

ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ В СУЧАСНИХ УКРАЇНСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ: РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Ткалич М.Г. Гендерна дискримінація в сучасних українських організаціях: результати емпіричного дослідження. В статті аналізуються результати емпіричного дослідження уявлень про рівність прав та можливостей жінок та чоловіків в організаціях, ставлення до поєднання роботи з сімейним життям, проблем сексуальних домагань, декретної відпустки, успішності працівників жіночої та чоловічої статі в професійній діяльності. Визначається відсутність статевих, вікових, освітніх відмінностей у поглядах на дискримінацію. Підкреслюється вплив типу організації (державної або приватної) та сфери її діяльності (промислово-виробничої, освітньої та медичної, соціально-правового захисту, сфери послуг) на рівень гендерної дискримінації.

Ключові слова: гендерна взаємодія, гендерна дискримінація, стать, вік, сексуальні домагання, тип організації, сфера діяльності організації.

Ткалич М.Г. Гендерная дискриминация в современных украинских организациях: результаты эмпирического исследования. В статье анализируются результаты эмпирического исследования представлений о равенстве прав и возможностей женщин и мужчин в организациях, отношении к совмещению работы с семейной жизнью, проблем сексуальных домогательств, декретного отпуска, успешности работников женского и мужского пола в профессиональной деятельности. Определяется отсутствие половых, возрастных, образовательных различий во взглядах на дискриминацию. Подчеркивается влияние типа организации (государственной или частной) и сферы ее деятельности (промышленно-производственной, образовательной и медицинской, социально-правовой защиты, сферы услуг) на уровень гендерной дискриминации.

Ключевые слова: гендерное взаимодействие, гендерная дискриминация, пол, возраст, сексуальные домогательства, тип организации, сфера деятельности организации.

Постановка проблеми. Згідно з дослідженням С.Л. Бем [1], М.С. Кіммела [2], R.M. Kanter [7], D. Stork [9] та ін., гендерна дискримінація в організаціях є однією з перешкод на шляху становлення конструктивної взаємодії в сучасних організаціях, повноцінної професійної реалізації особистості, можливостей гармонійно поєднувати роботу і своє особисте, сімейне життя. Тому, на нашу думку, постає необхідність визначити уявлення персоналу про рівень гендерної дискримінації в організаціях, в яких вони працюють, задля подальшого аналізу можливостей її подолання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Згідно з сучасним дослідженням гендеру в організаційному контексті, вираженість гендерної дискримінації обумовлена низкою факторів: соціо-економічними факторами макросередовища, особливостями організаційної культури, кількістю жінок та чоловіків в організації, їх соціо-демографічними характеристиками та ін. [1; 2; 3; 7; 8].

Як свідчать дослідження, S. Charlesworth et al. [5], J. K. Fletcher et al. [6], D. Stork et al. [9], через велику кількість чоловіків на керівних посадах, організаційні практики занадто спрямовані на чоловіків, а жінки більше потерпають від дискримінації. Окрім цього, до неї призводять існуючі в культурі та суспільстві гендерні стереотипи професійної діяльності [1; 2; 3] та відсутність програм балансу “робота – життя” [10], які є значущими для професійної реалізації насамперед жінок, оскільки не дозволяють їм вдало поєднувати сім’ю та роботу, а змушують обирати або кар’єру, або сім’ю.

Мета статті полягає у визначенні рівня гендерної дискримінації в сучасних українських організаціях та аналізі основних її особливостей, пов’язаних з характеристиками особистості персоналу (стать, вік, сімейний стан, рівень освіти) та організаційними факторами (тип організації, сфера діяльності підприємства).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. В дослідженні взяли участь 1138 осіб, з них 781 – жінок, 357 – чоловіків. 35.2% з них працюють на державних підприємствах, 64.8% – приватної форми власності. Сфери діяльності організацій, співробітники яких брали участь у дослідженні, є різними: промислово-виробнича (31.1%), освітня та медична (25.9%), сфера послуг (30.8%) сфера соціально-правового захисту населення (12.2%).

Вік досліджуваних від 18 до 72 років (M = 36,8), за яким вони були розподілені на 4 вікові групи згідно з віковою періодизацією професійної діяльності особистості: 1) до 27 років – 30.5%; 2) до 45 років – 43.0%; 3) до 60 років – 24.7%; 4) до 75 років – 1.8%. Сімейний стан: неодружені (30.7%), одружені (56.7%), розлучені (10.6%), вдівці (1.7%). Рівень освіти: середня – 16%, середньо-спеціальна – 22%, вища – 62%.

Дослідження проводилося за допомогою розробленої нами анкети з проблем гендерної дискримінації, у створенні якої ми спиралися на роботи S. Charlesworth et al. [5], F. Jones et al. [10], D. Stork et al. [9] та на власні дослідження [4]. Анкета складалася з 7 тверджень, кожне з яких респондентом пропонувалося оцінити за шкалою від 1 – “повністю не згоден” до 7 – “абсолютно згоден” (питання анкети представлені в *табл. 1*).

Окрім загального аналізу результатів дослідження, нами були проаналізовані відмінності у відповідях за статтю, віком, рівнем освіти, а також за типом власності підприємства (державне або приватне) та сферою діяльності організації, в якій працюють респонденти.

Загальні відомості про оцінку персоналом організацій показників гендерної дискримінації (M) та рівень гендерної дискримінації в організаціях (y %) представлено у *табл. 1*.

Загальні відомості про рівень гендерної дискримінації в організаціях

№ з/п	Показники гендерної дискримінації в організації	М	Низький (%)	Середній (%)	Високий (%)
1	Жінки в нашій організації цінуються так само, як і чоловіки	5.17	13.8	34.3	51.9
2	Установки стосовно жінок змінюються в нашій організації	3.33	43.2	42.1	14.7
3	У нашій організації є програми рівних можливостей для чоловіків і жінок	4.72	22.3	29.6	48.0
4	У нашій організації серйозно ставляться до сексуальних домагань на роботі	4.69	28.0	19.6	52.5
5	У нашій організації відповідально ставляться до декретної відпустки	5.7	9.1	24.1	67.0
6	У нашій організації жінки так само успішні, як і чоловіки	5.57	8.8	29.2	62.1
7	У нашій організації жінки потерпають від дискримінації	1.93	77.5	17.9	5.2

Отже, як видно з табл. 1, в цілому в українських організаціях, з точки зору її співробітників, дискримінація за статевою ознакою є помірно вираженою –про це свідчать як середні оцінки, так і показники у відсотках.

Більше половини респондентів (51.9%) вважають, що жінки так само цінуються в організації, як і чоловіки. Майже половина (48%) стверджують, що в організації, в якій вони працюють, є програми рівних можливостей для чоловіків і жінок. 67% співробітників відмічають, що в їх організації відповідально ставляться до декретної відпустки, а в 52.5% – до сексуальних домагань. Хоча варто зазначити, що 28% респондентів вказали на низький рівень серйозного ставлення до цієї проблеми. 77.5% респондентів відзначають низький рівень дискримінації жінок в організаціях і лише 5.2% оцінюють його як високий.

Проаналізуємо відмінності в уявленнях персоналу організацій щодо рівня гендерної дискримінації в сучасних українських організаціях відповідно до *соціально-демографічних характеристик персоналу* (стать, вік, сімейний стан, рівень освіти).

Статистично значущих відмінностей між відповідями *чоловіків і жінок* знайдено не було, окрім питання щодо однакової успішності чоловіків і жінок в організації ($\chi^2 = 12.49$, $p < .05$): 10.1% жінок зазначили, що успішність жінок і чоловіків не є однаковою, серед чоловіків таких виявилось лише 4.9%. Отже, чоловіки і жінки в українських організаціях однаково бачать проблеми гендерної дискримінації та загалом вказують на її помірний рівень вираженості.

Аналіз впливу інших соціально-демографічних характеристик особистості (вік, сімейний стан, рівень освіти) показав наявність відмінностей лише у відповідях на деякі питання.

Сімейний стан співробітників вплинув на відмінності лише у відповіді на питання щодо зміни установок щодо жінок в організаціях ($\chi^2 = 11.91$, $p < .01$): розлучені співробітники вище оцінюють ці зміни ($M = 4.21$), ніж неодружені ($M = 3.07$) та одружені ($M = 3.27$). На рівні гіпотези можемо припустити, що відбулися зміни саме у ставленні до розлучених жінок, тобто вони більше не вважаються “неповноцінними” через те, що не мають чоловіка.

Вікові відмінності знайдені у відповідях на питання щодо відповідального ставлення до декретної відпустки ($\chi^2 = 16.35$, $p < .001$): у віковій групі 46–60 років це ставлення оцінюють вище ($M = 6.18$), ніж в групі до 27 років ($M = 5.41$) та групі 28–45 років ($M = 5.55$). Це можна пояснити тим, що для співробітників віком до 45 років питання декретної відпустки є важливим, тому вони оцінюють цей параметр більш критично.

Окрім цього, співробітники середньої вікової групи (28–45 років) вище оцінюють рівень дискримінації жінок в організації ($M = 2.14$), ніж співробітники до 27 років ($M = 1.62$) та старше 45 років ($M = 1.78$) ($\chi^2 = 8.34$, $p < .01$). На нашу думку, це пов'язано з тим, що саме на віковий період 28–45 років припадає активна реалізація кар'єрних планів персоналу, спроби професійної реалізації, а отже, ставлення до можливих перешкод на цьому шляху (в тому числі і гендерних) є більш сензитивним.

Рівень освіти респондентів вплинув на їх оцінку однакової цінності жінок і чоловіків ($\chi^2 = 7.66$, $p < .01$): кількість респондентів з вищою освітою (5.31), які вважають, що жінки в їх організації цінуються так само, як і чоловіки, більше, ніж кількість тих, хто має середньо-спеціальну ($M = 5.03$) та середню ($M = 4.49$) освіту. Щодо змін установок до жінок в організації, то найнижчий рівень цих змін відчують респонденти з середньою освітою ($M = 2.94$), в той час як оцінка змін респондентами з середньо-спеціальною та вищою освітою є вищою ($M = 3.73$ та $M = 3.19$ відповідно) ($\chi^2 = 6.61$, $p < .04$). Зазначимо, що рівень освіти частіше за все пов'язаний з посадою, яку обіймає співробітник – ті, хто мають середню освіту, обіймають нижчі посади, ніж ті, хто мають середньо-спеціальну або вищу – і це, звичайно, впливає на відповіді.

Проаналізуємо *зв'язок показників гендерної дискримінації з організаційними факторами* (формою власності підприємства (державна або приватна) та сферою діяльності організації).

Нами були визначені статистично значущі відмінності у відповідях співробітників *державних організацій та приватного сектору* (комерційних установ) майже за всіма питаннями (табл. 2). Результати представлені у середніх показниках (М), максимальне значення – 7.

Таблиця 2

Гендерна дискримінація у державних та приватних організаціях (М)

№ з/п	Показники гендерної дискримінації в організації	Державні (М)	Приватні (М)	t
1	Жінки в нашій організації цінуються так само, як і чоловіки	5.53	4.82	3.75***
2	Установки стосовно жінок змінюються в нашій організації	3.44	3.26	0.93
3	У нашій організації є програми рівних можливостей для чоловіків і жінок	4.99	4.45	2.49**
4	У нашій організації серйозно ставляться до сексуальних домагань на роботі	5.11	4.47	2.68**
5	У нашій організації відповідально ставляться до декретної відпустки	6.11	5.48	3.71***
6	У нашій організації жінки так само успішні, як і чоловіки	5.91	5.18	4.26***
7	У нашій організації жінки потерпають від дискримінації	1.77	2.15	- 2.41**

*** p < .001; ** p < .01

Отже, загалом, дискримінація за статтю на державних підприємствах є меншою, ніж в організаціях приватного сектору – всі дані на рівні високої статистичної значущості.

Жінки в державних організаціях (М = 5.53) цінуються так само високо, як і чоловіки, ніж це є у приватних (М = 4.82). Так само більш серйозно в державних установах ставляться до проблеми сексуальних домагань (М = 5.11) та відповідально до декретної відпустки (М = 6.11), ніж у приватних (М = 4.47 та М = 5.48 відповідно). Жінки у державних організаціях (М = 5.91) так само успішні, як і чоловіки, в приватному секторі ця оцінка нижча (М = 5.18). Жінки в приватному секторі потерпають від дискримінації частіше (М = 2.15), ніж у державному (М = 1.77).

На наш погляд, це обумовлено більш високим рівнем соціальної захищеності персоналу державних підприємств. В багатьох приватних та комерційних структурах персонал працює без належного оформлення, контракту, із заробітною платою “у конвертах”, без можливостей повною мірою скористатися так званим “соціальним пакетом” (відпустка, лікарняний, декретна відпустка, кількість робочих годин, нормованість робочого часу та ін.), тому оцінка дискримінації загалом у приватних організаціях вища.

Окрім цього, “соціальний пакет” більш важливий для жінок через навантаженість материнської ролі, домашніх обов’язків та ін., отже, персонал жіночої статі приватного сектору оцінює гендерну дискримінацію вище, ніж жінки, які працюють в державних організаціях. Результати аналізу уявлень щодо дискримінації жінок, які працюють в державному та приватному секторі, це підтверджують так само, як і загальні результати за типом власності підприємства або організації.

Також нами був проаналізований зв’язок між *сферою діяльності організації* та зазначеними показниками гендерної дискримінації. Для перевірки статистичної значущості результатів нами був обраний непараметричний тест (Kruskal-Wallis Test (χ^2)). Результати представлено у табл. 3.

Таблиця 3

Гендерна дискримінація в організаціях різних сфер діяльності (М)

№	Показники гендерної дискримінації в організації	Промислово-виробнича	Освітня та медична	Соціально-правовий захист	Послуги
1	Жінки в нашій організації цінуються так само, як і чоловіки	4.51***	5.49***	5.28***	5.47***
2	Установки стосовно жінок змінюються в нашій організації	3.25	3.19	3.6	3.48
3	У нашій організації є програми рівних можливостей для чоловіків і жінок	4.28*	4.82*	4.98*	4.95*
4	У нашій організації серйозно ставляться до сексуальних домагань на роботі	4.2***	4.67***	5.17***	5.3***
5	У нашій організації відповідально ставляться до декретної відпустки	5.88	6.06	5.74	5.45
6	У нашій організації жінки так само успішні, як і чоловіки	4.8***	6.01***	5.66***	5.82***
7	У нашій організації жінки потерпають від дискримінації	2.37***	1.71***	2.0***	1.76***

*** p < .001; * p < .05

Отже, не знайдено статистично значущої різниці у відповідях персоналу організацій різних сфер діяльності лише на питання щодо зміни установок щодо жінок в їх організації – зміни оцінюються на середньому рівні. А також на питання відповідального ставлення до декретної відпустки – персонал організацій досліджених нами сфер оцінює цей фактор достатньо високо.

У всіх інших питаннях рівень оцінки гендерної дискримінації персоналом відрізняється на рівні високої статистичної значущості.

З точки зору опитаних у промислово-виробничій сфері (M = 4.51) жінок цінують найменше, у освітній, медичній (M = 5.49) та сфері послуг (M = 5.47) – найбільше ($\chi^2 = 17.27$, $p < .001$).

Невеликі відмінності ($\chi^2 = 9.01$, $p < .05$) між відповідями персоналу організацій різних сфер знайдені у питанні щодо програм рівних можливостей для чоловіків та жінок – найвище їх наявність оцінена персоналом сфери соціально-правового захисту (M = 4.98), найнижче – персоналом промислово-виробничої сфери (M = 4.28). Загальна оцінка у всіх сферах – на середньому рівні.

Виявлені відмінності в оцінці серйозності ставлення до сексуальних домагань на роботі ($\chi^2 = 15.25$, $p < .001$): найменш серйозно до цієї проблеми ставляться на промислово-виробничих підприємствах (M = 4.2), найбільш серйозно – у сфері послуг (M = 5.3).

Оцінка успішності чоловіків і жінок в організаціях різних сфер також не є однаковою ($\chi^2 = 37.40$, $p < .001$): персонал промислово-виробничої сфери оцінює її нижче (M = 4.8), ніж персонал інших сфер, в освітній та медичних сферах ця оцінка на достатньо високому рівні (M = 6.01).

Як уже зазначалося вище, загалом, персонал організацій вказує на відсутність або низький рівень дискримінації жінок, однак, у промислово-виробничій сфері оцінка дискримінації є вищою (M = 2.37), ніж в інших сферах ($\chi^2 = 18.55$, $p < .001$).

Отже, аналіз визначених нами показників гендерної дискримінації в організаціях різних сфер діяльності показав, що при загально позитивній оцінці становища чоловіків і жінок в організаціях, персонал промислово-виробничої сфери більше відчуває наявність цієї дискримінації щодо жінок.

На наш погляд, становище жінок в організаціях промислово-виробничої сфери обумовлене тим, що, серед зазначених, це – найбільш «маскулінна» сфера: зазвичай її відносять до традиційно «чоловічої» діяльності, окрім того, вона є більш консервативна, а гендерна дискримінація є сама по собі консервативним явищем, заснованим на традиційних гендерних стереотипах [2; 7].

У свою чергу, освіта є традиційно «жіночою» сферою, так само медична сфера більше належить до «фемінних», як і соціально-правовий захист населення, до якого, окрім підрозділів МВС, належать Управління соціального захисту населення та Центри зайнятості. Сфера послуг сама по собі є достатньо різноманітною, такою, що динамічно розвивається, та є менш консервативною, а, отже, будь-які прояви дискримінації тут є менш вирогідними.

Висновки. Отже, загалом гендерна дискримінація в українських організаціях виражена на помірному рівні. Аналіз впливу соціально-демографічних характеристик персоналу (стать, вік, сімейний стан, рівень освіти) на їх уявлення щодо гендерної дискримінації показав, що він є не суттєвим: чоловіки та жінки однаково бачать рівень гендерної дискримінації, вікові та освітні відмінності в уявленнях є незначними і проявляються лише в окремих питаннях, так само незначним є вплив сімейного стану.

Організаційні фактори (тип організації, сфера діяльності підприємства) виявилися значущими в уявленнях про гендерну дискримінацію: персонал державних підприємств відзначає нижчий рівень дискримінації, ніж персонал приватного сектору. В промислово-виробничій сфері гендерна дискримінація виражена більше, ніж у освітній та медичній, сфері соціально-правового захисту населення та сфері послуг.

Перспективи подальших досліджень. На наш погляд, враховуючи результати дослідження проблеми гендерної дискримінації в сучасних українських організаціях, постає необхідність розробки гендерно-орієнтованих програм психологічного супроводу персоналу організацій, які були б спрямовані на оптимізацію міжособистісної та гендерної взаємодії, створення рівних умов професійного розвитку для персоналу різної статі.

Список використаних джерел

1. Бем С.Л. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / Сандра Лившиц Бем. – М. : Российская политическая энциклопедия, 2004. – 336 с.
2. Кімелл М.С. Гендероване суспільство / М.С. Кімелл. – К. : Сфера, 2003. – 490 с.
3. Ткалич М.Г. Гендерна психологія : навч. посіб. / М.Г. Ткалич. – К. : Академвидав, 2011. – 248 с.
4. Ткалич М.Г. Проблеми гендерної взаємодії персоналу організацій: сексуальні домагання на робочому місці / М.Г. Ткалич // Гендерні підходи у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування : м-ли міжн. наук-практ. конф (1 червня 2012 р) / за наук. ред. Т.М. Литвиненко та ін. – Луцьк : СПД, 2012. – С. 121–125.
5. Charlesworth, S. Getting gender on the agenda: the tale of two organizations / S. Charlesworth, M. Baird // Women in Management Review. 2007. – Volume 22. – No 5. – P. 391–404.
6. Fletcher, J.K. Introducing Gender: Overview / J.K. Fletcher, R.J. Ely // Reader in Gender, work and Organization / Edited by R.J. Ely, E.G. Foldy, M.A. Scully. – Blackwell Publishing, 2003. – P. 3–9.
7. Kanter, R.M. Men and Women of the Corporation / R.M. Kanter. – N.Y. : Basic Books, 1993.
8. Metz, I. Organizational Factors, Social Factors, and Women's Advancement / I. Metz // Applied Psychology: an International Review, 2009. 58 (2), 193–213.

9. Stork, D. The new workforce reality: insights for today, implications for tomorrow / D. Stork, F. Wilson // Simmons School of Management [Електронний ресурс].
10. Work-Life Balance. A psychological Perspective / [edited by F. Jones, R.J. Burke, M. Westman]. – New York : Psychology Press, 2008. – 320 p.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Bem S.L. Linzy gendera: Transformacija vzgljadov na problemu nera-venstva polov / Sandra Livshic Bem. – M. : Rossijskaja politicheskaja jenciklopedija, 2004. – 336 s.
2. Kimmel M.S. Genderovane suspil'stvo / M.S. Kimmel. – K. : Sfera, 2003. – 490s.
3. Tkalich M.G. Genderna psihologija: navchal'nij posibnik / M.G. Tkalich. – K. : Akademvidav, 2011. – 248 s.
4. Tkalich M.G. Problemi gendernoї vzaemodії personalu organizacij: seksual'ni domagannja na robochomu misci / M.G. Tkalich // Genderni pidhodi u sferi derzhavnoї sluzhbi ta sluzhbi v organah miscevogo samovrjaduvannja : materiali mizhn. nauk-prakt. konf (1 chervnja 2012 r) / za nauk. red. T.M. Litvinenko ta in. – Luck : SPD, 2012. – S. 121–125.
5. Charlesworth, S. Getting gender on the agenda: the tale of two organizations / S. Charlesworth, M. Baird // Women in Management Review. 2007. – Volume 22. – No 5. – P. 391–404.
6. Fletcher, J.K. Introducing Gender: Overview / J.K. Fletcher, R.J. Ely // Reader in Gender, work and Organization / Edited by R.J. Ely, E.G. Foldy, M.A. Scully. – Blackwell Publishing, 2003. – P. 3–9.
7. Kanter, R.M. Men and Women of the Corporation / R.M. Kanter. – N.Y. : Basic Books, 1993.
8. Metz, I. Organizational Factors, Social Factors, and Women's Advancement / I. Metz // Applied Psychology: an International Review, 2009. 58 (2), 193–213.
9. Stork, D. The new workforce reality: insights for today, implications for tomorrow / D. Stork, F. Wilson // Simmons School of Management [Електронний ресурс].
10. Work-Life Balance. A psychological Perspective / [edited by F. Jones, R.J. Burke, M. Westman]. – New York : Psychology Press, 2008. – 320 p.

Tkalych, M.G. Gender discrimination in Ukrainian organizations: Empirical Results. The article analyzes the results of an empirical investigation of employees' opinions about equal rights and opportunities for women and men in professions, attitudes to work and family life balance, the problems relevant to sexual harassment, maternity leave, and successful careers of males and females in Ukrainian organizations today.

The article analyzes the results of an empirical investigation of employees' opinions about equal rights and opportunities for women and men in professions, attitudes to work and family life balance, the problems relevant to sexual harassment, maternity leave, and successful careers of males and females in Ukrainian organizations today.

Using a specially designed questionnaire the author found the absence of sex-, age-, and education-relevant differences in the respondents' views on discrimination: men and women saw the levels of gender discrimination similarly whereas age, marital and educational differences in opinions are insignificant and manifested only in some aspects.

The author stresses out the importance of organizational factors (type of organization, organization's sector of economy) in the respondents' perceptions of gender discrimination: the employees from public organizations showed lower levels of discrimination compared to those from the private sector organizations. In the industrial and manufacturing sector gender discrimination was more pronounced than in education, healthcare, the sector of social and legal protection of the population, and public services.

The article emphasizes the need to develop employees' gender-oriented programs and training courses in order to optimize their interpersonal and inter-gender interactions as well as to create equal conditions for their professional development irrespectively of their gender.

Keywords: gender interaction, gender discrimination, gender, age, sexual harassment, type of organization, type of activity.

Відомості про автора

Ткалич Маріанна Григорівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології Запорізького національного університету, Запоріжжя, Україна.

Tkalych, Marianna Hrygorivna, PhD in Psychology, Associate Professor, Department of Applied Psychology, Zaporizhzhya National University, Zaporizhzhya, Ukraine.

E-mail: tkalych@ua.fm