

Коваленко О. О., Дайлідоніс А. А.

Національний авіаційний університет, Київ

ГЕНДЕРНА ТОЛЕРАНТНІСТЬ ЯК ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВА РИСА ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Гендерні стереотипи почали формуватися ще за часів первісних людей і на той час це було важливою умовою для виживання. Однак динамічність змін у суспільстві змушує замислюватися, чи є доцільним використання цих стереотипів сьогодні. Для початку варто дати дефініцію поняттю «гендерна толерантність». Під гендерною толерантністю слід сприймати неупереджене ставлення до людини, незалежно від її біологічної статі та гендерної ідентичності [1].

Гендерна толерантність керівника передбачає відмову від навішування ярликів та приписування нищих якостей працівнику через його статево/гендерну приналежність. Згідно з даними міжнародної організації досліджень прав людини Human Rights Watch, близько 47% жінок зіштовхуються з проблемою дискримінації за гендерною ознакою на робочому місці.

З боку керівника гендерна інтолерантність може проявлятися відмовою у працевлаштуванні через сімейний стан кандидата, гендерний маркер у документах, розбіжності між гендерною ідентичністю та статтю людини, що позначена у документах (відмова через трансгендерність кандидата). Крім того, дане явище на робочому місці може виражатися через ігнорування та недоцільне перефразування у розмові з колегами слів працівника з посиланням на його професійну некомпетентність через приналежність до жіночої статі. Це може знаходити свій відбиток й у місгендерингу трансгендерних працівників (звернення до людини на ім'я та в роді, з яким вона себе не ідентифікує, наприклад, звернення до транс*жінки¹ у чоловічому роді, використовуючи чоловіче ім'я та займенник «він»). Сюди ж можна віднести домагання та принизливі висловлювання, посяганнями на репродуктивну свободу, відмову або приниження чоловіків через бажання піти у декретну відпустку, розподіл посад та професій на «чоловічі» та «жіночі» [2].

Однак існує інший бік гендерної інтолерантності, наприклад, у 2018 році було запропоновано введення квоти 50% представників жіночої статі у парламенті. Тобто в даному випадку також не акцентується увага на професійних якостях кандидата, а лише робиться наголос на його статевій приналежності.

Гендерна інтолерантність з боку керівника призводить до несприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, зниження якості виконуваної роботи, конфліктів, емоційних проблем працівників, депресивних розладів, явищ аутоагресії та суїцидальних нахилів працівників. З суто прагматичної точки зору, гендерна інтолерантність керівника призводить до зниження конкурентоздатності організації, низького попиту на міжнародній арені, а також створює несприятливу репутацію, що перешкоджає залученню коштів міжнародних інвесторів.

Для підвищення рівня гендерної толерантності керівника можна запропонувати тренінги, що проводять громадські організації (наприклад, Gender Z), просвітницьку діяльність психолога організації або запрошеного психолога, обмін досвідом з міжнародними компаніями, відвідування конгресів з питань гендерної рівності (наприклад, HeforShe).

Отже, гендерна толерантність керівника сприяє ефективності робочого процесу в організації, створенню сприятливого соціально-психологічного клімату, а також залученню міжнародних інвесторів та загальній конкурентоздатності організації.

¹ Вживається замість дефісу з метою коректного ставлення до трансгендерної групи населення.

Список літератури

1. Рудыхина О.В. Толерантная личность: самоактуализация и психологические особенности // Толерантность и интолерантность в современном обществе: общее и различное: Материалы Международной научно-практической конференции. — СПб., 2006
2. Bloodsworth-Lugo, Mary K. In-Between Bodies: Sexual Difference, Race, and Sexuality. — SUNY Press, 2007

*Науковий керівник: Бондар Л.В.,
кандидат психологічних наук, доцент*