

ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ В УКРАЇНІ

У статті розглянуто поняття і типи гендерних стереотипів, а також основні аспекти їх впливу на професійну діяльність. Зауважується, що це проявляється в існуванні горизонтальної й вертикальної сегрегації, а особливо – в наявності відмінностей в оплаті праці чоловіків і жінок, які найяскравіше виражені у рівні доходів одружених чоловіків і жінок.

Ключові слова: гендер, гендерний стереотип, професійна діяльність, кар'єра.

Постановка проблеми. Трансформація українського суспільства викликала значні зміни в різних галузях життєдіяльності людини. Формування ринкової системи економіки спричинило появу нових можливостей для самореалізації індивідів на ринку праці. Професійна діяльність пов'язана не лише із задоволенням матеріальних потреб особистості, а й забезпечує можливості для самоактуалізації, прояву власних сил та можливостей в суспільстві.

Нерівність за ознакою статі певною мірою притаманна всім суспільствам, незалежно від рівня соціально-економічного розвитку, державного ладу або політичного устрою країни. Різні соціальні ролі, які покладає суспільство на жінок та чоловіків, визначають нерівні можливості реалізації цих гендерних груп в окремих сферах життя: в доступі до владних структур, здобутті освіти, становищі на ринку праці та можливостях отримання доходу, володінні власністю і прийнятті рішень на рівні домогосподарства тощо.

В Україні законодавство спрямоване на забезпечення гендерної рівності в суспільстві, а дане поняття визначається як «рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь в житті суспільства» [5, с.6]. Попри це поведінку чоловіків і жінок в різних сферах визначають вкорінені в суспільстві стереотипи. Особливо яскраво такий вплив проявляється на ринку праці, а саме в існуванні горизонтальної та вертикальної сегрегації за гендерною ознакою, феномену «скляної стелі» тощо. Саме тому дослідження впливу гендерних стереотипів на професійну діяльність є актуальним та важливим завданням для соціологів в Україні. Це допоможе відстежувати тенденції трансформації гендерних відносин в руслі загальносуспільних змін, а також дасть змогу виробити рекомендації щодо забезпечення гендерної рівності в сфері праці.

Метою дослідження є вивчення впливу гендерних стереотипів на професійну діяльність в українському суспільстві.

Проблематика статті передбачає вирішення таких дослідницьких завдань:

- визначити поняття гендерного стереотипу як соціологічної категорії;
- дослідити гендерні стереотипи, що існують в українському суспільстві;
- визначити ступінь впливу гендерних стереотипів на професійну діяльність чоловіків і жінок в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичну базу гендерних досліджень сформували такі зарубіжні науковці, як В. Андерсон, Дж. Анкер, Т. Бек, Т. Веблен, Д. Вулфорд, К. Делфі, М. Кімелл, Дж. Скотт, І. Кон, І. Грошев, О. Здравомислова, І. Кльоцина та ін.

Серед вітчизняних дослідників теоретичні аспекти вивчення гендерних проблем представлені в працях С.Оксамитної, А.Бови, Т.Бурейчак, Н.Грицяк, І.Головащенко, П.Горностая, Н.Лавриненко, Т.Мельник, Т.Марценюк та ін.

Дослідженням певних аспектів прояву гендеру в професійній сфері займаються українські науковці І.Когут, В.Лапшина, Т.Марценюк, С.Оксамитна, М.Ткалич, в яких зроблена спроба пояснити поширення гендерної сегрегації дією гендерних стереотипів.

Збірники статистичних матеріалів, такі, наприклад, як «Гендерна статистика України: сучасний стан, проблеми, напрями вдосконалення», «Праця України у 2011 році» дають можливість проаналізувати тенденції зміни становища жінок і чоловіків в українському суспільстві, а колективні монографії, зокрема, «Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві», «Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу» містять матеріали досліджень, що проводилися Інститутом соціології та Інститутом демографії і соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, і дозволяють визначити ставлення населення до проблем, які вивчаються.

Виклад матеріалу. Гендерні стереотипи – це усталені уявлення про якості та норми поведінки чоловіків і жінок. Вони містять також приписи й заборони стосовно того, що чоловікам і жінкам належить відчувати, проявляти та робити. Гендерні стереотипи проявляються насамперед як гендерно-рольові стереотипи, що стосуються прийнятності й різноманітності ролей і видів діяльності чоловіків і жінок, а також як стереотипи гендерних рис, тобто психологічних і поведінкових характеристик. Ці два компоненти пов'язані між собою. Прийняття якої-небудь ролі для людини певної статі залежить від міри наявності в неї певних рис і характеристик [12, с.142].

Гендерні стереотипи виникають на ґрунті різних статусів і ролей, яких чоловіки і жінки набувають і відтворюють в суспільстві. Усталені стереотипи в подальшому набувають якості норм для чоловіків і жінок, стають моделями для гендерно-рольової соціалізації підростаючого покоління [1, с.36].

Гендерні стереотипи умовно можна поділити на три групи:

– Стереотипи, що стосуються рис характеру, особливостей поведінки чоловіків і жінок – нормативні уявлення про соматичні, психічні, поведінкові якості. Дослідження російської дослідниці І.С. Кльоциної показують, що у стереотипному уявленні маскулітності фіксуються «активно-творчі» характеристики, інструментальні риси особистості, такі як активність, домінантність, впевненість у собі, агресивність, логічне мислення, здатність до лідерства. Фемінність, навпаки, характеризується як «пасивно-відтворююче» начало, що проявляється в експресивних особистісних характеристиках (залежність, піклування, тривожність, низька самооцінка, емоційність) [8, с.38].

– Стереотипи, пов'язані із закріпленням сімейних і професійних обов'язків у співвідношенні зі статтю. Наприклад, для чоловіків головні ролі – професійні, для жінок – сімейні.

– Стереотипи, що стосуються змісту праці чоловіків і жінок. Традиційною для жінок вважається діяльність обслуговуюча, виконавча; для чоловіків – інструментальна діяльність, творча, організуюча й керівна. Саме ця група стереотипів останнім часом зазнала значних змін через поступове «вливання» жінок у професійний простір, обіймання ними більшої кількості керівних посад, перерозподіл кількості чоловіків і жінок у статевотипових сферах. Незважаючи на це, і сьогодні більша частина найбільш престижних професій в нашому суспільстві зайнята чоловіками, жінки дуже слабо представлені в уряді і на високих посадах у великих організаціях [6, с.24].

Історична трансформація гендерних стереотипів є важливою науковою проблемою, оскільки їх зміни в часі дозволяють простежити найважливіші напрями становища чоловіків і жінок в суспільствах минулого.

Для жінки, згідно з історично сформованими патріархальними стереотипами, які попри суспільний прогрес ще трапляються, важливою є орієнтація на сім'ю та сімейні цінності, ведення домашнього господарства тощо. Для чоловіка, згідно з тими ж стереотипами, нормативно бажаною є більша активність за межами сім'ї: професійна діяльність, суспільна активність. Адже недаремно кажуть, що «для жінки сім'я – це друга робота, а для чоловіка робота – це друга сім'я». Згідно з таким розмежуванням важливою умовою самореалізації для жінки вважається успішний і вчасний шлюб. Жінка, яка не створила сім'ї, суспільною думкою оцінюється як невдаха, її називають «старою дівою». Чоловіка, який ніколи не одружувався, ніхто не називає невдахою, і для нього немає відповідного прізвища. (Проте в деяких давніх правових системах на неодружених певного віку чоловіків накладаються

відповідні грошові стягнення.) Однак успішність самореалізації чоловіка пов'язується з його кар'єрою, часто зі статусом у суспільстві. Якщо з віком чоловік не має професійних досягнень, це також може вважатися рівнозначним його життєвому неуспіхові.

Не дивлячись на тривале існування патріархату, в Україні спостерігалось порівняно високе суспільне становище жінок-матерів. Протягом 70-ти років радянської влади, заснованої на принципах жіночої рівності і «загальності праці» (три покоління радянських чоловіків і жінок жили та працювали за цими правилами), про публічні висловлювання та пропаганду гендерних стереотипів не могло бути й мови. Ідеалістична картина взаємин між статями трималася на підтримці й опіці держави. В умовах тривалої економічної кризи 1990-х рр. матеріальних благ і робочих місць виявилось катастрофічно мало, тому чоловіки і жінки вступили за них в конкурентну боротьбу. У цей же час ми стали свідками бурхливого розквіту гендерних стереотипів, який був названий «ренесансом патріархату» [16, с.150].

Вплив гендерних стереотипів на професійну діяльність в українському суспільстві є досить суттєвим. У першу чергу це відображається на існуванні так званих «чоловічих» і «жіночих» професій. Дві третини всіх працюючих жінок зосереджені у бюджетному секторі, зокрема в освіті, охороні здоров'я та державному управлінні (46,1%) та у промисловості, головним чином харчовій та легкій (20,2%). Аналогічним чином, майже половина всіх працюючих чоловіків зосереджена у добувній та переробній промисловості (36%), у транспорті та зв'язку (11,2%). Самозайняті жінки в Україні зосереджені у вузькому діапазоні традиційних жіночих занять з низькою продуктивністю, рентабельністю та доходністю. Це, зокрема, реалізація товарів промислового виробництва (49% усіх самозайнятих жінок), натуральне сільське господарство, приготування та реалізація кулінарних виробів, прибирання житла та інша хатня робота, перукарські послуги, косметичні і оздоровчі послуги, приватні уроки та репетиторство, перекладацькі послуги, догляд за дітьми і хворими [4, с.56].

В Україні 54,9% чоловіків або жінок довелось би змінити роботу, щоб частка всіх чоловіків дорівнювала частці всіх жінок у кожній професії. Для порівняння, цей показник вище, ніж у Польщі (51%) та Словенії (54%), але нижче, ніж у Болгарії (55,1%), Угорщині (56,7%), Чехії (60,9%), Естонії (62,7%) та Словаччині (62,8%). Це дає підставу вважати, що в Україні має місце значна горизонтальна сегрегація, але вона нижча, ніж у більшості країн з перехідною економікою [4, с.56].

Ще одним показником впливу гендерних стереотипів на професійну діяльність є вертикальна сегрегація – концентрація жінок і чоловіків на певних рівнях професійної ієрархії. Поширеним способом вимірювання вертикальної сегрегації є аналіз ступеня фемінізації посад високого рівня, що передбачають прийняття рішень. Жінки в Україні продовжують домінувати у найнижчому ешелоні кар'єрної драбини й продовжують бути недостатньо представленими у вищому керівництві.

Вертикальна сегрегація яскраво проявляється при розподілі політичних повноважень та у сфері прийняття рішень. Сфера прийняття рішень, що охоплює політичну систему, органи державного управління та вищі щаблі управління в секторі комерційних організацій відіграє важливу роль у сучасному світі, однак жінки, як правило, залишаються за її межами. Серед факторів недостатньої присутності жінок у політиці варто виділити: відповідну гендерну політику на державному рівні, відношення керуючих та партійних еліт до питання присутності жінок у політиці, громадську думку (щодо патріархальних і егалітарних ролей) та гендерні стереотипи, активність жіночого (феміністичного) руху, присутність жінок-лідерів у політиці тощо. Варто також розглянути вільний час як ресурс, який є важливим (особливо для жінок в контексті неоплачуваної і низько статусної домашньої роботи) нарівні з іншими ресурсами (матеріальними і владними) [11, с.144].

Частка жінок серед народних депутатів Верховної Ради України становить лише 47 жінок, або 11,1% загального складу. Не дивлячись на те, що це найбільша кількість за всю історію виборів депутатів в Україні, проте за цим показником країна все ж поступається

середньосвітовому рівню – в середньому в парламентах світу 22% жінок, а в Європі цей показник сягає 25% [7].

Обмежене представництво жінок на посадах вищого рівня традиційно спостерігається й у системі державної служби: за підсумками 2011 року, частка жінок серед державних службовців першої категорії, тобто саме на тому рівні, де приймають відповідальні державні рішення, становила лише 13,3% [4, с.150]. Водночас на рівні керівників другої та третьої категорій державних службовців питома вага жінок складала 25,6 і 41,5% відповідно, а на нижчих рівнях, за рахунок яких формується досвідчений кадровий резерв, – перевищувала 70% [4, с.150]. Ще більш красномовні тенденції простежуються у складі вищих посадових осіб місцевого самоврядування: чоловіки становили 100% керівників першої категорії та близько 90% керівників другої-третьої категорій посадовців у цих органах. Лише серед керівників четвертої посадової категорії частка жінок наближалася до третини, тоді як на нижчих рівнях керівництва сягала 80% посадового складу органів місцевого самоврядування [14, с.113].

Менша питома вага чоловіків, що працюють на найнижчих рівнях державної служби, іноді пояснюється їх більш швидким кар'єрним просуванням. В окремих випадках це може призвести до нижчої компетенції чоловіків, яким вдалось швидкими темпами досягти вищих посадових рівнів, унаслідок недостатнього досвіду роботи на низовому рівні. Як показує аналіз соціально-професійної структури населення, саме жінки становлять понад дві третини професіоналів і фахівців, що свідчить про високі освітньо-кваліфікаційні надбання, потенціал професійної діяльності, який цілком може бути реалізований і на більш відповідальних посадах вищого рівня. Отже, наявність гендерної нерівності в доступі до владних структур та сфери прийняття державних рішень в Україні не викликає сумніву.

Досвід багатьох країн Європейського Союзу показав, що для того, щоб забезпечити жінкам доступ до керівних посад, потрібно їх відповідно готувати. У 2003 році Норвегія, яка мала серед членів правління компаній і керівних посад лише 7% жінок, досягла на 2009 рік 38,7% їх на керівних посадах. Цього вдалося досягти завдяки спеціальній програмі підготовки та запровадження обов'язкової квоти для закритих акціонерних підприємств – досягти не менше 40% представництва жінок на керівних посадах [2].

У міжнародних дослідженнях феномен вертикальної сегрегації в професійній кар'єрі отримав назву «скляна стеля» (glass ceiling). Це сукупність невидимих бар'єрів, неявних «чоловічих» корпоративних практик, що формують передумови «вертикальної» форми професійної сегрегації за ознакою статі, обмеженого представництва жінок на керівних посадах із ширшими управлінськими повноваженнями.

Причиною існування «скляної стелі» є особливості не тільки попиту, а й пропозиції праці. Оскільки константність традиційних гендерних ролей не можна розглядати як практику обов'язкового «нав'язування» їх жінкам, це такою ж мірою є результатом вільного та добровільного вибору з їхнього боку.

Модифікацією моделі «скляної стелі» є модель «скляної стелі та скляних стін». У цьому випадку вертикальна сегрегація доповнюється горизонтальною, тому жінки мають менший доступ до професій та видів діяльності, які забезпечують значне вертикальне кар'єрне зростання [15].

Дискримінація жінок існує також у сфері освіти в Україні, хоча на перший погляд (за кількістю співробітників-жінок) дана галузь виглядає як переважно «жіноча». Усього в українській середній та вищій школі працює 693,3 тис. викладачів та викладачок, з них жінок – 72% [4, с.121].

Втім, треба зазначити, що у вищій освіті кількість чоловіків та жінок є більш співмірною – з 158,5 тис. викладачів ВНЗ III-IV ступенів жінки складають 52,4%. Вища школа України загалом характеризується горизонтальною сегрегацією, тобто наявністю “чоловічих” та “жіночих” галузей, спеціальностей, напрямів. Наприклад, з-поміж викладачів ВНЗ III-IV рівня акредитації на спеціальностях гуманітарного напрямку жінок 73%, в напрямку “економіка та фінанси” – 67%, суспільні науки – 75%, педагогіка – 67%. Крім

горизонтальної, в українській вищій школі присутня також і вертикальна сегрегація, тобто зменшення частки жінок на вищих професійних щаблях, причому це стосується як адміністративної сфери, так і науково-викладацької. Серед ректорів ВНЗ III-IV рівнів акредитації державної та комунальної форм власності, яких в Україні налічується 234, усього 20 жінок, що складає 9% від загальної кількості керівників таких ВНЗ. Дещо кращою є ситуація з гендерним балансом серед проректорів або ж заступників ректора – серед них 228 жінок та 763 чоловіків, тобто трохи менше чверті проректорів у ВНЗ III-IV рівнів акредитації є жінками [9]. Однак і цей показник очевидно далекий від рівності.

Здобуття наукових ступенів та вчених звань, що є основними кроками у викладацькій кар'єрі, супроводжується зменшенням частки жінок на кожному наступному щаблі (див. табл. 1) (наведено за: Гендерна статистика України) [3, с.132-133].

Таблиця 1.

Чисельність кандидатів і докторів наук у 1995 та 2009 р.р.
(у % до загальної кількості)

Рік	Кандидати наук		Доктори наук	
	жін.	чол.	жін.	чол.
1995	31,6	68,4	14	86
2009	44,3	55,7	21,6	78,4

Отже, за добу становлення незалежної України кількість кандидатів і докторів наук значно збільшилась, але доктори наук-жінки кількісно значно відстають від чоловіків.

Гальмування у кар'єрному поступі жінок стосується не лише їхніх амбіцій чи принципового прагнення до рівності. Воно безпосередньо впливає на їхнє матеріальне становище. В більшості сфер зайнятості статистика показує наявність *gender pay gap* – відмінності в оплаті праці чоловіків і жінок. Зокрема, середньомісячна заробітна плата жінок за різними видами економічної діяльності складає 77,2% заробітної плати чоловіків [3, с. 147].

Доступ українських жінок до повної та неповної вищої професійної освіти сприяє їхньому доступу до роботи в якості службовців у таких професійних групах, як професіонали, фахівці, технічні службовці, працівники сфери торгівлі та послуг. Проте, навіть коли жінки досягають керівних посад завдяки своїй кваліфікації, вони не завжди мають такі ж умови праці, рівень оплати праці та перспективи кар'єрного зростання, як чоловіки.

Порівняно з початком 2000-х років, в Україні відбулось певне скорочення відмінностей у рівні середньої заробітної плати чоловіків і жінок, що також забезпечило наближення до кращих міжнародних стандартів. Якщо в середньому по країнах Європейського Союзу гендерний розрив у заробітній платі складає 17,2% на користь чоловіків 67, то за підсумками 2010 року цей показник в Україні наблизився до 22%. В цілому, наявність відмінностей у показниках середньої заробітної плати жінок і чоловіків зумовлена рядом об'єктивних чинників, серед яких: міжгалузеві та міжпосадові відмінності в оплаті праці, особливості освітньо-кваліфікаційного рівня, умов праці, загальний трудовий внесок у результати праці, тривалість трудового стажу та режим робочого часу [12, с.146].

Особливий інтерес становить дослідження гендерних відмінностей у рівні особистих доходів залежно від освіти, віку, сімейного статусу, статусу зайнятості, місця проживання (тип населеного пункту та регіональна варіація) тощо. Парадоксально, але найвищий гендерний розрив у рівні особистих доходів характерний для населення, що має вищу освіту, тобто високі освітні надбання українських жінок не забезпечують їм належного становища на ринку праці та можливостей гідних заробітків. А серед найменш освічених контингентів, до яких належать неписьменні та особи, які не мають освіти (здебільшого населення старших вікових груп та молодь, яка ще навчається), гендерні відмінності в рівні доходів є досить незначними, засвідчуючи неістотний вплив гендерного чинника на рівень оплати некваліфікованої праці.

Іншою важливою особливістю гендерного розподілу доходів населення є надвисокий розрив у рівні доходів одружених чоловіків і жінок (до 45%), в поєднанні з практично

рівними гендерними показниками особистих доходів розлучених категорій населення. Ця закономірність є прямим свідченням високого впливу стереотипів, що визначають гендерний розподіл сімейних зобов'язань, на рівень особистого добробуту, економічні повноваження жінок і чоловіків, можливості їх успішної професійної реалізації. Зростання рівня доходів у розлучених жінок є неоднозначним феноменом. З одного боку, таку тенденцію можна сприймати як результат «вивільнення» зі сфери домашнього господарства після припинення шлюбних відносин, зміну їхніх життєвих пріоритетів та спрямування потенціалу у напрямі кар'єрної реалізації. З другого боку – підвищення особистих доходів цієї категорії жінок може бути наслідком вимушеної активізації позиції жінок на ринку праці, які після розірвання шлюбу мають самостійно забезпечувати власний добробут, добробут дітей або інших непрацездатних членів родини [12, с.150].

Висновки. Гендерні стереотипи – це стійкі уявлення про правила і норми поведінки чоловіків і жінок у суспільстві. Вони здійснюють значний вплив на життєдіяльність людини, визначають світосприйняття індивідів та самовизначення в системі гендерно-рольових відносин.

Значною мірою гендерні стереотипи впливають на відносини між чоловіками і жінками в професійній сфері. У більшості випадків гендерна дискримінація заснована на гендерних стереотипах, в результаті яких виникають «подвійні стандарти» для жінок і чоловіків на ринку праці та в суспільстві в цілому. У першу чергу це відображається в створенні уявних бар'єрів для опанування тієї чи іншої професії, яка не відповідає уявленням суспільства про «чоловічу» чи «жіночу» роль, і може викликати осуд або скептичне ставлення. По-друге, уявлення про «жіночу» роль в українському суспільстві для багатьох людей асоціюється зі створенням сім'ї, народженням дітей, а не зі сходженням кар'єрними сходами. По-третє, в Україні яскраво представлені як горизонтальна, так і вертикальна сегрегації за ознакою статі.

Все це свідчить про те, що попри наявність законодавчих гарантій і програм забезпечення гендерної рівності, дискримінація жінок в сфері праці все ж має свій прояв. Не останню роль у підтримці цієї тенденції відіграють гендерні стереотипи, що закріплюються і відтворюються різними соціальними інститутами.

На нашу думку, одним із ефективних шляхів забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві є руйнування і трансформація гендерних стереотипів, як це відбувається у високорозвинутих суспільствах.

Література

1. Берн Ш. Гендерная психология (Секреты психологии) / Ш. Берн. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. – 320 с.
2. В Україні по-прежнему актуальна проблема гендерного равенства [Електронний ресурс] // <http://healthinfo.ua/articles/aktivn-otdh/2782>
3. Гендерна статистика України: сучасний стан, проблеми, напрями вдосконалення. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. – 192 с.
4. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / [Ю.Саєнко, Л. Амджадін, М. Васильчук, та ін.]. – К.: Видавництво ТОВ «Компанія ВАІТЕ», 2007. – 145 с.
5. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.05 р. № 2866-15 (Зі змінами та доповненнями) // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2005. – № 52. – С. 6-8.
6. Калабихина И. Методология гендерного анализа / И. Калабихина // Феминизм и гендерные исследования: Хрестоматия. – Тверь, 1999. – С. 23-31.
7. Кількість жінок-нардепів у новій Раді складе 11,1% – Комітет виборців України [Електронний ресурс] // <http://www.rbc.ua/ukr/news/politics/kolichestvo-zhenshchin-nardepov-v-novoy-rade-sostavit-11-1---kiu-12112014150800>
8. Клецина И.С. Самореализация и гендерные стереотипы / И.С.Клецина // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 2. – СПб.: Издво СПбГУ, 1998. – С. 188-202.
9. Когут І. Чим відрізняються чоловіки і жінки: про гендерну (не)рівність у вищій освіті [Електронний ресурс] / І.Когут // Центр досліджень суспільства. – Режим доступу: <http://www.cedos.org.ua/uk/discrimination/chym-vidrizniaiutsia-zhinky-i-choloviky-pro-hendernu-ne-rivnist-u-vyshchii-osviti>
10. Лапшина В.Л. Гендерні стереотипи в професійній сфері: Витоки, стан та перспективи існування / В.Л. Лапшина // Український соціум: Соціологія. Політика. Економіка. Педагогіка: Науковий журнал. – 2005. – № 4. – С. 27-34.
11. Марценюк Т. Женщины и «большая политика»: механизмы преодоления дискриминации / Т.Марценюк // Гендерные аспекты социогуманитарного знания – III: материалы Третьей

- Всероссийской (с междунар. участием) науч. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых, 5-7 декабря 2013 г., Пермь, Россия / Перм. гос. нац. иссл. ун-т. – Пермь, 2013. – С. 144-150.
12. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу / за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2012. – 404 с.
 13. Оксамитна С. М. Гендерні ролі та стереотипи / С. М. Оксамитна // Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. – К.: “К.І.С.”, 2004. – С. 157-182.
 14. Праця України у 2011 році: Статистичний збірник / Державна служба статистики. – К.: Держаналітінформ, 2012. – 343 с.
 15. Ткалич М. Г. Соціально-психологічні особливості гендерної взаємодії в організації / М. Г. Ткалич // Проблеми сучасної психології. – 2012. – № 1. – С. 46-52.
 16. Хоткина З.А. Стереотипы и дискриминация на рынке труда [Електронний ресурс] / З.А. Хоткина // Гендерные стереотипы на рынке труда. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/data/726/698/1219/Hotkina.pdf>

**Tatiana Medina
Victoria Nazarova**

Gender stereotypes and their effects on professional activities in Ukraine

The notion and types of gender stereotypes, and the main aspects of their impact upon professional activity have been considered in this article. It becomes apparent in the existence of horizontal and vertical segregation, in the difference between salaries of men and women in particular. It is most evident in the level of income of married men and women.

Keywords: gender, gender stereotypes, professional activities, career.

Надійшла до редакції 25.03.2015 р.