

УДК 340.13+349.22+349.23

ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ ЯК ПРИЧИНА ПОРУШЕННЯ ПРИНЦИПУ НЕДИСКРИМІНАЦІЇ (НА ПРИКЛАДІ СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ)

Фулей Т.І., к. ю. н.,

начальник відділу науково-методичного забезпечення підготовки суддівського корпусу
Національна школа суддів України

Стаття присвячена аналізу основних типів гендерних стереотипів (з боку як роботодавця, так і найманих працівників) і їх впливу на порушення принципу недискримінації, закріпленого в українському законодавстві. Зокрема, показується зумовленість гендерної дискримінації на ринку праці гендерними стереотипами.

Ключові слова: гендерні стереотипи, принцип недискримінації, дискримінація за ознакою статі, дискримінація на ринку праці, зайнятість.

Статья посвящена анализу основных типов гендерных стереотипов (со стороны как работодателя, так и наемных работников) и их влиянию на нарушение принципа недискриминации, который закреплен в украинском законодательстве. В частности, показывается обусловленность гендерной дискриминации на рынке труда гендерными стереотипами.

Ключевые слова: гендерные стереотипы, принцип недискриминации, дискриминация по признаку пола, дискриминация на рынке труда, занятость.

Fuley T.I. GENDER STEREOTYPES AS CAUSE OF THE VIOLATION OF THE PRINCIPLE OF NON-DISCRIMINATION (AN EXAMPLE OF THE SPERE OF EMPLOYMENT)

The article deals with the analysis of major types of gender stereotypes (belonging to employers as well as employees) and their influence to violation of the principle of non-discrimination which is envisaged in the Ukrainian legislation. In particular causality between gender stereotypes and discrimination on the labor market is illustrated.

Key words: gender stereotypes, principle of non-discrimination, sex discrimination, discrimination on the labor market, employment.

Постановка проблеми. Наявність гендерних стереотипів щодо місця та ролі жінок і чоловіків у суспільстві, а також фактів дискримінації за ознакою статі зафіксована серед основних виявів нерівності жінок і чоловіків у Державній програмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 р., схваленої Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 листопада 2012 р. № 1002-р [1]. Подолання гендерних стереотипів і боротьба з гендерною дискримінацією є також однією із стратегічних цілей Ради Європи, закріплених у Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2014–2017 [2] (далі – Стратегія), загальною метою якої є ефективна реалізація політики гендерної рівності в державах-членах Ради Європи шляхом підтримки впровадження чинних стандартів.

Зазначена Стратегія визначає гендерні стереотипи як запобіжні ідеї, згідно з якими чоловіки та жінки умовно наділяються характеристиками й функціями, що визначаються та обмежуються їхньою статтю [3]. Гендерні стереотипи обмежують життєвий вибір особи і слугують консервуванню гендерної нерівності й підпорядкування. Вони одночасно є і причиною, і вираженням дискримінаційного ставлення. Тому зв'язок гендерних стереотипів і дискримінації є актуальною проблемою, яка потребує наукового дослідження.

Метою статті є показати, наскільки порушення принципу недискримінації зумовлене впливом гендерних стереотипів. Оскільки в сучасних суспільствах оплачувана праця є не лише основним джерелом доходів, а й складовою самоїдентичності особи, визначає відчуття її власної значимості, самоповаги та успішності [4, с. 304], ураховуючи, що у сфері зайнятості офіційно визнається гендерна нерівність, що підтверджується як статистичними даними, так і соціологічними дослідженнями, саме вона об-

рана як «тло» для дослідження цієї проблеми. Насамперед у статті наголошується на змінах, яких зазнало законодавче визначення поняття «дискримінація», а також використання термінів «гендер» і «стать» у законодавчих актах, далі аналізуються основні види гендерної дискримінації на ринку праці, їх зумовленість гендерними стереотипами з боку як роботодавця, так і найманих працівників.

Виклад основного матеріалу. Зазначимо, що принцип недискримінації віднедавна офіційно визнаний – спеціальним законом [5] – одним із принципів законодавства України, хоча де-факто він і раніше був закріплений у низці законодавчих актів і міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України (наприклад, у пункті 7 частини 3 статті 2 Кодексу адміністративного судочинства України дотримання принципу рівності перед законом і запобігання дискримінації зазначалося як один із критеріїв перевірки адміністративними судами у справах щодо оскарження рішень, дій чи бездіяльності суб'єктів владних повноважень) [6]; у статті 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та у Протоколі № 12 до неї, який ратифіковано Україною 09 лютого 2006 р. [7], стаття 1 якого передбачала, що «[з]дійснення будь-якого передбаченого законом права забезпечується без дискримінації за будь-якою ознакою...»).

Законодавче визначення дискримінації зазнало певних змін. Так, відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні» від 08 вересня 2005 р. № 2866-IV [8] (далі – Закон № 2866-IV), дискримінація за ознакою статі – це дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для



жінок і чоловіків. Проте стаття 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [5] визначає дискримінацію як ситуацію, за якої особа й/або група осіб за певними ознаками (перелік яких не є вичерпним), які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, установленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними й необхідними.

Однією з таких захищених ознак є стать, чи правильніше було б зазначити, гендер, оскільки, як слушно зазначив англійський соціолог Е. Гіденс: «Ми вживаємо термін «стать», коли йдеться про відмінні фізичні ознаки людського тіла, і термін «гендер» у випадку психологічних, соціальних та культурних відмінностей між чоловіками і жінками. Відмінність між статтю й гендером має фундаментальний характер, бо багато відмінностей між чоловіками та жінками мають небіологічне походження» [9]. Тобто, засадничий, базовий підхід до розуміння поняття «гендер» полягає в тому, що гендер не має нічого «природного» чи біологічно «заданого», саме тому воно використовується на позначення соціальної статі людини, на відміну від біологічної статі. Це поняття є соціально сконструйованим; це змодельована суспільством і підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої та жіночої поведінки, стилю життя і способу мислення, ролей і відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальними, політичними, економічними й культурними контекстами буття, фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їхньої статі [10].

Проте в Україні, як і в інших країнах колишнього СРСР, поняття «стать» традиційно вживалося в соціальних науках і юриспруденції як соціальна категорія, тоді як нове поняття «гендер» у силу багатьох причин сприймалося неоднозначно. І хоча Закон № 2866-IV містить визначення термінів «гендерна рівність» та «гендерно-правова експертиза», терміна «гендер» у ньому немає, а ознакою дискримінації й далі виступає «стать».

Дискримінація на ринку праці – це нерівні можливості групи працівників, виділених за певною ознакою, які мають однакову продуктивність з іншими працівниками (групова дискримінація) або нерівні можливості окремих працівників порівняно з працівниками, які мають аналогічні характеристики робочої сили (індивідуальна дискримінація) [11, с. 20].

Можна виділити кілька видів дискримінації на ринку праці за сферою дії або за результатами: 1) дискримінація під час прийому на роботу (чи, навпаки, під час звільнення з роботи); 2) дискримінація в доступі до певних професій чи посад; 3) дискримінація під час оплати праці; 4) дискримінація під час просування по службі, у професійній кар'єрі; 5) дискримінація під час отримання освіти чи професійної підготовки, хоча її не зараховують до дискримінації на ринку праці (в буквальному сенсі), оскільки вона зазвичай передує трудовій діяльності, але, незважаючи на «дотрудовий» характер цього виду дискримінації, її причини й наслідки дуже тісно пов'язані з функціонуванням ринку праці [11, с. 20–21].

У статті ми обмежимося першими чотирма видами дискримінації: усі вони характерні, на жаль, і для України й підтверджуються даними соціологічного опитування. Зокрема, Дослідження участі жінок у складі робочої сили України, що було проведене фахівцями Українського центру соціальних реформ та Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України у співпраці з Центром «Соціологічний моніторинг» у вересні 2012 р., дає підстави стверджувати не лише про існування дискримінаційних виявів щодо жінок на ринку праці України, а й про досить високу поширеність цього явища.

У середовищі працюючих жінок лише третина респонденток (34,1%) ніколи не стикалися з жодними виявами упередженого або нерівного ставлення на робочому місці й не чули про подібні ситуації від інших осіб у своєму оточенні. Більшість із них так або інакше зазнавали певних дискримінаційних виявів у сфері зайнятості, що засвідчує вкрай несприятливу тенденцію на вітчизняному ринку праці. Упереджене та нерівне ставлення до працівників може набувати на ринку праці різноманітних форм. Найчастіше опитані жінки зустрічалися з такими виявами дискримінаційного ставлення, як психологічний тиск (15,1% опитаних жінок); складнощі в суміщенні професійної зайнятості з виконанням сімейних обов'язків (наприклад, особистий досвід майже кожної сьомої жінки (14,8%) містить негативні факти щодо відмови в наданні чергової та додаткової відпустки, незабезпечення роботодавцем інших заходів соціального захисту працівників із сімейними зобов'язаннями); відмова в працевлаштуванні (14,4% опитаних жінок); упередженість із боку керівництва в дорученні певної роботи або її оцінюванні (11,2% опитаних жінок); нижча, порівняно з іншими працівниками, заробітна плата за роботу однакової цінності (10,7% опитаних жінок); відмова в кар'єрному підвищенні (7,1%) [12, с. 98–99].

Частина опитаних жінок уважали, що перелік виявів упередженого або нерівного ставлення, наведений в анкеті, був не зовсім повним. Респондентки доповнили його, базуючись на власному досвіді й на досвіді своїх колег і друзів. Серед інших виявів дискримінації жінки зазначили такі: виплата заробітної плати не вчасно та/або в неповному обсязі (затримка виплати, невивплата певних пільг); порушення посадових інструкцій (затримка після роботи, надання роботи, що не входить до функціональних обов'язків, тощо); сексуальні домагання; моральна, психологічна навантаженість, соціальна незахищеність [12, с. 101].

Отже, відповіді респонденток свідчать про різні види дискримінації (під час прийому на роботу, доступу до певних видів робіт, кар'єрного просування та оплати праці). Окрім того, дослідження виявило, що одна й та сама жінка в різні періоди своєї трудової кар'єри може зустрічатися з упередженим чи нерівним ставленням на робочому місці, яке викликане різними чинниками. У перші роки роботи чинником упередженого ставлення до жінок найчастіше є молодий вік, із плином часу і здобуттям робочого досвіду цей чинник відходить на задній план. Натомість зміна сімейного статусу та народження дітей сприяє тому, що жінки частіше зустрічаються з дискримінацією на основі своєї статі й сімейних зобов'язань [12, с. 106].

Дані цього дослідження підтверджуються й іншими. Так, у доповіді правозахисних організацій щодо дотримання прав людини в Україні у 2013 р. зазначено, що найбільш вразлива категорія на ринку праці в Україні – молоді жінки, а також жінки, старші за 45 років. Більше ніж 40% опитаних підтвердили, що стикалися з порушеннями своїх прав під час прийому на роботу або трудових прав своїх близьких. Дослідження, проведене у 2013 р. ВГО «Ліга соціальних працівників», підтвердило, що майже третина жінок стикалася з відмовою в прийнятті на роботу з причин народження дитини, вагітності, наявності малої дитини. 50% змусили звільнитися саме з цих причин [13].

У старшому віці жінки повною мірою відчувають наслідки кумулятивного ефекту подвійної дискримінації – за ознакою гендеру та за віком, про що свідчать публікації в засобах масової інформації [14]. Загалом гендерна дискримінація поступається лише ейджизму – дискримінації за ознакою віку.

Розглянемо, наскільки види дискримінації на ринку праці зумовлені гендерними стереотипами. Серед вітчизняних науковців цю проблему досліджували Л.М. Амджадін, Т.В. Говорун, Т.П. Зінченко, Ю.П. Коваленко, Л.Б. Магдюк, М.Г. Ткалич, Ю.І. Саєнко та інші вчені.

У фаховій літературі існує багато визначень гендерних стереотипів. Цим терміном позначають якості й характеристики, за допомогою яких зазвичай описуються чоловіки та жінки; які містять у собі унормовані зразки поведінки, традиційно приписувані особистостям чоловічої або жіночої статі; які відображають узагальнену думку, судження, уявлення людей про відмінності одне від одного чоловіка та жінки; які залежать від культурного контексту того середовища, у якому застосовуються [15]. Також гендерні стереотипи визначаються як різновид соціальних стереотипів, як детерміновані культурою спрощені, стійкі, емоційно пофарбовані образи поведінки, риси характеру чоловіків і жінок, що значно впливають на формування гендерно-рольового репертуару особистості та її поведінку [16].

Загалом вітчизняні науковці відзначають такі характеристики соціальних стереотипів, як цілісність, навантаженість так званим помилковим компонентом, стійкість, ригідність, консерватизм, висока опірність будь-якій трансформації, спрямованій на його заміну [16].

Дослідники [17; 18] виділяють кілька умовних видів гендерних стереотипів: пов'язані з уявленнями про психологічні риси та якості особистості чоловіків і жінок стереотипи маскуліності-фемінності); пов'язані з соціальними (у т. ч. професійними й сімейними) ролями; пов'язані зі змістом праці. У сфері зайнятості й на ринку праці можна виділити дві групи стереотипів, які підтримують гендерну нерівність: стереотипи становища і стереотипи поведінки [11, с. 22], прослідкувати їх вияв з боку як роботодавця, так і найманих працівників.

Стереотипи становища – це стереотипи роботодавця. Роботодавець сприймає жінок як менш корисну робочу силу. Він, у свою чергу, виходить насамперед і стереотипів поєднання сімейних і професійних ролей відповідно до статі – уявлення про розподіл ролей, коли «нормальний» чоловік орієнтований на кар'єру та професійний успіх, а «нормальна» жінка – на створення сім'ї. Як влучно зазначає І.С. Кльо-

цина, «чоловіків прийнято оцінювати за професійними якостями, а жінок – за наявністю сім'ї й дітей» [19, с. 29]. Найбільш значущою соціальною роллю жінки тривалий час уважалася роль матері й домогосподарки (існує навіть усталений німецькомовний вислів про три «К» (*Kinder, Küche, Kirche*), який українською перекладається як «діти, кухня, церква»), що мав на увазі обмеження інтересів жінки лише трьома сферами: вихованням дітей, готуванням їжі та відвідуванням церкви; українським відповідником такої гендерної моделі є образ Берегині).

Роботодавці, особливо власники приватних підприємств, діючи в жорсткому ринковому конкурентному середовищі, вважають, що із жінками пов'язані більш високі витрати через тимчасову відсутність жінок у зв'язку з вагітністю, декретною відпусткою, хворобою дитини, у зв'язку з правом жінки на скорочений робочий день тощо. Це означає відмову роботодавців від використання жіночої праці на робочих місцях, де вона може бути замінена чоловічою [18, с. 8]. Щорічно в Україні до 50 тисяч жінок не можуть повернутися на роботу після декретної відпустки через дискримінацію роботодавців. Згідно з дослідженнями, 14% з 340 тисяч жінок, що йдуть у декрет, не можуть відновитися на колишній посаді. Роботодавці аргументують свою позицію тим, що жінки не можуть виконувати свою колишню роботу повний робочий день і переводять їх на низькооплачувану посаду з низькою зайнятістю. Інші вважають за краще звільнити співробітників. Більше ніж чверть жінок отримали відмову на прохання про гнучкий графік [13].

Хоча вітчизняне законодавство передбачає право кожного з батьків на одержання відпустки по догляду за дитиною, українські чоловіки здебільшого не реалізують це право. Це пояснюється не тільки особистими перевагами батьків, а й наявністю в суспільстві сталих стереотипів щодо розподілу сімейних обов'язків. На відміну від західної моделі, яка орієнтується на перерозподіл домашніх обов'язків між чоловіком і жінкою, посилення батьківської відповідальності, українська модель зайнятості проблему «подвійного навантаження» вирішує за рахунок усупільнення сімейно-побутових обов'язків, упровадження пільг для працюючих матерів, що має зворотний ефект, зумовлюючи їх соціальне виключення на ринку праці. Тобто, відповідні пільги і трудові гарантії не тільки захищають жінок, а й закріплюють за ними традиційну роль матері й домогосподарки. Іноді саме через це жінки розглядаються як менш «вартісна» робоча сила, ніж чоловіки [4, с. 306].

Отже, на ринку праці жінка, порівняно з чоловіком, оцінюється як нездатна чи менш здатна ефективно виконувати професійні функції з огляду на наявність дітей чи потенційну можливість їх мати і про них турбуватися.

Коли ж ідеться про працюючих жінок, то однією з важливих особливостей їхньої професійної діяльності є необхідність працювати ще й «у другу зміну», тобто виконувати домашню роботу. Роботодавець виходить із уявлень про те, що жінці треба поєднувати трудову діяльність із сімейними обов'язками, тому від неї меншою мірою варто очікувати надтрудова зусиль, орієнтації на кар'єрне зростання тощо, що й призводить до дискримінації під час прийому на роботу, звільнення чи кар'єрного просування. Наприклад, проведене у 2006 р.



в Росії опитування серед представників Національного союзу кадрових працівників з метою визначити, які категорії працівників є найбільш «небажаними» для роботодавців, виявило три групи «небажаних» працівників, якими є бездітні жінки в перші роки шлюбу; матері-одиначки; розлучені жінки, які мають двох і більше дітей. У більшості випадків таким претендентам воляють відмовити, не розкриваючи, однак, справжньої мотивації такої відмови. Майже кожен десятити менеджер із персоналу зауважив, що розглядатиме такі кандидатури лише в разі, якщо досвід і навички претенденток із цього списку є на порядок вищими, ніж в інших кандидатах [20]. Цікаво відзначити, що найбільш «прийнятними» працівниками серед жінок є заміжні (як із дітьми, так і без дітей), які не мають обов'язків «годувальників родини», отже, можуть погоджуватися працювати за меншу оплату, порівняно із заробітної платою «для утримання родини».

Окрім того, для роботодавців характерні стереотипи професійної діяльності чоловіків і жінок, які виявляються в тому, що на шляху жінок до традиційно «чоловічих», високих за статусом і високооплачуваних робіт існує безліч бар'єрів, наприклад, завищені, несуттєві для професійної діяльності вимоги до кандидатів [16]. Це має наслідком дискримінацію в доступі до певних робіт чи посад (знову ж таки, як під час прийому на роботу, так і під час кар'єрного просування).

Проте при просуванні по службі більшою мірою спрацьовують стереотипи маскулінності-фемінності, які є нормативними уявленнями про соматичні, психічні, поведінкові властивості, що характерні для чоловіків і жінок. Дослідження І.С. Кльоциної засвідчують, що в стереотипному уявленні маскулінності фіксуються «активно-творчі» характеристики, такі як активність, домінантність, упевненість у собі, логічне мислення, здатність до лідерства. Фемінність, навпаки, характеризується як «пасивно-відтворююче начало» й виявляється в залежності, піклуванні, тривожності, низькій самооцінці, емоційності [21]. Зазвичай маскулінні характеристики протиставляються фемінним.

Можливо, тому стереотипний образ жінки, яка працює, рідко буває привабливим. Якщо успішний чоловік подобається й жінкам, і чоловікам, то успішну жінку люди обох статей оцінюють як менш приємну. Це своєрідне «покарання за успішність», адже коли жінка конкурує, діє наполегливо, вона відхиляється від очікуваної поведінки. Коли жінка наполягає на тому, щоб роботу виконували як слід, коли в неї високий рівень компетентності, вона більше дбає про результат, а не про те, щоб усім догодити, то поводить ся як чоловік. А якщо вона поводить ся як чоловік, люди відчувають до неї антипатію [22, с. 34, 54–55].

Стереотипи поведінки притаманні працівникам і є відповіддю на стереотипи становища. Зокрема, оскільки жінки знають, що до них ставляться як до менш бажаних працівників, вони виходять із того, що конкурувати з чоловіками в них немає можливостей, та обирають види діяльності, які потребують менших трудових зусиль [11, с. 22]. Так спрацьовують стереотипи професійної діяльності чоловіків і жінок, що визначаються специфікою змісту праці: традиційною для жінок вважається діяльність обслуговуюча, виконавська (і жінки доволі широко представлені у сфері послуг, освіти, медицині,

торгівлі), для чоловіків – інструментальна, творча, організаторська, керівна. Отже, поширеною є думка про існування так званих «чоловічих» і «жіночих» професій [16]. І жінки самі обирають такі професії, не бажаючи постійно зазнавати тиску.

Що стосується кар'єрного зростання чи доступу до певних посад, то гендерні стереотипи працюють як самоздійснюване пророцтво: оскільки більшість чільних позицій належать чоловікам, тому від жінок не очікують, що вони домагатимуться цих позицій, і саме це стає однією з головних причин, чому вони насправді їх не домагаються. Це є підтвердженням однієї з особливостей гендерних стереотипів, а саме вони приймаються і членами тієї групи, щодо якої вони діють [23]. Наприклад, за даними внутрішнього звіту Hewlett-Packard, жінки змагаються за вакансію тільки тоді, коли оцінюють власну відповідність зазначеним критеріям як стовідсоткову, тоді як чоловіки наважуються на змагання, коли вважають, що задовольняють 60% вимог [24]. Жінки рідше за чоловіків подають прохання про підвищення, навіть коли заслуговують на нього, бо вірять, що високі результати роботи автоматично призведуть до підвищення посади [22, с. 79].

Аналізуючи негативну роль гендерних стереотипів, дослідники відзначають різну інтерпретацію та оцінку тієї самої події залежно від статі особи [16]. До запровадження практики «сліпого прослуховування» (за ширмою) [25] до симфонічних оркестрів члени конкурсних комісій були ширю переконані: вони обирають до оркестрів чоловіків тому, що вони краще грають. Очевидці подій кажуть, що дехто з маестро був шокований і спершу вважав, що трапилася якась плутанина з номерами конкурсантів («Хіба жінка може грати так віртуозно?»). При чому маестро не був проти жінок в оркестрі, ширю шукав музикантів якнайвищого рівня, але при цьому не розумів, що відбирав найкращих музикантів *серед чоловіків*, оскільки жінки автоматично опинялися в категорії гірших [26].

Гендерні стереотипи щодо змісту праці часто призводять до виконання жінками додаткової роботи без належного відшкодування. Коли чоловік допомагає колезі, це зазвичай призводить до віддяки у відповідь, проте коли допомагає жінка, відчуття зобов'язаності виявляється слабшим, оскільки – з огляду на стереотипи – вважається, що жінка хоче допомогти іншим. Дуже часто жіноча «допомога» не цінується як «справжня робота», скажімо, часто жінки в сімейному приватному бізнесі не отримують жодної оплати (особливо в сільському господарстві), так як вважається, що вони «лише» «допомагають».

Стереотипи маскулінності-фемінності формують у працівників певні внутрішні бар'єри, які можуть впливати на поведінку. Якщо від чоловіків очікують професійних амбіцій, то для жінок вони не просто не є обов'язковими, а інколи навіть небажаними. «Вона така амбітна», – ця характеристика не є компліментом не лише в американській культурі. Тому на додачу до боротьби з інституціональними перешкодами жінки змушені стримувати самі себе, у буквальному сенсі обираючи позицію глядачок на задніх рядах. Як влучно підмітила Шеріл Сендберг, жіночі досягнення коштують дорого [22, с. 28, 40]. Кар'єрне зростання часто-густо залежить від уміння ризикувати й обстоювати себе – власти-

востей, виявляти які дівчат зовсім не заохочують. Натомість вони постійно чують фрази, які наголошують на зовнішності й емоційності жінок, знеохочують до лідерства, наприклад, видання "The Huffington Post" збило в одному відеоролику 48 фраз, котрі за своє життя чує, певно, кожна жінка, але яких не кажуть чоловікам [27].

Окрім того, виходячи зі стереотипів поєднання сімейних і професійних ролей, дівчата змалку засвоюють, що їм доведеться вибирати між успіхом у роботі й материнством. Дослідження свідчать, що вже під час навчання в університеті жінки починають обдумувати компроміси, до яких вимушені будуть удаватися, жонглюючи професійними й особистими прагненнями [22, с. 111, 240]. Найбільш сприятливий для народження дітей період збігається з тим, що вимагає найбільших зусиль для кар'єрного зростання. Оскільки розподіл домашніх обов'язків у багатьох сім'ях залишається все ще традиційним, а роботодавці є недостатньо гнучкими, щоб дати змогу поєднувати виконання домашніх обов'язків із робочими, жінки під тиском гендерних стереотипів відмовляються від кар'єрного зростання на користь укладання вдалого шлюбу й виконання ролі домогосподарок [28].

Висновки. Отже, між гендерними стереотипами та дискримінацією існує безпосередній зв'язок, про що переконливо свідчать як соціологічні опитування, так і статистичні дані. Тому важливо вміти розпізнавати, усвідомлювати, аналізувати стереотипи і ставитися до них критично. Адже, як зауважує Мод де Бор-Букіккіо, перша в історії жінка, яка була обрана заступником Генерального Секретаря Ради Європи, «допоки зберігаються гендерні стереотипи, буде зберігатися дискримінація, оскільки на сьогодні саме вони – а не закони і норми – є ключовою перешкодою для просування жінок» [29].

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про схвалення Концепції Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 листопада 2012 р. № 1002-р // Офіційний вісник України. – 2012. – № 93. – С. 194. – Ст. 3796.
2. Council of Europe Gender Equality Strategy, 2014–2017. – Р. 9–10. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.coe.int/en/web/kyiv>.
3. Стратегія гендерної рівності на 2014–2017 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02_GenderEqualityProgramme/Gender_Equality_Strategy_Ukrainian_Copy.pdf.
4. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків : [колективна науково-аналітична монографія] / за ред. Е.М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, Держкомстат України, 2010. – 496 с.
5. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06 вересня 2012 р. № 5207-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2013. – № 32. – Ст. 412.
6. Кодекс адміністративного судочинства України від 06 липня 2005 р. № 2747-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2005. – № № 35–36, 37. – Ст. 446.
7. Про ратифікацію Протоколів № 12 та № 14 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод : Закон України від 09 лютого 2006 р. № 3435-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2006. – № 27. – Ст. 229.
8. Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні : Закон України від 08 вересня 2005 р. № 2866-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2005. – № 52. – Ст. 561.

9. Шостак Н.В. Гендер і його репрезентація в капіталістичній і соціалістичній рекламі : [навчальний посібник] / Н.В. Шостак. – К., 2010. – С. 9.
10. Основи теорії гендеру : [навчальний посібник]. – К. : «К.І.С.», 2004. – С. 11.
11. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте Целей развития тысячелетия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.undp.ru/Gender_MDG_rus.pdf – С. 20.
12. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України : [звіт]. – К., 2012. – 212 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.idss.org.ua/monografii/2013_ua_womens%20participation.pdf.
13. Права людини в Україні – 2013 : доповідь правозахисних організацій / Українська Гельсінська спілка з прав людини. – Х. : Права людини, 2014. – С. 352.
14. Агамян М. Ти жінка і тобі 50: як знайти роботу? / М. Агамян // Українська правда. – 17.02.2016. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://life.pravda.com.ua/society/2016/02/17/208285/>.
15. Коваленко Ю.П. Гендерні стереотипи як невід'ємний атрибут повсякденного мислення / Ю.П. Коваленко // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. – 2013. – Вип. 59–60. – С. 51–58.
16. Ткалич М.Г. Типологія гендерних стереотипів особистості / М.Г. Ткалич, Т.П. Зінченко // Проблеми сучасної психології. – 2013. – № 2. – С. 47–52. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz_2013_2_11.
17. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві: [колективна монографія] / за заг. ред. Ю.І. Саенко. – К. : Центр соціальних експертиз інституту соціології НАН України, 2007. – 144 с.
18. Магдюк Л. Гендерні стереотипи. Вплив гендерних стереотипів на представлення жінок і чоловіків на ринку праці / Л. Магдюк // Маркетинг в Україні. – 2011. – № 5–6. – С. 8.
19. Клецина И.С. Гендерная социализация : [учебное пособие] / И.С. Клецина. – СПб. : Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 1998. – 210 с. – С. 29.
20. Дискриминация женщин на рынке труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://planetahr.ru/publication/4705>
21. Клецина И.С. Психология гендерных отношений: Теория и практика / И.С. Клецина. – СПб. : Алетей, 2004. – 408 с.
22. Сендберг Шерил. Включайся! Жінки, робота і воля вести за собою / Шерил Сендберг ; за участі Нел Сковел ; пер. з англ. Вікторії Наріжної ; передмова Наталії Яресько. – К. : Критика, 2015. – 280 с. (Sheryl Sandberg and Nell Scovell, Lean In: Women, Work and the Will to Lead, Alfred A. Knopf New York 2013).
23. Майерс Д. Социальная психология: Интенсивный курс / Д. Майерс. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2000. – С. 291.
24. George Deesvaux, Sandrine Devillard-Hoellinger, and Mary C. Meaney, "A Business Case for Women", The McKinsey Quarterly (September 2008) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.talentnaardetop.nl/uploaded_files/document/2008_A_business_case_for_women.pdf.
25. Goldin C., Rouse C. Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians // the American Economic Review. 2000. – Vol. 90. # 4. – P. 715–741. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.math.unl.edu/~ccurto2/misc/GoldinRouse_AER.pdf.
26. Богдан О. Що варто знати про соціологію та соціальні дослідження? : [посібник-довідник для громадських активістів та всіх зацікавлених] / О. Богдан ; консультант-рецензент Володимир Паніотто. – К. : Дух і Літера, 2015. – С. 195–196.
27. 80 років прихованого сексизму: в одному ролику зібрані фрази, котрі впродовж життя чує чи не кожна жінка 09.12.2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://life.pravda.com.ua/society/2015/12/9/204575//>.
28. Кубриченко Т.В. Генезис гендерних стереотипів / Т.В. Кубриченко // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Педагогіка і психологія». – 2011. – Вип. 17. – С. 108.
29. Пашаєва Г. Стекланий потолок / Г. Пашаєва // Жіночий консорціум України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://wcu-network.org.ua/ua/possessing-equal-rights/article/steklyannyu_potolok.