Волинського національного університету імені Лесі Українки. 2025. № 5. С. 83–94.

2. Ільїн Л. В. Лімнокомплекси Українського Полісся : моногр. : у 2 т. Т. 1 : Природничо-географічні основи дослідження та регіональні закономірності. Луцьк : Ред.-вид. відд. «Вежа» Волин. нац. ун ту ім. Лесі Українки, 2008. 316 с.

3. Каліновський Д.І. Оцінка рекреаційної придатності озер Волинської області за площею водної поверхні. *Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. Географічні науки*. 2011. № 18. С. 147–152.

Сочка Ярослав Владиславович,
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти факультету географії, історії та туризму ПВНЗ «Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені академіка Степана Дем'янчука», м. Рівне

Миронець Ніна Ростиславівна,
кандидат історичних наук,
доцент кафедри географії та туризму
ПВНЗ «Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені академіка Степана Дем'янчука», м. Рівне

ГЕНДЕР І ТУРИЗМ: РОЛЬ ЖІНОК В ТУРИЗМІ

В даний час немає сумніву, що неможливо провести комплексне дослідження організацій без детального розгляду будь-якого аспекту, пов'язаного з темою гендеру. Західна наукова думка та соціальна практика давно базують гендерні відмінності, припущення та пізнання на основі численних дискусій та досліджень. Стать включена в організаційні структури шляхом регулювання робочого клімату, персоналу, розподілу посад, методів найму та відбору, а також історій успіху та привілеїв, які часто асоціюються з чоловіками; впливаючи

вертикально та горизонтально на стосунки з колегами; мова, угода, свідоме створення ідей та культурні цінності [4, с. 65].

З іншого боку, ці культурні цінності зумовлюють формування гендерних ролей і стереотипів прийнятних, бажаних, престижних професій для чоловіків чи жінок; недопущення на роботу через те, що воно більше підходить для протилежної статі; гендерну ідентичність особистості. встановлює «правила поведінки» для кожної особистості [1, с. 12].

Існуюча гендерна нерівність уповільнила економічний розвиток країни, вважають експерти. Туристичні послуги є одним із найдинамічніших секторів економіки у світі та джерелом національного доходу. Тому на даному етапі все більшої актуальності набуває проблема підготовки спеціалістів у цій галузі, потреба вміти швидко адаптуватися до середовища, готуватися до реальних подій, визначати найбільш перспективні та гнучкі рішення та хто знає. як передбачити зростання попиту. До професій, безпосередньо пов'язаних з туристичними послугами, відносяться: менеджер з туризму, секретар з туризму, туроператор [2, с. 54].

Програмою розвитку ООН було проведено дослідження з гендеру та туризму. Результати дослідження показали, що туризм є надзвичайно важливою галуззю для жінок: у середньому 46% задіяних у туризмі – жінки, а відсоток зайнятих у туризмі жінок у більшості країн переважає їх загальну зайнятість в економіці (34-40%). За даними Статистичного щорічника ООН в туризмі працюють: в Японії – 44%, в США – 51%, в Чехії – 45%, в Туреччині – 24%, в Україні – 50% жінок [3].

Жінки більше працюють офіціантами, покоївками, прибиральницями, менеджерами з продажу квитків, стюардесами, чоловіки – барменами, пілотами, будівельниками, водіями, садівниками тощо. У туризмі, як і у владних структурах, існує типовий гендерний дисбаланс – на посадах нижчого рівня з меншими можливостями кар'єрного зростання переважають жінки, а на ключових керівних посадах – чоловіки. Лише невеликий відсоток жінок здатний зайняти керівні посади.

Є багато факторів, які сприяють гендерному дисбалансу в туризмі, включаючи існуючі гендерні стереотипи, традиційні гендерні ролі та гендерну ідентичність в українському суспільстві. Як наслідок, жінки часто змушені обирати неповний робочий день та сезонну роботу, що призводить до нижчої погодинної оплати праці, менших можливостей для розвитку кар'єри та отримання професійного досвіду та захисту від безробіття.

Існуючі гендерні стереотипи, які створюють упередженість при прийомі на роботу та просуванні по службі, а також відсутність балансу між роботою та особистим життям перешкоджають гендерній різноманітності на керівних посадах.

Як наслідок проявляються різноманітні форми нерівного ставлення до жінок на робочому місці. Ось кілька основних проблем, з якими жінки можуть стикатися в цій галузі:

1. Нерівність у заробітній платі: Жінки можуть отримувати меншу заробітну плату порівняно з чоловіками, незважаючи на те, що вони виконують подібну роботу і мають подібний рівень кваліфікації.

2. Обмежений доступ до керівних посад: Жінкам може бути важко отримати керівні посади у сфері туризму. Це може бути пов'язано зі стереотипами про роль жінки як доглядальниці, а також зі структурними перешкодами в підвищенні по службі.

3. Сексуальні домагання та дискримінація: Жінки можуть стикатися з сексуальним домаганням та неоднаковим ставленням на робочому місці, що може створювати ворожу атмосферу та перешкоджати їх професійному розвитку.

4. Несумісність роботи та сімейного життя: Багато жінок можуть зіткнутися з проблемами балансу між роботою та сімейним життям, особливо в галузі туризму, де робочі години можуть бути незрегульованими та довгими.

5. Обмежений доступ до професійного розвитку: Жінкам можуть бути обмежені можливості отримання додаткової освіти, навчання або професійного розвитку, що може ускладнити їх кар'єрний ріст.

Ці проблеми вимагають уваги та дій з боку роботодавців, уряду та всієї громадськості для створення рівних умов праці для жінок у

сфері туризму. Необхідно проводити курси з попередження дискримінації та сексизму на робочому місці, розробляти політики рівності, забезпечувати справедливу оплату праці та сприяти професійному зростанню жінок.

Врахування ґендерної перспективи в стратегіях розвитку туризму може допомогти жінкам і чоловікам однаково скористатися можливостями, створеними індустрією. Приклади практичних кроків включають проактивні заходи для забезпечення участі жінок у будь-яких консультаційних процесах, які інформують про розробку політики, і щоб будь-які зобов'язання підкріплювалися метою та достатніми ресурсами.

Одним із головних факторів, що сприяють зростанню ролі жінок у туризмі, є зміна соціокультурних уявлень про гендерні ролі. Сучасна суспільна свідомість стала більш відкритою і розуміє право жінок на рівні можливості в усіх сферах життя, в тому числі й у туризмі. Це призвело до більшої участі жінок у сфері подорожей і туризму.

Жінки стають важливими споживачами туристичних послуг. Вони подорожують самостійно, сім'єю чи групами, відвідують різні країни та регіони, займаються різними видами туризму, включаючи екскурсійний, спортивний, культурний та природний туризм. Жінки також мають значний вплив на вибір туристичних місць і послуг, орієнтуючись на свої інтереси та потреби.

Крім того, жінки активно займаються підприємницькою діяльністю в туристичній галузі. Вони керують готелями, ресторанами, туристичними агентствами та іншими туристичними підприємствами. Підприємницький потенціал жінок у сфері туризму виявляється в інноваціях, які допомагають розвивати туристичні ринки, створювати нові робочі місця та надавати якісні послуги.

У сфері лідерства жінки все частіше займають керівні посади в туристичних організаціях, міністерствах туризму та інших установах. Вони привносять досвід, креативність і нові ідеї в розвиток індустрії туризму. Жінки-лідери сприяють справедливому розподілу ресурсів, враховують потреби громади та забезпечують сталість розвитку туризму.

Важливо також зазначити, що роль жінок у туризмі не обмежується споживанням і підприємництвом. Вони працюють в готелях, туристичних агентствах, авіакомпаніях та інших сферах туристичної індустрії. Жіноча праця та професійні компетенції додають цінності туристичній галузі та сприяють її сталому розвитку.

Загалом, роль жінок у туризмі все більше визнається та на неї впливають. Жінки мають величезний трансформаційний та інноваційний потенціал у цій сфері. Постійне зростання участі жінок у туризмі допоможе створити більш рівноправні та різноманітні туристичні спільноти.

Отже, жінки відіграють все більшу роль у туризмі. Їхня активна участь як споживачів, підприємців, керівників і працівників робить значний внесок у розвиток індустрії туризму. Зміни в соціальній культурі та концепції гендерної ролі сприятимуть підвищенню участі жінок у туристичній індустрії. Присутність жінок веде до більшої різноманітності туристичних послуг, стимулює підприємництво, сприяє сталому розвитку та забезпечує більш рівномірний розподіл ресурсів.

Література

1. Гендер і освіта. *Гендерний журнал «Я»*. 2016. № 1(40). С. 40.
2. Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні: відкриті дані ЄДРПОУ [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://socialdata.org.ua/edrpou-gender/
3. Egeria project [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.egeriaproiect.net/about_egeria.aspx
4. Halford S., Leonard P. Negotiating Gendered Identities at Work: Place, Space and Time. Basingstoke: Palgrave, 2006. 208 p.