

Гендерна нерівність на робочому місці

Підготувала студентка групи СМ-31
Золотарьова Еліана

Об'єкт дослідження

Об'єктом дослідження є соціальні відносини, що виникають у процесі взаємодії працівників на робочому місці в контексті гендерної нерівності. Особливу увагу буде приділено аналізу специфіки гендерних ролей у професійному середовищі та їх впливу на кар'єрні перспективи.

Предмет дослідження

Предметом дослідження є прояви гендерної нерівності, сприйняття її працівниками, а також фактори, що зумовлюють її існування на робочому місці.

Мета дослідження

Метою дослідження є аналіз проявів та сприйняття гендерної нерівності на робочому місці, виявлення її основних причин та наслідків, а також розробка рекомендацій щодо мінімізації цього явища. Дослідження також передбачає створення практичних інструментів для формування гендерно-чутливих політик на підприємствах.



Завдання дослідження

- 1.Провести аналіз теоретичних підходів до проблеми гендерної нерівності на робочому місці.
- 2.Дослідити основні прояви гендерної нерівності та її сприйняття працівниками.
- 3.Оцінити наслідки гендерної дискримінації для працівників і роботодавців.
- 4.Розробити практичні рекомендації для подолання гендерної нерівності на робочому місці, включаючи програми навчання та просвітницькі заходи.



Ключові поняття дослідження

Гендерна нерівність

Сукупність соціальних, економічних і культурних відмінностей між чоловіками та жінками, що призводять до обмежень у доступі до ресурсів, можливостей і прав.

Гендерний розрив в оплаті праці

Різниця в рівнях заробітної плати між чоловіками та жінками, які виконують аналогічну роботу або мають подібну кваліфікацію.

Гендерна дискримінація

Несправедливе або упереджене ставлення до працівників на основі їхньої статі

Гендерні стереотипи

Укорінені уявлення про соціальні ролі, поведінку та можливості чоловіків і жінок, що впливають на розподіл обов'язків та доступ до можливостей.

Ключові поняття дослідження

Гендерна рівність

Стан, за якого жінки та чоловіки мають рівні права, можливості та доступ до ресурсів у всіх сферах суспільного життя, включаючи роботу.

Кар'єрне зростання

Процес професійного розвитку, що включає просування по службі, підвищення кваліфікації та розширення обов'язків.

. Гендерно-чутлива політика

Визначення:

Підходи до управління персоналом, що враховують потреби та інтереси працівників обох статей.

Для дослідження гендерної нерівності на робочому місці при генеральній сукупності з **500** осіб, розмір вибірки складе **218** респондентів для досягнення рівня довіри 95% і допустимої похибки 5%.
Фактично опитано **30** респондентів

Методи: анкетування,
спостереження

Гіпотези до дослідження

Жінки частіше за чоловіків стикаються з обмеженнями у просуванні по службі через гендерні стереотипи.

Гендерний розрив в оплаті праці залишається значущим навіть за рівних умов кваліфікації та досвіду роботи.

Жінки частіше визнають існування гендерної дискримінації, тоді як чоловіки схильні недооцінювати цю проблему.

Молодші покоління працівників більш критично ставляться до проявів гендерної нерівності, ніж старші.

Основними причинами гендерної нерівності є соціальні стереотипи та недостатня державна підтримка політик рівності.

Низький рівень обізнаності працівників про свої права сприяє збереженню дискримінаційних практик.

Гендерна дискримінація призводить до зниження мотивації працівників та їх професійного розвитку.

Гендерна нерівність негативно впливає на продуктивність праці та соціально-психологічний клімат у колективах.

Соціально-демографічна характеристика респондентів

Стать респондентів

Серед опитаних більшість становили жінки — 60% (18 осіб), тоді як чоловіки склали 40% (12 осіб).

Вікові характеристики

Переважну частину респондентів склали особи віком до 35 років (53,3%), що дало можливість проаналізувати ставлення молодших поколінь до проявів гендерної нерівності.

Сфера зайнятості

За типом зайнятості, більшість респондентів працюють у приватному секторі — 63,3% (19 осіб). У державному секторі були зайняті 36,7% (11 осіб).

Рівень посади

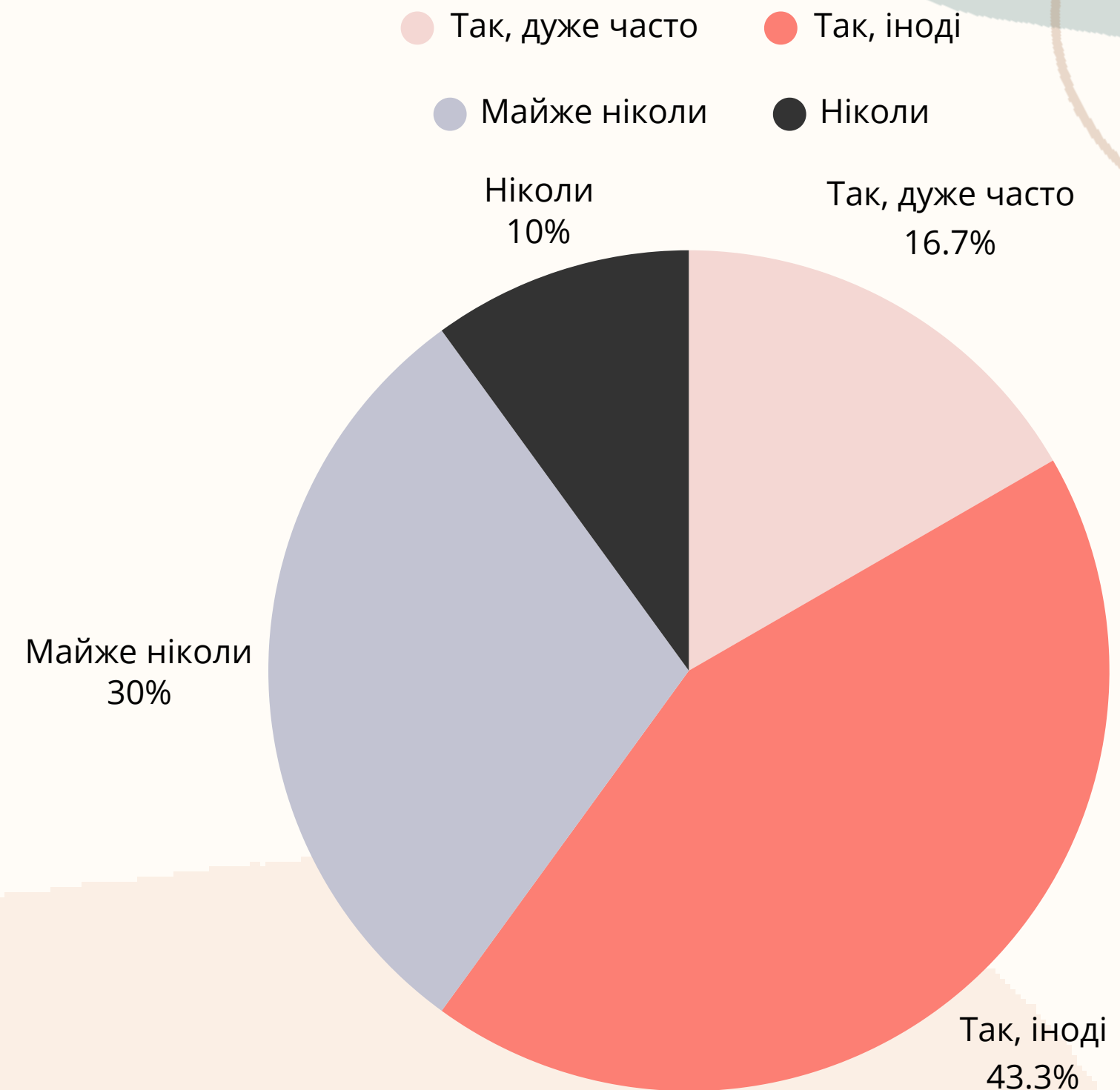
Респонденти займали різні посади в організаційній ієрархії:

- Спеціалісти / виконавці — 50% (15 осіб)
- Середній менеджмент (керівники відділів тощо) — 30% (9 осіб)
- Топ-менеджмент / вищі керівні посади — 10% (3 особи)
- Молоді фахівці / стажери — 10% (3 особи)

Гіпотеза 1: Жінки частіше за чоловіків стикаються з обмеженнями у просуванні по службі через гендерні стереотипи.

Підтверджена частково.

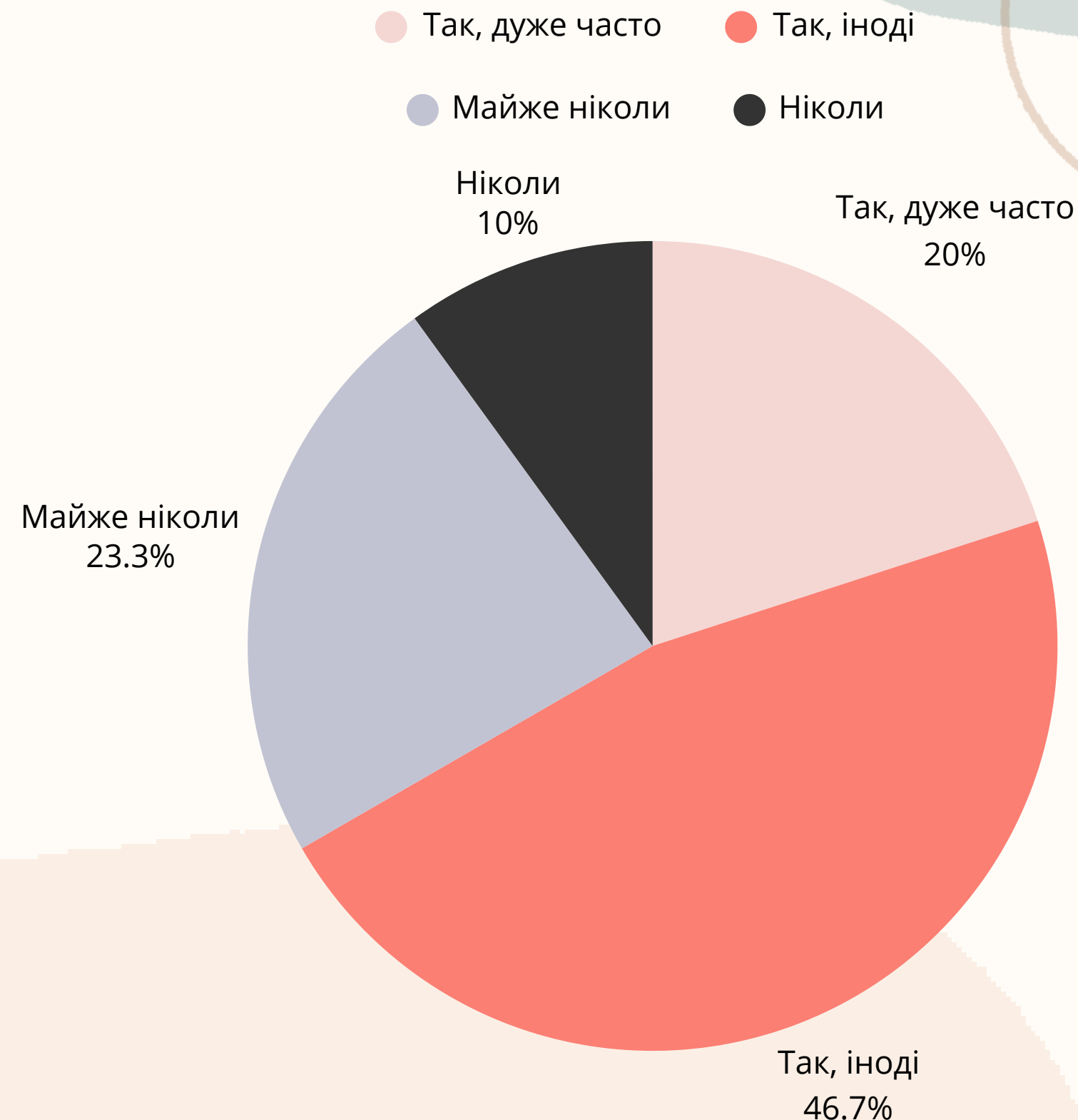
Загалом 60% респондентів вказали, що з подібними бар'єрами стикалися "іноді" або "дуже часто", при цьому серед жінок цей показник був значно вищим, ніж серед чоловіків. Це свідчить про наявність стереотипних уявлень щодо ролі жінки в професійній сфері.



Гіпотеза 2: Гендерний розрив в оплаті праці залишається значущим навіть за рівних умов кваліфікації та досвіду.

Підтверджена.

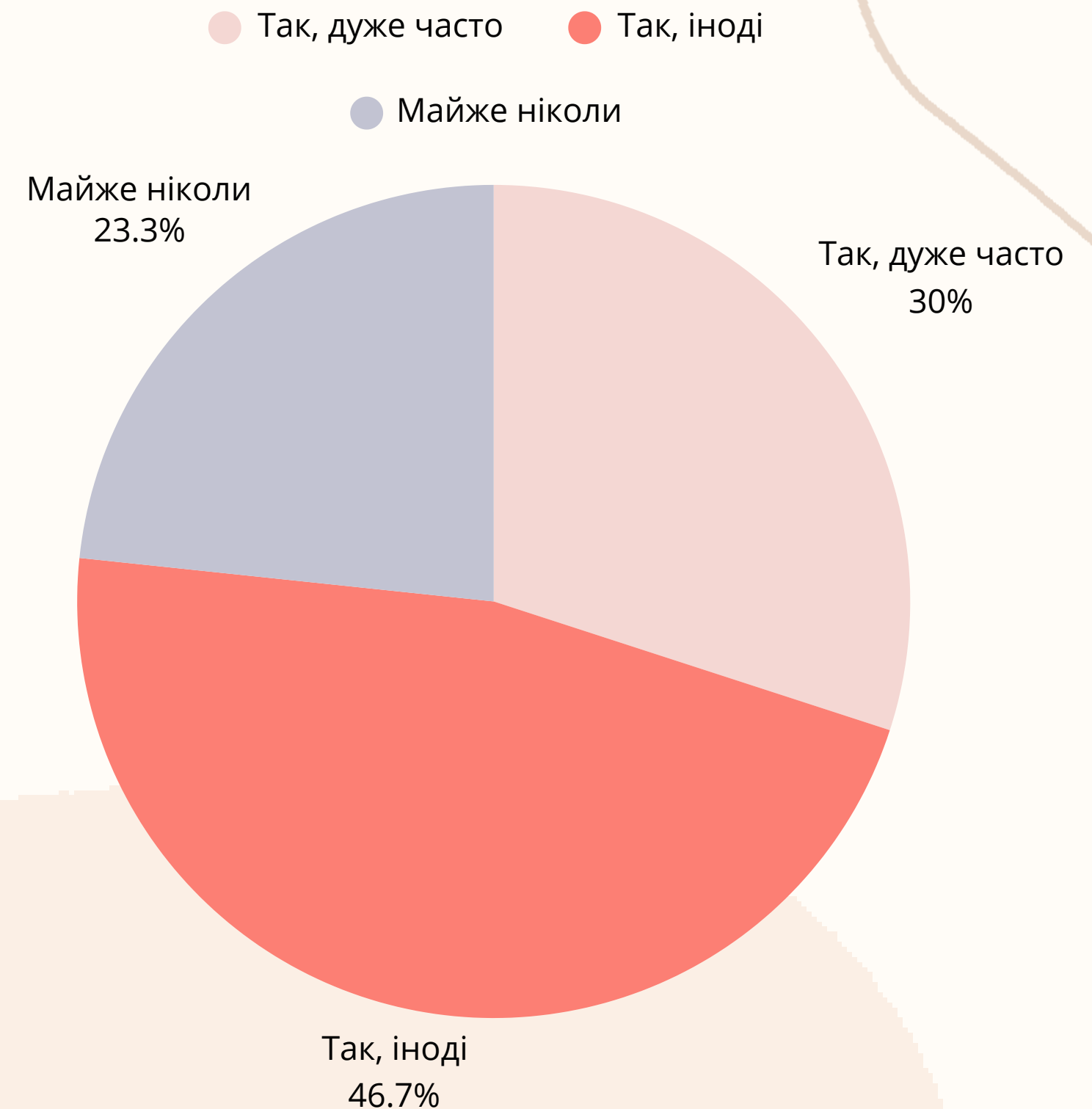
66,7% респондентів зазначили, що стикались з розривом в оплаті ("іноді" або "дуже часто"), що підтверджує збереження проблеми на ринку праці України.



Гіпотеза 3: Жінки частіше визнають існування гендерної дискримінації, тоді як чоловіки схильні недооцінювати цю проблему.

Підтверджена.

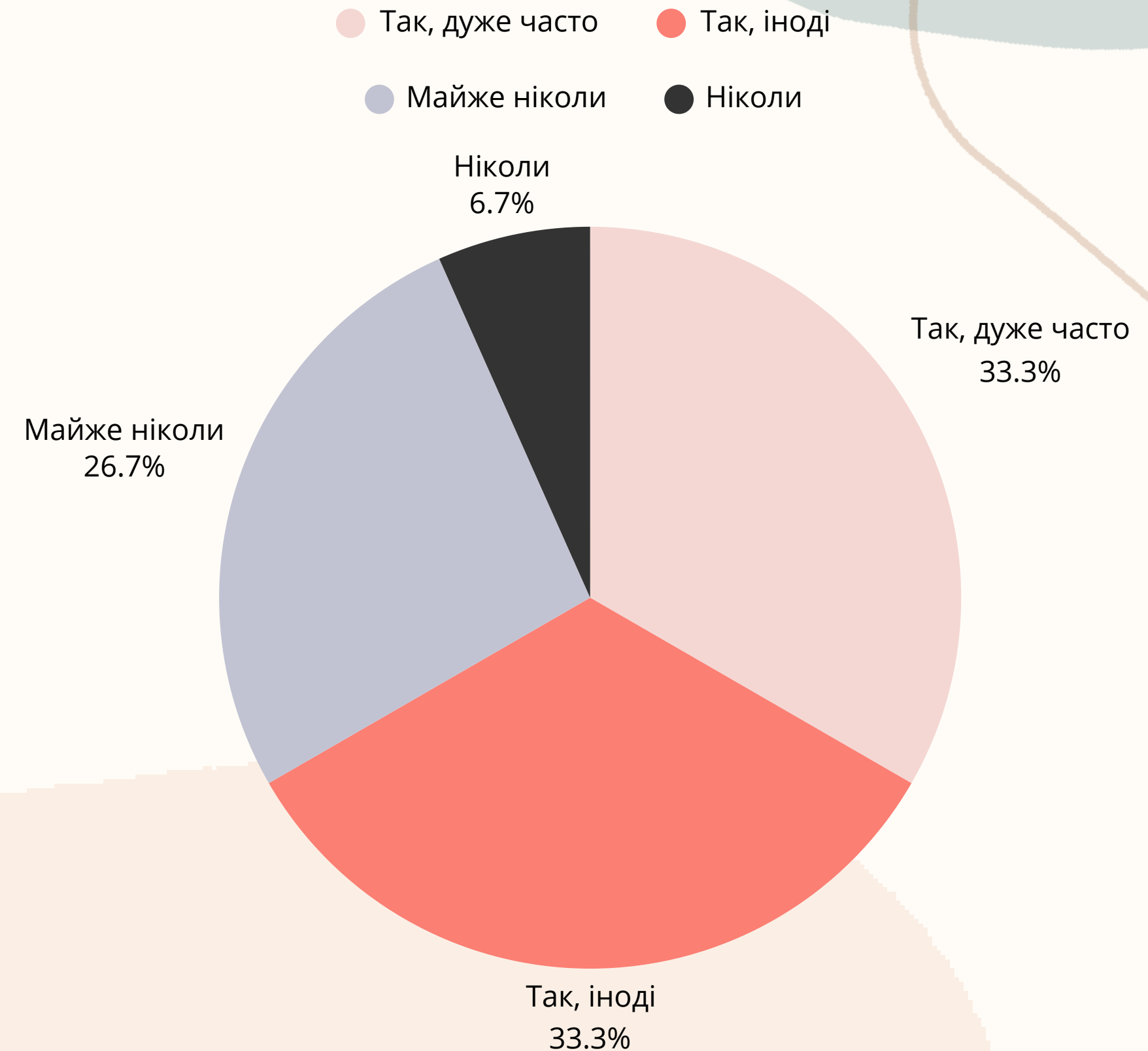
Близько 75% жінок відзначили, що вони особисто стикались або спостерігали дискримінацію, у той час як серед чоловіків — лише 30–40%. Це вказує на різницю у сприйнятті проблеми залежно від статі.



Гіпотеза 4: Молодші покоління працівників більш критично ставляться до проявів гендерної нерівності, ніж старші.

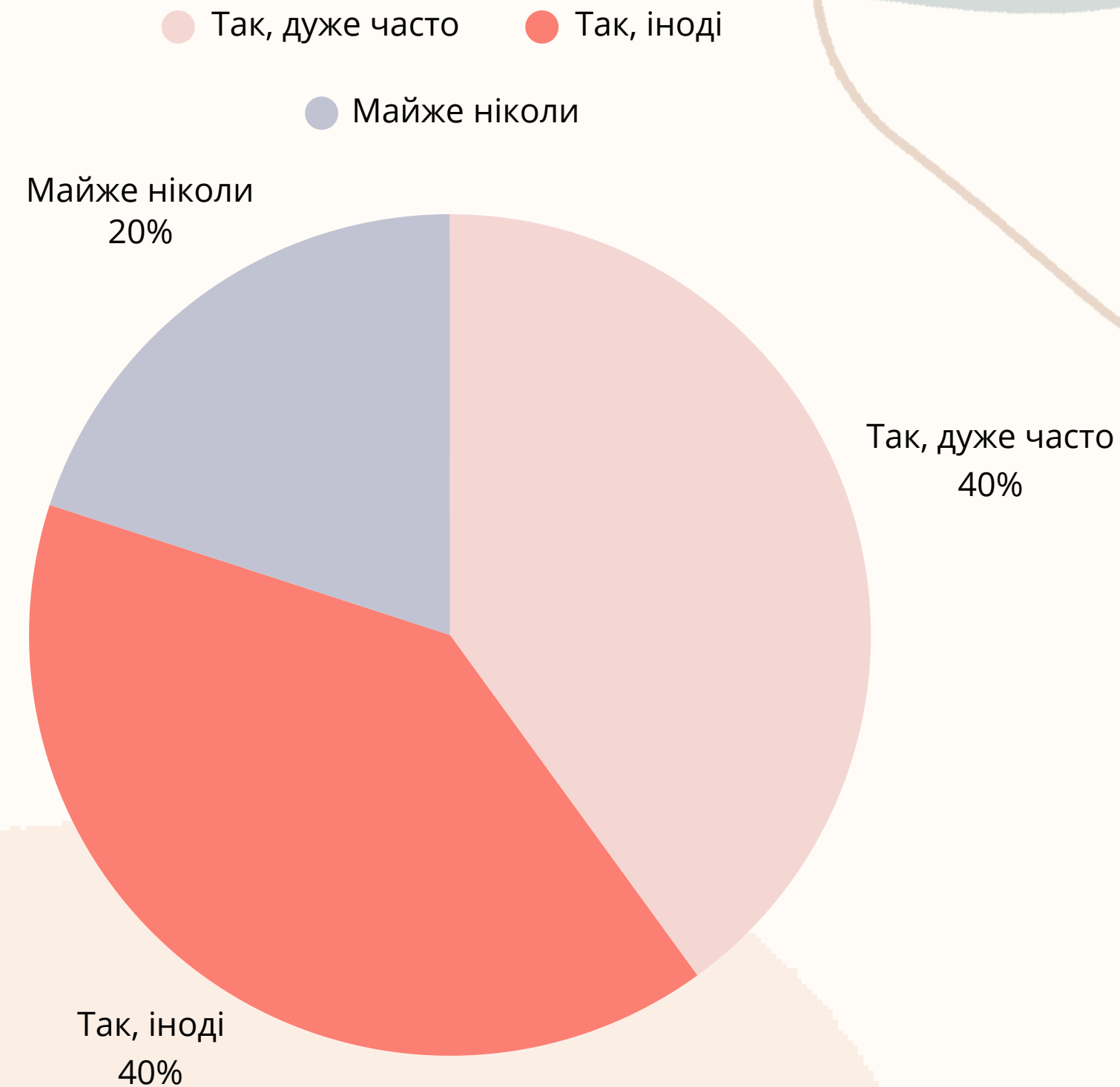
Підтверджена.

У групі 18–35 років переважають відповіді "дуже часто" та "іноді" щодо негативного ставлення до нерівності. У старших вікових групах частіше обирали варіанти "майже ніколи" або "ніколи".



Гіпотеза 5: Основними причинами гендерної нерівності є соціальні стереотипи та недостатня державна підтримка політик рівності.

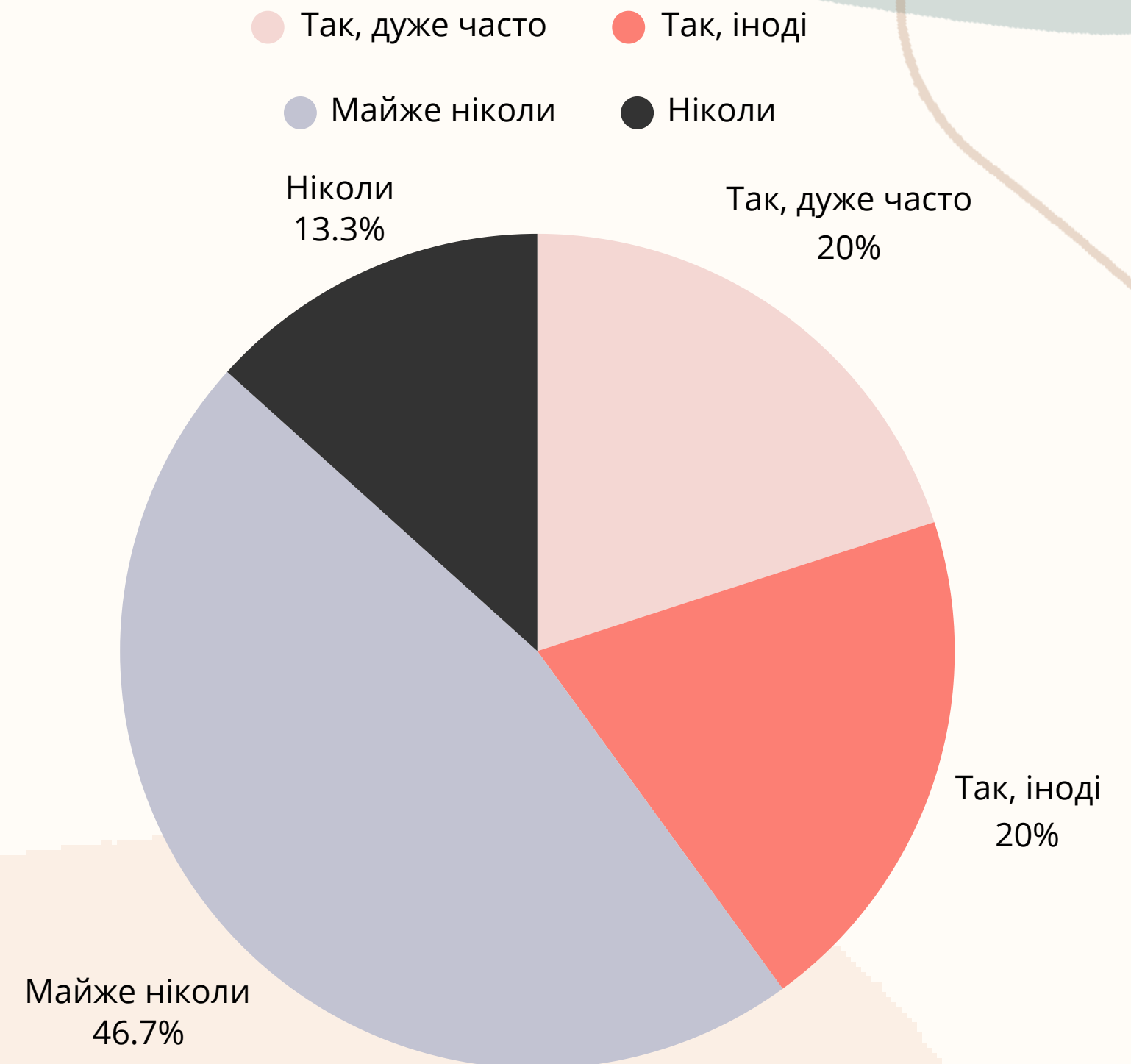
Підтверджена.
80% респондентів погодились з цим твердженням. Це свідчить про усвідомлення системного характеру проблеми.



Гіпотеза 6: Низький рівень обізнаності працівників про свої права сприяє збереженню дискримінаційних практик.

Підтверджена.

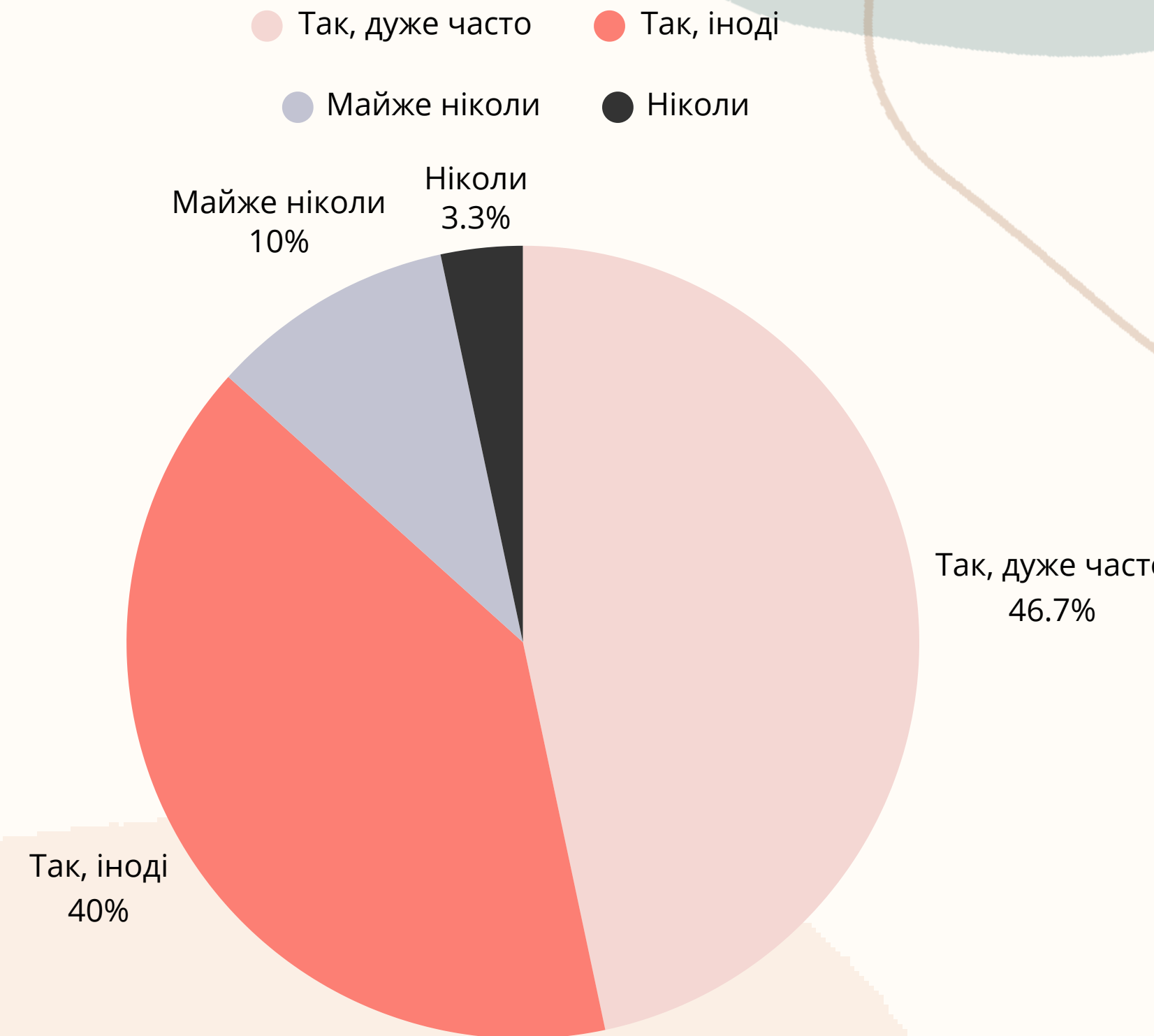
Майже половина опитаних (46,7%) зазначили, що "майже не знають" свої права, ще 13,3% — "не знають зовсім". Це створює підґрунтя для збереження дискримінаційної поведінки на робочих місцях.



Гіпотеза 7: Гендерна дискримінація призводить до зниження мотивації працівників та їх професійного розвитку.

Підтверджена.

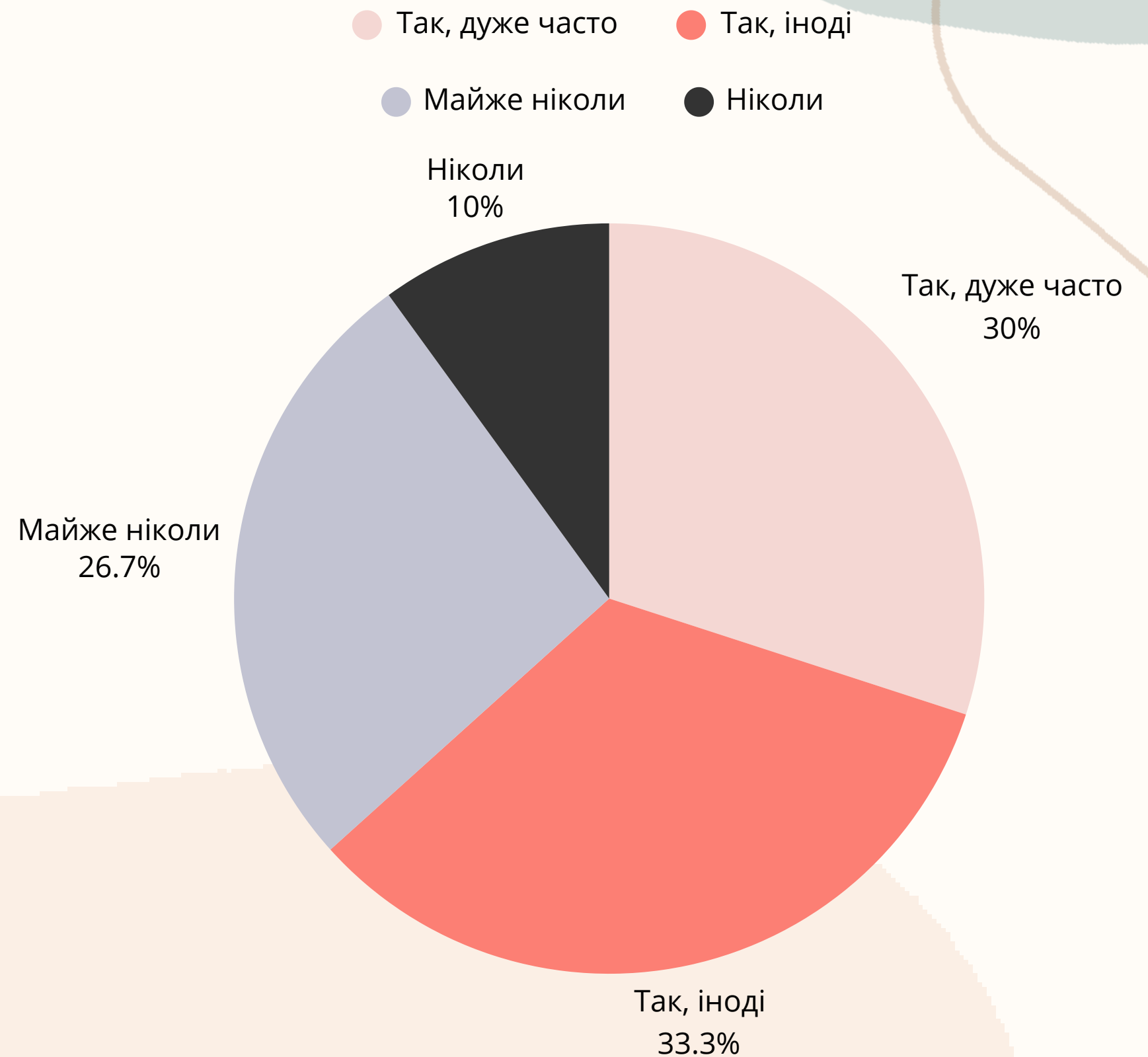
86,7% респондентів визнали, що нерівність негативно впливає на їхню мотивацію, що може впливати на продуктивність і бажання зростати у професійній сфері.



Гіпотеза 8: Гендерна нерівність негативно впливає на продуктивність праці та соціально-психологічний клімат у колективах.

Підтверджена.

Понад 63% учасників дослідження вказали, що така нерівність має негативний вплив на атмосферу в колективі, що ускладнює ефективну командну роботу та викликає напругу.



Результати анкетування демонструють, що гендерна нерівність на українському ринку праці зберігається, і її прояви відчутні як у сфері оплати, так і в просуванні по службі. При цьому проблема має як структурний (інституційний), так і культурно-поведінковий характер. Особливо критичним є розрив у сприйнятті дискримінації між чоловіками та жінками, а також низький рівень правової обізнаності працівників. Це потребує посилення просвітницьких, правозахисних та управлінських заходів на рівні як державної, так і приватної сфери.



Рекомендації щодо подолання гендерної нерівності на робочому місці



Підвищення обізнаності працівників щодо гендерної рівності

Результати показали, що низька поінформованість сприяє збереженню дискримінаційних практик (гіпотеза 6 підтвердилась).



Впровадження політик гендерної рівності в організаціях

Понад 60% жінок стикалися з перепонами в просуванні по службі (гіпотеза 1 підтверджена).



Контроль за рівністю в оплаті праці

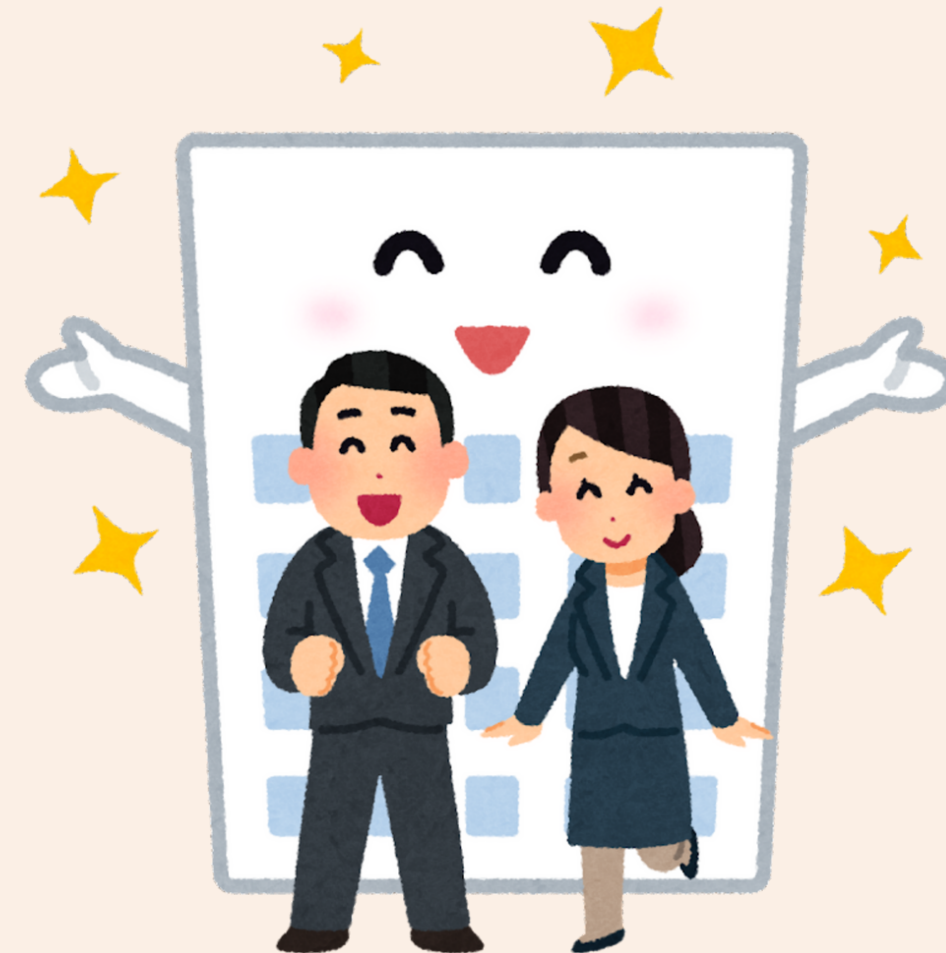
Гендерний розрив в оплаті підтверджується навіть при однаковій кваліфікації

Рекомендації щодо подолання гендерної нерівності на робочому місці



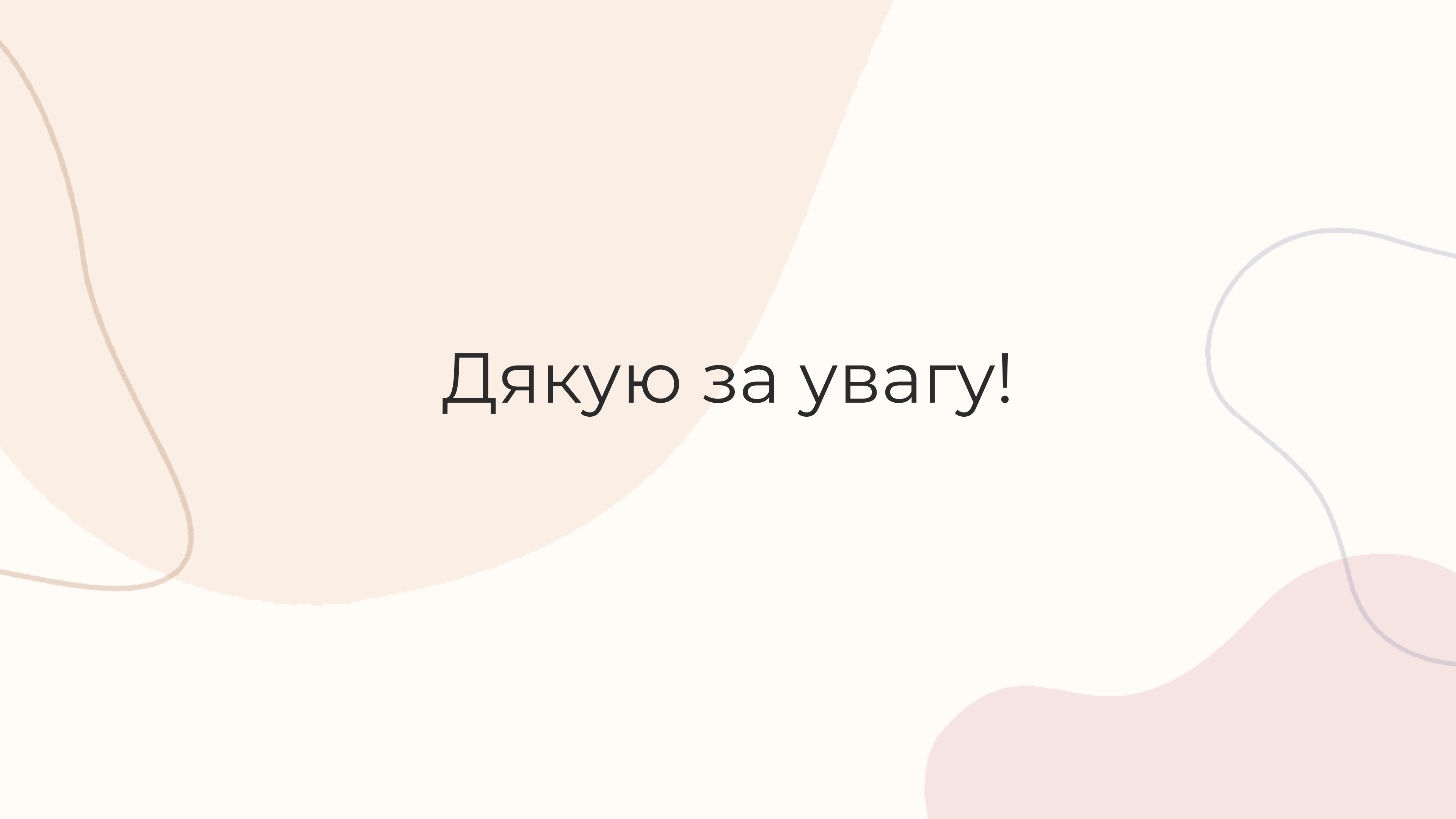
Сприяння просуванню жінок на керівні посади

Гендерні стереотипи щодо ролей впливають на кар'єрний розвиток



Формування інклюзивного та безпечного робочого середовища

Гендерна дискримінація погіршує мотивацію й атмосферу в колективі



Дякую за увагу!