

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»**

**ФАКУЛЬТЕТ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ, ПРАВА ТА
МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН**

**КАФЕДРА МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН І
ПОЛІТИЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ**

Ромашко Аліса Ігорівна
(студентка групи МВ–1)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**Гендерні стереотипи та їх вплив на міжнародні відносини: приклади та
шляхи подолання**

(представлена на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»
галузі знань 29 «Міжнародні відносини» спеціальності
291 «Міжнародні відносини, суспільні комунікації та
регіональні студії»)

Допущено до захисту
протокол № _____
від _____
зав. кафедри міжнародних відносин
і політичного менеджменту
д.екон.н., доц.
Грабчук І. Л.

Керівник роботи:
д.істор.н., доц. Шевчук А. В.

(підпис)

Рецензент:
к.філос.н.,
доц. Литвинчук О. В.

(підпис)

Житомир
2025

Я, Ромашко Аліса Ігорівна, цим засвідчую, що представлена до захисту кваліфікаційна робота виконана на основі власних наукових досліджень. Текст не містить доробку інших дослідників без відповідних посилань на їх праці.

Я попереджена про те, що буду недопущена до захисту, а в разі отримання диплому – буду позбавлена його відповідно до чинного законодавства України.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ ТА ЇХ ВПЛИВУ НА МІЖНАРОДНІ ВІДНОСИНИ.....	7
1.1. Проаналізувати терміни «гендер» та «гендерні стереотипи»	7
1.2. Гендерні стереотипи в міжнародних відносинах	13
РОЗДІЛ 2 СУЧАСНІ ПРОЯВИ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ.....	18
У МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИНАХ.....	18
2.1. Гендерні стереотипи в культурах різних країн	18
2.2. Вплив гендерних стереотипів у міжнародній політиці.....	30
РОЗДІЛ 3 ВПЛИВ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА ФОРМУВАННЯ ЗОВНІШНЬОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВ.....	36
3.1. Вплив гендерних стереотипів на формування зовнішньої політики держав.....	36
3.2. Огляд впливу гендерних стереотипів на діяльність міжнародних організацій	51
3.3. Шляхи та методи подолання гендерних стереотипів на міжнародному рівні	59
ВИСНОВКИ	66
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	68

ВСТУП

Актуальність теми гендерних стереотипів та їх впливу на міжнародні відносини зумовлена зростаючою роллю соціокультурних чинників у формуванні глобального політичного ландшафту. У сучасному світі, де питання рівності, прав людини та інклюзивності стають дедалі важливішими у міждержавних відносинах, гендерні стереотипи продовжують впливати як на формальні, так і на неформальні аспекти дипломатії, зовнішньої політики та міжнародного співробітництва. Вони можуть зумовлювати упереджене ставлення до жінок і чоловіків у політичних процесах, обмежувати доступ до керівних позицій у міжнародних організаціях та впливати на прийняття рішень, що має безпосередній вплив на ефективність та справедливість глобального управління. Подолання гендерних упереджень є ключовим чинником для забезпечення рівноправної участі всіх суб'єктів у міжнародному діалозі та для формування більш справедливого і сталого світового порядку. Тому дослідження цієї теми є надзвичайно важливим для розуміння сучасних тенденцій у міжнародних відносинах та для розробки стратегій, спрямованих на усунення дискримінаційних практик у глобальному контексті.

Над даною тематикою працювали такі вітчизняні дослідники, як Єрмолаєв Т.В., Шваб К.В. [2], Ромашко А.І. [15], Т. Марценюк [27], Т. Іваніна, О. Кисельова, М. Колодій, О. Остапчук, О. Цюпа [36], а також такі зарубіжні науковці: Daniel Naurin, Elin Naurin, Amy Alexander [12], Claudia Mazzuca, Anna M. Borghi, Saskia van Putten, Luisa Lugli, Roberto Nicoletti, Asifa Majid [14], Jennifer A. Cassidy, Sara Althari [29], Mariya Y Omelicheva, Brittnee Carter [33], Mulugeta, Emebe [34], Larry Elliott [38], K. Haack [40], Isabelle Engeli, Amy Mazur [41], H. Myrtilinen [47], J. Bourke, A. Titus [48], Zhukova Ekatherina, Malena Rosén Sundström, Ole Elgström [54], Hinostroza Grecia Alessandra Flores [55], Heinrich Böll Stiftung [60].

Мета наукової роботи – Дослідити гендерні стереотипи та їх вплив на міжнародні відносини який полягає в глибокому аналізі того, як уявлення про соціальні ролі жінок і чоловіків формуються, відтворюються та впливають на політичні процеси на глобальному рівні. Дослідження спрямоване на виявлення механізмів, через які гендерні упередження впливають на зовнішню політику держав, дипломатичну практику, представництво жінок у міжнародних організаціях та ухвалення ключових рішень у сфері безпеки, економіки та прав людини. Також важливою метою є визначення шляхів подолання стереотипного мислення задля досягнення більш інклюзивного, справедливого та ефективного міжнародного співробітництва, що враховує гендерні аспекти як невід’ємну складову сучасного глобального управління.

Для досягнення зазначеної мети поставлено такі **завдання**:

- ознайомитися з термінами «гендер» та «гендерні стереотипи»;
- визначити ключові аспекти взаємодії гендеру та влади в системі міжнародних відносин;
- дослідити вплив гендерних стереотипів на міжнародну культуру;
- проаналізувати вплив гендерних стереотипів на міжнародну політику;
- виявити вплив гендерних стереотипів на формування зовнішньої політики держав;
- охарактеризувати вплив гендерних стереотипів на діяльність міжнародних організацій;
- сформулювати шляхи та методи подолання гендерних стереотипів на міжнародному рівні.

Об’єктом дослідження є система міжнародних відносин як соціально-політичне явище, що включає в себе взаємодію держав, міжнародних організацій та інших акторів у глобальному середовищі, з урахуванням соціокультурних чинників, зокрема гендерних уявлень, норм і практик, які впливають на ці взаємодії.

Предметом дослідження є конкретні прояви гендерних стереотипів у зовнішньополітичній діяльності, дипломатії, міжнародних організаціях та глобальному управлінні, а також механізми їх впливу на процеси прийняття рішень, формування міжнародного іміджу держав і забезпечення рівноправної участі жінок і чоловіків у міжнародному співробітництві.

Методи дослідження. У дипломній роботі використовуються такі методи дослідження: загальнонаукові методи аналізу та синтезу для узагальнення теоретичних підходів до вивчення гендерної проблематики; системний метод для комплексного розгляду міжнародних відносин як цілісного соціального явища, в якому проявляються гендерні стереотипи; порівняльно-історичний метод для вивчення еволюції гендерних ролей у різних країнах і їхнього впливу на дипломатичну практику; контент-аналіз міжнародних документів, заяв, промов і публікацій з метою виявлення гендерно маркованих висловлювань та риторики; а також кейс-стаді для аналізу конкретних прикладів впливу гендерних стереотипів на політичні рішення або поведінку міжнародних акторів.

Наукова новизна. Наукова новизна дипломної роботи полягає в комплексному підході до аналізу впливу гендерних стереотипів на різні рівні міжнародної взаємодії, зокрема на формування зовнішньої політики, представництво жінок у міжнародних структурах та прийняття рішень у глобальному контексті. У роботі акцентується увага на недостатньо досліджених аспектах взаємозв'язку між гендерною політикою окремих держав і їхнім іміджем на міжнародній арені, а також пропонуються нові підходи до подолання стереотипного мислення у сфері дипломатії та міжнародного співробітництва. Дослідження поглиблює розуміння того, як соціальні уявлення про гендер можуть впливати на ефективність міжнародних відносин та формування більш інклюзивного глобального порядку.

Теоретична значущість. Розширення наукового розуміння соціокультурних чинників, що впливають на динаміку міжнародної взаємодії,

а також у поглибленні теоретичних уявлень про роль гендеру в системі міжнародних відносин. Робота сприяє формуванню міждисциплінарного підходу до вивчення міжнародної політики, поєднуючи політологічні, соціологічні та культурологічні підходи до аналізу впливу стереотипів на глобальні процеси. Теоретичні висновки можуть слугувати основою для подальших досліджень у сфері гендерної політики, міжнародного права та дипломатії, а також бути використаними при розробці концепцій гендерної рівності у міжнародному контексті.

Практична значущість. Можливість застосування отриманих результатів для вдосконалення політики рівності у зовнішньополітичній діяльності, розробки рекомендацій щодо подолання гендерних упереджень у роботі міжнародних організацій, а також у формуванні більш інклюзивного підходу до прийняття рішень на глобальному рівні. Висновки та аналітичні матеріали дослідження можуть бути корисними для дипломатів, представників міжнародних інституцій, аналітичних центрів, а також для освітніх закладів, що займаються підготовкою фахівців у галузі міжнародних відносин і гендерних студій.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження оприлюднено на Всеукраїнській науково–практичній конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених «Держава XXI століття: погляд молоді» (присвячена Дню науки), (м. Житомир, 20 травня 2025 р.). Назва публікації – «Вплив гендерних стереотипів на культуру різних країн».

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається з анотації, вступу, трьох розділів, що об’єднують сім підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Обсяг роботи – 79 сторінки, з яких основний текст – 57 сторінок. Список використаних джерел налічує 63 найменування.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ ТА ЇХ ВПЛИВУ НА МІЖНАРОДНІ ВІДНОСИНИ

1.1. Проаналізувати терміни «гендер» та «гендерні стереотипи»

Протягом останніх двадцяти років нові поняття, які раніше були маловідомі, стали все більш загальнопоширеними в нашому суспільстві: «гендер» та «гендерні стереотипи».

Термін «стереотип» походить з грецької мови і означає «твердий відбиток». Цей термін був введений у соціальні науки американським публіцистом і дослідником Уолтером Ліппманом у 1922 році у книзі «Суспільна думка». Він розглядав стереотипи як «картинки у голові людини», які допомагають сприймати складні соціальні об'єкти і захищають цінності та права особистості.

Гендерні стереотипи та гендерні ролі є складовими соціальної конструкції, яка визначає, як очікується, що чоловіки та жінки будуть поводитися, виглядати та сприймати світ навколо. Ці стереотипи та ролі виникають під впливом культурних, історичних, релігійних та інших факторів. Вони можуть бути корисними для регулювання соціальних взаємин, але в той же час вони часто обмежують свободу та можливості людей, які не відповідають встановленим стандартам. Наприклад, чоловікам може бути важко виявляти слабкість або проявляти емоції через стереотипне уявлення про них як про сильних та рішучих. З іншого боку, жінкам часто накладаються обмеження у виборі професії або реалізації в житті через стереотипи про їхні ролі як домогосподарок або матері [1, с. 36].

Термін «гендер» з'явився в зв'язку з явними розмежуваннями соціальних, культурних та політичних аспектів в розрізненні чоловічого і жіночого, пов'язуючи їх з поняттями статі і гендеру.

На відміну від визначення «гендер», термін «стать» описує біологічні відмінності між людьми, що визначаються генетичними особливостями будови клітин, анатомо–фізіологічними характеристиками і дітородними функціями.

Термін «гендер» – соціальна стать, стать як продукт культури, соціально–біологічна характеристика, яка вказує на

соціальний статус і соціально–психологічні характеристики особистості, які пов’язані зі статтю і сексуальністю, але виникають у взаємодії з іншими людьми.

Різні дослідники розуміють термін «гендерні стереотипи» по–різному:

1) це систематизований набір уявлень про персональні характеристики чоловіків і жінок;

2) це схематизовані узагальнені образи маскулінності і фемінності.

У суспільстві образи чоловіка і жінки конструюються і закріплюються у вигляді гендерних стереотипів, які проявляються в ході взаємодії людей і накладають відбиток на характер цієї взаємодії.

Гендерні стереотипи є фундаментом, що визначає особливості сприйняття самого себе, інших і всього комплексу соціальних взаємодій.

Взаємодія з урахуванням гендерних відносин і соціології конфліктів розкладається таким чином: об’єктивний бік – сконструйовані гендерні стереотипи, суб’єктивний – взаємні очікування індивідів щодо відповідного гендеру поведінки. Гендерні конфлікти виникають через різницю в сприйнятті один одного, формуються неузгоджені очікування на міжрольовому і внутрішньоособистісному рівнях [2, с. 2].

Так звані традиційно жіночі ознаки називають фемінністю (чи жіночністю), а чоловічі – маскулінністю (чоловічністю). Маскулінність пов’язується із силою, владою, мужністю, витривалістю, агресією, неемоційністю, орієнтацію на успіх. Натомість фемінінність – це емоційність, чуйність, слабкість, жертівність, залежність тощо.

Відомий американський соціолог, автор праці «Гендероване суспільство» Майкл Кіммел метафорично назвав таке протилежне розуміння розбіжностей між чоловіками і жінками “міжпланетарною теорією гендерних відмінностей”, посилаючись на популярний бестселлер Джона Грея «Чоловіки – з Марсу, а жінки – з Венери». Але чому нам так хочеться знайти радикальні відмінності між чоловіками і жінками, якщо подібностей значно більше. Ми забуваємо про те, що жінки (як і чоловіки) можуть більше відрізнятися між собою (наприклад, за такими ознаками, як економічний дохід чи клас, вік, етнічна приналежність, стан здоров’я тощо) [3, с. 1].

Гендерні стереотипи виникають через несвідомі упередження, які ми маємо щодо гендерних груп.

Ми не запрограмовані цими упередженнями та стереотипами від народження. Натомість вони засвоюються через повторювані та постійні повідомлення, які ми отримуємо. Гендерні ролі, норми та очікування засвоюються, спостерігаючи за іншими людьми в нашому суспільстві, включаючи наші сім’ї, вчителів та однокласників, а також засоби масової інформації.

Ці ролі та стереотипи, пов’язані з ними, підкріплюються через взаємодію, починаючи з народження. Свідомо чи ні, дорослі, а часто й інші діти, заохочують поведінку або якості, які відповідають очікуванням щодо статі дитини, та не заохочують поведінку та якості, які не відповідають [4].

Гендерна рівність – це справа для всіх. Йдеться про усунення нерівності для всіх – жінок і дівчат, чоловіків і хлопців, а також осіб, які не ідентифікують себе за гендерною бінарною шкалою. Гендерно рівні суспільства мають сильніші громади, покращений добробут та більш процвітаючу економіку.

Наприклад: на робочому місці з рівними можливостями для всіх працівників будуть рівні можливості. Такі робочі місця, як правило, матимуть підвищену продуктивність, рівний доступ до можливостей та ресурсів, таких як кар’єрний розвиток, заходи щодо балансу між роботою та особистим

життям для жінок і чоловіків, а також ресурси для охорони психічного здоров'я.

Крім того, ми також бачимо переваги гендерно збалансованого лідерства в компаніях, де жінки та чоловіки однаково беруть участь у прийнятті рішень.

В результаті, вони, як правило, є здоровішими та щасливішими місцями для роботи, що сприяє продуктивності та зростанню.

З огляду на це, жінки стикаються з непропорційно більшою нерівністю. Саме тому найбільші здобутки для гендерної рівності в майбутньому полягатимуть у подоланні цих викликів на благо кожного [5]. Щоб було простіше зрозуміти суть гендерних стереотипів, можна навести декілька прикладів гендерних стереотипів:

Ранні роки:

- дівчаткам варто гратися з ляльками, а хлопчикам – з вантажівками;
- хлопчики люблять синій та зелений, а дівчатка – червоний та рожевий;
- хлопчики не повинні носити сукні чи інший одяг, який зазвичай асоціюється з «дівчачим одягом».

У молодості:

- дівчата краще читають, а хлопці – знають математику ;
- дівчата повинні добре поводитися а натомість від хлопців не очікується, що вони будуть поводитися добре;
- дівчата не так цікавляться предметами STEM, як хлопці;
- хлопцям слід займатися спортом та утримуватися від більш творчих занять;
- від хлопчиків та чоловіків очікується використання насильства та агресії, щоб довести свою мужність;
- хлопчик, який не застосовує насильство чи агресію, є зрозумілою мішенню для булінгу;
- дівчата повинні бути стрункими та красивими, щоб бути привабливими для чоловіків.

Як дорослі:

- жертви насильства з боку інтимного партнера слабкі, бо вони залишаються у стосунках;
- щось не так з жінкою, яка не хоче дітей;
- асертивні жінки нежіночні та є «владними», або «повіями»;
- жінки – природжені виховательки; чоловіки – природжені лідери;
- жінкам не потрібна рівна оплата праці, бо їх утримують чоловіки;
- жінки, які виглядають менш жіночними або відкидають залицяння чоловіків, є лесбійками;
- жінки з дітьми менш віддані своїй роботі;
- чоловіки, які проводять час із сім'єю, менш мужні та погані годувальники;
- у гетеросексуальних парах жінки повинні брати відпустку для догляду за дітьми або людьми похилого віку;
- чоловіки, які не є агресивними та/або напористими, є нечоловічими та, ймовірно, геями;
- одностатеві пари не можуть бути хорошими батьками;
- трансгендерна людина або людина, яка не підтверджує свою гендерну приналежність, глибоко помиляється;
- жінки надто емоційні, щоб виконувати певні види роботи, особливо під час вагітності;
- чоловіки надто безособові та емоційно не схильні братися за завдання, які «краще виконують жінки» [6].

Гендерні стереотипи вперше були каталогізовані у Сполучених Штатах у 1970–х роках. Вони ґрунтувалися на характеристиках, які вважалися найбільш соціально бажаними у жінок і чоловіків. Стереотипно жіночими рисами були довірливість, сором'язливість та співчуття, тоді як стереотипно чоловічими рисами були агресивність, незалежність та лідерські якості.

Хоча суспільні очікування щодо того, як повинні поводитися жінки та чоловіки, змінилися з 1970-х років, наші уявлення про стереотипно жіночу та стереотипно чоловічу поведінку продовжують формувати наші суспільства та робочі умови. Проте, досі не знайдено жодних доказів того, що мозок жінок і чоловіків влаштований по-різному [7].

Отже, аналіз понять «гендер» та «гендерні стереотипи» свідчить про їхню глибоку соціальну природу та вплив на формування індивідуальної ідентичності й структуру суспільства загалом.

Гендер як соціальна конструкція відображає не стільки біологічні, скільки культурно та історично зумовлені очікування, ролі й норми поведінки, що приписуються чоловікам і жінкам. Гендерні стереотипи, своєю чергою, формуються на основі цих очікувань і транслиуються через соціальні інститути – родину, школу, медіа, робоче середовище – закріплюючи уявлення про «правильну» або «типову» поведінку для людей залежно від їхньої статі.

Попри те, що гендерні стереотипи можуть виступати засобом соціальної організації й передбачуваності в міжособистісній взаємодії, вони значною мірою обмежують людські можливості, свободу вибору та реалізацію потенціалу особистості. Ці стереотипи з раннього дитинства впливають на вибір іграшок, стилю одягу, навчальних інтересів, а згодом – на професійний шлях, ставлення до емоцій та очікування щодо ролей у родині й суспільстві. Вони є джерелом нерівності, що проявляється у дискримінації, недоступності ресурсів, упередженому ставленні та обмеженні прав.

Гендерні упередження не є вродженими – вони засвоюються під впливом культурних повідомлень, що постійно повторюються, і можуть змінюватися з часом. Проте багато з них досі залишаються глибоко вкоріненими в суспільній свідомості. Усвідомлення деструктивного впливу гендерних стереотипів та розуміння гендеру як соціального конструкту є першим кроком до побудови рівноправного суспільства, де кожна людина має можливість розкривати себе без страху бути осудженою через невідповідність

традиційним ролям. Подолання гендерних стереотипів – це не лише шлях до індивідуальної свободи, а й необхідна умова для соціального прогресу, ефективного лідерства, економічного розвитку та загального добробуту.

1.2. Гендерні стереотипи в міжнародних відносинах

Упродовж тривалого часу міжнародні відносини розглядалися крізь призму традиційних підходів, які здебільшого ігнорували питання гендеру або трактували його як другорядний чинник. Але зростаюча увага до ролі гендерних стереотипів, дедалі більше впливає на розуміння політичних процесів, дипломатичних практик і глобального врядування.

У традиційно чоловічій сфері міжнародних відносин поняття гендеру виходить за межі біологічної статі й охоплює соціально сконструйовані ролі, поведінку та очікування, пов'язані з маскулінністю та фемінністю.

Такий зсув у фокусі, започаткований феміністськими дослідницями, кидає виклик історичній маргіналізації жінок і викриває вбудовану гендерну упередженість вимагаючи міжнародним відносинам вийти за межі вузького, орієнтовано у цій дисципліні. Наприклад, акцент на війні та мирі традиційно ігнорує те, як жінки непропорційно сильно зазнають руйнувань, спричинених війною – як цивільні особи, так і учасниці бойових дій. Інтеграція гендерного аналізу сприяє більш глибокому розумінню глобальної динаміки влади та досвіду всіх учасників міжнародної системи [8, с. 2].

Як зазначала Елеонор Рузвельт та багато інших, міжнародна політика – це світ чоловіків. Це світ, населений дипломатами, військовими та міжнародними службовцями, більшість з яких – чоловіки. За винятком поодиноких глав держав, немає значних доказів того, що жінки відіграли помітну роль у формуванні зовнішньої політики

будь-якої країни у XX столітті. У Сполучених Штатах у 1987 році жінки становили менше 5 відсотків серед вищих рангів дипломатичної служби, а в тому ж році менше 4 відсотків керівних посад у Міністерстві оборони займали жінки. Хоча справді жінки є недостатньо представленими на всіх вищих щаблях уряду як у США, так і в інших країнах, вони стикаються з додатковими труднощами на посадах, пов'язаних з міжнародною політикою. Наступні історії можуть допомогти нам зрозуміти чому.

Перед самітом наддержав у Женеві в 1985 році Дональд Ріган, тодішній глава апарату Білого дому, заявив репортеру Washington Post, що жінки не зрозуміють питань, які обговорюватимуться на цій зустрічі. Як повідомляла Boston Globe 10 жовтня 1985 року, Ріган стверджував, що жінки «не... зрозуміють [ракетні] вагові коефіцієнти або що відбувається в Афганістані, або що відбувається у сфері прав людини. ... Деякі жінки – так, але більшість жінок... радше читатимуть матеріали про людські історії того, що сталося». У відповідь на зауваження Рігана феміністки навели приклади активної участі жінок у різних миротворчих рухах XX століття як доказ їхньої компетентності в міжнародних справах [9, с. 6].

У 1961 році членів Асоціації політичних досліджень (PSA), головної професійної організації, що сприяє вивченню політики у Великій Британії, запросили на вечерю до Реформ-клубу в Лондоні. Одній з їхніх представниць, Маргариті Рендель, було відмовлено у вході до Клубу, оскільки на той час вони не приймали жінок. Згодом вона написала про своє ставлення тодішньому секретарю PSA Джону Дею, який відповів: «Мушу зізнатися, що мені ніколи не спадало на думку, що вас виключать з Реформ-клубу, хоча я чув, що такі клуби є чоловічими закладами» (цитовано у Гранта, 2010).

Майже через 60 років після його подій, цей анекдот все ще може багато розповісти нам про статус жінок у політиці та міжнародних відносинах (МВР) у Великій Британії. Те, що жінок можуть виключити з головної події, не дивно; те, що Джону Дею «ніколи не спало б на думку», що може бути проблема з

присутністю жінки, так само очікувано. Як і, здавалося б, поодинокі присутність Рендел, ми знаємо, що жінки в цій дисципліні постійно недостатньо представлені, включаючи нестачу жінок (і особливо кольорових жінок; Rollock, 2019) на керівних посадах та надмірне представництво на нижньому кінці професійної шкали (див. Bates et al; Briscoe–Palmer and Mattocks; and Akram and Pflaeger–Young, усі ці статті). Як показують статті в цьому спеціальному випуску, саме жінки непропорційно часто очолюють вирішення цих питань в установах та очолюють такі ініціативи, як подання заяв до Хартії рівності рас (Tzanakou and Pearce, 2019 : 12–15; див. також Caffrey et al., 2016), а також виявляють щоденні гендерні розбіжності у навчанні та соціальному забезпеченні [10]. Жінки все ще вкрай недостатньо представлені в урядах у всьому світі. У звіті Всесвітнього економічного форуму за 2013 рік, що охоплює 115 країн, зазначається, що жінки подолали понад 90% гендерного розриву в освіті та охороні здоров'я, але лише 15%, коли йдеться про політичне розширення прав і можливостей на найвищих рівнях влади. Хоча 97 країн мають певну систему гендерних квот для урядових посад, за даними Міжпарламентського союзу, жінки обіймають лише 17% парламентських місць та 14% посад на міністерському рівні у всьому світі, більшість з яких пов'язані з сім'єю, молоддю, інвалідами та людьми похилого віку. Відсутність структур підтримки для легітимного впровадження політики – це питання, яке потребує вирішення. У цьому сенсі система квот стає важливим предметом обговорення. Впровадження квот, особливо в країнах, що розвиваються, широко підтримується. Слід наголосити, що проблема легітимності та впровадження офіційних місць, які жінки займають у політичному керівництві, є питанням глобального масштабу і не є ендемічним для Півдня чи слаборозвинених країн. Проте ці країни опинилися в центрі уваги через те, що раніше їм бракувало гендерно-прогресивної політики, якою користувалися країни Півночі [11].

Ми стверджуємо, що міжнародні переговори включають соціальні взаємодії між дипломатами, які різною мірою обмежені глибоко вкоріненими гендерні ролі та переконання щодо відповідної поведінки на основі статевих відмінностей. Такі обмеження активуються інтуїтивно, через процеси «швидкого пізнання», а не з ретельним раціональним обдумуванням, і, отже, навіть потенційно наслідкові у високопрофесіоналізованому середовищі, такому як середовище міжнародних переговорів. Дипломати з культурним фоном у контекстах, де гендерні відмінності сильно підкреслені, більш схильні до впливу гендерних стереотипів, ніж ті, хто соціалізувався в культурах з менш вираженими гендерними ролями.

Вчені в цих галузях неодноразово виявляли чоловічі риси, пов'язані з конкурентними розподільними переговорами, тоді як жіночі характеристики пов'язані зі спільним вирішенням проблем. Окрім того, гендерні стереотипи в переговорах мають тенденцію пов'язувати ефективного переговорника з так званими чоловічими атрибутами бути сильним, домінуючим, наполегливим і раціональним, а неефективний переговорник асоціюється з передбачуваними жіночими атрибутами когось хто є слабким, покірним, поступливим і емоційним. Жінки – учасники переговорів у не вигідному становищі: жінок, швидше за все, сприйматимуть як за слабкий супротивник і менш імовірний для себе [12, с. 469–470].

Також ми можемо розглянути гендерні стереотипи в міжнародних відносинах в контексті перешкод для жінок у дипломатії та військових структурах. Почнемо з того що жінки залишаються недостатньо представленими у владних і дипломатичних структурах у всьому світі. Про це свідчать результати гендерного аудиту від «ООН Жінки», оприлюдненого до Міжнародного дня жінок у дипломатії.

За даними звіту, лише 26 країн у світі очолюють жінки, тимчасом як у 113 країнах вони ніколи не були на посаді глави держави чи уряду. Також станом на 1 січня 2024 року жінки обіймали тільки 23% міністерських посад,

а в 141 країні жінки становили менше третини членів уряду. У семи країнах жінки взагалі не представлені серед міністрів. Недостатнє представництво жінок також помітне в дипломатії й міжнародних відносинах. Станом на травень 2024 року жінки обіймали 25% посад постійних представників при ООН у Нью-Йорку, 35% – у Женеві й 33,5% – у Відні. Виконавча директорка «ООН-Жінки» Сіма Бахус зазначила, що обрання й призначення жінок на керівні посади сигналізує про сильну політичну волю до гендерної рівності й демонструє колективну відданість вирішенню сучасних викликів [13].

Тому робимо висновок, що гендерні стереотипи відіграють вагому, хоч і часто непомітну, роль у міжнародних відносинах, формуючи уявлення про компетентність, легітимність і відповідність ролей у сфері дипломатії, політики та глобального управління. Протягом десятиліть жінки були майже повністю виключені з прийняття рішень у цій традиційно «чоловічій» сфері. Зусилля феміністських дослідниць, приклади дискримінації та недопущення жінок до участі у ключових політичних подіях, як і аналіз культурно обумовлених стереотипів, демонструють глибоку інституційну нерівність. Навіть за наявності формальної рівності у доступі до освіти й охорони здоров'я, рівень представництва жінок на вищих щаблях влади залишається критично низьким.

Це свідчить про те, що гендерні бар'єри в міжнародних відносинах ґрунтуються не лише на формальних обмеженнях, а й на структурних упередженнях, які відтворюються через соціальні очікування, символічні практики та усталені культурні норми. Участь жінок у політичному процесі не просто необхідна для досягнення рівності – вона є умовою справедливішого, більш інклюзивного і результативного глобального врядування. Змінити ситуацію можливо лише шляхом усвідомлення цих упереджень, переосмислення ролей, які ми приписуємо жінкам і чоловікам, та впровадження конкретних політик підтримки рівноправного представництва у всіх сферах міжнародної діяльності.

РОЗДІЛ 2 СУЧАСНІ ПРОЯВИ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИНАХ

2.1. Гендерні стереотипи в культурах різних країн

Гендерні стереотипи є невід’ємною частиною культурної спадщини багатьох народів, відображаючи уявлення про «належну» поведінку чоловіків і жінок. У різних країнах вони формувалися під впливом історичних подій, релігійних вірувань, традицій та соціально-економічних умов, тому мають унікальні національні особливості. Те, що в одній культурі вважається природною роллю жінки чи чоловіка, в іншій може сприйматися як відхилення від норми. Дослідження гендерних стереотипів у культурному контексті дає змогу краще зрозуміти, як суспільства формують гендерну ідентичність, які обмеження накладають на особистість та які перспективи відкривають для подолання нерівності. У цьому підрозділі буде розглянуто, як саме гендерні стереотипи проявляються в культурах різних країн, та проаналізовано їхній вплив на соціальні ролі, побут, виховання і міжособистісні відносини.

У статті «Gender is conceptualized in different ways across cultures» дослідники порівнюють, як представники різних країн – зокрема Італії, Нідерландів та англомовних країн – сприймають гендер і пов’язані з ним стереотипи. Наприклад, що в Італії гендер часто ототожнюється із соціальною нерівністю, владними типами про чоловіків і жінок. Таким чином, у різних культурах поняття гендеру формується по-різному – від соціально обумовленого до біологічно зумовленого, що впливає на побутові й суспільні стереотипи [14].

Також можна зазначити що посилаючись на тезу то країнах Азії, зокрема в таких як Японія, Південна Корея та Китай, гендерні уявлення глибоко вкорінені в конфуціанській традиції. Конфуціанство підкреслює ієрархію та

обмежує роль жінки сім'єю та домашнім господарством. До прикладу , японські вихователі активно заохочують дітей до гендерно обумовленої поведінки з дошкільного віку.

Крім того, опитування в містах Азії показали, що в маскулінних культурах риси відповідальності й амбітності рідко асоціюються з жінками, а партнерів–жінки оцінюють через призму статусу та матеріального становища.

А щодо країн Африки то В Африці гендерні ролі суттєво впливають на аграрний сектор. Хоча жінки становлять до 80% працівників сільського господарства, їхній внесок часто ігнорується. Причиною цього є культурні стереотипи, обмежений доступ жінок до ресурсів, освіти, капіталу та права на землю [15].

Ще можна розглянути такий аспект як вплив Західної культури на гендерні стереотипи. Так склалося що західна культура, яка сягає корінням у європейські традиції, часто відводила жінкам домашні ролі, підкреслюючи їхні обов'язки як матерів та домогосподарок. Однак це почало суттєво змінюватися у 19–му та 20–му століттях, особливо з розвитком руху за виборче право жінок та ширшим прагненням до гендерної рівності.

Ці рухи кинули виклик традиційним гендерним ролям, виступаючи за права жінок голосувати, працювати та отримувати освіту. Невдовзі у 20 столітті виник фемінізм, соціальний та політичний рух, який прагнув вирішити проблему нерівності, з якою стикаються жінки. На Заході це призвело до значних правових та соціальних змін, включаючи право голосу, рівні можливості працевлаштування та репродуктивні права.

У цьому контексті перша хвиля зосереджувалася на правових питаннях, зокрема на виборчому праві жінок, друга – на ширшому колі питань, включаючи сексуальність, сім'ю та права на робочому місці, тоді як остання наголошувала на різноманітності та досвіді кольорових жінок, жінок ЛГБТК+ та інших маргіналізованих груп попередніми феміністичними рухами. У

сучасному західному суспільстві жінки користуються більшим ступенем свободи та рівності, ніж у минулому.

Але залишаються такі проблеми, як гендерний розрив в оплаті праці, недостатня представленість на керівних посадах та суспільний тиск, пов'язаний зі стандартами образу тіла та краси. Рух #MeToo, який набрав обертів наприкінці 2010-х років, висвітлив актуальні проблеми сексуальних домагань та нападів, що розпалило глобальну дискусію про права та безпеку жінок. Західні уявлення про гендер та права жінок також вплинули на інші частини світу, як позитивно, так і негативно.

У деяких регіонах цей вплив підтримував місцеві рухи за гендерну рівність, тоді як в інших – призвів до напруженості з традиційними культурними практиками. У всіх цих подіях західні ЗМІ відіграли значну роль у формуванні сприйняття жінок, як у позитивному, так і в негативному сенсі. З одного боку, вони висвітлювали сильні, незалежні жіночі взірці для наслідування. З іншого боку, вони також увічнювали стереотипи та нереалістичні стандарти краси, які можуть негативно впливати на самооцінку жінок та суспільні очікування. Таким чином, вплив західної культури на жінок є багатограним, з прогресивним прогресом та постійними викликами [16].

У контексті аналізу гендерних стереотипів в окремих регіонах світу важливим прикладом є Латинська Америка та Карибський басейн. У січні 2024 року відбулася четверта сесія Регіональних експертних консультацій під егідою ЮНЕСКО, присвячена саме цим регіонам. Захід зібрав понад 160 учасників із понад 40 країн, серед яких Аргентина, Колумбія, Ямайка, Уругвай, Тринідад і Тобаго, а також представники міжнародних організацій, наукових установ і громадянського суспільства.

Під час сесії було наголошено на глибоко вкорінених гендерних стереотипах, зокрема на впливі так званої культури мачизму, яка зумовлює домінантне становище чоловіка та маргіналізацію жінок і трансгендерних осіб. Особливу увагу було приділено високому рівню гендерно зумовленого

насилюства, феміцидів і структурних бар'єрів для реалізації прав жінок. Як зауважила Габрієла Рамос, помічниця Генерального директора ЮНЕСКО, боротьба з дискримінаційними нормами неможлива без глибоких змін у культурі й менталітеті, що включають переосмислення токсичної маскулінності.

Крім правових та інституційних заходів, учасники дискусії наголошували на важливості мови як інструменту впливу на гендерну соціалізацію, а також на необхідності залучення чоловіків до обговорення ролей та очікувань у суспільстві. Такий підхід сприяє створенню безпечного середовища для вираження емоцій, активнішій участі чоловіків у сімейному житті й подоланню шкідливих стереотипів.

Серед ключових меседжів сесії також звучали заклики до активнішого представлення жінок у сфері прийняття рішень, боротьби з економічною нерівністю та посилення культурно адаптованих програм підтримки гендерної рівності на місцевому рівні. Представники країн Карибського басейну акцентували на важливості ініціатив «знизу вгору», які враховують особливості місцевої культури та цінностей.

Таким чином, приклад Латинської Америки і Карибів демонструє складність подолання гендерних упереджень у регіонах із глибокими патріархальними традиціями, але водночас свідчить про значний потенціал трансформації за умови міжсекторальної співпраці та системного підходу до формування нових культурних норм [17].

Попри декларовану рівність можливостей у європейському освітньому просторі, гендерна нерівність залишається суттєвою проблемою. За даними Європейської асоціації університетів (EUA), лише незначний відсоток керівних посад в академічних установах займають жінки – усього 12% ректорів і 28% професорів у країнах-членах EUA є жінками. Така диспропорція у представництві свідчить про структурні бар'єри, які досі перешкоджають рівному доступу до академічного лідерства.

Гендерна нерівність в освіті також перетинається з іншими формами дискримінації – зокрема, за релігійною, етнічною чи соціально-економічною ознакою. Особливої уваги потребує становище мусульманських жінок у європейських країнах, які часто зазнають подвійної маргіналізації: як за ознакою статі, так і за релігійною приналежністю. У багатьох випадках релігійний одяг, зокрема хіджаб, стає не лише символом ідентичності, а й об'єктом політичної полеміки.

Яскравим прикладом є Франція, де принцип світської держави (*laïcité*) призвів до законодавчого обмеження на носіння релігійних символів у державних навчальних закладах. Це обмеження було виправдано як захист нейтральності освіти, однак на практиці воно стало чинником виключення для молодих мусульманок. На думку дослідниці Сесіль Лаборд, така політика є формою патерналістського втручання, що суперечить ідеї автономії, оскільки змушує жінок відмовитися від зовнішніх проявів своєї ідентичності в обмін на доступ до освіти. У результаті це сприяє ще більшій нерівності – замість емансипації відбувається обмеження участі мусульманських жінок у суспільному житті та у сфері знань.

Ця ситуація викликала суперечливі реакції навіть серед феміністичних кіл. Одні вважають хіджаб проявом патріархальної культури, інші – навпаки, способом самовираження та формою опору домінантному суспільному дискурсу. Усе це свідчить про складність взаємодії між фемінізмом, світськістю та релігійною свободою.

Водночас деякі країни демонструють більш інклюзивний підхід. Наприклад, Бельгія нещодавно скасувала заборону на носіння хіджабу у школах франкомовного регіону Валлонія, що стало позитивним прикладом державної політики, орієнтованої на забезпечення рівного доступу до освіти без дискримінації. Це рішення сприймалося не лише як захист свободи віросповідання, а й як крок до економічної та соціальної самореалізації мусульманських жінок [18].

Аналізуючи гендерні стереотипи в культурному контексті, важливо враховувати й релігійну сферу, яка у багатьох суспільствах формує уявлення про «належну» поведінку жінок і чоловіків. Хоча ключові релігійні фігури в історії – як-от Авраам, Мойсей, Ісус, Мухаммед, Будда – майже виключно чоловічої статі, сучасна релігійна практика демонструє іншу тенденцію: у багатьох країнах саме жінки є активнішими вірянками.

Згідно з глобальними дослідженнями Pew Research Center, у більшості християнських країн жінки демонструють вищий рівень релігійної відданості, ніж чоловіки. Це проявляється в частішому відвідуванні богослужінь, регулярнішій молитві та визнанні релігії як важливого елементу особистого життя. Наприклад, християнки в середньому на 10% частіше моляться щодня, ніж християнські чоловіки, а в Південній Кореї ця різниця сягає 25%.

Натомість у мусульманських спільнотах гендерні відмінності в релігійній відданості менш виражені. Жінки й чоловіки приблизно однаково часто ідентифікують себе як мусульмани, вважають релігію важливою, і подібною мірою моляться щодня. Винятком є участь у публічному богослужінні, де чоловіки зазвичай домінують через норму обов'язкової присутності чоловіка на п'ятничній молитві в мечеті, тоді як жінки можуть молитися приватно.

Релігійна структура участі у багатьох громадах часто закріплює гендерні ролі: жінки – як хранительки морального та духовного порядку, чоловіки – як офіційні речники релігійних практик і віровчення. Це формує культурні очікування: від жінок часто вимагається більше смирення, самопожертви та моральної відповідальності, тоді як чоловіків соціально підтримують у лідерстві й теологічній інтерпретації.

Загалом, релігія виступає важливою сферою, де гендерні стереотипи як закріплюються, так і зазнають змін. В одних культурах релігія підсилює традиційні ролі, в інших – стає полем боротьби за рівноправність, де жінки починають вимагати доступу до священнослужіння чи переосмислення ролі

жінки у духовному житті. Таким чином, вивчення релігійного аспекту є ключовим для розуміння ширших культурних механізмів гендерної соціалізації [19]. Ще одним важливим аспектом у вивченні гендерних стереотипів у різних культурах є взаємодія релігії, культури та прав людини. У своїй праці «Culture, Religion and Gender: An Overview» професорка Франсес Радей досліджує, як релігійні та культурні традиції впливають на формування гендерних уявлень і водночас вступають у суперечність із універсальними стандартами гендерної рівності, передбаченими міжнародним правом. Радей розглядає культуру як широке поняття, що включає релігію, й підкреслює, що саме через культурно–релігійні практики нерідко закріплюються патріархальні стереотипи щодо ролі жінки в суспільстві. У низці правових систем це призводить до конфлікту між захистом прав жінок та прагненням зберегти традиційні релігійно–культурні норми. Наприклад, у деяких країнах звичаєве право дозволяє практики, які обмежують свободу вибору жінок, пояснюючи це «культурною автентичністю» або «релігійною необхідністю».

Авторка аналізує також, як міжнародні та конституційні механізми намагаються вирішити ці суперечності. Вона наголошує на необхідності правового підходу, що визнає цінність культурного розмаїття, але водночас захищає фундаментальні права жінок. Таким чином, книга Raday підкреслює, що успішна боротьба з гендерною дискримінацією неможлива без урахування соціокультурного контексту та критичного осмислення ролі релігії й традиції у формуванні гендерних норм. Цей підхід дозволяє глибше зрозуміти, як гендерні стереотипи не лише відображають історичні уявлення про жіночу та чоловічу роль, а й активно підтримуються інституційними механізмами у межах релігійних або культурних структур. Саме тому аналіз гендеру в міжкультурному порівнянні потребує урахування не тільки політичних чи економічних чинників, але й глибинних ідеологічних основ, що формують уявлення про «нормативну» стать у різних релігійних та культурних контекстах [20]. Важливою сферою, де гендерні стереотипи не лише

відтворюються, а й активно впливають на сприйняття жінок і чоловіків у суспільстві, є медіа.

У багатьох країнах саме медійний простір став полем боротьби за зміну культурних норм і розширення гендерних уявлень.

Найпоширенішими проблемами, що спостерігаються в медіа по всьому світу, є дискримінаційне висвітлення, стереотипізація ролей та нерівна репрезентація жінок у впливових сферах. Наприклад, у країнах ЄС жінки досі менше представлені в аналітичних або політичних програмах і значно рідше висвітлюють «серйозні» теми (політика, економіка, безпека), натомість переважають у «м'яких» жанрах – як-от мода, розваги, соціальні теми. Аналогічна ситуація спостерігається й в Україні, що підтверджено дослідженням «Гендерний профіль українських медіа» (2023), за яким жінки складають 77% журналістів, але значно рідше обіймають керівні або аналітичні ролі.

На це активно реагують як держави, так і наднаціональні структури. Європейський Союз у Стратегії гендерної рівності на 2020–2025 роки визначає боротьбу з медійними стереотипами, гендерний баланс у сфері праці, а також репрезентацію жінок у креативній індустрії серед ключових завдань. Значення має не лише присутність жінок у професіях, але й їхня видимість у медіапросторі, доступ до прийняття рішень, захищеність від дискримінації та реалістичне висвітлення жіночого досвіду.

Резолюція Європейського парламенту 2017/2210(INI) зосереджується саме на питаннях медійної репрезентації, наполягаючи на внутрішніх політиках медіакомпаній, квотуванні, створенні реєстрів експерток, розвитку гендерної грамотності серед керівництва та протидії сексизму. Приклади національного впровадження показують різні підходи: у Великій Британії – прозора звітність щодо розриву в оплаті праці, в Іспанії – моніторинг контенту, у Португалії – стратегічний план із рівності.

Медіа, як дзеркало і рушій культури, одночасно відображають і формують уявлення про роль жінки в суспільстві. Впливові ініціативи, такі як #EndGenderStereotypes, CharactHer або освітні програми з медіаграмотності, спрямовані на те, щоби культурні стереотипи поступово поступилися місцем гендерно чутливим підходам.

У контексті євроінтеграції України це особливо актуально. Адаптація законодавства, підтримка механізмів саморегулювання, створення інституційної підтримки (наприклад, офіцерів із питань рівності в медіа), проведення інформаційних кампаній і навчання керівного складу – усе це є прикладами того, як культурні уявлення про гендер можуть змінюватися завдяки державній політиці і правовим нормам [21].

Масова культура – один із найпотужніших сучасних інструментів впливу на уявлення молоді про соціальні ролі, зокрема гендерні. Через фільми, телешоу, музичні кліпи, літературу та соціальні мережі молодь засвоює зразки поведінки, емоційного вираження, очікувань щодо зовнішності, кар'єри, стосунків. Залежно від культурного контексту, ці зразки можуть як відтворювати традиційні гендерні стереотипи, так і кинути їм виклик.

З позитивного боку, масова культура здатна розширювати світогляд, знайомлячи з іншими моделями поведінки, культурними системами й концептами гендеру. Наприклад, у сучасних західних серіалах і фільмах все частіше представлені сильні жіночі персонажі, небінарні персонажі, феміністичні наративи чи сюжети, які розвінчують гендерні упередження. Такий контент може підвищувати соціальну обізнаність, зокрема з питань рівності, фемінізму, ЛГБТК+ прав, емоційного добробуту чоловіків тощо.

Однак масова культура водночас є носієм стереотипів, які експортуються через глобальні медіа, особливо з країн із високим рівнем комерціалізації культурної продукції. Образи гіпержіночності, «успішного альфа-чоловіка», романтизація токсичних стосунків або сексуалізація жіночих персонажів можуть закріплювати спрощене уявлення про соціальні

ролі. У результаті це формує нереалістичні очікування, тиск на зовнішність, знижене самосприйняття або спотворене розуміння міжособистісної динаміки.

Особливо вразливою є молодь, яка інтенсивно споживає медіаконтент через смартфони та соціальні мережі. Залежність від цифрового простору може знизити здатність до критичного осмислення споживаної інформації, що відкриває простір для маніпуляцій і споживчих установок. Комерціалізація масової культури не лише впливає на купівельну поведінку, а й підсилює стереотипні уявлення про «успіх», «привабливість» і «нормальність», які часто мають гендерний відтінок.

У різних країнах рівень впливу масової культури на гендерну соціалізацію залежить від ступеня медіаграмотності молоді, підтримки альтернативних культурних моделей та рівня демократичності суспільства. Наприклад, у скандинавських країнах активно підтримуються незалежні студії, що створюють інклюзивний контент, у той час як в деяких азійських країнах присутня державна цензура на теми гендеру та сексуальності [22].

У сучасному світі реклама є не лише комерційним механізмом продажу товарів, а й потужним соціокультурним інструментом, що формує уявлення про норми поведінки, ролі та очікування щодо жінок і чоловіків. Незважаючи на законодавчі заборони дискримінаційного контенту, у багатьох країнах – зокрема і в Україні – маркетингові кампанії продовжують використовувати стереотипні уявлення про жінок.

Це відображається на сприйнятті людьми як себе, так і інших, закріплюючи традиційні уявлення про «належну» поведінку чи зовнішність жінок.

Згідно з міжнародним дослідженням компанії Ipsos (2021), 76% респондентів погоджуються, що реклама має вплив на те, як ми бачимо одне одного, а 51% вважають, що чоловіки й жінки в рекламі репрезентуються переважно через традиційні ролі. У більшості рекламних сюжетів жінки

зображуються як ті, що дбають про інших: вони лікують, прибирають, готують, доглядають за родиною. У той час чоловіки – сильні, рішучі, автономні, незалежні. Це формує хибне враження про те, що жіноча роль обмежується лише домашньою сферою, а чоловіча – виключно публічною.

Такі уявлення підсилюються тим, що саме на жінок частіше орієнтують рекламні кампанії. Як зазначає українська дослідниця Любов Жарова, маркетинг активно експлуатує вразливість жінок у патріархальному суспільстві, апелюючи до їхнього бажання відповідати очікуванням та досягти схвалення. Парадоксально, але саме реклама, яка транслює повагу до жінки, відображає її реальні потреби та соціальну роль, демонструє вищий рівень комерційного успіху. Вона не лише резонує з цінностями сучасного глядача, а й посилює довіру до бренду.

Однак проблема залишається: у більшості випадків реклама закріплює ієрархічні гендерні уявлення. У дослідженні Державного університету Бріджвотер (США) описано типові зображення жінок у рекламі, які можуть бути принизливими або дискримінаційними. Жінок часто зображують як менш розумних, залежних від чоловіків, неспроможних приймати важливі рішення або як виключно молодих і сексуалізованих.

Вони показані у пасивних позах – лежачи, із фрагментованими тілами, без обличчя чи голосу. Успішність жінки часто прямо асоціюється з її зовнішністю: вона має бути молодого, привабливою, сексуальною. У рекламі жінки торкаються до себе або навколишніх у ніжний, нерішучий спосіб, що контрастує з маскулініними прямими й домінантними жестами чоловіків.

Усе це створює кодифіковане медійне середовище, у якому жінка існує не як автономна особистість, а як об'єкт погляду, турботи або сексуального бажання. Винятки – коли чоловіки займаються побутовими справами або турбуються про дітей – сприймаються як щось незвичне й радше курйозне, ніж звичне. Така реакція підтверджує, що навіть у XXI столітті реклама здебільшого слугує дзеркалом, а не рушієм змін культурних норм.

Утім, ситуація поступово змінюється, зокрема й в Україні, особливо після початку повномасштабної війни. Образи жінок у рекламі та медіа починають охоплювати нові, раніше нетипові соціальні ролі: захисниць, лідерок громадських ініціатив, волонтерок, лікарток, експерток.

Це відображає зростання соціальної участі жінок і розширення простору для їхньої репрезентації. Усе частіше жінки зображаються не як «помічниці», а як ті, хто діє, вирішує, змінює. Такі зміни поки що не стали нормою, однак є важливими індикаторами суспільної трансформації [23].

Гендерні стереотипи в культурах різних країн демонструють не лише різноманітність форм прояву, але й глибоку вкоріненість у структурі суспільства, релігії, освіти, масової культури та медіа. Незважаючи на глобальні тенденції до рівності, у багатьох країнах гендерні ролі залишаються традиційно закріпленими: від конфуціанських обмежень у Східній Азії до мачизму в Латинській Америці, від західної медіарепазентації до африканських аграрних структур.

Водночас спостерігається і поступова трансформація: зростає видимість жінок у нетипових для них раніше сферах, активізується роль державної політики й правових ініціатив, а медіа та реклама починають переосмислювати гендерні образи. Проте ці зрушення не є рівномірними, адже нерідко вони стикаються з опором традицій, релігійних норм або комерційного інтересу.

Культурний контекст відіграє ключову роль у тому, як суспільства осмислюють гендер і встановлюють межі прийнятної поведінки. Саме тому ефективна боротьба зі стереотипами потребує комплексного підходу, що враховує місцеві особливості, але при цьому спирається на універсальні принципи прав людини. Переосмислення ролі релігії, критика патріархальних норм, просування інклюзивного контенту, розвиток гендерної освіти та участь жінок у прийнятті рішень — усе це є складовими глибоких змін, які зможуть

подолати культурні упередження й сприяти формуванню більш справедливого суспільства.

2.2. Вплив гендерних стереотипів у міжнародній політиці

Гендерні уявлення впливають на зовнішню політику, впливаючи на те, як держави сприймаються і взаємодіють між собою. Це включає гендерні стереотипи щодо ролей і відповідальності, а також вплив жінок і чоловіків у політичних структурах.

У контексті аналізу гендерних стереотипів важливо враховувати вплив статевих відмінностей на зовнішньополітичні орієнтації громадян. У дослідженні Девіда Файта, Марка Дженеста та Клайда Вілкокса «Gender Differences in Foreign Policy Attitudes: A Longitudinal Analysis» було проаналізовано зміни в гендерних установах щодо зовнішньої політики США впродовж тривалого періоду на основі даних громадської думки.

Автори виявили, що жінки загалом менш схильні підтримувати військові дії або силове втручання у міжнародних справах, ніж чоловіки. Жінки частіше демонструють схильність до мирних підходів, дипломатії та гуманітарного врегулювання конфліктів.

Ці відмінності в установах є стабільними й не зникають навіть після урахування віку, освіти, політичних уподобань та інших демографічних змінних.

Значення цього дослідження полягає у тому, що воно розкриває, як культурні уявлення про «чоловічу рішучість» та «жіночу м'якість» можуть впливати на сприйняття зовнішньої політики не лише серед політичної еліти, а й серед населення. Традиційні гендерні ролі, що приписують чоловікам активну та агресивну позицію, а жінкам – пасивну та співчутливу, відтворюються в очікуваннях щодо прийняття рішень у міжнародній політиці.

Таким чином, дослідження підкреслює важливість врахування гендерного аспекту у формуванні політичних стратегій та державного іміджу. Ідея «сильного лідера–чоловіка» продовжує впливати на сприйняття ефективності зовнішньої політики, тоді як жіночі підходи до лідерства часто недооцінюються або сприймаються як менш придатні до кризових ситуацій. Подолання таких стереотипів є важливим кроком на шляху до більш інклюзивної та збалансованої міжнародної політики [24].

У сучасних дослідженнях міжнародної політики дедалі більше уваги приділяється гендеру як важливій аналітичній категорії. Феміністичні підходи демонструють, що гендер – це не просто питання біологічної різниці, а складна соціальна конструкція, яка впливає на політичні процеси, прийняття рішень, розподіл ресурсів та навіть на розуміння таких ключових концептів, як безпека. Класична теорія міжнародних відносин зосереджена переважно на військовому вимірі безпеки, що пов'язується з чоловічими характеристиками – силою, домінуванням, рішучістю. Натомість феміністичний аналіз пропонує ширше розуміння безпеки – як захисту від усіх форм насильства, включаючи економічне, гендерне, домашнє чи екологічне. Такий підхід дозволяє врахувати вразливі групи, зокрема жінок, дітей та цивільних, які часто стають основними жертвами конфліктів, незважаючи на заявлений намір «захистити» їх.

Феміністичні дослідження, зокрема праці Дж. Енн Тікнер, Крістін Чін, Лори Сьоберг, демонструють, що гендерні стереотипи формують міжнародну політику не лише на рівні символів і уявлень, а й у практичному вимірі: від ведення воєн до миротворчості. Війна подається як справа чоловіків, які «захищають» жінок, однак на практиці саме жінки й діти становлять переважну більшість жертв сучасних збройних конфліктів. При цьому державна політика безпеки іноді прямо суперечить інтересам цих груп, наприклад, як у випадках економічних санкцій або військової проституції, що використовувалась урядами як інструмент дипломатії.

Феміністична критика також звертає увагу на «міф про захист», який виправдовує монополію чоловіків на силу та насильство, маргіналізуючи жінок і позбавляючи їх активної ролі в питаннях миру та безпеки. При цьому жінки беруть участь у збройних конфліктах, забезпечують тил, працюють у медичних і гуманітарних місіях, але їх внесок часто залишається невизнаним або недооціненим. Також важливою є проблема мовних дихотомій у міжнародному дискурсі, де «чоловічі» характеристики наділяються позитивним значенням (раціональність, сила, рішучість), а «жіночі» – знецінюються як слабкість або несерйозність. Це формує упереджене бачення ролей у глобальній політиці.

Розгляд таких дихотомій і домінантних наративів дозволяє феміністкам запропонувати альтернативні підходи до влади й безпеки, які базуються не на домінуванні, а на взаємодії, турботі та емпатії. Це дає змогу переосмислити не лише саму концепцію міжнародної політики, а й критерії її ефективності. Попри те, що феміністичні методології не завжди сприймаються традиційною наукою через відсутність класичної емпіричної строгості, вони дають змогу побачити приховані аспекти міжнародних процесів – зокрема ті, які стосуються повсякденного життя, досвіду жінок і соціальної справедливості. Таким чином, гендерний підхід у дослідженні міжнародної політики не лише доповнює, а й радикально трансформує спосіб, у який ми розуміємо глобальну безпеку та владу [25].

Книга *Handbook of Gender, Work and Organization*, видана під редакцією Емми Джінс, Девіда Найтса та Патрісії Янсі Мартін, є однією з провідних праць у галузі міждисциплінарного аналізу гендеру в контексті організацій та праці. Вона містить комплексний огляд теоретичних підходів, методологій і практик, що формують розуміння гендерних ролей в організаційному середовищі, зокрема в умовах глобалізованого світу.

У розділах, присвячених впливу глобалізації та політик різноманіття, автори аналізують, як транснаціональні інституції, зокрема міжнародні

організації, відтворюють або, навпаки, кидають виклик традиційним гендерним стереотипам. Зокрема, вказується на домінування маскулінних управлінських стилів у міжнародних структурах, знецінення «м'яких» лідерських якостей, які часто асоціюються з жіночістю, та обмежене представництво жінок на керівних посадах у міжнародній політиці.

Таким чином, книга підкреслює, що гендерні уявлення відіграють ключову роль у формуванні міжнародних політичних рішень, організаційної культури та глобального лідерства, а також пропонує аналітичні рамки для деконструкції цих стереотипів. Це дозволяє розглядати міжнародну політику не як нейтральну сферу, а як простір, де гендерна нерівність може як відтворюватися, так і долатися [26].

У межах міжнародної політики значну роль відіграє також практика гендерних квот, яка належить до так званих позитивних дій (affirmative actions) і спрямована на подолання історичної дискримінації жінок у політичній сфері. Такі дії, часто окреслювані як «позитивна дискримінація», мають тимчасовий характер і спрямовані на виправлення дисбалансу представництва шляхом створення структурних механізмів залучення жінок до процесів ухвалення рішень. Історично жінки в багатьох країнах довгий час були позбавлені базових політичних прав – зокрема права голосу, балотування чи доступу до публічних посад. Тільки наприкінці XIX – початку XX століття деякі держави почали змінювати ситуацію.

Нова Зеландія першою у світі у 1893 році надала жінкам право голосу, тоді як у Саудівській Аравії це право було визнане лише у 2015 році. Тривала відсутність жінок у системах влади створила інституційний спадок гендерної нерівності, який досі позначається на структурі політичного представництва: у середньому лише 24% місць у національних парламентах у світі займають жінки.

У зв'язку з цим гендерні квоти стали інструментом глобальної політики, покликаним виправити дисбаланс. Вони бувають законодавчими

(передбаченими конституцією або виборчим законодавством) і добровільними партійними (ініційованими політичними партіями без юридичного примусу). Деякі країни (як—от Руанда, Афганістан, Франція, Сербія, Ірак) передбачають зарезервовані місця для жінок, створюючи окремі виборчі списки. Інші застосовують кандидатські квоти — обов’язковий відсоток жінок у списку кандидатів, наприклад 30% або 40%. Але навіть формальна наявність квоти не гарантує її ефективності, якщо немає механізмів реалізації (санкцій або заохочень).

Добровільні партійні квоти, як правило, свідчать про внутрішню політичну культуру, орієнтовану на інклюзію. Скандинавські країни стали піонерами в цьому питанні: шведські партії запроваджували квоти ще в 1970-х роках. Цей процес має назву «повільного шляху» — поступового збільшення представництва жінок без жорстких правових зобов’язань, натомість через консенсус і ціннісну еволюцію суспільства. Альтернативою є «швидкий шлях» — впровадження обов’язкових квот за короткий період, як у Латинській Америці, де країни як Аргентина, Мексика чи Болівія демонструють високі показники жінок у політиці завдяки саме жорстким правовим заходам.

Ці процеси аналізують такі дослідниці, як Друд Далеруп і Леніта Фрайденваль, які вказують на те, що квоти не лише змінюють склад парламентів, але й поступово руйнують домінантні гендерні уявлення про політичну придатність жінок. Через видимість жіночого лідерства відбувається нормалізація участі жінок у публічному житті, а отже — і трансформація гендерних стереотипів у сфері міжнародної політики.

Однак квоти — це лише інструмент. Їхнє запровадження повинне супроводжуватися змінами у суспільному сприйнятті, мовних практиках, політичній культурі, інакше вони можуть сприйматися як формальна, а не змістовна інновація. Тому на шляху до паритетної демократії важливим є поєднання юридичних механізмів, освітніх ініціатив і публічного дискурсу, вільного від сексистських уявлень про силу, лідерство і раціональність [27].

Гендерні стереотипи у сфері міжнародної політики чинять суттєвий вплив як на прийняття рішень, так і на структуру владних відносин. Традиційні уявлення про чоловіків як природних лідерів, схильних до сили та рішучості, й жінок як м'яких, пасивних і співчутливих суб'єктів, формують очікування як серед еліт, так і серед населення. Це позначається на зовнішньополітичних стратегіях, зокрема у підтримці військових або дипломатичних методів розв'язання конфліктів. Попри реальний внесок жінок у питання миру, безпеки, гуманітарної допомоги та медіації, їхній досвід часто лишається невидимим через гендерну упередженість політичного дискурсу.

Феміністичні підходи до аналізу міжнародної політики не лише піддають критиці обмеженість традиційного підходу до безпеки, а й пропонують альтернативні моделі, які враховують інклюзію, соціальну справедливість та взаємодію, а не лише домінування. Розуміння гендеру як соціального конструкту дозволяє виявити, як ідеологічні та мовні дихотомії впливають на політичну практику, закріплюючи асоціацію сили з чоловічістю, а емоційності – з жіночістю. Одним з ефективних інструментів боротьби з гендерною нерівністю стали квоти, що забезпечують мінімальне представництво жінок у політичних структурах. Однак вони працюють лише за умови підтримки на рівні політичної культури, інституцій та суспільного дискурсу. Квоти не можуть самотійно зламати усталені патріархальні уявлення — лише в поєднанні з мовною реформою, змінами в освіті та підтримкою жіночого лідерства можлива глибинна трансформація політики як сфери, вільної від гендерних обмежень.

Отже, вплив гендерних стереотипів у міжнародній політиці не лише зберігається, а й вимагає системного перегляду підходів до влади, безпеки й участі. Побудова рівноправної політичної системи — це не лише про кількість жінок у парламенті, а про переосмислення цінностей, на яких ґрунтується глобальна політика.

РОЗДІЛ 3 ВПЛИВ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ НА ФОРМУВАННЯ ЗОВНІШНЬОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВ

3.1. Вплив гендерних стереотипів на формування зовнішньої політики держав

Упродовж тривалого часу зовнішня політика держави розглядалася як сфера, що належить до традиційно «чоловічого» домену – з притаманними їй рисами раціональності, жорсткості, прагматизму та стратегічної сили.

Такий підхід значною мірою сформований під впливом гендерних стереотипів, які відтворюють і закріплюють уявлення про «природну» схильність чоловіків до керівництва й прийняття рішень у «великій політиці», водночас маргіналізуючи роль жінок або приписуючи їм допоміжні функції. У цьому підрозділі розглядатиметься, як саме гендерні упередження впливають на процеси формування зовнішньої політики, добір політичних кадрів, визначення пріоритетів і риторики, а також як змінюється міжнародна політика за умов впровадження більш інклюзивного, гендерно-чутливого підходу.

Зовнішня політика традиційно розглядається як домен, у якому домінують чоловіки – як на рівні прийняття рішень, так і на рівні вироблення ідей та стратегій. Більшість структур, залучених до зовнішньополітичного процесу, мають переважно чоловічий склад, що, у свою чергу, надає перевагу саме чоловічим підходам, досвіду та уявленням. Така ситуація призводить до того, що зовнішня політика часто позиціонується як «гендерно нейтральна», хоча насправді вона відтворює і посилює існуючу гендерну несправедливість, оскільки не враховує різні соціальні та гендерні перспективи. У межах гендерного режиму, побудованого на асиметричних владних відносинах, жінки, чоловіки та небінарні особи мають різний досвід, що зумовлений їхніми

соціальними ролями та позиціями в суспільстві. Ці відмінності безпосередньо впливають на те, як кожна група сприймає конфлікти, безпеку, дипломатію та міжнародну взаємодію загалом. Люди, які не вписуються в бінарну гендерну систему, зокрема представники ЛГБТ–спільноти, також зазнають специфічних форм дискримінації, часто залишаючись невидимими для зовнішньої політики, яка не передбачає їхнього досвіду.

Жінки, чоловіки та представники ЛГБТК+ по-різному переживають наслідки бідності, конфліктів і війни. Водночас їхній внесок у процеси відновлення, розвитку та миробудування відрізняється за підходами та цілями. Ігнорування цього досвіду у зовнішньополітичному дискурсі не лише знижує ефективність політик, а й сприяє відтворенню статус–кво, в якому домінують традиційні силові моделі безпеки, що не враховують соціальні аспекти стабільності та миру.

Таким чином, гендерні стереотипи не є лише культурною умовністю, а виступають реальним чинником, що формує рамки зовнішньої політики – від визначення пріоритетів до вибору інструментів впливу. Усвідомлення цієї проблеми відкриває можливість для розбудови більш справедливої, інклюзивної та ефективної дипломатії, орієнтованої на різноманітні соціальні досвіди й потреби.

Зовнішня політика традиційно сприймається як домінанта «чоловічого» впливу – як у теоретичному осмисленні, так і в практичному втіленні. Більшість зовнішньополітичних структур і досі мають переважно чоловічий склад, особливо на керівних посадах, що надає перевагу чоловічим підходам, досвіду та уявленням. Унаслідок цього зовнішня політика, яка часто позиціонується як «гендерно нейтральна», насправді репродукує існуючі гендерні ієрархії, не враховуючи ані різноманітних соціальних досвідів, ані альтернативних поглядів.

Гендерна асиметрія у зовнішній політиці виявляється не лише через непропорційне представництво чоловіків, але й через системне замовчування

або невидимість внеску жінок. Це особливо важливо, оскільки жінки, так само як і небінарні особи та представники ЛГБТК+ спільнот, мають унікальний досвід взаємодії з реальністю міжнародних конфліктів, бідності, насильства та процесів миробудування. Їхнє розуміння безпеки часто виходить за межі традиційної (військової) парадигми й охоплює соціальну, економічну та гуманітарну складові.

Феміністичні підходи до міжнародних відносин акцентують увагу на тому, як структурні нерівності й гендерні уявлення впливають на формування глобальної політики. Вони не лише критикують домінантний дискурс, але й вказують на можливості для включення жіночих і небінарних голосів, а також нових перспектив у питаннях миру, безпеки, розвитку та прав людини. Водночас, впровадження феміністичної або ціннісно орієнтованої зовнішньої політики може мати позитивні наслідки не лише у міжнародній площині, а й на внутрішньому рівні. Такі підходи посилюють нормативний тиск на держави для впровадження гуманістичних принципів у ширші політичні практики.

Слід підкреслити, що не існує жодної сфери суспільства чи політики, яка була б повністю вільною від впливу патріархальних структур. Проте розуміння цього може слугувати відправною точкою для трансформації зовнішньої політики на більш справедливу, інклюзивну та ефективну. Залучення гендерної перспективи не є актом «добročинності», а передумовою побудови стабільнішої та гуманнішої глобальної політики, яка визнає цінність різноманітних досвідів і форм участі [28].

Зовнішня політика традиційно сприймається як домінанта «чоловічого» впливу — як у теоретичному осмисленні, так і в практичному втіленні. Більшість зовнішньополітичних структур і досі мають переважно

чоловічий склад, особливо на керівних посадах, що надає перевагу чоловічим підходам, досвіду та уявленням. Унаслідок цього зовнішня політика, яка часто позиціонується як «гендерно нейтральна», насправді

репродукує і посилює існуючі гендерні ієрархії, не враховуючи ani різноманітних соціальних досвідів, ani альтернативних поглядів.

Гендерна асиметрія у зовнішній політиці виявляється не лише через непропорційне представництво чоловіків, але й через системне замовчування або невидимість внеску жінок. Це особливо важливо, оскільки жінки, так само як і небінарні особи та представники ЛГБТК+ спільнот, мають унікальний досвід взаємодії з реальністю міжнародних конфліктів, бідності, насильства та процесів миробудування. Їхнє розуміння безпеки часто виходить за межі традиційної (військової) парадигми й охоплює соціальну, економічну та гуманітарну складові.

Феміністичні підходи до міжнародних відносин акцентують увагу на тому, як структурні нерівності й гендерні уявлення впливають на формування глобальної політики. Вони не лише критикують домінантний дискурс, але й вказують на можливості для включення жіночих і небінарних голосів, а також нових перспектив у питаннях миру, безпеки, розвитку та прав людини.

Цю позицію глибоко розкриває Дженніфер А. Кессіді разом із Сарою Алтарі у вступному розділі до збірника «Gender and Diplomacy», де авторки досліджують дипломатію як глибоко гендеровану інституцію. Вони відкидають уявлення про дипломатію як «нейтральну» сферу, підкреслюючи, що вона формувалася в умовах домінування маскулінних норм і цінностей. Через цю призму дипломатія історично ігнорувала жіночий досвід, а також досвіди тих, хто не вписується в традиційні гендерні категорії.

Кессіді та Алтарі наголошують, що навіть формальне включення жінок у дипломатичну службу не змінює її фундаментального характеру, якщо не відбувається переосмислення інституційних структур, стилів поведінки, мови впливу та критеріїв ефективності.

Вони також наголошують, що дипломатія є не просто інструментом державної політики, а соціальним простором, у якому відтворюються владні

відносини, уявлення про авторитет, силу та легітимність. У цьому контексті феміністичний аналіз дозволяє виявити приховані

механізми виключення та обмеження, які діють усередині дипломатичних практик, і відкриває шлях до глибшої трансформації міжнародної політики.

У цьому сенсі впровадження феміністичної або ціннісно орієнтованої зовнішньої політики може мати позитивні наслідки не лише у міжнародній площині, а й на внутрішньому рівні. Такі підходи сприяють створенню більш інклюзивної дипломатії, що базується на принципах справедливості, репрезентативності та визнання людської гідності. Усвідомлення гендерних вимірів зовнішньої політики є ключовим кроком до формування більш відкритої, гуманної та ефективної міжнародної взаємодії [29]. ЗМІ вже давно є платформою, де поширюються стереотипи щодо жінок-лідерів. Вони зазнають гендерного зображення, яке підкреслює їхню жіночність та надмірну компетентність. Висвітлення в ЗМІ зосереджується на їхній зовнішності, одязі та особистому житті, а не на їхніх професійних досягненнях та політиці. Такі зображення підкреслюють уявлення про те, що жінки менш здатні до лідерства, ніж чоловіки, та відволікають увагу від їхнього суттєвого внеску. Упереджена мова є ще однією поширеною рисою висвітлення ЗМІ діяльності жінок-лідерів. Такі прикметники, як емоційна, агресивна, владна, часто використовуються для опису жінок на керівних посадах, тоді як чоловіків частіше характеризують як сильних або рішучих. Ці гендерні упередження послаблюють довіру до жінок-лідерів та продовжують гендерні припущення щодо лідерських якостей. Жінок-лідерів часто зображують у менш впливових позах або обстановці порівняно з їхніми колегами-чоловіками, тонко передаючи повідомлення про те, що вони менш авторитетні або здатні вести.

Жінки-лідерки стикаються з унікальними викликами через суперечливі очікування ЗМІ. Вони повинні поєднувати традиційно жіночі якості (емпатію, турботу, співпрацю) з чоловічими рисами (напористість, рішучість, сила). Цей

парадокс призводить до критики незалежно від підходу, причому напористих жінок вважають агресивними, а турботливих жінок – слабкими. Пильна увага ЗМІ посилює цю дилему, піддаючи жінок-лідерів більш суворій оцінці, ніж їхніх колег-чоловіків, тим самим ускладнюючи їхній шлях до лідерства.

Представництво жінок-лідерок у ЗМІ відіграє вирішальну роль у формуванні їхньої довіри та сприйняття їхньої автентичності. Жінки на керівних посадах стикаються з більшим ступенем пильної уваги порівняно з їхніми колегами-чоловіками, причому кожна заява, дія та рішення піддаються ретельному аналізу. Цей підвищений рівень пильності часто перебільшує незначні помилки чи недоліки, що потенційно шкодить їхній довірі та сприйняттю громадськістю. Крім того, ЗМІ часто ставлять під сумнів автентичність жінок-лідерів, особливо коли вони відхиляються від традиційних гендерних очікувань. Наприклад, жінку-лідера, яка демонструє впевненість у собі та рішучість, можуть називати маскулінною або неавтентичною, тоді як ту, яка демонструє емпатію та співпрацю, можна вважати жіночною, але їй бракує авторитетності.

Це постійне сумнівання їхньої автентичності знижує їхню довіру та ускладнює їхні зусилля щодо завоювання довіри громадськості.

Соціальні мережі стали вирішальним інструментом для жінок-лідерів, дозволяючи їм обійти традиційні медіа та безпосередньо зв'язатися зі своєю аудиторією. Це може допомогти створити особистий бренд та контролювати свою позицію. Однак соціальні мережі також посилюють проблеми, з якими стикаються жінки-лідери. Швидкий та часто жорсткий характер соціальних мереж означає, що будь-які помилки можуть швидко перерости у вірусну критику, що може призвести до потенційної шкоди їхній репутації. Крім того, ці платформи можуть сприяти середовищу, що переповнене мізогінією та сексизмом, наражаючи жінок-лідерів на онлайн-переслідування та зловживання. Тим не менш, численні жінки-лідери вміло використовували соціальні мережі на свою користь.

Такі діячі, як Джасінда Ардерн та Камала Гарріс, ефективно використовували ці платформи для зв'язку з громадськістю, обміну особистим досвідом та просування своєї політики. Такі ініціативи відіграли життєво важливу роль у їх гуманізації та формуванні почуття автентичності, що є важливим для завоювання довіри та підтримки громадськості.

Стиль керівництва Ангели Меркель отримав схвальні відгуки за прагматизм та підхід, заснований на консенсусі. Однак у ЗМІ часто наголошували на її стриманій поведінці, називаючи її неемоційною, що зазвичай асоціюється з мужністю. Незважаючи на ці упередження, тривале перебування Меркель на посаді та вміле вирішення кризових ситуацій зміцнили її репутацію, продемонструвавши, що жінки можуть ефективно керувати та користуватися повагою.

Джасінда Ардерн отримала широке визнання за свій чуйний та рішучий стиль керівництва, особливо під час критичних подій, таких як стрілянина в мечеті Крайстчерча та пандемія COVID-19. У ЗМІ підкреслювалися її співчуття та доброта, якості, традиційно пов'язані з жіночністю.

Однак це також призвело до критики, яка припускала, що вона занадто м'яка або їй бракує сили, що підкреслює складні очікування, що покладаються на жінок-лідерів.

Камала Гарріс зіткнулася зі значною увагою з боку ЗМІ з моменту свого сходження на перше місце. У висвітленні цієї теми часто наголошували на її ідентичності як жінки кольорового походження, деякі видання ставили під сумнів її автентичність, а інші називали її надто амбітною. Незважаючи на ці перешкоди, Гарріс ефективно використовувала соціальні мережі для взаємодії з громадськістю та просування своєї політики, демонструючи потенціал сучасних інструментів комунікації у формуванні наративу лідера.

Для сприяння збалансованому представництву жінок-лідерів у ЗМІ важливо сприяти створенню різноманітних та інклюзивних редакцій, уникати гендерно підкресленої мови та образів, а також зосереджуватися на

професійних досягненнях і політиці. ЗМІ повинні критично досліджувати та кидати виклик подвійним стандартам, надавати жінкам-лідерам можливості ділитися своїми поглядами та боротися з онлайн-домаганнями та зловживаннями на платформах соціальних мереж. Впроваджуючи ці стратегії, ЗМІ можуть сприяти гендерній рівності, підтримувати жінок на керівних посадах та створювати більш нюансоване та збалансоване представництво жінок-лідерів, зрештою сприяючи світу, де жінки можуть процвітати та повністю реалізувати свій потенціал [30].

Значущим внеском у розуміння стратегічної цінності гендерного підходу до зовнішньої політики є дослідження UN Women «Gender-Responsive Approaches to Foreign Policy and the 2030 Agenda». У ньому наголошується, що феміністична зовнішня політика не є суто ідеологічним вибором, а прагматичним підходом до ефективного управління. Документ підкреслює необхідність системних змін, зокрема впровадження гендерного аналізу в усі політичні цикли, інституційної підтримки рівності, збалансованого представництва та належного фінансування програм.

Ці заходи дозволяють не лише виправити історичну нерівність, підвищити результативність міжнародних політик відповідно до Порядку денного сталого розвитку – 2030 [31].

Значущим доповненням до дискусії про трансформацію зовнішньої політики в гендерно чутливу є досвід, представлений на семінарі Ради з міжнародних відносин, проведеному 11 березня 2020 року. Учасники заходу підкреслили, що активне включення жінок у сферу економіки, політики та міжнародної безпеки напряму пов'язане з позитивними результатами: стійкішим миром, зростанням економіки та зменшенням порушень прав людини. Окремо було наголошено на трьох ключових напрямках, у яких впроваджується феміністична зовнішня політика: у лідерстві (через інституційні зміни, нові посади та представництво жінок), у політиці (через

національні плани та гендерно чутливі стратегії), а також у фінансуванні (через цільове бюджетування та підтримку міжнародних ініціатив).

Найбільш комплексним підходом до просування гендерної рівності стала саме феміністична зовнішня політика, яка ставить рівність у центр національної дипломатії, оборони, розвитку та торгівлі.

Рекомендації, що прозвучали під час семінару, не лише акцентують на посиленні зобов'язань держав, але й пропонують конкретні кроки до зміни зовнішньополітичної парадигми – від формальної інклюзії до структурних змін і переосмислення політичної відповідальності на всіх рівнях.

Такий підхід створює підґрунтя для формування міжнародної політики, яка дійсно враховує різноманітність досвіду, потреб та перспектив усіх груп населення [32].

Окрему увагу варто звернути на те, як гендерні стереотипи впливають не лише на склад зовнішньополітичних інституцій, а й на реальну поведінку лідерів на міжнародній арені. У цьому контексті показовим є дослідження Марії Омелічевої та Брітні Картер «The Queens' Gambit: Women Leadership, Gender Expectations, and Interstate Conflict», у якому авторки досліджують, як суспільні очікування щодо жінок–лідерок можуть формувати міждержавні стратегії та підвищувати ризик конфлікту.

Стаття базується на концепції «рольової невідповідності» (role incongruity), згідно з якою традиційні уявлення про жіночність – м'якість, турботливість, емоційність – суперечать стереотипному образу «сильного лідера», що приймає стратегічно жорсткі рішення. Через цю невідповідність жінки, які очолюють держави, змушені часто вдаватися до демонстрації сили, жорсткості або рішучих зовнішньополітичних кроків, щоб уникнути звинувачень у слабкості. Це, своєю чергою, може штучно підвищувати агресивність їхніх дій у зовнішньополітичному просторі – не як наслідок характеру чи гендеру, а через необхідність відповідати очікуванням аудиторії та партнерів.

Омелічева і Картер доводять, що в парах держав, де одна з них очолюється жінкою, ризик ескалації міждержавного конфлікту зростає. Проте, що цікаво, в парах, де обидві держави очолюють жінки, рівень загрози суттєво знижується. Це свідчить, що не стать як така, а саме гендерні очікування формують специфічну дипломатичну поведінку.

Таким чином, гендерні стереотипи впливають не лише на доступ жінок до зовнішньополітичного лідерства, але й на форму, зміст та стиль реалізації зовнішньої політики держав. Усвідомлення таких механізмів є необхідним кроком до створення зовнішньої політики, яка базується на реальних компетенціях та цінностях, а не на стереотипних уявленнях про роль жінки в політичному житті [33]. Книга «Gender Mainstreaming in Teacher Education Policy: A Training Module» (ЮНЕСКО) зосереджена на інтеграції гендерного підходу в освітню політику, проте її положення мають міждисциплінарне значення, зокрема й для зовнішньої політики. Центральною ідеєю документа є те, що гендерна рівність не може бути досягнута без усвідомлення, виявлення та трансформації структурних стереотипів, які глибоко вкорінені в інституціях і практиках.

Цей підхід може бути ефективно застосований і до сфери зовнішньої політики. Як підкреслюється у тренінговому модулі, саме освітні структури й політики формують те, як покоління майбутніх лідерів розуміють гендерні ролі, владні відносини та прийняття рішень. Якщо ці уявлення залишаються невідрефлексованими, вони надалі відтворюються у сфері міжнародних відносин. Наприклад, дипломатія часто формує свою практику на основі традиційних уявлень про силу, контроль та ієрархію – рис, які історично асоціювалися з маскулінністю. Тому гендерне мейнстримінгування в освіті – це не лише про шкільні програми, а й про закладення основ для гендерно справедливої культури прийняття рішень у всіх сферах політичного життя, включаючи зовнішню політику.

Ідеї, закладені в модулі, підкреслюють потребу у включенні гендерного аналізу на всіх етапах формування політики, зокрема через фахову підготовку дипломатів, урядовців, міжнародних посередників. Це означає необхідність створення політик, які не лише визнають різні соціальні позиції жінок і чоловіків, а й активно протидіють нормалізованому нерівному доступу до влади та ресурсів.

Таким чином, ключовий меседж – гендерна рівність не є побічним або другорядним завданням, вона є основоположною умовою створення ефективної, інклюзивної та справедливої політики. Власне тому у сфері зовнішньої політики необхідно не просто включати жінок, а трансформувати всю систему – її мову, структури, стилі лідерства – у відповідності до принципів гендерної справедливості [34].

Гендерні стереотипи мають глибокий вплив на формування зовнішньої політики держав, обмежуючи участь жінок у дипломатії та безпекових процесах. Ці стереотипи, які асоціюють лідерство, силу та раціональність із чоловічими якостями, створюють бар'єри для жінок у сфері міжнародних відносин. Жінки часто стикаються з упередженнями щодо своєї компетентності та здатності приймати стратегічні рішення, що призводить до їх недопредставленості на високих посадах у зовнішньополітичних структурах.

У звіті Європейського парламенту «Women in foreign affairs and international security» зазначено, що хоча представництво жінок у зовнішніх справах та безпеці зросло, значні розриви залишаються. Жінки часто займають нижчі посади, а їх участь у прийнятті ключових рішень обмежена. Це обмеження не лише порушує принципи рівності, але й знижує ефективність зовнішньої політики, оскільки ігнорує унікальні перспективи та досвід, які жінки можуть внести у процеси миротворення та безпеки.

Гендерні стереотипи також впливають на зміст та пріоритети зовнішньої політики. Традиційно, безпека розглядається через призму військової сили та

державного суверенітету, що відображає «маскулінізоване» бачення. Такий підхід часто нехтує «м'якими» аспектами безпеки, такими як права людини, гендерна рівність та гуманітарні питання, які зазвичай асоціюються з жіночими ролями. Це призводить до того, що зовнішня політика не враховує повною мірою потреби та інтереси всіх верств населення, особливо жінок та дівчат.

Ініціативи, спрямовані на подолання гендерних стереотипів у зовнішній політиці, такі як Резолюція 1325 Ради Безпеки ООН та впровадження феміністичної зовнішньої політики в деяких країнах, демонструють позитивні результати. Залучення жінок до миротворчих процесів та дипломатії сприяє досягненню більш стійких та інклюзивних рішень. Однак для досягнення справжньої гендерної рівності необхідно не лише збільшити кількість жінок у зовнішньополітичних структурах, але й трансформувати самі підходи та пріоритети зовнішньої політики, щоб вони відображали різноманітні перспективи та досвід [35].

Документ «Гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі», підготовлений Міністерством фінансів України, розкриває важливу складову впливу гендерних підходів на формування політики, включно із зовнішньою. У ньому наголошується, що традиційний бюджетний процес часто нехтує гендерними особливостями, що призводить до нерівного розподілу ресурсів між жінками та чоловіками. Гендерно орієнтоване бюджетування (ГОБ) дає змогу зробити політики, у тому числі зовнішні, більш адресними, прозорими та ефективними.

У сфері зовнішньої політики та безпеки ГОБ дозволяє враховувати специфіку впливу міжнародних дій держави на різні соціальні групи, зокрема жінок, які часто непропорційно страждають від наслідків збройних конфліктів, економічних санкцій або міграційних процесів. Застосування гендерного аналізу до програм, що фінансуються з бюджету (у тому числі місій, міжнародної допомоги, підтримки безпекових ініціатив), відкриває

шлях до більш справедливої, інклюзивної та гуманної зовнішньої політики [36].

Гендерні стереотипи суттєво впливають на формування зовнішньої політики держав, обмежуючи участь жінок у прийнятті рішень та впровадженні стратегій. Ці стереотипи часто призводять до недооцінки внеску жінок у сфері міжнародних відносин та безпеки, що, в свою чергу, знижує ефективність зовнішньополітичних ініціатив.

Згідно з дослідженням Ради з міжнародних відносин (CFR), країни, які впроваджують феміністичну зовнішню політику, зокрема Швеція, Канада, Франція та Мексика, демонструють підвищену ефективність у дипломатичних зусиллях, розвитку та безпеці. Ці держави інтегрують гендерний аналіз у всі аспекти зовнішньої політики, включаючи призначення жінок на керівні посади, розробку стратегій гендерної рівності та впровадження гендерного бюджетування.

Проте, навіть у таких країнах, як Німеччина, де було оголошено про феміністичну зовнішню політику, жінки становлять лише 26% серед послів. Це свідчить про те, що формальні декларації не завжди супроводжуються реальними змінами в структурі та практиці зовнішньополітичних відомств [37].

Гендерні стереотипи також впливають на розподіл ресурсів у зовнішній політиці. Наприклад, скорочення фінансування освіти для дівчат у країнах, що розвиваються, не лише порушує принципи рівності, але й має негативні економічні наслідки. Дослідження показують, що інвестиції в освіту дівчат сприяють зниженню дитячої та материнської смертності, підвищенню доходів та загальному економічному зростанню [38].

Крім того, гендерні стереотипи можуть призводити до ігнорування специфічних потреб жінок у зонах конфліктів та криз. Відсутність жінок у процесах миротворення та відбудови обмежує можливості для сталого миру та розвитку. Залучення жінок до цих процесів не лише сприяє більш

інклюзивному підходу, але й підвищує ефективність та легітимність зовнішньополітичних рішень.

Таким чином, подолання гендерних стереотипів у зовнішній політиці є необхідною умовою для досягнення більш справедливого, ефективного та стійкого міжнародного порядку. Це вимагає не лише формальних зобов'язань, але й реальних змін у структурах, процесах та культурі зовнішньополітичних інституцій.

Гендерні стереотипи відіграють ключову роль у формуванні зовнішньої політики держав, значною мірою визначаючи її характер, пріоритети та ефективність. Традиційно зовнішня політика сприймалася як суто «чоловіча» сфера, що асоціювалася з раціональністю, жорсткістю та силою. Це упередження призвело до домінування чоловіків на всіх рівнях зовнішньополітичних структур, від прийняття рішень до формування стратегій, що, у свою чергу, спричинило відтворення та посилення гендерної нерівності. Зовнішня політика, яка позиціонується як гендерно нейтральна, насправді ігнорує різноманітний досвід жінок, чоловіків та небінарних осіб, який суттєво відрізняється залежно від їхніх соціальних ролей і позицій у суспільстві, особливо у питаннях конфліктів, безпеки, бідності та миробудування.

Ігнорування цих відмінностей у зовнішньополітичному дискурсі не тільки знижує ефективність політик, а й сприяє збереженню традиційних силових моделей безпеки, які не враховують соціальні аспекти стабільності та миру. Феміністичні підходи до міжнародних відносин акцентують на тому, як структурні нерівності та гендерні уявлення впливають на формування глобальної політики, пропонуючи включення жіночих та небінарних голосів для створення нових перспектив у питаннях миру, безпеки, розвитку та прав людини. Впровадження гендерно чутливого підходу, включаючи феміністичну зовнішню політику, має позитивні наслідки як на

міжнародному, так і на внутрішньому рівнях, посилюючи нормативний тиск на держави для впровадження гуманістичних принципів.

Дослідження показують, що гендерні очікування впливають не лише на доступ жінок до зовнішньополітичного лідерства, але й на їхню поведінку. Жінки-лідери часто змушені демонструвати підвищену жорсткість у міжнародних відносинах, щоб відповідати стереотипним уявленням про «сильного лідера», що може штучно підвищувати ризик конфлікту. Водночас, присутність жінок у зовнішньополітичних структурах не гарантує автоматичної трансформації, якщо не відбувається переосмислення інституційних структур, стилів поведінки та критеріїв ефективності.

Засоби масової інформації також відіграють значну роль у поширенні гендерних стереотипів, зосереджуючись на зовнішності та особистому житті жінок-лідерів, а не на їхніх професійних досягненнях, та використовуючи упереджену мову. Це створює «подвійний зв'язок», коли жінки-лідери стикаються з критикою незалежно від того, чи демонструють вони традиційно жіночі, чи чоловічі риси. Однак соціальні мережі надають жінкам-лідерам можливість обійти традиційні медіа та безпосередньо зв'язатися з аудиторією, формуючи власний наратив.

Подолання гендерних стереотипів у зовнішній політиці потребує не лише формальних декларацій, а й системних змін. Це включає впровадження гендерного аналізу в усі політичні цикли, інституційну підтримку рівності, збалансоване представництво, цільове бюджетування, а також професійну підготовку дипломатів та урядовців з урахуванням гендерної перспективи. Залучення жінок до миротворчих процесів та дипломатії сприяє досягненню більш стійких та інклюзивних рішень, а інвестиції в освіту дівчат мають довгострокові позитивні наслідки для суспільства. Зрештою, трансформація зовнішньої політики на більш справедливу, інклюзивну та ефективну є необхідною передумовою для побудови стабільнішого та гуманнішого

міжнародного порядку, який визнає цінність різноманітних досвідів та форм участі.

3.2. Огляд впливу гендерних стереотипів на діяльність міжнародних організацій

Історична непередставленість жінок у керівництві міжнародних організацій є результатом складних соціальних, культурних та політичних факторів, що протягом століть формували гендерні стереотипи та дискримінацію. Це призвело до обмеження можливостей жінок у вищих позиціях та їх меншого представництва на ключових управлінських посадах.

Як відомо, саме рівне представництво різних статей на рівні прийняття рішень та доступу до ресурсів є одним з головних індикаторів досягнення дійсної гендерної рівності. По цьому шляху не один рік йдуть країни, що є визнаними лідерами в реалізації політики з «людським обличчям»: Ісландія, Фінляндія, Норвегія.

Наприкінці листопада 2022 року Європарламент схвалив законодавство, яке має на меті просування гендерної рівності у топ–керівництві компаній, а саме директиву «Жінки в правлінні». До липня 2025 року усі великі компанії у ЄС з визначеного переліку повинні будуть подбати, щоби щонайменш 40% посад, які не є посадами виконавчих директорів, або 33% усіх керівних посад обіймалися жінками, які наразі є у меншості. Вимога не поширюється на дрібний та середній бізнес, в якому працюють менш ніж 250 працівників/ниць.

Відповідно до директиви, основним критерієм відбору кандидатів/ток на посади мають бути професійні компетенції. Компанії зобов'язані щорічно звітувати про гендерний розподіл на керівних посадах. У випадку невідповідності нормам, організації повинні надавати роз'яснення щодо ситуації.

На національному рівні країни мають створити ефективні й пропорційні заходи для впливу на ті компанії, щодо яких є підозри у непрозорості.

Ця подія свідчить про те, що Європейський Союз невпинно рухається до задекларованої ООН 5-ї цілі – однієї з 17 цілей Сталого розвитку – досягнення гендерної рівності.

Україна також має певні зобов'язання щодо досягнення рівності жінок та чоловіків на всіх рівнях та у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Згідно низки нормативних документів державна гендерна політика почала впроваджуватися системно. Але в той же час, в нашій державі залишаються проблеми, пов'язані з нерівністю статей. Це й недостатня представленість жінок на різних рівнях прийняття рішень: у Верховній раді, на рівні обласних та міських рад. Й обмежений доступ до ресурсів: нижча, ніж у чоловіків зарплатня та пенсійне забезпечення. Й наявність у суспільній свідомості стійких стереотипів щодо ролей жінок та чоловіків, які гальмують демократичні процеси. Й дуже високий рівень домашнього насильства тощо. Тобто роботи в цьому напрямі дуже багато. І у держави, і у громадянського суспільства. Можливо, що наступним кроком в Україні стане прийняття нового закону – про представництво жінок на рівні прийняття рішень.

І це буде не тільки виконанням міжнародних зобов'язань нашою країною, але й просто справедливо по відношенню до більшої частини населення [39].

У статті «Gaining Access to the ‘World’s Largest Men’s Club’: Women Leading UN Agencies» аналізується, як системні та культурні бар'єри обмежують доступ жінок до керівних посад у системі ООН. Авторка підкреслює, що хоча офіційно в ООН декларується рівність, практична реалізація цієї політики значною мірою блокується через стереотипи про «чоловіче лідерство», непрозорі механізми призначення, неформальні мережі впливу та перевагу чоловіків у просуванні по кар'єрній драбині. Це створює ситуацію, коли навіть кваліфіковані жінки рідко досягають найвищих позицій.

Аналізуючи цю статтю вона нам ілюструє як глибинні уявлення про лідерство формують ієрархії в глобальних структурах. Він доповнює загальну картину історичної непередставленості жінок у міжнародному управлінні та посилює аргументи щодо необхідності впровадження гендерних квот, прозорих процедур призначення та постійного гендерного моніторингу [40].

Проблема розриву між формальною рівністю та практичною нерівністю в міжнародних організаціях є актуальною та багатогранною.

Хоча багато інституцій офіційно декларують підтримку гендерної рівності, на практиці ці політики часто залишаються символічними та не реалізуються ефективно.

Згідно з дослідженням, опублікованим у *European Journal of Politics and Gender*, формальне прийняття політик гендерної рівності не гарантує їх успішної реалізації. Авторки Ізабель Енгелі та Емі Мазур розробили підхід «Gender Equality Policy in Practice», який підкреслює необхідність аналізу постадопційних етапів політик, включаючи інструменти впровадження, процеси інклюзивного впливу та трансформаційні результати. Вони стверджують, що успіх політики залежить не лише від її змісту, але й від способу реалізації та залучення зацікавлених сторін [41].

У звіті Світового банку зазначено, що, незважаючи на прогрес у формуванні стратегій гендерної рівності, фактичне впровадження залишається викликом. Наприклад, хоча жінки мають майже рівний доступ до освіти, їх участь у робочій силі залишається на рівні 53% порівняно з 80% у чоловіків. Це свідчить про те, що формальні політики не завжди призводять до реальних змін у суспільстві [42].

Крім того, дослідження, проведене *Council on Foreign Relations*, підкреслює, що навіть у країнах з прогресивною феміністичною зовнішньою політикою, таких як Швеція та Канада, існують труднощі з реалізацією політик гендерної рівності. Хоча ці країни впровадили стратегії, спрямовані на

інтеграцію гендерного аналізу у всі аспекти зовнішньої політики, практичне виконання цих стратегій вимагає постійного моніторингу та адаптації [43].

У міжнародних фінансових інститутах, таких як МВФ та Світовий банк, також спостерігається розрив між формальними зобов'язаннями та практичною реалізацією. Наприклад, хоча ці організації мають політики, спрямовані на просування гендерної рівності, їх впровадження часто обмежується окремими ініціативами без системного підходу.

Таким чином, для досягнення реальної гендерної рівності необхідно не лише приймати відповідні політики, але й забезпечувати їх ефективне впровадження, моніторинг та адаптацію до конкретних контекстів. Це включає в себе залучення всіх зацікавлених сторін, забезпечення прозорості процесів та постійне вдосконалення стратегій на основі отриманих результатів.

Український досвід імплементації гендерної політики в секторі безпеки. Окрім структурних викликів у міжнародних організаціях, важливо розглянути як національні безпекові сектори реагують на гендерні стереотипи. В Україні на прикладі сектору безпеки і оборони спостерігається активна імплементація резолюції ООН 1325 «Жінки, мир, безпека».

Щорічні конференції під егідою НАДПСУ, що тривають із 2018 р., об'єднують науковців, представників міжнародних організацій, оборонних відомств і громадських ініціатив, щоб обговорити стан, виклики й перспективи реалізації гендерної політики в ЗСУ, прикордонних і правоохоронних структурах [44].

У контексті аналізу впливу гендерних стереотипів на діяльність міжнародних організацій важливо звернути увагу на досвід окремих національних інституцій, зокрема в Україні.

Один із таких прикладів – гендерний аудит Міністерства освіти і науки України, проведений у 2024 році. Цей аудит дав змогу оцінити реальний стан впровадження політики гендерної рівності в державній установі, яка виконує

функції не лише національного, а й міжнародного рівня через освітню співпрацю, участь у програмах ЄС та ЮНЕСКО, впровадження Болонського процесу тощо.

Аудит продемонстрував, що хоча Міністерство формально задекларувало підтримку принципів гендерної рівності, практичний рівень обізнаності працівників із цією політикою залишається недостатнім: значна частина персоналу не усвідомлює існування гендерної стратегії або не вважає її частиною реальної управлінської практики. Також було виявлено, що у внутрішній культурі міністерства продовжують існувати гендерні стереотипи – зокрема ті, що пов'язують управлінську ефективність із чоловічими якостями або знецінюють «м'які» компетентності, які часто приписуються жінкам. Близько 43% працівників/ць повідомили про наявність випадків дискримінаційної або стереотипної поведінки на основі статі.

Водночас важливо відзначити, що аудит став поштовхом до інституційних змін: були запуснені ініціативи з гендерної просвіти, підготовки тренінгів, формування внутрішніх процедур запобігання дискримінації, зокрема механізмів конфіденційного звернення. Цей досвід ілюструє важливу тезу, характерну і для міжнародних організацій: між формальними деклараціями та фактичною реалізацією гендерної політики нерідко існує розрив, який вимагає постійної уваги, моніторингу та залучення всіх рівнів управління.

Інтеграція результатів аудиту МОН у більш широкий аналіз міжнародної практики демонструє спільну закономірність: незалежно від масштабу організації – національного чи глобального – ефективність гендерної політики залежить від інституційної спроможності втілювати її через практичні механізми. Гендерна рівність не може залишатися лише частиною зовнішнього іміджу організації – вона має бути вкорінена у щоденні процеси, управлінські рішення та внутрішню культуру.

Таким чином, досвід МОН України є важливим прикладом для порівняльного аналізу й водночас підтвердженням того, що національні інституції, подібно до міжнародних, стикаються з подібними викликами, коли йдеться про реальне втілення принципів гендерної рівності у практичну площину [45].

Залучення чоловіків до просування гендерної рівності – це стратегія, що передбачає активну участь чоловіків у процесах подолання гендерних стереотипів, насилля та нерівності, щоби забезпечити рівні можливості для всіх, незалежно від статі. Це включає їхнє залучення у розробку та впровадження політик, у просвітницькі кампанії та у зміну соціальних норм.

У дослідженні «Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України», проведеному за методологією IMAGES у 2019–2020 роках завдяки підтримці UN Women та міжнародних партнерів, детально аналізується роль чоловіків як ключових агентів змін у просуванні гендерної рівності. Згідно з методологією IMAGES, одним із головних завдань дослідження було сформулювати глибоке розуміння ставлення чоловіків до гендерної рівності, використовуючи отримані дані для розробки практичних заходів з просування рівності – зокрема, у сфері держполітики й реформ сектору безпеки [46].

Залучення чоловіків – критично важлива умова для досягнення рівності, оскільки саме чоловіки тримають більшість влади і впливу в безпекових структурах. Без їхньої активної участі структурні стереотипи залишатимуться непорушними [47].

Навички, цінності та поведінка чоловіків у секторі безпеки формуються під впливом традиційних норм маскулінності.

Тому модернізація уявлень про маскулінність – шлях до трансформації системи, в якій чоловіки стають партнерами в просуванні гендерної політики, а не лише її об'єктами.

У сучасному світі подолання гендерних стереотипів у міжнародних організаціях неможливе без трансформації традиційних уявлень про лідерство. Домінування маскулінних моделей керування, які асоціюються з владністю, жорсткістю та домінуванням, поступово змінюється новими, інклюзивними підходами. Одним із ключових інструментів, що сприяє цій трансформації, є інклюзивне лідерство – концепція, яка отримала значне емпіричне підтвердження в міжнародних дослідженнях.

Інклюзивне лідерство передбачає не лише управління персоналом, але й формування культури організацій, у якій кожна людина відчувається залученою, почутою та цінною. Як свідчать аналітичні дослідження, поведінка лідерів визначає на 70% те, наскільки працівники відчують себе частиною організації. Це не абстрактне уявлення – залучені працівники частіше висловлюються, готові докладати зусиль понад норму, краще співпрацюють, а організація в результаті отримує вищі показники ефективності.

Ключовими рисами інклюзивного лідера є: видима відданість принципам інклюзії, скромність, усвідомлення упередженості, емпатія, культурний інтелект та ефективна співпраця.

Особливо важливими є усвідомлення упередженості та скромність – лідери, які відкрито визнають свої сліпі зони, демонструють готовність вчитися, отримують більшу довіру від колег. Такі якості формують простір для зворотного зв'язку, сприяють міжособистісному порозумінню та посиленню відчуття приналежності серед працівників.

Крім того, інклюзивні лідери відзначаються емпатією та здатністю до сприйняття різних перспектив. Вони не просто «чують», а «слухають» і «розуміють» досвід інших людей. Це створює атмосферу довіри, де голос кожного має значення. Як наслідок, зростає згуртованість колективу, знижується рівень конфліктності, а процеси прийняття рішень стають більш зваженими та чутливими до різних потреб.

На практиці ці якості втілюються через конкретні механізми: створення консультативних груп з представників різних груп, регулярний запит зворотного зв'язку, участь у міжкультурних чи гендерно-чутливих тренінгах, включення моментів рефлексії про інклюзію у щотижневі зустрічі.

Такі інструменти допомагають лідерам постійно працювати над власними упередженнями та вчитися з досвіду інших.

У контексті діяльності міжнародних організацій, де перетинаються різні культурні, соціальні та гендерні досвіди, інклюзивне лідерство не є просто етичним стандартом – це стратегічна потреба. Воно дозволяє ефективно взаємодіяти з багатокультурними колективами, ухвалювати рішення на основі різноманітних поглядів та протистояти стереотипному мисленню, яке часто лежить в основі дискримінаційних практик [48].

Гендерні стереотипи істотно впливають на міжнародні організації, обмежуючи представленість жінок на керівних посадах через уявлення про «чоловіче лідерство». Незважаючи на офіційні декларації рівності та ініціативи, як-от директива ЄС «Жінки в правлінні», існує розрив між формальною рівністю та її практичною реалізацією.

Це підтверджується досвідом України, де, попри законодавчі зобов'язання, гендерні стереотипи залишаються проблемою у внутрішній культурі установ.

Для подолання цих бар'єрів критично важливим є активне залучення чоловіків до просування гендерної рівності та трансформація традиційних уявлень про маскулінність у лідерстві. Ефективна боротьба зі стереотипами також вимагає впровадження інклюзивного лідерства, що сприяє створенню середовища, де кожен співробітник відчуває свою цінність.

Це не лише етичний стандарт, а й стратегічна потреба для підвищення ефективності міжнародних організацій у сучасному світі.

3.3. Шляхи та методи подолання гендерних стереотипів на міжнародному рівні

Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок сприяє подоланню гендерних стереотипів на міжнародному рівні шляхом зобов'язання держав-учасниць вживати конкретні заходи для забезпечення рівноправності жінок і чоловіків у всіх сферах життя. Вона підкреслює необхідність змінити соціальні та культурні моделі поведінки, що підтримують стереотипи, та сприяє законодавчим ініціативам, які ліквідовують дискримінацію. Завдяки цій Конвенції, країни зобов'язані створювати умови для рівного доступу жінок до освіти, зайнятості та участі у політичному житті, що, в свою чергу, зменшує гендерні нерівності та стереотипи на глобальному рівні [49]. Резолюція 1325 (2000) Ради Безпеки ООН акцентує увагу на важливій ролі жінок у запобіганні конфліктів, їх вирішенні та відновленні миру. Вона закликає держави забезпечити рівну участь жінок у всіх процесах прийняття рішень, що стосуються миру і безпеки, а також інтегрувати гендерну перспективу в операції з підтримання миру. Крім того, резолюція підкреслює необхідність захисту прав жінок і дівчат під час конфліктів, наголошуючи на їх особливих потребах та запобіганні насильству на гендерній основі.

Це веде до зменшення стереотипів, що обмежують жінок, і сприяє їх активному залученню в усі сфери суспільного життя [50]. Нова стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2024–2029 роки сприяє подоланню гендерних стереотипів на міжнародному рівні шляхом впровадження комплексних заходів, що включають боротьбу з дискримінацією та забезпечення рівного доступу до правосуддя для жінок і дівчат. Ця стратегія акцентує увагу на необхідності змінити культурні та соціальні норми, які підтримують стереотипи, і інтегрує гендерну перспективу в усі політики. Співпраця з державами-членами та громадянським суспільством дозволяє

створити ефективні механізми підтримки прав жінок та дівчат, що, у свою чергу, зміцнює гендерну рівність і сприяє зміні ставлення до жінок у суспільстві [51]. Цілі сталого розвитку, зокрема Ціль 5 щодо досягнення гендерної рівності, сприяють подоланню гендерних стереотипів шляхом формування глобального підходу до забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і дівчат. Вони ставлять у фокусі системні бар'єри, як-от нерівна оплата праці, дискримінаційні закони, обмежений доступ до керівних посад і домашнє насильство, які підживлюють стереотипи про традиційні «жіночі» ролі. Завдяки міжнародним ініціативам, політичному лідерству та реформам, ці цілі стимулюють зміни в правових, соціальних і культурних нормах, що дозволяє переосмислити роль жінки в суспільстві, підвищити її представництво в політиці, освіті та економіці й тим самим поступово руйнувати гендерні упередження у світовому масштабі [52]. Офіс Спеціального радника Генерального секретаря ООН з питань гендерної рівності відіграє ключову роль у популяризації гендерного мейнстрімінгу через систематичне документування прикладів успішної інтеграції гендерного підходу в діяльність агенцій ООН. Ці приклади відображають поступові, але значущі зміни в політиках, бюджетах, законодавстві та управлінських процесах, що сприяють рівній участі жінок і чоловіків. Особливий акцент робиться на трансформаційних результатах – як саме урахування гендерної рівності змінює стратегічні підходи, результати проєктів і внутрішню структуру організацій. Такий підхід не лише забезпечує прозорість і підзвітність, а й створює основу для поширення успішних практик у глобальному масштабі [53].

Феміністична зовнішня політика Швеції, Канади, Франції та Мексики демонструє, як держави інтегрують міжнародні гендерні норми у свої стратегічні наративи для посилення м'якої сили та впливу на міжнародні відносини. Ці країни по-різному інтерпретують пріоритети: Швеція та Мексика зосереджуються на соціальній політиці й бачать глобальні виклики

джерелом гендерної нерівності, тоді як Франція і Канада акцентують на ринкових механізмах і розглядають гендерну нерівність як причину глобальних проблем. В основі всіх підходів лежить ліберальний фемінізм, але з варіативністю: одні держави зосереджуються на правах і законодавстві, інші – на безпеці чи економіці. Таким чином, гендерно-чутлива дипломатія стає не лише засобом просування рівності, а й інструментом формування зовнішньополітичної ідентичності й впливу [54, С. 196–215]. Стаття «Gender Mainstreaming in Diplomacy: Pathway to Inclusive and Equitable International Relations» аналізує ключові прогалини в сучасних дипломатичних практиках, пов'язані з недостатнім урахуванням гендерної перспективи, та пропонує конкретні шляхи для подолання гендерних стереотипів на міжнародному рівні. Авторка наголошує, що незважаючи на формальну відсутність бар'єрів, жінки все ще стикаються з дискримінаційними структурами, упередженнями та маргіналізацією у сфері дипломатії.

У відповідь на це пропонуються дієві методи впровадження гендерного підходу: інституційні реформи, квоти, навчання дипломатів із фокусом на права людини й гуманітарне право з гендерним компонентом, а також механізми підзвітності для контролю ефективності політик. Таким чином, стаття підкреслює, що інтеграція гендерного підходу не лише сприяє рівності, а й підвищує ефективність міжнародної дипломатії, особливо у процесах миротворення та розв'язання конфліктів [55, с. 1–5].

Кампанія #ForAllWomenAndGirls, ініційована UN Women, спрямована на активізацію глобальних дій для досягнення гендерної рівності, базуючись на Пекінській декларації та Платформі дій, які вже 30 років залишаються фундаментом боротьби за права жінок і дівчат у всьому світі. Кампанія наголошує, що не можна зволікати ще одне покоління, адже саме тепер людство має шанс стати першою генерацією, яка досягне справжньої рівності – через єдність, різноманітність і рішучість. Основними напрямками дій є розширення цифрової інклюзії жінок, боротьба з насильством та

дискримінацією, а також інвестування у сферу догляду, яка критично важлива для соціальної справедливості. Заклик кампанії включає підтримку правозахисних організацій, вимогу до лідерів забезпечити дотримання законів щодо рівності, освіту наступних поколінь і посилення голосів жінок, яких часто залишають осторонь. Таким чином, #ForAllWomenAndGirls є не лише нагадуванням про обіцянки, дані 30 років тому, а й конкретним планом дій для реальних змін сьогодні [56].

Глобальна платформа з гендерної рівності в освіті виступає важливим міжнародним інструментом подолання гендерних стереотипів через трансформацію освітніх систем. Вона об'єднує уряди, громадські організації та міжнародні інституції задля впровадження гендерно-чутливої політики, навчальних програм і професійної підготовки вчителів.

Завдяки збору та поширенню даних, підтримці активістів і моніторингу прогресу через Глобальну панель підзвітності, платформа стимулює системні зміни, спрямовані на забезпечення рівного доступу до якісної освіти для дівчат і хлопців, особливо з маргіналізованих груп [57].

Стратегія ЄС із гендерної рівності у зовнішній політиці, представлена в Гендерному плані дій III (2021–2025), пропонує п'ять напрямків дій для прискорення прогресу в досягненні рівності та подоланні гендерних стереотипів на міжнародному рівні. Вона включає інтеграцію гендерного підходу у всі сфери зовнішньої політики, стратегічну співпрацю з партнерами, пріоритет на боротьбі з насильством і розширення прав жінок, лідерство ЄС як приклад для наслідування, а також систематичне вимірювання результатів. Цей підхід спрямований на трансформацію структурних причин нерівності, активну участь жінок у прийнятті рішень і включення до процесів усіх маргіналізованих груп, що робить його ефективним інструментом подолання гендерних стереотипів у глобальному контексті [58].

Феміністична зовнішня політика Швеції є ефективним міжнародним підходом до подолання гендерних стереотипів шляхом системного

використання всіх інструментів зовнішньої політики для просування прав жінок і дівчат. Завдяки лідерству, залученню персоналу, чіткому плануванню, підтримці та співпраці з партнерами, ця стратегія вплинула на розширення участі жінок у миротворчих процесах, забезпечила гендерно-чутливий підхід у торгівлі та розвитку, а також сприяла культурним змінам у міжнародних інституціях. Шведський досвід демонструє, що політична воля, інтеграція гендерної рівності в усі рівні прийняття рішень і доступ до ресурсів є ключовими чинниками для подолання дискримінаційних практик на глобальному рівні [59]. Феміністична зовнішня політика Швеції є інноваційним підходом до подолання гендерних стереотипів на міжнародному рівні, що ґрунтується на трьох ключових принципах – права, представництво й ресурси – відповідно до реалій кожної країни. Вона спрямована на усунення системної дискримінації жінок шляхом інтеграції гендерної рівності у всі аспекти зовнішньої політики, включаючи дипломатію, міжнародну допомогу, миротворчі процеси та економічні відносини. Завдяки політичному лідерству, послідовній комунікації та залученню всіх рівнів дипломатичної служби, Швеція не лише ініціювала глобальні зміни, а й створила практичні механізми для включення жінок у прийняття рішень і розподіл ресурсів, доводячи, що феміністичний підхід – це не гасло, а реальний інструмент трансформації міжнародної політики [60]. Канада, впроваджуючи свою нову Феміністичну політику міжнародної допомоги, визначає гендерну рівність і розширення прав жінок та дівчат як ключові чинники для подолання бідності, сталого розвитку, миру і безпеки у світі. Ця політика ґрунтується на комплексному підході, який інтегрує гендерну рівність у всі сфери міжнародної допомоги та спрямована на вирішення корінних причин нерівності через підтримку локальних жіночих організацій, зокрема через програму «Жіночий голос і лідерство» з фінансуванням у 150 млн доларів. Завдяки цьому Канада позиціонує себе лідером у сфері феміністичної зовнішньої політики, підкреслюючи важливість рівного залучення жінок для досягнення більш

справедливого, безпечного і процвітаючого світу [61]. Досвід Руанди демонструє ефективний підхід до подолання гендерних стереотипів на міжнародному рівні через системну феміністичну політику, що поєднує законодавчі квоти, державну підтримку освіти для жінок і залучення діаспори.

Попри патріархальні традиції, країна досягла світового лідерства за кількістю жінок у парламенті (61,3%) та на ключових урядових і управлінських посадах. Успіх жінок у владі, фінансах, технологіях та дипломатії став можливим завдяки політичній волі, зокрема президента Поля Кагаме, який зробив просування жінок пріоритетом після геноциду 1994 року. Проте, реальні виклики залишаються – гендерна нерівність зберігається в сільських районах і середньому менеджменті, що свідчить про необхідність глибших культурних змін [62].

Приклад Еллен Джонсон–Серліф свідчить про потужний вплив феміністичної зовнішньої політики та лідерства на подолання гендерних стереотипів у глобальному контексті. Ставши першою демократично обраною президенткою Африки, вона не лише подолала особисті бар'єри, як–от тиск патріархального суспільства, ув'язнення й вигнання, а й відкрила шлях іншим жінкам до влади. Її ініціатива Амуїае стала ефективним механізмом підтримки нового покоління африканських жінок–лідерок шляхом менторства, навчання та мережування. Серліф переконана, що зміни є незворотними, однак вимагають активного залучення жінок до процесів прийняття рішень. Її діяльність демонструє, що сталі інституційні зміни та особистий приклад є ключовими методами подолання гендерної нерівності на міжнародному рівні [63].

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що міжнародні документи та ініціативи – зокрема Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Резолюція 1325 Ради Безпеки ООН, стратегія гендерної рівності Ради Європи, Цілі сталого розвитку та феміністичні підходи в зовнішній політиці низки держав – формують цілісну нормативну та політичну базу для

подолання гендерних стереотипів у глобальному масштабі. Вони забезпечують не лише правову основу, а й стимулюють зміни в соціальних і культурних нормах, сприяючи ширшому залученню жінок до політичного, економічного й миротворчого життя. Водночас, ефективність цих ініціатив значною мірою залежить від політичної волі, інституційної підтримки та готовності держав адаптувати міжнародні стандарти до національного контексту. Приклади Швеції, Канади, Мексики,

Руанди й Ліберії демонструють, що феміністична політика, інтегрована в зовнішні й внутрішні стратегії, може стати дієвим інструментом трансформації. Вона не лише долає дискримінаційні бар'єри, а й формує нові підходи до управління, безпеки й міжнародної співпраці, де гендерна рівність виступає фундаментом сталого розвитку та справедливості.

Гендерні стереотипи глибоко впливають на діяльність міжнародних організацій, значно обмежуючи участь жінок у керівництві через усталені уявлення про «чоловіче лідерство». Попри офіційні заяви про рівність і такі ініціативи, як директива ЄС «Жінки в правлінні», спостерігається розрив між задекларованою рівністю та її реальною імплементацією. Український досвід підтверджує цю тенденцію: навіть при наявності законодавчих зобов'язань, гендерні стереотипи продовжують існувати у внутрішній культурі організацій. Для подолання цих перешкод необхідне активне залучення чоловіків до просування гендерної рівності та трансформація традиційних уявлень про маскуліність у лідерстві. Крім того, ефективна боротьба зі стереотипами вимагає впровадження інклюзивного лідерства, що створює середовище, де кожен співробітник відчуває свою цінність. Це не просто етична норма, а стратегічна необхідність для підвищення ефективності міжнародних організацій у сучасному світі.

ВИСНОВКИ

1. Ми охарактеризували такі поняття як, «гендер» та «гендерні стереотипи», що мають соціокультурну природу та є результатом історичного, філософського й соціального осмислення

ролей жінок і чоловіків. Гендер як соціальна конструкція відіграє вирішальну роль у формуванні очікувань і норм поведінки в суспільстві, що впливає на всі сфери життя, зокрема й на міжнародні відносини. Розуміння цих понять є необхідною основою для виявлення механізмів дискримінації та розробки ефективних стратегій рівності.

2. Визначили, що гендерні стереотипи істотно впливають на міжнародну політику та взаємодію держав. Вони визначають, які ролі жінкам дозволено займати в дипломатії та прийнятті рішень, і можуть обмежувати доступ до влади. Незважаючи на формальне проголошення рівності, глибоко вкорінені уявлення про «чоловіче» лідерство все ще домінують у глобальних політичних структурах, що зумовлює необхідність активного перегляду культурних парадигм та впровадження інклюзивних політик.

3. Дослідили, що культурний контекст є визначальним у формуванні гендерних уявлень. Гендерні ролі, підтримувані релігією, традицією чи медіа, можуть як закріплювати патріархальні норми, так і бути предметом трансформацій. Досвід різних країн показує, що хоча стереотипи мають національні особливості, їхній вплив на особистість, соціальні ролі та міжособистісні відносини залишається глобальним. Ефективна боротьба з упередженнями вимагає урахування локального контексту, але з опорою на універсальні цінності прав людини.

4. Проаналізували, що гендерні стереотипи формують не лише образ лідера, але й зміст політики: жінок частіше сприймають як прибічниць дипломатії, а не сили. Цей вплив виявляється у виборі зовнішньополітичних стратегій, репрезентації в міжнародних структурах, а також у формуванні

уявлень про ефективність лідера. Гендерні підходи до безпеки, пропоновані феміністською наукою, дозволяють бачити ширший спектр загроз і відповідей на них, підкреслюючи важливість гуманітарного, економічного й соціального виміру безпеки.

5. Виявили те, що зовнішня політика традиційно асоціюється з чоловічими якостями та структурою прийняття рішень. Це призводить до обмеженого включення жінок у дипломатичну сферу та до репродукції маскулінних стратегій, що не завжди відповідають сучасним глобальним викликам. Гендерно чутливі підходи дозволяють змінити риторичу, пріоритети та методи реалізації зовнішньої політики, роблячи її більш відкритою до соціальної справедливості та участі вразливих груп.

6. Охарактеризували те, що міжнародні організації відображають і водночас відтворюють глобальні гендерні ієрархії. Незважаючи на формальне зобов'язання до рівності, доступ жінок до керівних посад у таких структурах, як ООН, залишається обмеженим. Основні бар'єри – неформальні мережі, непрозорі процедури та гендерні упередження щодо лідерства. Впровадження гендерного моніторингу, квот і відкритих процедур добору є ключовими умовами подолання нерівності.

7. Сформулювали шляхи подолання гендерних стереотипів потребує поєднання політичних, правових і культурних інструментів. Позитивні дії, зокрема квоти, освітні ініціативи та зміна мовних практик, мають бути підкріплені переосмисленням самих понять влади, успіху та лідерства. Рівне представництво жінок у міжнародних інституціях має не лише символічне, а й стратегічне значення для побудови паритетної, інклюзивної та більш ефективної глобальної політики.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Матеріали XI всеукраїнської науково-технічної конференції здобувачів вищої освіти за підсумками наукових досліджень 2023 року. URL: <http://www.tsatu.edu.ua/nauka/wp-content/uploads/sites/49/zbirnyk-tez-nnizup-2024.pdf#page=36>
2. Єрмолаєв Т.В., Шваб К.В. Гендерні стереотипи у сучасному українському суспільстві. Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «педагогіка і психологія». *Педагогічні науки*. 2017. № 1 (13). С. 36. URL: <https://ir.duan.edu.ua/server/api/core/bitstreams/ba211309-05d4-441a-bd0b-2f5c25809e06/content>
3. Гендер і гендерна рівність URL: https://courses.prometheus.org.ua/assets/courseware/261009c7d3a3f4ac0f1e61e560b8c202/c4x/IRF/101/asset/%D0%B4%D0%BB%D1%8F_%D1%81%D0%BB%D1%83%D1%85%D0%B0%D1%87%D1%96%D0%B2._%D0%A2%D0%B5%D0%BC%D0%B0_1.pdf
4. What Are Gender Stereotypes? URL: <https://www.verywellhealth.com/gender-stereotypes-5323771>
5. URL: <https://eige.europa.eu/newsroom/frequently-asked-questions>
6. Examples of Gender Stereotypes. URL: <https://www.genderequalitylaw.org/examples-of-gender-stereotypes>
7. Звідки береться сексизм? URL: https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/sexism-at-work-handbook/part-1-understand/where-does-sexism-come?language_content_entity=en
8. The Intersection of Gender and International Relations. 2024. С. 2. URL: https://www.researchgate.net/publication/380791811_The_Intersection_of_Gender_and_International_Relations
9. Gender in International Relations Feminist Perspectives on Achieving Global Security. С. 6. URL: <https://www.ces.uc.pt/ficheiros2/files/Short.pdf>

10. Politics and International Relations: A Gendered Discipline. 2020. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1478929920956863?icid=int.sj-full-text.similar-articles.3>
11. Women grossly under-represented in international politics. URL: <https://saiia.org.za/research/women-grossly-under-represented-in-international-politics/>
12. Gender Stereotyping and Chivalry in International Negotiations: A Survey Experiment in the Council of the European Union Daniel Naurin, Elin Naurin, and Amy Alexander. Том 73. № 2 (БЕЧА 2019). с. 469–488
13. Жінки все ще недостатньо представлені у владних і дипломатичних структурах – звіт ООН. URL: <https://www.wonderzine.me/wonderzine/life/news/20423-zhinki-vse-sche-nedostatno-predstavleni-u-vladnih-i-diplomaticnih-strukturah-zvit-oon>
14. Gender is conceptualized in different ways across cultures. Claudia Mazzuca¹, Anna M. Borghi^{1,2}, Saskia van Putten³, Luisa Lugli⁴, Roberto Nicoletti⁴ and Asifa Majid⁵
15. Ромашко А.І. Вплив гендерних стереотипів на культуру різних країн. *Держава ХХІ століття: погляд молоді (присвячена Дню науки): матеріали міжнар. наук.-практ. конф.*, м. Житомир, 20 трав. 2025 р.
16. Western Culture: Perception and Role of Women. URL: <https://www.wgi.world/western-culture-perception-and-role-of-women/>
17. Experts challenge gender stereotypes and roles in Latin America and the Caribbean. URL: <https://www.unesco.org/en/articles/experts-challenge-gender-stereotypes-and-roles-latin-america-and-caribbean>
18. Islam and the educational gender gap in Europe. URL: https://europeanacademyofreligionandsociety.com/education/islam-and-the-educational-gender-gap-in-europe/?gad_source=1&gad_campaignid=20289846643&gbraid=0AAAAAoiRHJA02VS6qUk5CfQBkLOcZ7KN4&gclid=CjwKCAjw3f_BBhAPEiwAaA3K5Ks6

RMuwDVh7ZU0qQgTYVOvC34WQTPycGbPkP4S6–
Iyl8aoaA5dh3hoCMCgQAvD_BwE.

19. The Gender Gap in Religion Around the World. URL:
https://www.pewresearch.org/religion/2016/03/22/the-gender-gap-in-religion-around-the-world/?gad_source=1&gad_campaignid=22208515841&gbraid=0AAAAA-ddO9FQh0mkNj2kvIn0kgtzJ2A70&gclid=CjwKCAjw3f_BBhAPEiwAaA3K5AdB0XO5zXOXlzO4SWMMWC_yzHPONnLkMNosLPHaOxajiRsSqvQl1hoCfysQAvD_BwE

20. Culture, religion and gender: an overview. URL:
<https://www.thecommonwealth-library.org/index.php/comsec/catalog/download/153/150/1101?inline=1>

21. Гендерна рівність у медіа: як її впроваджують на рівні ЄС, в країнах союзу та в Україні. URL: detector.media/production/article/222251/2024-01-29-genderna-rivnist-u-media-yak-ii-vprovadzhuynut-na-rivni-ies-v-kraïnah-soyuzu-ta-v-ukraini

22. Масова культура та її вплив на молодь. URL:
<https://fgritb.knukim.edu.ua/home/news/masova-kultura.html>

23. (Не)ідеальна: як одні просувають гендерні стереотипи в рекламі, а інші від них відмовляються. URL: <https://gre4ka.info/statti/neidealna-yak-odni-prosuvayut-genderni-stereotypy-v-reklami-a-inshi-vid-nyh-vidmovlyayutsya>

24. Gender Differences in Foreign Policy Attitudes: A Longitudinal Analysis. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1532673X9001800406>

25. Gender Security as a Category of International Politics. URL:
<https://www.e-ir.info/2013/03/12/gender-security-as-a-category-of-international-politics>

26. Handbook of Gender, Work and Organization. URL:
<https://books.google.com.ua/books?hl=uk&lr=&id=bPj3SlxqyFMC&oi=fnd&pg=PA355&dq=Gender+imbalance+in+structures+such+as+the+UN,+NATO,+IMF,+>

and+foreign+ministries.&ots=edNlt1bliY&sig=g7R0Bw8FKlTImzczhUBNnS49
M_I&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

27. Т. Марценюк. Гендерні квоти: міжнародний досвід запровадження та українські реалії. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/polityka/mizhnarodniy-dosvid-zaprovadzhennya-gendernih-kvot-ta-ukrainski-realii-134924.html>

28. Feminist Foreign and Development Policy in Practice. URL: <https://www.swp-berlin.org/publikation/feminist-foreign-and-development-policy-in-practice#hd-d44801e401>

29. Jennifer A. Cassidy, Sara Althari. Introduction Analysing the dynamics of modern diplomacy through a gender lens. URL: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315270777-2/women-gender-diplomacy-helen-mccarthy-james-southern?context=ubx>

30. The Role of Media in Shaping Perceptions about Women Leaders. URL: <https://diplomatist.com/2025/03/10/the-role-of-media-in-shaping-perceptions-about-women-leaders/>

31. Gender responsive approaches to foreign policy and the 2030 agenda: feminist foreign policies. URL: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-09/gender-responsive-approaches-to-foreign-policy-and-the-2030-agenda-feminist-foreign-policies-en.pdf>

32. Advancing Gender Equality in Foreign Policy. URL: <https://www.cfr.org/report/advancing-gender-equality-foreign-policy>

33. Mariya Y Omelicheva and Brittnee Carter. The Queens' gambit: Women leadership, gender expectations, and interstate conflict. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/13691481231221474>

34. Emebet Mulugeta. Gender mainstreaming in teacher education policy: a training module. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000221707>

35. Women in foreign affairs and international security Still far from gender equality. URL:

https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689356/EPRS_BRI%282021%29689356_EN.pdf?utm_source

36. Т. Іваніна, О. Кисельова, М. Колодій, О. Остапчук, О. Цюпа. Київ : Біваріо. Гендерно орієнтований підхід у бюджетном у процесі. URL: https://mof.gov.ua/storage/files/%D2%90%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%BE%D1%80%D1%96%D1%94%D0%BD%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B9%D0%BF%D1%96%D0%B4%D1%85%D1%96%D0%B4%D1%83%D0%B1%D1%8E%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%82%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%86%D0%B5%D1%81%D1%96.pdf?utm_source

37. Germany's government introduces 'feminist' foreign policy. URL: <https://apnews.com/article/germany-feminist-foreign-development-policy-4b4b75d928b6f8117f8bd49ad61c9301>

38. Larry Elliott. Cutting aid for girls' education isn't just wrong – it's economically illiterate. URL: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2025/may/21/cuts-aid-girls-education-labour-government>

39. Директива Європейського Союзу «Жінки в правлінні». URL: <https://www.genderculturecentre.org/direktiva-ievropeyskogo-soyuzu-zhink/>

40. K. Haack. Gaining Access to the “World's Largest Men's Club”: Women Leading UN Agencies.

41. Isabelle Engeli. Amy Mazur. Taking implementation seriously in assessing success: the politics of gender equality policy. URL: <https://internationalwim.org/wp-content/uploads/2018/10/Taking-implementation-seriously-in-assessing-success-the-politics-of-gender-equality-policy.pdf>

42. The World Bank In Gender. URL: <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/overview>

43. Advancing Gender Equality in Foreign Policy. URL: <http://cfr.org/report/advancing-gender-equality-foreign-policy>
44. Ensuring equal rights and opportunities for the staff of the National Academy of the State Border Service of Ukraine named after Bohdan Khmelnytsk. URL: https://nadpsu.edu.ua/en/istoriya-akademii/realizacziya-gendernoyi-polityky/?utm_source=chatgpt.com
45. Гендерний аудит Міністерства освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/rizne/2024/12/19/hendernyy-audyt-mon-19-12-2024.pdf>
46. Understanding of masculinity and gender equality in the security sector of ukraine. URL: https://www.navs.edu.ua/files/zakon_ukr/gender/2021_03_25/UnWomen_2021_Resume_Eng.pdf
47. H. Myrtilinen. Security Sector Governance, Security Sector Reform and Gender. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSToolkit_Tool-1%20EN%20FINAL_2.pdf
48. J. Bourke, A. Titus. The Key to Inclusive Leadership.
49. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text
50. United Nations Security Council Resolution 1325 (2000). URL: <https://digitallibrary.un.org/record/426075?v=pdf>
51. Council of Europe Gender Equality Strategy for 2024–2029 available in Ukrainian. URL: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/-/council-of-europe-gender-equality-strategy-for-2024-2029-available-in-ukrainian>
52. United Nations: Gender equality and women's empowerment. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

53. Good practice examples URL:
<https://www.un.org/womenwatch/osagi/goodpraexamples.htm>
54. Zhukova Ekatherina, Malena Rosén Sundström, Ole Elgström. «Feminist foreign policies (FFPs) as strategic narratives: Norm translation in Sweden, Canada, France, and Mexico» *Review of International Studies*. № 48.1. 2022. C. 195–216.
55. Hinostroza Grecia Alessandra Flores. Gender Mainstreaming in Diplomacy: Pathway to Inclusive and Equitable International Relations. C. 5.
56. For ALL Women and Girls. URL: <https://www.unwomen.org/en/get-involved/for-all-women-and-girls>
57. Global Platform for Gender Equality in and through Education. URL: <https://www.unesco.org/sdg4education2030/en/global-initiatives/gender-equality-platform>
58. Gender Action Plan – putting women and girls’ rights at the heart of the global recovery for a gender-equal world. URL: https://enlargement.ec.europa.eu/news/gender-action-plan-putting-women-and-girls-rights-heart-global-recovery-gender-equal-world-2020-11-25_en?utm_source
59. A feminist foreign policy to advance gender equality globally. URL: https://www.oecd.org/en/publications/2021/03/development-co-operation-tips-tools-insights-practices_d307b396/a-feminist-foreign-policy-to-advance-gender-equality-globally_21138678.html
60. Heinrich Böll Stiftung. The Swedish Feminist Foreign Policy | Brussels office – European Union. URL: <https://eu.boell.org/en/2019/08/28/swedish-feminist-foreign-policy>
61. Canada launches new Feminist International Assistance Policy – Canada.ca. URL: https://www.canada.ca/en/global-affairs/news/2017/06/canada_launches_newfeministinternationalassistancepolicy.html

62. Rwanda, women occupy high positions. URL: https://www.lemonde.fr/en/m-le-mag/article/2024/07/15/in-rwanda-women-occupy-high-positions_6684994_117.html

63. Ellen Johnson Sirleaf Is Forging a New Path for the Next Generation of Women Leaders. URL: <https://time.com/6333021/ellen-johnson-sirleaf-time100-impact-awards/>

АНОТАЦІЯ

Ромашко Аліса Ігорівна «Гендерні стереотипи та їх вплив на міжнародні відносини: приклади та шляхи подолання» – Рукопис. Кваліфікаційна робота студентки IV – го курсу денної форми навчання на здобуття освітнього рівня бакалавр спеціальності 291 «Міжнародні відносини, суспільні комунікації та регіональні студії». Державний університет «Житомирська політехніка». Факультет національної безпеки, права та міжнародних відносин, Житомир, 2025.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, що об'єднують сім підрозділів, висновків, списку використаних джерел.

У бакалаврській роботі досліджено вплив гендерних стереотипів на міжнародні відносини та зовнішню політику держав.

Актуальність теми зумовлена необхідністю подолання існуючих упереджень, що обмежують рівноправну участь жінок у дипломатії, миротворчих процесах та керівництві міжнародними організаціями.

Гендерні стереотипи впливають на формування зовнішньої політики, добір кадрів, визначення пріоритетів та риторики.

У першому розділі розглянуто теоретико-методологічні засади дослідження гендерних стереотипів, їх сутність, види та вплив на суспільні процеси.

Другий розділ містить інформацію про вплив гендерних стереотипів на формування зовнішньої політики держав, а також на діяльність міжнародних організацій.

Третій розділ присвячено аналізу шляхів подолання гендерних стереотипів у міжнародних відносинах, зокрема через впровадження феміністичної зовнішньої політики, залучення чоловіків до просування гендерної рівності та розвиток інклюзивного лідерства.

Результати аналізу підтвердили, що гендерні стереотипи є не лише культурною умовністю, а й реальним чинником, що формує міжнародні відносини. Усвідомлення цієї проблеми відкриває можливість для розбудови більш справедливої, інклюзивної та ефективної дипломатії, орієнтованої на різноманітні соціальні досвіди й потреби. Запропоновані практичні рекомендації можуть стати інструментом для розробки ефективної гендерної політики на національному та міжнародному рівнях, сприяючи зміцненню міжнародної співпраці та забезпеченню гендерної рівності.

Ключові слова: гендерні стереотипи, міжнародні відносини, зовнішня політика, гендерна рівність, феміністична зовнішня політика, інклюзивне лідерство, ООН.

Romashko A. "Gender Stereotypes and Their Impact on International Relations: Examples and Ways to Overcome" – Manuscript. Qualification work of a 4th-year full-time student for obtaining a Bachelor's degree in Specialty 291 "International Relations, Public Communications and Regional Studies". Zhytomyr Polytechnic State University. Faculty of National Security, Law and International Relations, Zhytomyr, 2025.

The qualification work consists of an introduction, three chapters uniting seven subchapters, conclusions, and a list of references.

The bachelor's thesis investigates the impact of gender stereotypes on international relations and the foreign policy of states.

The relevance of the topic is determined by the need to overcome existing biases that limit the equal participation of women in diplomacy, peacekeeping processes, and leadership of international organizations. Gender stereotypes influence the formation of foreign policy, personnel selection, priority setting, and rhetoric.

The first chapter examines the theoretical and methodological foundations of researching gender stereotypes, their essence, types, and impact on social processes.

The second chapter provides information on the influence of gender stereotypes on the formation of states' foreign policy, as well as on the activities of international organizations.

The third chapter is devoted to the analysis of ways to overcome gender stereotypes in international relations, particularly through the implementation of feminist foreign policy, the involvement of men in promoting gender equality, and the development of inclusive leadership.

The results of the analysis confirmed that gender stereotypes are not merely cultural conventions but a real factor shaping international relations. Recognizing this problem opens up the possibility for building more just, inclusive, and effective diplomacy, oriented towards diverse social experiences and needs. The proposed practical recommendations can serve as a tool for developing effective gender policy at national and international levels, fostering stronger international cooperation and ensuring gender equality.

Key words: gender stereotypes, international relations, foreign policy, gender equality, feminist foreign policy, inclusive leadership, UN.