

**Анна Бахмач,**  
*аспірантка кафедри філософських і політичних наук,  
Черкаський державний технологічний університет*  
**Яна Мовчан,**  
*судова експертка сектору КДТЗтДС Черкаського НДЕКЦ МВС*

## **КАР'ЄРА: ВПЛИВ ГЕНДЕРУ НА ЇЇ ВИБІР, ТИПИ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ**

*Витоки дискримінації жінок продовжуються з минулих століть. Вчені і політики пояснювали нерівноправне становище жінки в суспільстві, їїгноблення й експлуатацію суперечками про те, чи є жінка людиною і чи має вона душу. Поняття «кар'єра» відносилось у більшості випадків лише до чоловічого населення, тому що успішність чоловіків визначалася їх вмінням заробляти гроші та досягати кар'єрного зростання в професійній діяльності. У наш час кар'єра стала важливою частиною самореалізації і для жінки.*

*Традиційно українське суспільство є патріархальним суспільством, де вважається, що жінка працює, щоб жити, а чоловік працює заради реалізації свого потенціалу та кар'єрного зростання. Варто звернутися до дефініцій кар'єри. Існує чимало визначень поняття «кар'єра». У сучасному словнику можна знайти таке пояснення: «Кар'єра (від іт. *carriera* – біг, життєвий шлях, поприще):*

- 1) просування в якій-небудь сфері діяльності;*
- 2) досягнення популярності, слави, вигоди;*
- 3) позначення роду занять, професії (наприклад, кар'єра вчителя).*

*Видається доцільним застосувати гендерний підхід для аналізу кар'єри. Гендерний підхід передбачає розгляд цього явища з позиції можливостей реалізації кар'єри залежно від належності до певної статі, розкриває особливості бачення кар'єри чоловіком і жінкою. З цим пов'язані гендерні особливості, які впливають на бачення кар'єрного процесу та проблем, які виникають на тлі гендерної дискримінації.*

**Ключові слова:** *гендер, гендерна дискримінація, кар'єра, гендерна рівність.*

**Вступ.** В сучасному суспільстві розпочалось формування системи гендерних норм, проте проблема гендерної дискримінації не вирішена остаточно. Сьогодні стереотипи руйнуються, але проблема гендерної дискримінації залишилась, тому актуальність визначеної тематики зростає. Проблемами гендерної дискримінації на робочому місці, нерівності у суспільстві займались такі вчені, як Т. Мельник, Т. Марценюк, В. Стешенко та ін. Гендерний аспект передбачає розгляд цього явища з позиції можливостей реалізації кар'єри в залежності від гендерної приналежності, розкриває особливості сприймання кар'єри чоловіком і жінкою. З цим пов'язані гендерні особливості, які

впливають на бачення кар'єрного процесу, проміжних результатів розвитку його кар'єри.

Гендерна дискримінація на робочому місці є серйозною проблемою, яка може завдати шкоди не лише компанії, а й всім працівникам і керівництву. Стать впливає на широкий спектр ставлення, поведінки та результатів, пов'язаних з кар'єрою. Це включає в себе вибір кар'єри, кар'єрний досвід, професійне здоров'я, ставлення до роботи, сприйняття інших людей та кар'єрні результати.

Тому, щоб зрозуміти кар'єру людини, важливо враховувати стать. У наш час жінки потерпають від соціальних стереотипів, оскільки суспільна думка впливає на викорінення стереотипів нам слід працювати над цією проблемою.

**Метою** статті є визначення впливу гендерних стереотипів на вибір кар'єри та розгляд типів можливої гендерної дискримінації на робочому місці.

Варто розглянути пануючі розуміння гендерної дискримінації. Прийнято вважати, що гендерна дискримінація – це тип дискримінації за ознакою статі. Поняття гендерної дискримінації та гендерної нерівності – є взаємопов'язаними і взаємообумовленими.

Коли йдеться про гендерні підходи, мається на увазі наявність нерівності, а не лише відмінності між чоловіком та жінкою. Гендерна теорія передбачає зміну соціальної реальності, мета якої – забезпечити гендерну рівність. Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок» (набрав чинності з 1 січня 2006 року) [1] гендерна рівність трактується як рівний правовий статус жінок та чоловіків на рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам чоловічої та жіночої статі брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства, одним з яких є кар'єра.

Незважаючи на те, що права чоловіків і жінок рівні, спостерігається нерівність шансів чоловіків і жінок на ринку праці, специфіка їх установок, мотивації, ціннісних пріоритетів щодо професії і кар'єри.

**Викладення основного матеріалу.** Чоловіки і жінки значно відрізняються своїм вибором кар'єри. Чоловіки співвідносять виконувану ними роботу виключно зі своїми уявленнями про кар'єру, розглядають її як просування по службі, досягнення успіху. Жінки розділяють два поняття: виконувану роботу і кар'єру. Хоча біологічні відмінності дійсно існують, не вони є вирішальними в конструюванні чоловічої та жіночої природи. Вирішальним фактором у формуванні відмінностей є культура. Чоловіки і жінки є культурними продуктами своїх товариств, і це пояснення робить ясною фразу – виклик, який пролунав в роботі Сімони де Бовуар «Жінкою не народжуються, нею стають» [2]. І патріархальна система цінностей дає жінці другорядну роль.

Доцільно звернути увагу на те, як іноземні дослідники пояснюють поняття кар'єри. Наприклад, Н. Джісберс розглядає кар'єру як шлях до успіху в професійній діяльності, влади, високого соціального становища і матеріального благополуччя [3]. К. Макденіелс розширює розуміння кар'єри,

вважаючи, що кар'єра не тотожна поняттю професії [4]. Дослідник Л. Хансен [5], є прихильником розширеного тлумачення терміна кар'єра. На його думку, кар'єра – це процес, в ході якого виникає ланцюжок моментів вибору в сфері освіти праці і сім'ї, як взаємозалежних складових інтеграції ролей. Події, спрямовані на досягнення кар'єрного зростання, є компонентами рольової інтеграції.

Найпоширенішим є визначення кар'єри Дональда Сьюпера [6], яке визначає її як «ланцюжок подій в житті людини». Д. Сьюпер розглядає кар'єру як безліч взаємопов'язаних подій в житті людини. Інтереси, здібності, схильності, соціальні інститути, посади, професійні та соціальні ролі дають загальну спрямованість особистості на професійний розвиток. Кар'єра розглядається як динамічний процес, що існує тільки в рух. Д. Сьюпер розробив одну з перших психологічних класифікацій кар'єр. В основу класифікації були покладені ознаки стабільності кар'єри, а також визначалася специфіка побудови професійної кар'єри чоловіками і жінками.

Д. Сьюпер виділяє зразки кар'єри, характерні як для жінок, так і для чоловіків:

- конвенціональні зразки – на початку кар'єри відбуваються деякі зміни, потім настає зростаюча стабільність;
- стабільні зразки – триваюче, в силу вимог кар'єри, навчання;
- нестабільні зразки – невпорядковане чергування стабільних і нестабільних періодів;
- зразки складних змін – часті зміни професії і робочих місць при дуже короткому перебуванні в зоні стабільності;
- трьохфазові зразки – після професійної освіти або професійної діяльності ведення домашнього господарства, потім знову повернення в професію;
- подвійний зразок кар'єри – паралельна участь в домашній і професійній роботі [6].

Отже, існують різні типології і класифікації, що відображають уявлення дослідників про феномен «кар'єра». Однак, наприкінці 20-го століття з'явилися сучасні уявлення про кар'єру. Кар'єра сучасної людини являє складне і не завжди послідовне явище. Досить часто люди змінюють одну професійну діяльність на іншу. Професійна кар'єра має на увазі не тільки рух вперед, а й розвиток особистості в професії.

Стать впливає на широкий спектр пов'язаних з кар'єрою поглядів, поведінки та результатів. Це включає в себе вибір кар'єри, кар'єрний досвід, ставлення до роботи, сприйняття інших людей та результати кар'єри. Тому, щоб зрозуміти кар'єру індивідів, важливо враховувати стать.

Чоловіки і жінки значно відрізняються своїм вибором кар'єри, і багато факторів сприяють цим відмінностям. Досвід соціалізації, що відноситься до життєвого соціального навчального досвіду, який люди мають при взаємодії з іншими, відіграє тут важливу роль. Батьки, брати і сестри, вчителі, інші зразки для наслідування для дорослих, однолітки, засоби масової

інформації та багато інших джерел сильно впливають на те, як люди ставляться до себе та своєї кар'єри.

З раннього віку батьки, як правило, по-різному ставляться до хлопчиків і дівчаток і заохочують дітей займатися гендерно-відповідною грою (наприклад, хлопчики грають з вантажівками; дівчатка грають з ляльками) і позакласні заходи (наприклад, футбол для хлопчиків, танець для дівчаток). Вчителі та інші моделі для наслідування для дорослих, такі як консультанти з керівництва, розширені члени сім'ї та друзі сім'ї, також діють по-різному по відношенню до хлопчиків і дівчаток і мають різні очікування для дітей залежно від їх статі.

В подальшому це може викликати певні комплекси та подавлення у розвитку кар'єри різних сфер діяльності, людина може легко піддаватись дискримінації. Чоловіки співвідносять виконувану ними роботу виключно зі своїми уявленнями про кар'єру, розглядають її як просування по службі, досягнення успіху. Жінки розділяють два поняття: виконувану роботу і кар'єру. Хоча біологічні відмінності дійсно існують, не вони є вирішальними в конструюванні чоловічої та жіночої природи. Професійний вибір у жінок обумовлений престижністю обраних професій, здібностями, інтелектом. Жінки більш, ніж чоловіки, схильні до планування власних кар'єр. Однак саме у чоловіків успішність кар'єри обумовлена їх планами [3]. Таким чином, різні типології і класифікації кар'єр виконані згідно з критеріями, що відображають уявлення дослідників про феномен «кар'єра».

Ще одна причина відмінностей чоловіків і жінок у виборі кар'єри стосується сприйняття самоекономіки, пов'язаної з кар'єрою, або переконань у здатності бути успішним у широкому спектрі кар'єрних переслідувань. Жінки мають менший доступ до типів досвіду, необхідного для розвитку сильних переконань у своїх здібностях до опанування завдань, пов'язаних з кар'єрою, особливо завдань у професіях та спеціальності, де домінують чоловіки (наприклад, математика, наука). Люди розвивають самоекономіку пов'язану з кар'єрою, через вікарний досвід (рольові моделі), словесне переконання (заохочення від інших) і фактичний досвід (мають можливості для освоєння завдань). Жінки, як правило, мають менше можливостей для цього досвіду і тому, як правило, повідомляють про нижчу ефективність, пов'язану з кар'єрою, ніж чоловіки. Ці очікування можуть призвести до подальшої сегрегації професійного росту, оскільки люди рідше переслідують певні робочі місця або кар'єру, якщо вважають, що вони не будуть успішними. Цікаво, що є кілька послідовних відмінностей у фактичній здатності між чоловіками і жінками, і коли відмінності знайдені, вони, як правило, невеликі за величиною. Крім того, існує більша гендерна мінливість здібностей, таких як загальний інтелект, вербальні здібності, математичні здібності та візуально-просторові здібності.

Чоловіки співвідносять виконувану ними роботу виключно зі своїми уявленнями про кар'єру, тобто розглядають її як просування по службі, досягнення успіху. Жінки розділяють два поняття: виконувану роботу

і кар'єру. Робота для них здійснюється «тут і зараз», а кар'єра є виключно особистою метою, про результати досягнення якої може судити тільки сама жінка. З самого дитинства чоловіки налаштовані на те, що вони будуть працювати, щоб щонайменше зуміти прогодувати себе. Тільки незначна частина жінок в дитинстві замислювалася над цим питанням. Більшість же з них сподівається знайти когось, хто буде їх утримувати. Різниця в настрої і напрямі мислення, що впливає з різних уявлень, що складаються ще в дитинстві, величезна. Чоловіки ж розглядають кар'єру як істотну складову частину свого життя.

Кар'єра сучасної людини являє складне і не завжди послідовне явище. Досить часто люди змінюють одну професійну діяльність на іншу. Професійна кар'єра має на увазі не тільки рух вперед, а й стагнацію, регресивний розвиток особистості в професії [2].

Жінки проходять в своєму трудовому житті через ті ж етапи, що і чоловіки, більшість з них намагаються поєднувати роботу з сімейними обов'язками, підходячи до своєї професійної кар'єри більш гнучко. Деякі жінки залишають роботу в той період, коли їм доводиться рости маленьких дітей, інші працюють неповний робочий день, треті знаходять спосіб поповнювати сімейний бюджет, працюючи на дому.

В даний час не створено теорій розвитку професійної кар'єри жінок, проте очевидно, що у нашому суспільстві існують певні види гендерних дискримінацій на робочому місці, котрі стосуються жінок.

Дискримінація проти жінок поширена при прийомі на роботу. Нами розглянуто статтю 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» (від 08.09.2005) [1], в якій сказано: «Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей». Роботодавці порушують Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок», бо немає жодних санкцій за ці протиправні дії. У цьому випадку в Україні не виконують Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації проти жінок в Україні [7], (міжнародний документ, який Україна ратифікувала 1980 року), зокрема статтю 2, де сказано, що держава зобов'язана ухвалювати санкції, які забороняють будь-яку дискримінацію проти жінок.

Ми виокремили декілька з найбільш поширених видів гендерної дискримінації:

- пряма (відмова у прийнятті на роботу вагітної жінки чи батька, який сам виховує дітей). Компанії можуть вагатися з наймом жінок-працівниць через їх потенційні бажання створювати сім'ї та ефективно залишити робочу силу на певний період часу. З цієї ж причини жінок можуть переоцінювати на підвищення та керівні посади. Працюючі матері все ще роблять менше

грошей, ніж їхні колеги-чоловіки, незалежно від повноважень і досвіду, а жінок-працівниць часто карають за те, що вони будуть йти в декретні відпустки, щоб народжувати, зв'язуватися зі своєю дитиною або отримувати пренатальний догляд;

- непряма (роботодавець не підвищує працівника чи працівницю через критерії, яким працівник ніби не відповідає);

- підбурювання до дискримінації чи утиск (гендерний розрив в оплаті праці). Різниця у середній оплаті праці чоловіків і жінок спостерігається як на індивідуальному, так і на груповому рівні. У світі це явище поширене нерівномірно, переважає в мусульманських країнах. Сприймається частиною суспільства як форма сексизму та дискримінації на ринку праці, внаслідок чого можуть запроваджуватися заходи з подолання гендерної нерівності. Майже однаковим є рівень оплати праці жінок і чоловіків у тих сферах, де заробітна плата невисока – адміністративне та допоміжне обслуговування, функціонування бібліотек, освіта.

Ми хочемо розібратись, наскільки є актуальним питанням гендерна дискримінація жінок на робочому місці у теперішній час. При прийомі кандидатки на посаду керівництво бере до уваги, в першу чергу, такі критерії як наявність маленьких дітей, вік та сімейний статус, а не навички і знання у конкретній галузі. Керівники, при наявності вибору між чоловіком та жінкою з високим рівнем знань та навичок, оберуть чоловіка, оскільки він може затримуватись на роботі, йому не потрібно оплачувати догляд за дитиною. Саме у таких випадках проявляється гендерна дискримінація на робочому місці.

Також, молоді жінки, котрі мають гарну приємну зовнішність, легше та швидше знаходять нову роботу, ніж старші жінки. Дуже складно знайти роботу жінкам, які розлучені, матерям-одиначкам, розлученим або ж тим, хто має малих дітей. Навпаки, ті, хто розлучений та не має дітей, швидше знайде собі нову роботу. Розлучена жінка буде повністю віддаватись роботі, оскільки вважає себе самотньою та беззахисною. Це можна пояснити з точки психології: так вона реалізує себе та проявляє себе на новому робочому місці на максимум. Можна визначити, що це також є одним із типів гендерної дискримінації. Деякі роботодавці у трудовому договорі ввели новий пункт – заборона виходити заміж чи народжувати дитину під час виконання контракту.

З іншого боку, бувають випадки, коли робочий колектив повністю складається з жінок. У такому випадку роботодавець шукає в колектив цілеспрямовано чоловіка. Тому, на нашу думку, гендерна дискримінація на робочому місці існує як щодо жінок, так і щодо чоловіків.

Визначивши поширені види гендерної дискримінації, слід виокремити кроки, за допомогою яких гендерна дискримінація не може і не буде процвітати.

Перший крок: збільшення прозорості. Це забезпечить отримання працівниками підвищення або вищу оплату праці виключно на основі їх наполегливої праці.

Другий крок: надання сімейного страхування працівникам. Вагітність не повинна впливати на становище жінок-працівниць.

Третій крок: забезпечення навчання та тренінги для працівників. Це допоможе компаніям уникнути майбутніх ускладнень та гендерних дискримінацій на робочому місці. За допомогою таких тренінгів працівники зможуть вирішити питання з гендерної дискримінації.

Четвертий крок: запровадження політики нульової толерантності. Найкращий спосіб запобігти потенційно ворожим робочим середовищам – це провести чіткі лінії та визначити поведінку, яка буде дозволена на роботі.

Для подолання гендерної дискримінації на робочих місцях в Україні слід брати приклад Європейських країн. Оскільки наша країна орієнтується на європейську спільноту, вона намагається запобігати всім можливим проявам гендерної дискримінації. Україна вступила до Ради Європи у 1995 році. Членство передбачає наближення правових стандартів у нашій країні до європейських.

Рада Європи розробила Стратегію гендерної рівності (2018–2023 роки) у якій йдеться про те, що проблема гендерної рівності має місце на найвищому політичному рівні і є однією з найбільш пріоритетних. Нова Стратегія, прийнята 7 березня 2018 року, ґрунтується на величезних правових та політичних змінах Ради Європи щодо гендерної рівності, а також досягненнях першої Стратегії ради Європи з питань гендерної рівності на 2014–2017 роки. Вона пов'язує їх як з поточним економічним контекстом, так і з політичним важелем впливу в Рамках Ради Європи, включаючи всеосяжні пріоритети Організації. Нова Стратегія окреслює цілі та пріоритети Ради Європи щодо гендерної рівності на 2018–2023 роки, визначення методів роботи та основних партнерів, а також заходи, необхідні для підвищення видимості результатів.[9].

Основна увага до Стратегії гендерної рівності на 2018–2023 роки буде зосереджена на наступних шести стратегічних напрямках:

1. Запобігання та боротьба з гендерними стереотипами та сексизмом.
2. Запобігання насильству щодо жінок та домашньому насильству та боротьба з ним.
3. Забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя.
4. Досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті політичних і громадських рішень.
5. Захист прав мігрантів, біженців та жінок, які шукають притулку, та дівчат.

Комітет міністрів Ради Європи у Рекомендації державам-членам щодо стандартів та принципів гендерної рівності нагадує про важливість затвердження методики впровадження стратегії досягнення гендерної рівності, включаючи гендерне фінансування, гендерний аналіз та оцінку гендерного впливу. Таким чином, Україні є ще над чим працювати, щоб втілити гендерну рівність.

Орієнтуючись на європейську спільноту, Україна намагається втілювати ідеї гендерної рівності та запобігати гендерній дискримінації у всіх її проявах.

**Висновки.** Звернення до проблематики кар'єри останнім часом великої кількості дослідників різних областей діяльності породило безліч визначень поняття «кар'єра». Кар'єра – це явище, котре відбувається у житті кожної людини, іноді змінюючись іноді зростаючи. Чоловіки та жінки по різному сприймають це явище.

Розвиток суспільства зі століттями привів до еволюції соціально – трудових відносин, розвитку різних корпорацій, зміни форм зайнятості, що вивело на передній план питання гендерної рівності. До цього часу існують певні гендерні стереотипи, котрі породжують бар'єри на кар'єрному шляху як жінок, так і чоловіків. Гендерна дискримінація є формою дискримінації, при якій до людини виявляють різне ставлення на основі статі людини. Даний тип дискримінації на робочому місці впливає на фізичне, психологічне та емоційне здоров'я людини, а це здатне впливати на всі аспекти зайнятості людини.

Поняття «стать» та «гендер» не тотожні один одному: гендер, на відміну від статі, – це сукупність уявлень про поведінкові особливості чоловіка та жінки, соціально закріплені ролі та діяльність, які певне суспільство розглядає як відповідні жінкам та чоловікам. Ключова відмінність гендера від статі полягає в тому, що остання категорія характеризується інертністю, тоді як гендер передбачає можливість зміни усталеного порядку соціальних відносин між чоловіками та жінками. У зв'язку з цим трудове законодавство має адаптуватися під зміну соціально-економічних відносин з метою досягнення гендерної рівності.

Для того, щоб уникати гендерної дискримінації на робочому місці, слід знати свої права. Керівництво не може добирати на роботу працівника за гендером, оскільки має керуватись досвідом та якістю роботи. До цього можна віднести також звільнення, підвищення, дисципліну, зарплатню. Чоловіки також можуть бути жертвами гендерної дискримінації.

Україна наближається до подолання гендерної дискримінації на робочому місці: зробивши крок приєднання до Ради Європи, наша країна впевнено крокує до своєї мети. Слід пам'ятати, що, в першу чергу, варто кожному з нас змінити своє ставлення до цієї проблеми. Тільки так ми подолаємо гендерну дискримінацію не лише на робочому місці, а й у житті кожного з нас.

### Список використаних джерел

1. Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок: Закон України.
2. Де Бовуар С. Друга стать. 2017. 368 с.
3. Гісберс Н. С. Кар'єрне консультування: Навички та методи для практиків. Нью-Джей: Прентіс-Холл, 2008. 192 с.
4. Марценюк Т. Стан гендерної рівності в Україні: міжнародний аспект. *Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки*. 2007. Т. 70. С. 53–59.
5. Хансен Л. С. Нові цілі та стратегії профорієнтації та консультування. *Міжнародний журнал сприяння розвитку консультування*. 1981. № 4.



6. Сьюпер Д. Е., Бан М. Ю. Професійна психологія. Л.: Тавісток, 1971. 209 с.
7. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.
8. Коваленко О., Шабанов Р. Дискримінація чи єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: що нівелюється МОЗ на шляху досягнення гендерної рівності в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 6. С. 128–136.
9. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Київ: Центр Разумкова, 2016.
10. Марценюк Т. О. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. Київ: Основи, 2017. 256 с., іл.

### References

1. Pro zabezpechennia rivnykh prav i mozhlyvostei cholovikiv ta zhinok: Zakon Ukrainy.
2. De Bovuar S. Druha stat. 2017. 368 s.
3. Hisbers N. C. Karierne konsultuvannia: Navychky ta metody dlia praktykiv. Niu-Dzhei: Prentis-Kholl, 2008. 192 s.
4. Martseniuk T. Stan gendernoi rivnosti v Ukraini: mizhnarodnyi aspekt. *Naukovi zapysky NaUKMA. Sotsiologichni nauky*. 2007. T. 70. S. 53–59.
5. Khansen L. S. Novi tsili ta stratehii proforiiientatsii ta konsultuvannia. *Mizhnarodnyi zhurnal sprianiattia rozvytku konsultuvannia*. 1981. № 4.
6. Siuper D. E., Ban M. Yu. Profesiina psykholohiia. L.: Tavistok, 1971. 209 s.
7. Konventsiiia OON pro likvidatsiiu vsikh form dyskryminatsii shchodo zhinok.
8. Kovalenko O., Shabanov R. Dyskryminatsiia chy yednist ta dyferentsiatsiia pravovoho rehuliuvannia trudovykh vidnosyn: shcho niveliuietsia MOZ na shliakh dosiahnennia gendernoi rivnosti v Ukraini. *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo*. 2018. № 6. S. 128–136.
9. Genderna rivnist i rozvytok: pohliad u konteksti yevropeiskoi stratehii Ukrainy. Kyiv: Tsentr Razumkova, 2016.
10. Martseniuk T. O. Gender dlia vsikh. Vyklyk stereotypam. Kyiv: Osnovy, 2017. 256 s., il.

**Anna Bakhmach,**

*Graduate Student at the Department of Philosophical and Political Sciences,  
Cherkasy State Technological University*

**Yana Movchan,**

*Judicial Expert of the Cherkasy Research Forensic Center  
of the Ministry of Internal Affairs*

### **CAREER: THE EFFECT OF GENDER ON ITS CHOICE, TYPES OF GENDER DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE**

*The problem of gender discrimination has not been definitively solved, although a system of gender norms started to form in the modern society.*

*They aim to overcome gender-based discrimination beyond just the workplace. Since antiquity and up until now traditional roles of men and women have led to inequality between the genders. The relevance of this topic is increasing. The problems of gender discrimination were explored by such scientists as T. Melnyk, T. Martsenyuk, V. Steshenko and others.*

*The objective of this article is to determine the effect that gender has on the choice of career and to look at the types of gender-based discrimination in the workplace. Previously the term 'career' related to male population in 80% of cases, since the men's success was defined by their skill of making money and achieving career growth at the job. Nowadays career has become an important part for women as well.*

*The term 'career' is broadly interpreted as a sequence of stages of human development in the major areas of life (family, work, leisure).*

*In a narrow sense, a career is associated with the labour activity of people, their professional life (professional career).*

*The gender aspect suggests looking at this phenomenon from a point of opportunities to realize one's career depending on the gender, and which explores in detail how men and women perceive careers. There are associated gender qualities that affect how the career process and the intermediary results of one's career development are seen.*

*Gender discrimination in the workplace is a serious problem which can harm not only the company, but all the employees and the management as well. Gender affects a wide range of attitude, behaviour and results associated with career. This includes the choice of career, career experience, professional health, attitude to work, perception of other people and career results.*

*Therefore, in order to understand a person's career, you have to take gender into account. At this point women suffer from social stereotypes, and since social opinion affects the uprooting of the stereotypes, we should work on this problem.*

**Keywords:** *gender, gender-based discrimination, career, gender equality.*