

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Харківський національний університет внутрішніх справ

Сумська філія

Кафедра гуманітарних дисциплін

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

**з навчальної дисципліни «Гендерна психологія»
вибіркових компонент
освітньої програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти**

081 Право (право)

**№6 за темою №3 «ГЕНДЕРНА СОЦІАЛІЗАЦІЯ. ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ
ТА ДИСКРИМІНАЦІЯ»**

Суми 2024

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 14.08.2024 р. №8

СХВАЛЕНО

Вченою радою Сумської філії
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 08.07.2024 р. №8

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та
соціально-економічних дисциплін
Протокол від 13.08.2024 р. №7

Розглянуто на засіданні кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ
Протокол від 27.06.2024 р. №22

Розробник:

Професор кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії ХНУВС, канд. іст.
наук, ст. наук. співр. **Надія ДЕМИДЕНКО**

Рецензент:

Професор кафедри психології та педагогіки Харківського національного
університету внутрішніх справ, доктор психологічних наук, доцент **Наталія
МІЛОРАДОВА**

Тема №3 «ГЕНДЕРНА СОЦІАЛІЗАЦІЯ. ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ ТА ДИСКРИМІНАЦІЯ»

План лекції.

1. Визначення гендерної ієрархії та гендерної дискримінації.
2. Антидискримінаційне гендерне законодавство як світовий пріоритет .
3. Проблема гендерної дискримінації в цифрах і показниках.

Рекомендована література

Основна

1. Левченко К. Б. Гендерне тяжіння. Харків, «ФОЛІО», 2019. 189 с.
URI:<https://folio.com.ua/books/Genderne-tyazhinnya>
2. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. К., 2014. 65 с.
URI:https://www.naiu.kiev.ua/files/zakon_ukr/gender/Martsenyuk_Gender_and_no_n_discrimination_.pdf
3. Ткалич М. Гендерна психологія : навч. Посібник. Київ : Академвидав, 2016. 254 с. **URI:**<http://uaoppp.com.ua/read/59/>
4. Фулей Т.І. Гендерна рівність при здійсненні правосуддя. К.: ВАІТЕ, 2016. 180 с.
URI:<https://www.osce.org/files/f/documents/a/5/249271.pdf>

Додаткова

1. Гендерна рівність на ринку праці: як досягти рівня країн ЄС (2019)
URI:<http://surl.li/ifuji>
2. Гендерні аспекти оплати праці (2020) **URI:**<http://surl.li/ifuva>
3. Демиденко Н.М. Гендерний паритет на українських землях у XIV-XVII ст.: права жінки у шлюбі. *Вісник національного університету міністерства оборони України*. 2023. №4. С.66-71.
URI:<http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/280098/276317>
4. Кікінежді О. М., Василькевич Я. З. Психологічна безпека особистості в контексті елітарно- освітньої парадигми. Психологічна безпека особистості у змінному світі: міжнародна колективна монографія / за заг. ред. І.В.Волженцевої. Переяслав-Хмельницький : Домбровська Я.М., 2019. С. 287-304. **URI:**<http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/13279>
5. Чепурко Г. Гендерна рівність у світі праці в Україні / Гульбаршин Чепурко; Міжнародне бюро праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Київ : МБП, 2010.
URI:<http://surl.li/ifuuy>

Інформаційні та навчальні ресурси в Інтернеті:

1. Гендерна статистика України. Сучасний стан, проблеми, напрямки вдосконалення.

URI:<http://dhrp.org.ua/uk/publikatsii/124-henderna-statystyka-ukrainy-suchasnyi-stan-problemy-napriamky-vdoskonalennia>

2. Журнал «Спільне». Гендер і праця. **URI:**<http://surl.li/ifuvh>

3. Ідея та цінність гендерної рівності у політиці Європейського Союзу.

URI:<http://povaha.org.ua/ideya-ta-tsinnist-hendernoji-rivnosti-u-politytsi-evropejskoho-soyuzu/>

3. Права жінок і гендерна рівність в Україні.

URI: <http://helsinki.org.ua/prava-zhinok-i-henderna-rivnist-v-ukrajini-o-uvarova/>

4. Проект «Жінки – це 50% успіху України». **URI:**<http://50vidsotkiv.org.ua>

5. Проект «Жінки у політиці». **URI:**<http://vybory2012.wcu-network.org.ua>

6. Публікації ООН в Україні. **URI:** <http://www.un.org.ua/ua/publications-andrep>

7. Участь жінок у політиці та процесі прийняття рішень в Україні. Стратегії впливу. **URI:** <http://www.osce.org/uk/odihr/85975?download=true>

Текст лекції.

1. Визначення гендерного розшарування і гендерної дискримінації .

Гендерна ієрархія – це розшарування людей на підставі їх біологічної статі, яке призводить до нерівного розподілу влади, престижу і власності в суспільстві. Як правило, в гендерній ієрархії чоловіча стаття знаходиться на більш високій позиції, ніж жіноча. Те, що роблять і знають чоловіки, вважається більш цінним, ніж те, що роблять і знають жінки. Ієрархія за ознакою статі в якості ідеології передається з покоління в покоління, це властивість всієї соціальної системи, яке пронизує економічну структуру, систему освіти, розподіл праці та сімейне життя. Відносини жінок і чоловіків на рівні суспільства представляють собою нерівне ставлення розподілу влади, в якому чоловіки домінують, а жінки перебувають в більшості сфер життя у стані підпорядкування. Чоловіки та привласнювані ними ролі, завдання, функції й цінності цінуються вище, ніж жінки і все, що з ними пов'язано.

Більшість суспільств довгий час знаходилася в полоні цих забобонів: чоловічі норми приймаються як норми для всього суспільства, що відбивалося в діяльності і навіть у мові, за допомогою яких власне і відтворювалася гендерна нерівність. Гендерна нерівність – це характеристика соціального устрою, згідно з якою різні соціальні групи (в даному випадку – чоловіки і жінки) мають стійкі відмінності, що впливають з їх нерівних можливостей в суспільстві.

Гендерна дискримінація – це обмеження прав, свобод тощо за статевою ознакою; практика, за допомогою якої одній статі віддається перевага в порівнянні з іншою. У більшості суспільств поширена дискримінація саме жіночої статі. Гендерна рівність означає, що чоловіки і жінки формально-юридично і фактично (тобто на рівні соціальних практик) володіють рівними правами, свободами і можливостями для їх реалізації, а також мають рівні обов'язки, тобто, в однаковій мірі є повноцінними соціальними суб'єктами. Дискримінація за ознакою статі (гендерна дискримінація) є порушенням

принципу гендерної рівності. Важливо розуміти, що гендерна дискримінація може бути прямою і непрямую, насильницькою та ненасильницькою.

При прямій дискримінації індивіда або групу ставлять через приналежність до статі в гірше становище, ніж в тій же ситуації перебуває представник протилежної статі. Особливо яскраво пряма дискримінація за ознакою статі представлена в трудовій сфері (нерівна оплата тієї самої праці, звільнення жінок через вагітність, обмеження доступу жінок до посад в залежності від сімейного стану та наявності дітей). При непрямій дискримінації зовні гендерно нейтральні вимоги, правила, критерії, звичай містять певні латентні «маркери», які фактично призводять до того, що представники однієї статі виявляються в невігідному становищі, у порівнянні з представниками іншої. Це означає, що відповідність нормам рівного ставлення оцінюється в світлі фактичних наслідків. Визначення непрямой дискримінації передбачає, що жінок і чоловіків можна / варто порівнювати між собою як групи. Якщо при порівнянні груп виявиться, що та чи інша група знаходиться в несприятливій позиції, то мова йде про непряму дискримінацію. Найбільш кричущий приклад непрямой дискримінації – "традиційно" нормальний для українських жінок обов'язок ведення домашнього господарства.

Реально ж має місце ситуація, яка веде до різкого дисбалансу в розподілі часового ресурсу між жінками і чоловіками (на користь останніх). Насильницька дискримінація – це злочини проти життя і здоров'я, вчинені з мотивів належності потерпілих до певної статі. Яскравими прикладами насильницької гендерної дискримінації, що стали світовими проблемами є: - домашнє насильство, результатом якого є становище, коли, наприклад в державі, або певному місті тощо першою причиною передчасної смертності жінок від 15 до 45 років є насильницька смерть від рук чоловіків-родичів, членів сім'ї і сексуальних партнерів. - «трафік» – продаж і експлуатація дівчаток і жінок в сексуальне та бідь- яке інше рабство. - «мова ворожнечі» (hate speech) – вираження агресії проти жінок в усному мовленні, пресі, на телебаченні та в Інтернеті.

У сучасних реаліях найбільш яскраві приклади «мови ворожнечі» можна зустріти, наприклад, по відношенню до жінок-водіїв, особливо тих, хто має дорогі і престижні автомобілі. Хоча «мова ворожнечі» є прямим свідченням нерівного, ворожого, образливого ставлення до жінок, її не розглядають як акт дискримінації в спеціальному антидискримінаційному законодавстві, помилково вважаючи, що подібні висловлювання слід розглядати або в контексті обмежень на свободу вираження поглядів, або в світлі злочинів проти фізичної недоторканості особи (при закликах до насильства).

Ненасильницька дискримінація – це такі дії, як: - надання переваги представникам певної статі при прийомі на роботу, виділенні житлоплощі, наданні послуг; - необґрунтована відмова в наданні послуг, доступі до громадських місць, прийнятті на роботу осіб, які належать до певних груп (інвалідам, жінкам тощо). - упереджене ставлення до представників тієї чи іншої статі в духовній, соціальній, політичній сферах, економічному житті суспільства, в сферах праці та службових відносин, відпочинку і дозвілля; - вже

згадувана «мова ворожнечі», яка найчастіше використовується при ненасильницькій дискримінації, наприклад, часто транслюються у публічному просторі посили про дурість жінок, їх непрофесійність, аморальність, а також міркування про «природне призначення» жінок.

2. Антидискримінаційне гендерне законодавство як світовий пріоритет.

Застосовуваний в міжнародно-правовій антидискримінаційній практиці гендерного підходу ґрунтується на значущості не біологічних або фізичних відмінностей між чоловіками і жінками, а на тому, який культурний, соціальний і суспільний сенс надає їм соціум. У багатьох країнах впроваджена і розвивається концепція комплексного гендерного підходу, в рамках якої критерії формально-юридичної та фактичної рівності між чоловіками і жінками включаються в загальну систему організації суспільства. Це означає, що: - специфічні потреби жінок і чоловіків системно інтегруються в усі державні програми і на всіх рівнях прийняття рішень з метою втілення принципу гендерної рівності; - розробляються і приймаються тимчасові спеціальні заходи для виправлення вже існуючих положень, що відтворювали нерівність як результат певних дій, способів поведінки або структурних громадських обмежень щодо певних соціальних, соціально-демографічних груп (в даному випадку – жінок). - в обов'язковому порядку враховується вже на стадії планування можливий вплив впроваджених державних політик і прийнятих рішень щодо жінок і чоловіків, встановлюється наступний обов'язковий моніторинг і гендерно-диференційована оцінка всіх політик і рішень.

Метою антидискримінаційного гендерного законодавства є недопущення та усунення вже існуючої дискримінації за ознакою статі, в основі якої лежить проведення незаконних відмінностей, пов'язаних з історично заданими, традиційно зумовленими і продиктованих суспільством кожному підлозі певними нормами поведінки, статусами і ролями. Основна проблема гендерної нерівності полягає не в тому, що відмінності існують, а в тому, що вони не повинні вести до дискримінації.

Гарантом забезпечення формально-юридичної та фактичної гендерної рівності на міжнародному рівні визнано державу. Антидискримінаційні зобов'язання, що накладаються на державу в рамках міжнародного права, можна розділити на три великі групи: - дотримуватися права на свободу від дискримінації; це означає, що закони і порядки, які склалися в державі, не повинні носити дискримінаційний характер; - захищати право на свободу від дискримінації – це значить, що держава зобов'язана здійснювати ефективне регулювання і контроль за дотриманням законів, щоб гарантувати людям захист від дискримінації з боку третіх осіб; - здійснювати право на свободу від дискримінації, що вимагає від держави ініціювання необхідних законодавчих, адміністративних, бюджетних, судових і роз'яснювальних заходів, які забезпечують повне здійснення права на свободу від дискримінації.

Відповідно до цих зобов'язань перед державою постає завдання розробки і прийняття спеціального антидискримінаційного закону (пакета законів), за

допомогою якої вона могла б успішно виявляти і долати масову гендерну дискримінацію, боротися з її причинами і запобігати новим проявам.

У зв'язку з цим у багатьох країнах світу були розроблені і прийняті спеціальні закони про державні гарантії для забезпечення рівного доступу до прав людини та інших прав всіх членів суспільства, незалежно від їх статі. Рівність між жінками та чоловіками є універсальним юридичним принципом, визнаним і зафіксованим в ряді міжнародних документів (ООН), однак, формальна рівність, зафіксована в конституціях держав, виявляється недостатньою для реального здійснення рівності і не-дискримінації за статевою ознакою.

Так, не дивлячись на формальну рівність чоловіків і жінок, на практиці спостерігаються наступні прояви нерівності: - гендерне насильство (насильство в сім'ї, харрасмент, трафік, сексуальні домагання і переслідування на сексуальному ґрунті); - відсутність або недостатня присутність жінок в органах влади, управління, на ключових позиціях в економіці і культурі; - відсутність соціального забезпечення материнства і дитинства або недостатність такого забезпечення; - нееквівалентний розподіл часового ресурсу між жінками і чоловіками (на користь останніх); - трудова дискримінація жінок (нерівні можливості доступу до робочих місць і нерівна оплата праці) і як наслідок: пенсійна дискримінація; жіноче безробіття.

Принцип рівності і не-дискримінації за статевою ознакою має статитрансверсальним, тобто таким, що пронизує всі сфери соціальної та культурної реальності. Цей принцип має стати головною відмітною ознакою сучасної антидискримінаційної правової системи. Закон про гарантії гендерної рівності, у сучасному демократичному суспільстві, – це кодекс про рівність між жінками і чоловіками. Якщо більш детально, то принцип рівності і не-дискримінації за статевою ознакою передбачає: - рівні можливості працевлаштування і оплати праці; - скасування всіх видів дискримінації за статевою ознакою в громадській сфері; - усунення харрасменту і переслідувань на сексуальному ґрунті; - усунення дискримінації за ознакою вагітності або материнства в суспільній та трудовій сферах; - забезпечення захисту постраждалих від дискримінації перед обличчям можливих репресій (звільнення, фізичні погрози, переслідування тощо); - забезпечення юридичної безпеки в контексті дискримінаційних практик за ознакою статі (скасування дискримінаційних постанов судів, здійснення превентивних і ефективних заходів боротьби з винесенням дискримінаційних рішень юридичних інстанцій тощо); - політика квотування – специфічні компенсаторні заходи, спрямовані на виправлення вже існуючого стану нерівності; - запровадження доказовості відсутності дискримінаційних практик, а не їх присутності.

Антидискримінаційний механізм повинен включати в себе: - заходи щодо усунення існуючого нееквівалентного розподілу часового ресурсу між жінками і чоловіками на користь останніх; - заходи щодо реалізації права на рівність і не-дискримінацію за статевою ознакою в сфері освіти (доступність, внутрішні статути закладів освіти, варіації в програмі залежно від статі учнів / студентів, дотримання принципу гендерної представленості в історичних текстах,

обов'язкове включення до навчальних планів матеріалу з гендерної досліджень тощо); - заходи щодо усунення структурної (прямої й непрямой) дискримінації жінок у сфері культури та спорту, засобах масової інформації; - інтеграцію принципу рівності і не-дискримінації за ознакою статі в галузь охорони здоров'я (визнання різних потреб і запитів в залежності від статі, усунення практик гінекологічного та акушерського насильства тощо); - заходи щодо усунення сексизму та сексистських практик в засобах масової інформації. Забезпечення трансляції нестереотіпованого, плюрального і егалітарного образу жінки.

Забезпечення трансляції принципів гендерної рівності та адекватного інформування про заходи здійснення політики гендерної рівності, яка повинна включати:

- адекватне відображення присутності жінок в різних сферах суспільного життя;
- використання не-сексистської і не-дискримінаційної мови (розробка спеціальних посібників для журналістів та ін.);
- «кодекс поведінки» в сфері формування трансльованих змістів, спрямований на забезпечення реалізації принципу гендерної рівності;
- співпраця з державними та громадськими організаціями (соціальна реклама, кампанії із запобігання гендерного насильства);
- створення громадського комітету з контролю та адаптації трансльованих через ЗМІ змістів до положень закону про гендерну рівність;
- заходи щодо усунення структурної (прямої та непрямой) дискримінації жінок, зайнятих в сільському господарстві і / або тих, що проживають в сільській місцевості;
- заходи щодо усунення структурної (прямої і непрямой) дискримінації жінок у сфері житлового забезпечення. Приділення особливої уваги забезпеченню житлом жінок в ситуації ризику соціальної сегрегації (наприклад, жінок з дітьми дошкільного віку та ін.).

Особлива увага в державі повинна бути приділена усуненню трудової дискримінації жінок, відповідно до принципу матеріальної автономії і самостійності всіх жінок, незалежно від сімейного стану та наявності дітей. положень цих програм.

3. Проблема гендерної дискримінації в цифрах і показниках

Потрібно сказати, що в нашому суспільстві в цілому довгий час спостерігалось нерозуміння терміну «дискримінація за ознакою статі» як серед громадськості, так і серед юристів, чиновників тощо. Пострадянські держави приділяли мінімальну увагу питанням гендерної рівності. Спеціально проведені дослідження свідчили про те, що більшість представників органів влади не вважали заборону дискримінації основоположним принципом своєї роботи. Замість цього більшість законодавців, як на загальнодержавному, так і на регіональному рівні, розглядали захист прав жінок виключно в контексті соціального захисту прав на материнство і дитинство, повністю виключаючи зі сфери уваги інститути батьківства, а також питання гендерної політики.

Незважаючи на спеціальні положення нині діючого Кодексу праці, які забороняють обмеження прав за ознакою статі у сфері праці, жінки часто стикаються з дискримінацією при прийомі на роботу, просуванні по кар'єрним сходам, оплаті праці, преміювання тощо.

В цьому контексті цікавими відаються дані дослідження, проведеного в одній з пострадянських держав:

- 68% опитаних роботодавців визнали, що при інших рівних можливостях віддають перевагу претенденту-чоловікові;

- найбільш небажаними працівниками, як з'ясувалося в результаті опитування, є розлучені жінки з двома і більше дітьми, матері-одиначки, жінки, що недавно вступили в шлюб (роботодавці побоюються, що вони підуть у відпустку по догляду за дітьми);

- 84% опитаних роботодавців зізналися, що відмовлять під слушним приводом в прийомі на роботу здобувачкам цих категорій;

- 9% зазначили, що візьмуть таких претенденток, якщо їх досвід і рівень знань буде на порядок вищим, ніж у інших кандидатів, зокрема, чоловіків;

- тільки 7% роботодавців стверджували, що розглядають здобувачів, незважаючи на їх «особисті обставини»;

- певні сфери, в яких домінують жінки, наприклад освіта, охорона здоров'я, соціальна робота, бухгалтерська справа та ін., характеризуються найнижчими рівнями заробітної плати;

- у рамках однієї професії жінки, як правило, концентруються на більш низьких рівнях, ніж чоловіки, що відповідним чином позначається на їх доходах.

- велика кількість жінок, особливо молодих і тих, що не мають освіти, продовжують працювати в тіньовому секторі, що істотно підвищує ризик порушень їх трудових прав.

Цікавими і важливими також є і наступні спостереження:

- в економіці зайнято практично рівне число чоловіків і жінок;

- найбільший дисбаланс у розподілі чоловіків і жінок за видами економічної діяльності спостерігається в галузях праці, що традиційно вважаються «жіночими» і «чоловічими»: освіта – 14,8% жінок і 3,5% чоловіків; охорона здоров'я та надання соціальних послуг – 12,4 % жінок і 3% чоловіків; надання інших комунальних, соціальних і персональних послуг – 5,1% жінок і 2,1% чоловіків; готельні та і ресторанні послуги – 3,2% жінок і 0,9% чоловіків;

- чоловіки лідирують в більш економічно вигідних і прибуткових галузях виробництва таких, як: будівництво – 12,% чоловіків і 2,6% жінок; виробництво електроенергії, газу та води – 4,4% чоловіків і 1,9% жінок; операції з нерухомим майном, оренда і надання послуг – 7% чоловіків і 5,6% жінок; транспорт і зв'язок – 13,2% чоловіків і 5,4% жінок.

- показовим є гендерний склад професорсько-викладацького персоналу державних і комунальних закладів вищої освіти на початок 2007/2008 навчального року: загальний розподіл за статтю складав – 54% жінок і 46% чоловіків. При цьому чоловіки складають 92% ректорів, 74% проректорів та

директорів філій, 64% деканів факультетів, 65% завідувачів кафедр, 74% професорів у складі кафедр і 48% доцентів, 30% старших викладачів і 31% викладачів і асистентів.

Насильство щодо жінок є проявом історично сформованого нерівного співвідношення сил між жінками і чоловіками, яке призвело до домінування над жінками і до дискримінації жінок з боку чоловіків, а також стало перешкоджало повноправного розвитку жінок в суспільстві. Насильство щодо жінок – це один з основних механізмів, за допомогою якого жінок змушують займати підлегле становище в суспільстві. Насильство щодо жінок може здійснюватися в різних формах і в різних місцях. Над жінками можуть знущаються члени сім'ї, нинішні і колишні сексуальні партнери, родичі і друзі, колеги або клієнти, ті, хто посідає владні позиції (керівництво, лікарі, терапевти, працівники соціального забезпечення, духовні особи / релігійні лідери, вчителі, поліцейські, військові, персонал установ та багато інших).

Наведемо результати опитування проведеного порталом rabota.ua в серпні 2012 р. (вибірка складала 1616 респондентів з усієї України, на основі бази користувачів portalу). За результатами опитування, 23% жінок у нас в країні особисто стикалися з проблемою гендерної дискримінації при прийомі на роботу, серед чоловіків таких 14%. І все ж більшість українців не відчують на собі гендерної дискримінації. Більше половини опитаних українців вважають справедливим визначення деяких професій як суто чоловічих або суто жіночих, але тільки в самих очевидних випадках, наприклад, стосовно охоронців в супермаркеті або медсестр в лікарнях тощо.

Чверть українок знаходить будь-який розподіл професій на «чоловічі» і «жіночі» абсолютно несправедливим. Чоловіки менш категоричні в цьому питанні, ймовірно тому, що рідше стикаються з дискримінацією за гендерною ознакою. В основу розподілу професій на «чоловічі» і «жіночі» наші респонденти закладають наступні критерії:

- в 91% випадків – критерій фізичного навантаження та фізичної витривалостя для виконання робочих завдань;
- 66% українців, які взяли участь в опитуванні, вважають, що розподіл професій на «чоловічі» і «жіночі» обумовлено психологічними особливостями представників різних статей, чверть опитаних посиляється на традиційні уявлення і різні стереотипи, які закріпилися в суспільстві щодо чоловічих і жіночих занять;
- п'ятірку суто чоловічих сфер діяльності, за результатами опитування, очолює військова справа (96%), від неї трохи «відстають» будівництво (92%) і охорона (91%), потім йде автомобільна промисловість (81%) і сфера програмування і ІТ-технологій (53%).

Що стосується п'ятірки жіночих сфер діяльності, то серед них визначаються наступні: сфера краси та здоров'я (87%), викладання і робота з дітьми (84%), бухгалтерська сфера (69%), психологія (67%), медицина (55%). Більшість українців (58%) в ході опитування повідомили, що їм відомі випадки з особистого досвіду, коли чоловік прекрасно справлявся з обов'язками на, здавалося б, «жіночій» посаді, і навпаки. Серед найбільш часто згадуваних

випадків – чоловік-секретар або перукар, жінки, що займають керівні посади, які відчують себе природно в політиці чи бізнесі, жінки на військовій службі або в сфері ІТ -технологій, а також чоловіки-психологи, викладачі, вихователі і навіть няні.

Думки пересічних українців і реакція на дані

- «Дискримінація за статевою ознакою проявляється не в сфері діяльності, а в розмірі зарплати. У жінок і чоловіків, що виконують аналогічну роботу, зарплати кардинально відрізняються. Роботодавець знає, що чоловік не буде працювати за мінімальну зарплату грн. в місяць, тому що йому треба годувати сім'ю, а жінці вистачить і мінімальної. Тож навіщо їй платити більше? Нехай її утримує чоловік, а її зарплати повинно вистачати тільки їй на шпильки».

- «Думаю, проблема гендерної дискримінації не стоїть так гостро як дискримінація за віком. Якщо жінці за 35, то її працевлаштування видається вельми проблематичним».

- Чому б жінці за 35 не відкрити свій бізнес і самій наймати на роботу того, хто їй самій подобається? Або працювати на себе без найманих працівників...».

- Мені подобається водити автомобіль і я хотіла влаштується водієм міжміського транспорту. Втім все, що я чула від відповідних роботодавців – це автомобіля було справою, яка вимагає значної фізичної праці. Нажаль стереотип залишився...».