

А. Ю. Процик
студентка I курсу, магістр психології
Науковий керівник:
к.психолог.н., доц. О. С. Данілова
ФПСР ОНУ імені І.І.Мечникова

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ НА РОБОТІ

Тема гендерної рівності на робочому місці останнім часом набула все більшого розголосу. Однак беручи до уваги сучасні українські реалії, на жаль, слід казати не про рівність, а про нерівність і дискримінацію.

Мета доповіді: розкрити тему гендерної дискримінації на робочому місці шляхом аналізу наукових джерел інформації. Серед порушених тем — вплив гендерних стереотипів при прийомі на роботу, дискримінація безпосередньо у трудовому колективі, наслідки трудової дискримінації та гомофобії у сфері праці та працевлаштування.

Завдання:

- провести аналіз літератури за даною тематикою;
- виявити психологічні причини та наслідки гендерної дискримінації;
- вивести рекомендації для боротьби та запобігання даного феномену.

Гендерна дискримінація на робочому місці це будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, це нерівні можливості

працівників, виділених за гендерною ознакою, що володіють рівною продуктивністю та компетенціями. Дискримінація може бути виражена по різному. За законом України про засади запобігання та протидії дискримінації, формами дискримінації є: непряма та пряма дискримінації, підбурювання до або пособництво у дискримінації, утиск. Слід також зазначити, що таку дискримінацію можна поділити на дві основні групи: формальну дискримінацію та неформальну. Під формальною дискримінацією ми розуміємо такі феномени як нерівність при наймі чи звільненні, при оплаті праці, при доступі до певних професій та кар'єрного розвитку. Неформальна — образи, погрози та цькування з боку керівництва та колег.

З точки зору закону та Конституції — всі рівні. В Україні ратифіковані також основні міжнародні документи, що стосуються рівних прав для чоловіків та жінок, серед них Конвенція Міжнародної організації праці №111 про дискримінацію в галузі праці та занять. Проте реальна ситуація зовсім інша. І жінки і чоловіки можуть стати жертвами дискримінації. Все ще існують суто жіночі та суто чоловічі професії, і будь яке виключення з «правил» засуджується у суспільстві. Це так зване явище горизонтальної сегрегації. Більше чоловіків займають керівні посади, жінки майже не присутні при прийнятті рішень — це вертикальна сегрегація. Жінки також стикаються з проблемою збереження роботи під час вагітності та догляду за дитиною.

Про розбіжності свідчать і численні соціопитування. Кожна третя жінка та кожен четвертий чоловік вважають, що в Україні існує проблема гендерної нерівності. Станом на 2018 рік гендерна різниця в оплаті праці становить 21,6% (Державна служба статистики), при цьому за результатами аналізу резюме популярним ресурсом з пошуку роботи (Work.ua), вказаний жінками бажаний дохід на 27% менший за чоловічий. До скасування у 2017 році, на рівні законодавства існувало обмеження жінок до 450 професій, тобто пожежник, водолаз, водій

вантажівки законно були «нежіночими професіями»(Наказ МОЗ №256).

З боку роботодавців існують подвійні стандарти: за даними work.ua, серед опитаних рекрутерів, 79% вважають, що зарплата жінок повинна бути такою ж або більшою, ніж у чоловіків, а 82% впевнені, що вони працюють так само, як чоловіки або навіть більше. Але у той самий час 32% з них все ж вважають, що їх гендерна перевага залежить від вакансії, а 6% вважають за краще наймати чоловіків.

Окремим пунктом слід виділити проблему утиск за ознакою належності не до конкретної статі, а саме до іншої гендерної ідентичності. Кажучи про проблеми чоловіків та жінок на роботі, про нерівну оплату, сексуальні домагання та багато що інше, ми взагалі не кажемо про проблеми трансгендерів, агендерів, бігендерів та інших. Це не про гомофобію, а про відношення до людей з «нетрадиційною» гендерною ідентичністю. Наше суспільство не є толерантним у цьому відношенні. Дослідження Інституту Горшеніна показало, що тільки 6,8% опитаних українців готові прийняти людину іншого гендеру (або представника ЛГБТ-спільноти) як колегу, а 39% не готові приймати таку людину взагалі. За таких обставин не дивно, що проблема відношення до цих людей на роботі не досліджена, бо насправді вона просто замовчується.

У 2014 році Російська ЛГБТ-мережа провела анонімне опитування, яке показало, що 37% респондентів мали проблеми з працевлаштуванням або у відносинах з роботодавцями за місцем роботи через їх гомо / бісексуальної орієнтації і / або трансгендерної ідентичності. Найбільша проблема для таких людей полягає в тому, що їм доводиться давати про себе неповну інформацію при працевлаштуванні (25%). У 4% респондентів виникали проблеми з просуванням по службі, а 3% опитаних прямо відмовили в прийомі на роботу через їхню сексуальну орієнтацію чи гендерну ідентичність.

У такій делікатній проблемі слід також робити поправку на соціально бажану відповідь респондентів, і на жаль багато

реальних випадків дискримінації замовчуються або є неявними. Так, наприклад при наймі на роботу офіційна причина відмови часто може не збігатися з реальною, а недоречні жарти з боку колег взагалі не вважатися за дискримінацію.

Коренем проблем дискримінації — є соціальні установки та гендерні стереотипи. Вони закріплені у суспільстві, на несвідомому рівні і підкріплені законодавством. Цей факт робить боротьбу з негативними тенденціями дискримінації на роботі та замовчуванням проблеми практично неможливою. Ситуацію можна виправити змінами в законодавстві, прецедентами з притягнення до відповідальності роботодавців, що порушують право на рівність, а також просвітницькими заходами, що охопили б всі прошарки населення. Проблема дискримінації — це проблема страху та недостатньої інформованості, але без позитивних змін у загальних поглядах та без руйнування стереотипів дана проблема так і залишиться проблемою.

Список використаної літератури

1. Березіна Є. «Як сексуальна орієнтація впливає на кар'єру»//[Електронний ресурс] <https://www.the-village.ru/village/business/rabota/180303-lgbt-v-korporatsiyah>
2. Ванаш Д., Іваницька Н. «Гендерна рівність на роботі» // Журнал «Праця і Закон» №4(136) квітень 2011 р.;
3. Закон України про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні / Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2013. – № 32. – ст. 412.
4. Марценюк Т. Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні: соціологічний аналіз // Праця і закон. – 2008. – № 02 (98). – С. 16-19.
5. Єфанова І.В., Марценюк Т.О. Гендерна сегрегація на ринку праці України у сфері інформаційних технологій // Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. – 2014. – № 8. – С. 69–81.