не від статі, а від ситуації, середовища й особистих цінностей. Деякі чоловіки можуть демонструвати емоційну чутливість і м'якість, що нерідко критикується через стереотипи про "чоловічу силу".

Надмірна жорсткість у роботі може іноді сприйматися негативно, особливо в командах, де важлива співпраця.

#### **4. Конкуренція як мотиватор**

У чоловічих командах конкуренція може бути сильним рушієм ефективності, але водночас це іноді шкодить загальній згуртованості. Часто вважається, що чоловіки більше орієнтовані на індивідуальний успіх, ніж на спільний. Проте це лише стереотип, і багато чоловіків цінують співпрацю не менше.

#### **5. Менший фокус на емоційному аспекті**

Вважається, що чоловіки менше приділяють уваги емоціям і міжособистісним відносинам у команді.

Реальність: це залежить від конкретної особистості. Багато чоловіків можуть демонструвати високий рівень емоційного інтелекту, а їхній стиль роботи змінюється залежно від контексту.

# \* Дослідження або факти про стилі роботи жінок і чоловіків у командах

Результати досліджень:

## Жінки:

- Дослідження Гарвардської бізнес-школи виявило, що жінки частіше дотримуються кооперативного стилю роботи. Вони орієнтуються на спільні цілі, активніше беруть участь у командній взаємодії, сприяють підтримці атмосфери довіри.
- Жінки частіше виступають у ролі посередників у конфліктах, що допомагає уникнути ескалації напруження у команді.
- Стиль керівництва жінок зазвичай ґрунтується на емоційному інтелекті, що допомагає краще розуміти потреби членів команди й мотивувати їх.



# \* Дослідження або факти про стилі роботи жінок і чоловіків у командах

Результати досліджень:

## Чоловіки:

- Дослідження в Колумбійському університеті показало, що чоловіки частіше застосовують директивний стиль керівництва та орієнтовані на досягнення швидких результатів.
- У конкурентному середовищі чоловіки демонструють більшу готовність ризикувати, що може бути корисним у проектах із високою невизначеністю.
- Чоловіки зазвичай більше зосереджуються на структурі та чітких ролях, що дозволяє ефективно організувати процеси в командах, особливо у стресових умовах.

# Лідерство у чоловіків і жінок

ЖІНКИ

Згідно з дослідженнями Catalyst, жінки, які займають керівні посади, частіше використовують трансформаційний стиль лідерства, що фокусується на натхненні, мотивації та розвитку потенціалу кожного члена команди.

Жінки більш схильні до створення атмосфери відкритої комунікації, де кожен має можливість висловитися.

Вони частіше залучають команду до прийняття рішень, чим підвищують рівень лояльності та участі працівників.

# Лідерство у чоловіків і жінок

Чоловіки

01

Чоловіки частіше застосовують авторитарний стиль лідерства, особливо у великих командах або в умовах стресу.



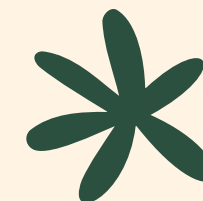
02

У кризових ситуаціях чоловіки схильні швидше ухвалювати рішення, не витрачаючи багато часу на консультації.



03

Чоловічий стиль керівництва часто ґрунтується на структурі та контролі, що є ефективним у технічних або логістичних проектах.



# Рівень співпраці та підтримки

ЖІНКИ

- За даними дослідження McKinsey & Company, жінки схильні до створення більш інклюзивного середовища, що сприяє залученню всіх членів команди до обговорень і прийняття рішень.
- Жінки на 20% частіше за чоловіків використовують емпатію як інструмент для вирішення робочих завдань.
- У змішаних командах жінки більше акцентують увагу на довгострокових цілях, уникаючи швидких, але ризикованих рішень.





# Рівень співпраці та підтримки

## Чоловіки

- Чоловіки більше зосереджуються на ефективності та результатах. Вони можуть менше уваги приділяти деталям чи процесу, якщо це не впливає на кінцевий результат.
- У конфліктних ситуаціях чоловіки часто займають прямолінійну позицію, що іноді допомагає швидше розв'язувати проблеми, але може викликати додаткові розбіжності в команді.
- Чоловіки частіше прагнуть змагальності, що іноді стимулює продуктивність команди, але може створювати напруження між її учасниками.



# Специфіка комунікації

ЖІНКИ

- Жінки краще справляються з активним слуханням, тобто виявляють зацікавленість і готовність вислухати точку зору інших.
- Вони частіше використовують мову підтримки та співпраці, що сприяє формуванню згуртованості в команді.
- У спілкуванні жінки схильні шукати компроміс і знижувати рівень напруження.

# Специфіка комунікації

Чоловіки

- Чоловіки зазвичай використовують прямолінійну манеру спілкування, що допомагає чітко визначати завдання та терміни їх виконання.
- У роботі вони менше фокусуються на емоційних аспектах, натомість зосереджуються на раціональності та логіці.
- Чоловіки схильні до коротких і лаконічних комунікацій, особливо в ситуаціях, що потребують оперативних рішень.

# Різниця в підходах до ризику

## Жінки

- Згідно з дослідженнями PwC, жінки обережніше ставляться до ризику. Це пояснюється їхньою схильністю враховувати довгострокові наслідки для команди або організації.
- У командах це проявляється у прагненні до ґрунтовного аналізу ситуації перед ухваленням рішень.
- У творчих або інноваційних проектах жінки часто виступають як "балансувальний" фактор, що дозволяє уникнути поспішних дій.

## Чоловіки

- Чоловіки частіше готові йти на ризик заради високого результату. Це особливо помітно у підприємницькому середовищі або фінансових проектах.
- Вони швидше ухвалюють рішення за умов невизначеності, що може бути перевагою у конкурентних галузях.
- Проте, іноді надмірна схильність до ризику може призводити до помилок або збитків.





## Як подолати вплив стереотипів і розкрити потенціал усіх членів команди?

Розвиток інклюзивного мислення

Стереотипи часто стають перешкодою для розкриття справжнього потенціалу команди. Інклюзивне мислення спрямоване на визнання індивідуальних здібностей кожного, а не дотримання застарілих гендерних очікувань.

Приклад: У Google успішно впровадили програму, яка аналізує динаміку зустрічей і допомагає відслідковувати, чи однаково активно залучені всі члени команди, незалежно від статі.





# Навчання та тренінги для команд

Гендерні упередження часто є несвідомими. Для їх подолання потрібна спеціальна підготовка та освіта.

- Антиупереджувальні тренінги:
  - Проведення воркшопів, що вчать розпізнавати і долати упередження.
  - Розвиток навичок емпатії та розуміння різноманітності досвідів.
- Симуляційні вправи: Наприклад, завдання, де учасники повинні діяти в умовах змодельованих стереотипів, допомагають краще усвідомити вплив упереджень на роботу команд.
- Дослідження: Згідно з даними McKinsey, компанії, які інвестували в подібні програми, підвищили рівень продуктивності змішаних команд на 30%.



# Сприяння різноманітності в командах

Збалансоване представництво чоловіків і жінок у командах сприяє кращій динаміці та прийняттю рішень.



Практичні дії:

- Встановлення гендерно-збалансованих квот для участі у важливих проєктах.
- Створення політик, що сприяють рівним можливостям, таких як гендерно-нейтральний підхід до підвищення чи розподілу ресурсів.
- Забезпечення прозорості у процесі найму, щоб уникати дискримінації через несвідомі упередження.

# Підтримка жінок у лідерстві

Жінки часто стикаються з "скляною стелею" у кар'єрі, що обмежує їхній доступ до керівних посад. Для подолання цього бар'єру потрібні спеціальні зусилля.

## Менторство та наставництво:

- Створення програм підтримки для молодих жінок-лідерів.
- Залучення досвідчених лідерів для допомоги у формуванні кар'єрних стратегій.

## Розвиток лідерських навичок:

- Проведення тренінгів з розвитку навичок прийняття рішень, переговорів та управління конфліктами.
- Участь у програмах стажування для здобуття досвіду керівництва великими командами.

Роль компаній: Організації можуть запроваджувати політики, які дозволяють жінкам поєднувати кар'єру та особисте життя, наприклад, через гнучкий графік роботи чи віддалений формат.



# Висновки



Гендерні стереотипи, які впливають на ділову взаємодію, стиль роботи та роль жінок і чоловіків у командах, залишаються важливою темою для аналізу. Незважаючи на поступову зміну суспільних уявлень, вони досі впливають на розподіл обов'язків, прийняття рішень і динаміку взаємодії в колективах

Подолання гендерних стереотипів є не лише соціальною чи етичною задачею, але й практичним інструментом для підвищення ефективності командної взаємодії.

Відкритість до змін, навчання і підтримка різноманітності дозволяють розкрити потенціал кожного члена команди, незалежно від статі. У сучасному світі успіх залежить від здатності працювати разом, будуючи культуру поваги, співпраці та рівності.





Дякуємо  
за увагу