

Tertychnyi, O. O., and Makarova, L. H. "Stan produktyvnosti pratsi na terytorii suchasnoi Ukrainy" [The State of Labor Productivity in Modern Ukraine]. Zovnishnia torhivlia: ekonomika, finansy, pravo. Serii «Ekonomichni nauky». 2015. [http://zt.knteu.kiev.ua/files/2015/1\(79\)/uazt_2015_2_25.pdf](http://zt.knteu.kiev.ua/files/2015/1(79)/uazt_2015_2_25.pdf)

Vlasenko, Yu. H. "Mizhnarodni pidkhody do metodyky otsinky inkluzyvnosti" [International Approaches to the Assessment Method of Inclusiveness]. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii

«Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo». 2019. <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/25418/1/Власенко%20Ю.%20Г.pdf>

Yarchuk, A. "Produktyvnist pratsi yak faktor vplyvu na yakist zhyttia naseleennia" [Labor Productivity as a Factor Influencing the Quality of Life of the Population]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 1 (2018): 16-21.

Zusman, L. L. et al. *Ekonomika sotsialisticheskoy promyshlennosti* [The Economy of Socialist Industry]. Moscow: Vyssh. shkola, 1980.

УДК 331.108.4:159.922.27

JEL: J16; J20

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

©2020 **ВАСИЛИК А. В., БОЙЧУК Н. С., ОМЕЛЬЧЕНКО К. С.**

УДК 331.108.4:159.922.27

JEL: J16; J20

Василик А. В., Бойчук Н. С., Омельченко К. С. Гендерні аспекти професійної самореалізації в Україні

Обґрунтовано, що для вирішення проблеми впливу гендерних стереотипів на професійну самореалізацію потрібний комплексний і системний підхід, причому за участі держави та громадськості. Метою роботи є комплексне дослідження та аналіз гендерних аспектів професійної самореалізації в Україні. У статті досліджено дефініції «гендер» та «гендерні стереотипи», проаналізовано сучасні трансформації гендерних факторів, що впливають на професійну самореалізацію. Для оцінки впливу гендерних стереотипів на можливість професійної самореалізації було проведено соціологічне дослідження та проаналізовано гендерні стереотипи, притаманні українському суспільству. За результатами опитування виявлено прояви гендерних стереотипів та/або дискримінації при працевлаштуванні, в оголошеннях про вакантні посади, при прийнятті управлінських рішень про кар'єрне просування працівників, в оплаті праці, у сприйнятті жінки-керівника, у представленості жінок у найвищих органах державної влади тощо. Проаналізовано законодавство України щодо забезпечення рівних прав жінок і чоловіків у сфері професійної діяльності, наведено приклади суспільних і культурних заходів, ініціатив для привернення уваги до проблем гендерної дискримінації в Україні. Показано, що досі як у розвинених країнах, так і в Україні мають місце прояви та наслідки гендерних стереотипів, які перешкоджають особистісній і професійній самореалізації чоловіків та жінок. Запропоновано заходи щодо зниження впливу гендерних стереотипів та гендерної дискримінації на можливості професійної самореалізації особистості. Обґрунтовано, що заходи боротьби із гендерною дискримінацією мають бути реалізовані на всіх рівнях і в усіх сферах суспільного життя – від особистого, сімейного до державного та міжнародного, від сфери освіти та культури до політичної, соціальної, економічної тощо. Акцентовано, що важливою є просвітницька робота, інформаційні та освітні кампанії, виховання в школі та сім'ї, приклад батьків для дітей.

Ключові слова: гендерна нерівність, гендерна дискримінація, гендерні стереотипи, професійна самореалізація, кар'єра.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-5-268-274>

Бібл.: 15.

Василик Алла Володимирівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: alla_vasylyk@ua.fm

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7734-1415>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/L-1367-2018>

Бойчук Наталія Степанівна – асистент, кафедра управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: nata_zzz@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7457-4355>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/rid/K-7622-2018>

Омельченко Ксенія Сергіївна – студентка, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: ksusha_om_1998@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0262-5402>

УДК 331.108.4:159.922.27

JEL: J16; J20

Василик А. В., Бойчук Н. С., Омельченко К. С. Гендерные аспекты профессиональной самореализации в Украине

Обосновано, что для решения проблемы влияния гендерных стереотипов на профессиональную самореализацию нужен комплексный и системный подход, причем с участием государства и общественности. Целью работы является комплексное исследование и анализ гендерных аспектов профессиональной самореализации в Украине. В статье исследованы дефиниции «гендер» и «гендерные стереотипы», проанализированы современные трансформации гендерных факторов, влияющих на профессиональную самореализацию. Для оценки влияния гендерных стереотипов на возможность профессиональной самореализации проведено социологическое исследование и проанализированы гендерные стереотипы, присущие украинскому обществу. По результатам опроса выявлены проявления гендерных стереотипов и/или дискриминации при трудоустройстве, в объявлениях о вакантных должностях, при принятии управленческих решений о карьерном продвижении работников, в оплате труда, в восприятии женщины-руководителя, в представленности женщин в высших органах государственной власти и т. д. Проведен анализ законо-

дательства України относительно обеспечения равных прав женщин и мужчин в сфере профессиональной деятельности, приведены примеры общественных и культурных мероприятий, инициатив для привлечения внимания к проблемам гендерной дискриминации в Украине. Показано, что до сих пор как в развитых странах, так и в Украине имеют место проявления и последствия гендерных стереотипов, препятствующих личностной и профессиональной самореализации мужчин и женщин. Предложены направления по уменьшению влияния гендерных стереотипов и гендерной дискриминации на возможности профессиональной самореализации личности. Обосновано, что меры борьбы с гендерной дискриминацией должны быть реализованы на всех уровнях и во всех сферах общественной жизни – от личного, семейного до государственного и международного, от сферы образования и культуры до политической, социальной, экономической и т. п. Акцентируется, что важна просветительская работа, информационные и образовательные кампании, воспитание в школе и семье, пример родителей для детей.

Ключевые слова: гендерное неравенство, гендерная дискриминация, гендерные стереотипы, профессиональная самореализация, карьера.

Библ.: 15.

Василик Алла Владимировна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (просп. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина)

E-mail: alla_vasylyk@ua.fm

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7734-1415>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/L-1367-2018>

Бойчук Наталия Степановна – ассистент, кафедра управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (просп. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина)

E-mail: nata_zzz@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7457-4355>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/rid/K-7622-2018>

Омельченко Ксения Сергеевна – студентка, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (просп. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина)

E-mail: ksusha_om_1998@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0262-5402>

UDC 331.108.4:159.922.27

JEL: J16; J20

Vasylyk A. V., Boichuk N. S., Omelchenko K. S. The Gender Aspects of the Professional Self-Realization in Ukraine

It is substantiated that a comprehensive and system approach, with the participation of both the State and the public, is needed to address the impact of gender stereotypes on the professional self-realization. The publication is aimed at a comprehensive studying and analyzing of the gender aspects of the professional self-realization in Ukraine. The article explores the definitions of «gender» and «gender stereotypes», analyzes the modern transformations of the gender factors that affect the professional self-realization. In order to evaluate the impact of gender stereotypes on the possibility of professional self-realization, a sociological study was carried out and the gender stereotypes inherent in Ukrainian society were analyzed. The results of a survey identified manifestations of gender stereotypes and/or discrimination in employment, in job advertisements, in decision-making on career advancement of employees, in labor payment, in the perception of women leaders, in the representation of women in the highest levels of government, etc. An analysis of Ukrainian legislation on equal rights for women and men in the professional sphere is carried out, examples of social and cultural events and initiatives to draw attention to the problems of gender discrimination in Ukraine are provided. It is displayed that so far in both developed countries and Ukraine there are manifestations and consequences of gender stereotypes that hinder the personal and professional self-realization of men and women. Directions to reduce the impact of gender stereotypes and gender discrimination on the possibility of professional self-realization of the individual are proposed. It is substantiated that measures against gender discrimination should be implemented at all levels and in all spheres of public life – from personal, family-based to the State and international, from education and culture to political, social, economic, etc. It is emphasized that educational work, information and educational campaigns, education in school and family, example of parents for children are important.

Keywords: gender inequality, gender discrimination, gender stereotypes, professional self-realization, career.

Bibl.: 15.

Vasylyk Alla V. – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: alla_vasylyk@ua.fm

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7734-1415>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/L-1367-2018>

Boichuk Nataliia S. – Assistant, Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: nata_zzz@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7457-4355>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/rid/K-7622-2018>

Omelchenko Kseniia S. – Student, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: ksusha_om_1998@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0262-5402>

У сучасному світі для повноцінної самореалізації та кар'єрного розвитку особистості потрібно вміти протидіяти не тільки зовнішнім чинникам, зокрема соціальним, економічним, політичним, але й вміти долати внутрішні стереотипи, сформовані

суспільством, родиною, традиціями тощо. Під впливом традицій і виховання в суспільстві вкоренилося стереотипне мислення, що «чоловіки не можуть виконувати жіночу роботу», «місце жінки в сім'ї, а не на роботі», «жінка не може посідати керівні позиції», –

і це лише незначна частина стереотипів, у яких зросло не одне покоління. З розвитком суспільства гендерні стереотипи поступово втрачають свою силу, але їх вплив на можливості професійної самореалізації особистості все ще достатньо суттєвий.

Однією з ключових умов розвитку української суспільства є вирішення проблем гендерної рівності. У сучасній науковій літературі багато робіт присвячено питанням гендерної рівності та гендерних стереотипів. Різні аспекти гендерної рівності у своїх роботах досліджували: Василик А. В., Данюк В. М. [10] – соціальний аспект; Грибовська А. А. [2], Войтенко А. В. і Юшко А. М. [15] – правові аспекти; Дубиніна М. І. [5] та Степанова Е. Р. [12] – психологічні аспекти; Цимбалюк С. О. [14] – економічні аспекти. Однак для вирішення проблеми впливу гендерних стереотипів на професійну самореалізацію потрібний комплексний і системний підхід, причому за участі держави та громадськості.

Метою роботи є комплексне дослідження та аналіз гендерних аспектів професійної самореалізації в Україні.

Одна з найважливіших потреб людини в сучасному суспільстві – це потреба в самореалізації, і зокрема в професійній самореалізації. Як зазначає М. І. Дубиніна, успішна професійна самореалізація здебільшого сприймається як критерій соціальної зрілості, показник власних зусиль людини в досягненні цілей. А гендер є однією з базових характеристик особистості, яка разом з іншими компонентами особистісної ідентичності впливає на розвиток і становлення суб'єкта, на процес професійної реалізації теж [5, с. 24–25].

Століттями в українському суспільстві формувалася образ жінки-матері, берегині, по суті, позбавленої інших соціальних ролей, окрім репродуктивної. Тому вагомим чинником, який впливав на можливості професійної реалізації особистості тривалий історичний період, була саме статевая приналежність. У ХХ ст. ставлення до жінки та її ролі в суспільстві почало змінюватися. Для дослідження сутності та проявів гендерних стереотипів та існуючих гендерних бар'єрів професійної самореалізації проаналізуємо основні дефініції.

В англійській мові для означення статі людини використовується два слова: *sex* і *gender*. Перше означає саме «стать» людини як набір сексуально-біологічних характеристик (генетичних, анатомічних, фізіологічних). Друге поняття увійшло у вжиток із психології та соціології й означає соціально-рольовий статус людини (соціальні можливості кожної статі в освіті, професійної діяльності, доступ до влади, сімейні ролі та ін., особливості соціальної поведінки, стилю життя та способу мислення). Якщо ми кажемо «стать» чи «біологічна стать», то маємо на увазі фізичні та фізіологічні відмінності чоловіка та жінки;

якщо використовуємо термін «гендер» чи «соціальна стать», то говоримо про психологічні, соціальні та культурні особливості між чоловіком та жінкою.

Гендер стосується не тільки чоловіків та жінок як окремих індивідів, а й характеризує відносини поміж ними як соціально-демографічними групами та гендерні відносини в цілому – те, як реалізуються соціальні ролі жінок і чоловіків, дівчаток і хлопчиків, як вони соціально вибудовуються [3, с. 4].

Гендер – соціальна стать, соціально обумовлена конструкція, що ґрунтується на біологічних відмінностях між чоловіками та жінками. Гендер відображає відмінності в соціальних ролях, поведінці, ментальних характеристиках між чоловіками і жінками. Це певний соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості жінок і чоловіків у різних сферах життєдіяльності – освіті, професійній діяльності, доступі до влади та економічних ресурсів, сімейній ролі тощо. Гендер, таким чином, є одним із базових вимірів соціальної структури суспільства, який разом з іншими соціально-демографічними та культурними характеристиками буде соціальною системою. Гендерні ролі не мають універсального змісту та мають суттєві відмінності в різних суспільствах. У цьому розумінні бути чоловіком чи жінкою означає не володіння певними природними якостями, а виконання певної гендерної ролі, яка конструюється суспільством [10, с. 52].

Тобто поняття «гендер» означає соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними жінкам і чоловікам [9, с. 17]. На жаль, українське законодавство не надає тлумачення поняття «гендер», натомість у Законі «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначено термін «гендерна рівність» – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [8].

Як зазначає Грибовська А. А., досліджуючи окреслені питання, не можна все зводити до біологічної статі (чоловік, жінка), обмежуючись правовим принципом рівності людей. Зміст принципу гендерної рівності, на її думку, має комплексний характер і включає і соціальну, і правову рівність статей (при цьому саме правова рівність чоловіків і жінок є визначальним моментом, що обумовлює можливість наближення до соціальної рівності чоловіків і жінок) [2, с. 40].

Історично статям надавали окремі риси поведінки, їх стереотипізували. Наприклад, у країнах, де жінка сприймається як «берегиня домашнього вогнища», вона повинна мати такі риси характеру: турботливість, сімейність, поступливість, дипломатичність тощо. Однак, на нашу думку, поведінка конкретної особи в сучасних умовах відрізняється від усталених століттями суспільних стереотипів. Хоча

часом і досі в суспільстві розділяють поведінку на жіночу та чоловічу, і коли людина поводить не за прийнятими шаблонами, то вважається, що її поведінка неправильна. Разом із тим, якщо особа поєднує в собі кілька стилів поведінки (чоловічий та жіночий), то це, навпаки, може стати її перевагою, бо вона може краще пристосовуватися до різних соціальних і професійних ситуацій, не боятися бар'єрів виключно через стать, не сумніватись у власному професіоналізмі та реалізовувати свої соціальні та професійні ролі без впливу гендерних стереотипів.

Гендерні стереотипи (*Gender Stereotypes*) – це стійкі уявлення про риси, якості, можливості та поведінку статей. Стереотипи тісно пов'язані з гендерними ролями, закріпленими через систему культурних норм функціональними спеціалізаціями чоловіка та жінки у суспільстві (Цит. за [11, с. 25]).

Гендерні стереотипи – це упереджені соціальні та культурні шаблони чи ідеї, згідно з якими чоловіків та жінок наділяють такими характеристиками та функціями, які визначені й обмежені їхньою статтю. Гендерні стереотипи – серйозна перешкода для досягнення реальної гендерної рівності, вони призводять до дискримінації за ознакою статі. Формування таких стереотипів може обмежити розвиток природних талантів і здібностей дівчаток і хлопчиків, жінок і чоловіків, їхні наукові та професійні вподобання та досвід, а також можливості в житті загалом [13, с.18].

Усталені в суспільстві стереотипи впливають не тільки на психологічні аспекти формування особистостей, але й на сприйняття світу та поведінку в соціумі, а в дорослому житті – на можливості самореалізації. Як зазначає М. І. Дубиніна, оскільки професійна самореалізація відбувається в період ранньої дорослості (із 23 до 45 років), що збігається з часом планування та створення родини, підкреслення гендерних відмінностей між чоловіками і жінками (стереотипізація) може ускладнювати останнім кар'єрне зростання [5, с. 25].

Щоб оцінити вплив гендерних стереотипів на можливість професійної самореалізації, нами було проведено соціологічне дослідження. В опитуванні взяли участь 144 особи, з них 71,3% – жінки, 28,7% – чоловіки; 23,5% опитуваних віком 18–24 роки, тобто переважно студенти, 7,4% – віком 25–30 років, 14,7% – віком 31–36 років, 36% – 37–47 років, 18,4% – від 48 і старше. Найактивніше брали участь у опитуванні особи віком 37–47 років та віком 18–24 роки, отже, можна зазначити, що основною аудиторією опитування були студенти та особи працездатного віку.

Для аналізу гендерних стереотипів, наявних у респондентів, було сформульовано блок запитань щодо якостей, приписуваних певним гендерам: «З яким гендером ви асоціюєте такі якості: доброта, інтуїтивність, слабкість, імпульсивність?» та «З яким гендером ви асоціюєте такі якості: агресія, владність,

сила, невірність, логічність?». На перше питання щодо якостей, які раніше в суспільній свідомості усталено приписувалися жінкам, переважна більшість респондентів (59,2%) відповіли, що «якості не мають гендеру», тільки 37,5% «асоціюють з якостями, які притаманні жінкам», а 3,3% – навіть «асоціюють з чоловічими якостями». У відповідях на друге питання щодо якостей, які зазвичай асоціювали з чоловічою статтю (агресія, владність, сила, невірність, логічність), спостерігалась аналогічна тенденція: 61,3% опитаних також відповіли, що «якості не мають гендеру», 29,8% респондентів вважають ці «якості притаманними чоловікам», а 6% – пов'язали їх з жіночим гендером. Отже, аналізуючи відповіді на ці два питання, можна дійти висновку, що поступово зникають гендерні асоціації щодо певних поведінкових рис, і вони відносяться до індивідуальних особливостей осіб, які можуть належати до будь-якої статі, що, на нашу думку, є позитивними змінами в суспільній свідомості.

Також ми проаналізували відповіді на питання «чи помічаєте ви сексизм у рекламі, ЗМІ», – 55,9% опитаних відповіли «так», 44,9% – не помічають сексизму в медіа. Подібні дослідження проводили й інші організації. Зокрема, за даними Kantar TNS Online Track, сексизм у сучасній рекламі помічають близько чверті респондентів (26%), 36% – не помічають, 38% – важко відповісти. Серед тих, хто помічає сексизм у рекламі, 44% вважають, що його прояви характерні переважно стосовно жінок, 5% – чоловіків, 45% – як жінок, так і чоловіків рівною мірою, 6% було важко відповісти на запитання [6].

Разом із тим, не поодинокими залишаються випадки, як в Україні, так і у світі, коли в рекламних кампаніях, журналах і ЗМІ маніпулюють образом жінки, використовуючи та акцентуючи увагу на статі, еталонах краси, зовнішності, нівелюючи інтелект та інші характеристики жінки. А це, своєю чергою, суттєво впливає на формування громадської думки, поширення та закріплення стереотипів. Нині в Україні проводяться різні суспільні та мистецькі події та акції, спрямовані на привертання уваги до сексизму в суспільстві, як приклад: антипремія за сексизм «Це яйце!», головною метою якої є привертання уваги до проблеми стереотипного зображення жінок в українських ЗМІ та гендерної дискримінації.

Звичайно, наявні гендерні стереотипи та упередження проявляються і у професійній діяльності, як одній із ключових сфер особистісної самореалізації людини. На питання «Чи стикались ви під час пошуку роботи з упередженістю стосовно вашої статі?» 91,2% відповіли «ні», 8,8% опитаних відповіли «так». Серед прикладів, які наводили респонденти, найпоширенішими відповідями були «не хотіли брати через мою стать, хоча на цій посаді можуть виконувати роботу обидві статі», «...через наявність дітей» тощо.

19,1% респондентів помічали прояви сексизму в оголошеннях про вакансію, наводили приклади оголошень, в яких шукали асистентів та секретарів з «гарною» зовнішністю, також деякі респонденти помічали прихований сексизм у вакансіях із зазначенням «важкості» роботи, тим самим акцентуючи, що жінки слабкі, тому не зможуть її виконувати. Зазвичай такі оголошення трапляються не на job-сайтах, а в міському транспорті та на дошках оголошень.

На питання «Чи стикалися ви з гендерною дискримінацією при влаштуванні на роботу» – 98,9% відповіли «ні», і тільки 1,1% вважають, що таке траплялось, і в більшості це було пов'язано з упередженістю самого керівництва. Такі відповіді свідчать про відсутність негативного досвіду в більшості респондентів та про ймовірні позитивні зміни в суспільстві.

На питання «Чи впливає стать на кар'єрне зростання?» 71,1% опитаних відповіли «ні», а 28,9% дали ствердну відповідь. Насправді, якщо дослідити це питання детальніше, то можна зрозуміти, що на кар'єрне зростання переважно впливають амбітність, наполегливість, професійність, постійне самовдосконалення. Стать не є визначальною під час самореалізації особистості в суспільстві. Однак, на жаль, майже третина респондентів зазначили наявність впливу статі на управлінські рішення про кар'єрне просування працівників, що може бути наслідком їх власного негативного досвіду чи спостережень.

Особливості побудови кар'єри жінок та чоловіків досліджувала Степанова Е. Р., яка дійшла висновку, що «жіноча та чоловіча кар'єра є абсолютно полярними явищами» [12, с. 131]. На її думку, в контексті аналізу гендерної специфіки професійної діяльності ключовим є зіставлення психологічних особливостей чоловіків і жінок, які мають однакову фахову підготовку, подібний соціальний статус і займаються обмеженим видом трудової діяльності, що є головним джерелом матеріальних засобів існування [12, с. 128–129].

На жаль, також досі існує значний розрив у оплаті праці чоловіків та жінок. Це підтверджують результати нашого опитування та дані офіційної статистики. Так, 50,7% респондентів вважають, що «різниця в оплаті праці існує», а 49,3% вважають, що «різниця в оплаті праці немає». За даними Державної служби статистики, середньомісячна заробітна плата в Україні за IV квартал 2019 р. у чоловіків становила 12 718 грн, у жінок 9 935 грн, отже середньомісячна заробітна плата чоловіків була на 21,9% вища, ніж у жінок. На нашу думку, на такий розрив в оплаті праці чоловіків та жінок впливає багато чинників; серед об'єктивних можуть бути сфера зайнятості, тривалість роботи, досвід та ін.

На думку, Цимбалюк С. О., «різниця у кваліфікації, характеристиках і компетентностях чоловіків і жінок може бути істотною причиною наявності ген-

дерних розривів у оплаті праці. Разом із тим має місце практика, коли роботодавці по-різному оцінюють кваліфікацію, характеристики та компетентності жінок і чоловіків, котрі мають однаковий рівень освіти, досвід, навички тощо, що є ознакою гендерної дискримінації. Ключовою характеристикою, котра пояснює різницю в оплаті праці чоловіків і жінок, є досвід роботи через тривалі перерви в роботі жінок, які мають дітей» [14, с. 310].

На питання «Якщо ваш керівник жінка, чи будете ви виконувати розпорядження так само, якби це був чоловік?» – 96,7% респондентів відповіли ствердно, що свідчить про зростання ролі жінки-керівника в нашому суспільстві.

Разом із тим, інші дослідження показують, що не в усіх сферах діяльності жінки-керівники сприймаються так само, як чоловіки-керівники. Більшість людей віддає перевагу жінкам для керівництва в таких сферах: органи, що опікуються проблемами сім'ї, – 67%; соціальний захист – 45%; культура й освіта – по 44%. Решта галузей, на думку громадян, працюватимуть краще, якщо їх очолить чоловік. З іншого боку, понад половину респондентів вважають, що немає жодної різниці в тому, хто очолить такі галузі, як охорона здоров'я, малий і середній бізнес, приватне підприємництво, право і, частково, фінанси та культура. Цікаво, що стосовно малого бізнесу переваги між жінками та чоловіками розподілилися приблизно порівну [4].

Узагальнюючи результати дослідження, бачимо, що в сучасних умовах розвитку суспільства та популяризації гендерної свободи люди починають дедалі більше приймати самостійні професійні та життєві рішення, і це свідчить про позитивний рух. Але подекуди вплив гендерних стереотипів залишається доволі відчутним, що знижує можливості професійної самореалізації жінок.

Так, з початку 1990-х у Верховній Раді було 2,2% жінок, у 2006 р. – 8,5%, зараз – 27,75%. У країнах ЄС жінок у парламентах в середньому становить понад 30%, а у Швеції, Фінляндії, Іспанії – понад 40%.

Під час економічного форуму було оприлюднено нове дослідження *The Global Gender Gap Report 2020*, у якому визначено індекс гендерної рівності у 153 країнах світу. Україна посіла 59 місце у рейтингу – це на 6 сходинок вище, ніж у минулорічному звіті [1]. Лідерами цього рейтингу є скандинавські країни.

Прогресивним досвідом боротьби з гендерними стереотипами є Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 рр., в якій визначено 6 стратегічних цілей, зокрема Стратегічна ціль № 1 спрямована на запобігання гендерним стереотипам і сексизму та боротьбу з ними. Результатами її реалізації визначено: визнання всіма державами-членами та відповідними суб'єктами потреби та переваг досягнення де-факто гендерної рівності; імплементація відповідних стандартів у державах-членах; зміни в законодавстві

та політиці для реалізації стандартів; законодавство і політика мають бути змінені для усунення гендерних стереотипів і сексизму в секторах освіти, ЗМІ й ІКТ; реалістичне зображення жінок і чоловіків у ЗМІ держав-членів, зокрема в соціальних мережах; ЗМІ й ІКТ мають сприяти гендерній рівності, а жінки та дівчата мати більше можливостей використовувати повний потенціал цих секторів [13, с. 18, 46].

В Україні для подолання гендерних стереотипів та забезпечення гендерної рівності в професійній сфері вжито ряд заходів на державному рівні. Зокрема, створено законодавчу базу, яка регламентує питання гендерної рівності та запобігання дискримінації: Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Окрім запровадження гендерних квот на місцевих виборах, як позитивні зміни в законодавстві можна також відзначити нове для юридичної практики України поняття гендерної ідентичності, яке запроваджено в Законі України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» від 12.11.2015 р. № 785-VIII [7], яким заборонено дискримінацію у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від гендерної ідентичності або інших ознак. Також Кабінетом міністрів України ухвалено Державну соціальну програму забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків на період до 2021 р., Міністерством соціальної політики України затверджено Інструкцію щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів. Але наразі цих кроків недостатньо. Як приклад, Україна підписала Стамбульську конвенцію (Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами), але щоб забезпечити можливість її ратифікації, необхідно вдосконалити національне законодавство.

Отже, можна стверджувати, що національним законодавством закріплено правові обов'язки роботодавців забезпечувати гендерно дружнє середовище, а саме: створювати умови, що дозволятимуть жінкам суміщати працю та сімейні обов'язки; гарантувати однакову оплату праці жінок і чоловіків однакової кваліфікації та за однакових умов праці; створювати безпечні умови праці для життя та здоров'я працівників; уживати заходів, які б унеможливили сексуальні домагання на роботі тощо [15, с. 155]. Однак роботодавці подекуди проявляють упередженість і нехтують забезпеченням рівних прав і можливостей.

Дедалі більше здійснюється суспільних і культурних заходів, ініціатив для привернення уваги до проблем гендерної дискримінації в Україні. Так, роз-

роблено стандарт організацій України «Недискримінаційна реклама за ознакою статі». Цікавим може бути також досвід Великої Британії, коли заборонили використовувати «шкідливі гендерні стереотипи» в рекламі в усіх засобах масової інформації. На нашу думку, ці та інші заходи допомогли б у подоланні стереотипних бар'єрів, які заважають жінкам і чоловікам самореалізовуватися не тільки в професійному житті, але й в особистому.

Разом із тим, важливою є просвітницька робота, інформаційні та освітні кампанії, виховання в школі та сім'ї, приклад батьків для дітей. Починати потрібно із самих себе, уникаючи «навішування ярликів», зосереджуючись на позитивному в людях, будуючи особисті та професійні відносини з різними людьми, визнаючи їх індивідуальність та особливості, відмовляючись від перенесення рис, притаманних одній людині, на всю спільноту (стать, расу, націю, соціальну групу) або, навпаки, висловлюючи судження щодо інших не до особистого спілкування, а після, а також ретельно аналізуючи інформацію та виявляючи свою активну позицію щодо неприйняття дискримінації.

ВИСНОВКИ

Функціонування громадянського суспільства залежить від вирішення гендерних питань – це стосується не тільки бажання жінки та чоловіка бути реалізованими професійно та соціально, швидше за все, це бажання всього соціуму жити в розвинутій країні. Дедалі більше світ навколо нас змінюється, трансформується зміст гендерних ролей, жінки активно вибудовують кар'єру та реалізують себе не лише в родині, й а у професії. Проте досі як у розвинених країнах, так і в Україні мають місце прояви та наслідки гендерних стереотипів, які перешкоджають особистісній і професійній самореалізації чоловіків та жінок. Заходи боротьби із гендерною дискримінацією мають бути реалізовані на всіх рівнях і в усіх сферах суспільного життя – від особистісного, сімейного до державного та міжнародного, від сфери освіти та культури до політичної, соціальної, економічної тощо. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Global Gender Gap Report 2020. World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf
2. Грибовська А. А. Конституційні засади гендерної рівності в Україні : дис. ... канд. юр. наук : 12.00.02. Харків, 2019. 250 с.
3. Гендерна політика в Україні. Методичний посібник для державних службовців, представників органів місцевого самоврядування та ЗМІ. Харків : Райдер, 2007. 44 с. URL: https://genderindetail.org.ua/netcat_files/46/53/Genderna_polityka.pdf
4. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / за ред. Ю. І. Саєнка. Київ : ВАІТЕ, 2007. 143 с.

5. Дубиніна М. І. Гендерні особливості професійної самореалізації жінок. *Теорія і практика сучасної психології*. № 3. 2018. С. 24–27. URL: http://www.tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/3_2018/6.pdf
6. Жиленко Д. Гендерні стереотипи та уявлення про гендерну дискримінацію онлайн-користувачів України. 2018. URL: <https://tns-ua.com/news/genderni-stereotipi-ta-uyavlennya-pro-gendernu-diskriminatsiyu-onlayn-koristuvachiv-ukrayini>
7. Закон України «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» від 12.11.2015 р. № 785-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/785-19>
8. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.03.2005 р. № 2866-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
9. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська Конвенція). Довідник Для членів парламенту / Рада Європи. Оновлена редакція, жовтень 2013 р. URL: <https://rm.coe.int/1680096e45>
10. Праця і соціально-трудова відносина: словник-довідник / за ред. В. М. Данюка. Київ : КНЕУ, 2018. 451 с.
11. Стандарт недискримінаційної реклами за ознакою статі. *Маркетинг в Україні*. № 4. 2014. С. 24–37. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/6163/24-37.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. Степанова Е. Р. Особливості побудови жіночої та чоловічої кар'єри: мотиви, перешкоди, перспективи кар'єрного просування. *Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика*. 2017. Вип. 3. С. 128–131. URL: http://market-infr.od.ua/journals/2017/3_2017_ukr/29.pdf
13. Стратегія гендерної рівності ради Європи на 2018–2023 роки / Рада Європи. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>
14. Цимбалюк С. О. Гендерні розриви в оплаті праці в Україні: аналіз детермінантів. 2019. С. 310–315. URL: https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2018/31285/Sz_19-95.pdf?sequence=1
15. Войтенко А. В., Юшко А. М. Гендерна нерівність на українському ринку праці: перевага чи недолік? // Сучасні проблеми розвитку права та економіки в інноваційному суспільстві : зб. наук. пр. за матеріалами II Інтернет-конференції (м. Харків, 29 листопада 2019 р.) / Харків: НДІ ПЗІР НАПрН України, 2019. С. 153–159. URL: http://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2019/29.11.19/_29_11_2019_23.pdf

REFERENCES

- Dubynina, M. I. "Genderni osoblyvosti profesiinoi samorealizatsii zhinok" [Gender Features of Women's Professional Self-Realization]. *Teoriia i praktyka suchasnoi psykholohii*. 2018. http://www.tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/3_2018/6.pdf
- "Genderna polityka v Ukraini. Metodychnyi posibnyk dlia derzhavnykh sluzhbovtiv, predstavnykiv orhaniv mistsevoho samovriaduvannia ta ZMI" [Gender Policy in Ukraine. Methodical Manual for Civil Servants, Representatives of Local Self-government Bodies and Mass
- Media]. Kharkiv : Raider, 2007. https://genderindetail.org.ua/netcat_files/46/53/Genderna_polityka.pdf
- "Global Gender Gap Report 2020". World Economic Forum. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf
- Genderni stereotypy ta stavlennia hromadskosti do gendernykh problem v ukrainskomu suspilstvi* [Gender Stereotypes and Public Attitudes to Gender Issues in Ukrainian Society]. Kyiv: VAITE, 2007.
- Hrybovska, A. A. "Konstytutsiini zasady hendernoi rivnosti v Ukraini" [Constitutional Principles of Gender Equality in Ukraine]: *dys. ... kand. yuryd. nauk : 12.00.02*, 2019.
- "Konventsiiia Rady Yevropy pro zapobihannia nasyilstvu stosovno zhinok i domashnyomu nasyilstvu ta borotbu z tsymy yavyshchamy (Stambulska Konventsiiia). Dovidnyk Dlia chleniv parlamentu" [Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence (Istanbul Convention). Handbook for Members of Parliament.]. Rada Yevropy. Onovlena redaktsiia, zhovten 2013. <https://rm.coe.int/1680096e45>
- [Legal Act of Ukraine] (2005). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
- [Legal Act of Ukraine] (2015). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/785-19>
- Pratsia i sotsialno-trudovi vidnosyny: slovnyk-dovidnyk [Labor and Social-labor Relations: A Dictionary-reference Book]. Kyiv: KNEU, 2018.
- "Standart nedyskryminatsiinoi reklamy za oznakoiu statii" [The Standard of Non-discriminatory Advertising on the Basis of Sex]. *Marketynh v Ukraini*. 2014. <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/6163/24-37.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- "Stratehiia hendernoi rivnosti rady Yevropy na 2018-2023 roky" [Council of Europe Gender Equality Strategy for 2018-2023]. Rada Yevropy. <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>
- Stepanova, E. R. "Osoblyvosti pobudovy zhinochoi ta choloicho kariery: motyvy, pereshkody, perspektyvy kariernoho prosuvannia" [Specific of Male and Female Career Formation: Motives, Obstacles, Perspectives of Career Promotion]. *Demohrafiia, ekonomika pratsi, sotsialna ekonomika i polityka*. 2017. http://market-infr.od.ua/journals/2017/3_2017_ukr/29.pdf
- Tsybaliuk, S. O. "Henderni rozryvy v oplati pratsi v Ukraini: analiz determinantiv" [Gender Pay Gaps in Ukraine: An Analysis of Determinants]. 2019. https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2018/31285/Sz_19-95.pdf?sequence=1
- Voitenko, A. V., and Yushko, A. M. "Henderna nerivnist na ukrainskomu rynku pratsi: perevaha chy nedolik?" [Gender Inequality in the Ukrainian Labor Market: Advantage or Disadvantage?]. *Suchasni problemy rozvytku prava ta ekonomiky v innovatsinom suspilstvi*. 2019. http://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2019/29.11.19/_29_11_2019_23.pdf
- Zhylenko, D. "Genderni stereotypy ta uivlennia pro gendernu dyskryminatsiiu onlain-korystuvachiv Ukrainy" [Gender Stereotypes and Perceptions of Gender Discrimination of Online Users in Ukraine]. 2018. <https://tns-ua.com/news/genderni-stereotipi-ta-uyavlennya-pro-gendernu-diskriminatsiyu-onlayn-koristuvachiv-ukrayini>