

Міністерство освіти і науки України  
Національний університет «Києво-Могилянська академія»  
Факультет соціальних наук та соціальних технологій  
Кафедра соціології

**Кваліфікаційна робота**

освітній ступінь — бакалавр

на тему: **«ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ ЩОДО ЖІНОК,  
ПРАЦЕВЛАШТОВАНИХ У СФЕРІ STEM»**

*Виконала: студентка 4-го року  
навчання*

Спеціальності 054 Соціологія  
Хроненко Дар'я В'ячеславівна  
*Наукова керівниця:*

Оксамитна С. М.  
докторка соціологічних наук,  
професорка кафедри соціології

*Рецензентка:*

Прохорова А. А., кандидатка  
соціальних наук, старша викладачка  
*захищена з оцінкою*

« \_\_\_\_\_ » Секретар

ЕК: \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 р.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ ЩОДО ЖІНОК, ПРАЦЕВЛАШТОВАНИХ У СФЕРІ STEM.....	6
1.1. Гендерні стереотипи: зміст та основні характеристики.....	6
1.2. Гендерні стереотипи як перешкода у роботі жінок у сфері STEM.....	12
1.3. Роль чоловіків у відтворенні гендерних стереотипів щодо жінок у STEM...	17
РОЗДІЛ 2. ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ ЩОДО ЖІНОК ПРАЦЕВЛАШТОВАНИХ У СФЕРІ STEM.....	22
2.1. Методологія та дизайн дослідження.....	22
2.2. Гендерні стереотипи у STEM за самооцінкою жінок.....	26
2.3. Гендерні стереотипи щодо жінок, працевлаштованих у STEM - думка чоловіків.....	32
ВИСНОВКИ.....	38
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	41
ДОДАТОК А. Гайд для інтерв'ю на тему гендерних стереотипів щодо жінок у сфері STEM (I етап).....	44
ДОДАТОК Б. Гайд для інтерв'ю на тему гендерних стереотипів щодо жінок у сфері STEM (II етап).....	46
ДОДАТОК В. Транскрипт інтерв'ю.....	48

## ВСТУП

Гендерні стереотипи вже давно є поширеною та постійною проблемою в багатьох галузях. Найбільш гендерно - стратифікованими галузями є: наукові, технологічні, інженерні та інші, що визначаються як напрямки STEM (science, technology, engineering and mathematics). Жінки історично були недостатньо представлені в галузях STEM, і ця тенденція зберігається й сьогодні, незважаючи на зусилля щодо збільшення різноманітності. Це викликає занепокоєння не лише щодо гендерної рівності, але й щодо потенційного впливу на інновації та економічне зростання, враховуючи критичну важливість навичок STEM для робочої сили.

У 2020 році опубліковано дослідження С. Оксамитної «Гендерні відмінності у сфері зайнятості, освіти та навчання в Україні в контексті угоди про асоціацію», в якому описано розрив у кількості жінок та чоловіків, що обирають STEM галузі для навчання на бакалаврських програмах. Таким чином, такі предмети як: математика та статистика(59% - чоловіки), інформаційні технології(72% - чоловіки), механічна інженерія(89% - чоловіки) та інші є прикладами сфер діяльності, у яких жінки є меншістю (Оксамитна, 2020).

У звіті під назвою «Жінки в техніці: факти», випущеного національним центром жінок та технологій (NCWIT) у 2016 році, визначаються основні стратегічні кроки щодо подолання гендерних стереотипів, в основі яких лежить нерівність за ознакою статі. Визнання впливу гендерних стереотипів на жінок у STEM має вирішальне значення для створення більш справедливої та інклюзивної робочої сили. Ці упередження можуть впливати на різні аспекти роботи, включаючи прийом на роботу, просування по службі, культуру робочого місця та задоволеність роботою. Виявляючи та усуваючи ці упередження, ми можемо створити більш сприятливе та приємне середовище для всіх працівників, незалежно від статі (Ashcraft, McLain, Eger, 2016).

Згідно з дослідженням Кетрін Ешкрафт (Ashcraft), Бред Маклейн (McLain) та Елізабет Егер (Eger) 41% жінок залишають роботу у сфері STEM, в той час як такий відсоток чоловіків - 17%. Серед причин такої диспропорції виділяють недостатню підтримку жінок на робочому місці, особливо якщо вони є меншістю у своїй команді чи організації. Жінки в галузі STEM можуть зіткнутися з такими проблемами, як відсутність колег або наставників, які б підтримували їх кар'єрне зростання. Крім того, поєднання кар'єри в галузі технологій із сімейними обов'язками, такими як догляд за дітьми, може бути особливо складним для жінок (Ashcraft, McLain, Eger, 2016, с.9).

Ця робота спрямована на дослідження гендерної нерівності, яка існує на ринку праці STEM, шляхом порівняння сприйняття та ставлення чоловіків і жінок до гендерної різноманітності. Дослідження спрямоване на аналіз рівня обізнаності чоловіків і жінок щодо проблем гендерної сегрегації та нерівності в технічних сферах, а також їхні думки щодо цих соціальних питань. Головною ідеєю є виявлення основних причин відтворення гендерних стереотипів, які сприяли формуванню гендерного розриву в STEM.

Важливо зрозуміти погляди чоловіків на стереотипи щодо ролі жінок у STEM, оскільки це може вказати на глибинні причини гендерної нерівності в галузі. Ці стереотипи є наслідком патріархального порядку, який домінував у суспільстві, тому необхідно досліджувати та спростовувати їх, щоб створити більш різноманітне робоче середовище STEM.

Отже, об'єктом дослідження є явище відтворення гендерних стереотипів у суспільстві. Предметом – гендерні стереотипи щодо жінок, працевлаштованих у сфері STEM. Метою дослідження є виявлення гендерних стереотипів щодо жінок, працевлаштованих у STEM.

Завданнями дослідження є:

1. Узагальнити зміст та основні характеристики гендерних стереотипів.
2. Охарактеризувати наслідки впливу гендерних стереотипів щодо жінок у сфері STEM.

3. Виявити та систематизувати гендерні стереотипи щодо жінок, працевлаштованих у сфері STEM.
4. Визначити думку чоловіків щодо відтворення стереотипів щодо жінок, працевлаштованих у сфері STEM.

Теоретична основа цієї роботи базується на дослідженнях кількох українських дослідників та дослідниць, які зробили значний внесок у сферу вивчення гендерних стереотипів. До таких вчених належать С. Оксамитна, О. Вілкова, Ю. Галустян, В. Новицька, Я. Ковальчук, С. Курбан, Т. Марценюк, О. Рождественська та О. Химович. А також, було використано дослідження та праці Е. Іглі, К. Ешкрафт, К. Хілла та інших Е. Іглі (Eagly) , К. Ешкрафт (Ashcraft), К. Хілла (Hill) та інших.

Емпіричний розділ передбачає результати аналізу 10 напівструктурованих інтерв'ю з молодими жінками та 7 інтерв'ю з молодими чоловіками, що задіяні у одній або декількох сферах STEM та мають професійний досвід у одній з них.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ ЩОДО ЖІНОК, ПРАЦЕВЛАШТОВАНИХ У СФЕРІ STEM**

### **1.1. Гендерні стереотипи: зміст та основні характеристики**

Для того, щоб детально описати розвиток становлення науки про гендерні стереотипи варто визначити та концептуалізувати поняття статі, гендеру, гендерної ідентичності, стереотипу як соціального явища та, власне, гендерного стереотипу.

У цій роботі стаття розглядається як біологічна особливість людини, що приписується їй з народження та залежить від фізіологічних особливостей. Згідно з М. Холмс (Holmes), гендер та стать не є тим самим. Стаття відноситься до біологічних характеристик, таких як фізіологія, хромосоми та гормони, тоді як гендер відноситься до соціально-культурних ролей та очікувань, які пов'язані зі статтю. Також авторка зазначає що «...гендерні відмінності слід розуміти як центральну рису патріархату, соціальної системи, в якій чоловіки стали домінуючими по відношенню до жінок...». Хоча більшість людей народжується з чіткою статевою ідентичністю, гендерні ролі та очікування можуть змінюватися в різних культурах та на різних історичних етапах (Holmes, 2007, с.2).

У індивідуалістичному підході до визначення гендру як соціального конструкта говориться про те, що гендер - це набутий елемент саморозуміння, що належить до соціокультурних явищ, проте він існує та формується залежно від біологічної статі. Важливо розуміти, що це не статичний ярлик, а змінний та гнучкий набір з поведінкових та моральних характеристик, що можуть адаптуватися до змін у культурі, часі та суспільстві (Марценюк, 2014, с.7).

Інтеракційний підхід навпаки вказує на незалежність формування гендеру індивіда від його біологічної статі. Концептом визначення гендеру в цій теорії є

зосередження уваги на характеристиці особистості, що набувається за час навчання та соціалізації під впливом культурних та морально-етичних норм суспільства (Марценюк, 2014, с.7).

Отже, гендер - це та характеристика людини, що формується під впливом соціальних чинників. Тоді, розуміючи та приймаючи свою стать людина набуває гендерної ідентичності. Завдяки самоідентифікації, індивід може виконувати подальші ролі та моделі поведінки, які він(вона) вважатиме прийнятними з точки зору соціальних очікувань. Це важливий аспект самосвідомості людини, який формується в процесі соціалізації, особливо в підлітковому віці. Гендерна ідентичність містить оціночні компоненти, які визначають, наскільки певна поведінка та особисті характеристики узгоджуються з суспільними очікуваннями щодо ролі чоловіка чи жінки. Очікування суспільства щодо гендерних ролей і поведінки можуть впливати на сприйняття і оцінку особистістю власної гендерної ідентичності. Прийняття та розуміння ідентичності має вирішальне значення для психічного здоров'я та благополуччя, оскільки це дозволяє індивіду відчувати себе та встановити значущі зв'язки з іншими (Галустьян, Новицька, 2004).

Гендерна ідентичність включає в себе сприйняття людиною свого тіла та вираження статі. Тим часом «гендерне вираження» стосується способу, у який людина демонструє свою стать через свій зовнішній вигляд, включаючи моделі поведінки та власні переконання (Castro-Peraza, та ін., 1999).

Усвідомлюючи власну приналежність до певної гендерної групи, індивід формує власну модель поведінки. Одним із вимірів гендерної ідентичності є гендерна самокатегоризація, яка передбачає усвідомлення себе як чоловіка чи жінки. Зазвичай це відбувається у віці до 6 років, коли діти вчаться зберігати свою стать, незважаючи на зміни зовнішнього вигляду. Тут також важливо відрізнити гендерну ідентичність дитини від гендерних стереотипів, що вона може відтворювати через нав'язування однолітків чи дорослих. Гендерна ідентичність стосується особистого відчуття статі окремою особою, а стереотипи

— це зовнішній фактор, який може впливати на зміну у поведінці та способах самовираження. Таким чином індивід намагається захистити себе аби залишитися у своїй групі та не стати «вигнанцем», про те це може ніяким чином не зачіпати самоусвідомлення індивіда. Гендерні стереотипи можуть взаємодіяти з гендерною ідентичністю, вони залишаються різними поняттями та можуть існувати незалежно одне від одного (Perry, Pauletti, & Cooper, 2019).

Використання стереотипів визначають як механізм соціалізації індивіда у суспільстві, отже стереотипи — це інструмент, який використовують люди для спрощення складних явищ і розуміння навколишнього світу. Вони формуються шляхом накопичення знань, навичок і досвіду, отриманих у суспільстві, а не через індивідуальні судження. Стереотипи можуть бути корисними для швидкої обробки інформації, але вони також несуть ризик надмірного спрощення складних питань і увічнення шкідливих упереджень. Тому важливо усвідомлювати роль, яку стереотипи відіграють у нашому мисленні, оскільки вони мають змогу стати перманентним явищем, що означає, позбутися від них буде дуже важко (Химович, 2013, с.66).

Стереотипи — це переконання або припущення про групу людей, які широко прийняті та яких дотримуються, часто засновані на обмеженій або неповній інформації. Відповідно до теорії стереотипів Ліппманна (Lippmann), люди покладаються на ці мисленнєві спрощення, щоб зрозуміти складний соціальний світ навколо них. Дослідник стверджував, що стереотипи є природною частиною людського пізнання, оскільки сприйняття реальності людей сильно залежить від їх особистого досвіду та інформації, яку вони отримують із ЗМІ. Хоча стереотипи можуть бути позитивними чи негативними, вони часто сприяють негативним упередженням. Ці упередження можуть призвести до дискримінації, соціальної ізоляції та дискримінаційного ставлення. Стереотипи також можуть впливати на самосприйняття людей, оскільки вони можуть інтерналізувати упереджене ставлення та поводитись таким чином, щоб підкріплювати їх (Lippmann, 1965).

Теорія стереотипів Ліппманна (Lippmann) наголошує на ролі засобів масової інформації у формуванні та зміцненні цих мисленнєвих спрощень. Він стверджував, що медіа представляють спрощену та спотворену картину світу, яка може сприяти формуванню та зміцненню стереотипів. Ліппманн (Lippmann) вважав, що журналісти та інші медіа-професіонали зобов'язані представити точніші та детальніші зображення соціальних груп і проблем (Lippmann, 1965).

За С. Оксамитною «...продовжують відтворюватися ціннісно-нормативні очікування до жінок щодо виконання ними соціальних ролей матері-виховательки, домогосподарки, доглядальниці..., а від чоловіків – щодо виконання соціальних ролей батька-годувальника, захисника, здобувача засобів для існування. За такими стереотипними, міцно укоріненими уявленнями чоловіків прийнято оцінювати за трудовими, професійними успіхами, а жінок – насамперед за наявністю сім'ї та дітей...». Таким чином, дослідниця підводить до розуміння формування явища «гендерних стереотипів» - системою переконань, що стосується ролей та моделей поведінки жінок та чоловіків (Оксамитна, 2004).

Еліс Іглі (Eagly) та Стівен Карау (Karau) у своїй роботі «Role congruity theory of prejudice toward female leaders. Psychological Review» досліджують концепцію гендерних стереотипів і те, як вони пов'язані з упередженням щодо жінок-лідерів. Автори стверджують, що гендерні стереотипи тісно пов'язані з упередженим ставленням, оскільки люди можуть розвинути упередження, засновані на очікуванні відповідності між поведінкою людини, що належить до певної гендерної групи, і соціальними ролями, які зазвичай виконують члени цієї групи. Згідно з теорією відповідності (конгруентності) ролей, люди мають когнітивні структури, які асоціюють певні характеристики з гендерними ролями. Наприклад, лідерські ролі асоціюються з такими характеристиками, як завзятість, домінування та незалежність, які також зазвичай асоціюються з чоловічими гендерними ролями. Жінки, з іншого боку, стереотипно асоціюються

з такими рисами, як теплота, турботливість і емпатія, які сприймаються як несумісні з керівними посадами (Eagly, & Karau, 2002).

Ці стереотипи та очікування призводять до уявлення про те, що жінки на керівних посадах порушують традиційні гендерні норми, тому вони стикаються з більшим опором і оцінюються більш негативно, ніж їхні колеги-чоловіки. Іглі (Eagly) та Карау (Karau) стверджують, що саме цей когнітивний дисонанс створює гендерні упередження щодо жінок на керівних посадах. Коли, власне, індивіди не відповідають цим гендерним стереотипам і відповідним соціальним ролям, їх результативність часто оцінюється нижче, ніж показники їхніх гендерно-конформних колег. Наслідком цього може стати упереджене ставлення та дискримінація жінок, які обіймають керівні посади, оскільки вони часто сприймаються як такі, що порушують традиційні гендерні норми та очікування (Eagly, & Karau, 2002).

Визначають кілька груп гендерних стереотипів. Опис груп стереотипів дає можливість систематизувати й виділити головні з них (рис. 1.1.1).



**Рис. 1.1.1. Групи гендерних стереотипів**

Стереотипи фемінності – маскулінності — це стереотипні уявлення про характерні риси чоловіків та жінок, такі як соматичні, психічні та поведінкові властивості. Наприклад, чоловіки уявляються як сильні, впевнені та активні, тоді як жінки – як емоційні, комунікабельні та соціальні (Марценюк, & Рождественська, 2009). Варто зауважити, що маскулінні риси зазвичай отримують позитивну оцінку, тоді як фемінні – негативну.

Тут також можна згадати дослідження Дж. Мак Кі (McKee) та А. Шеріффса (Sheriffs). Вони першими окреслили стереотипні маскулінно-фемінні образи та виявили, що люди зазвичай асоціюють маскулінність з раціональністю,

компетентністю, ефективністю та дією, тоді як фемінність люди часто описують та пов'язують з комунікабельністю, емоційністю та спілкуванням. (Sheriffs, & McKee, 1957)

Наступна група стереотипів стосується сфери зайнятості індивідів. Тут «прийнято вважати» жіночі професії це ті, що вимагають певного рівня емпатії, тобто догляд, нагляд, допомога та інше. Крім цього, до фемінних напрямків праці відносять ті, що мають обслуговуючий характер. Також цей напрям діяльності називають експресивним, в той час як чоловічі професії - це ті, що мають керуючим напрям, тобто ті, що вимагають точності, зосередженості та рішучості (Марценюк, & Рождественська, 2009).

Основна суть стереотипів групи — поєднання сімейних і професійних ролей відображає уявлення про розподіл ролей згідно статевої приналежності: для чоловіків головні ролі – професійні, а для жінок – сімейні. Існує декілька стереотипних думок щодо цих ролей, наприклад – жінки повинні займатися господарством і дітьми, а чоловіки повинні бути основними годувальниками. Цей стереотип припускає, що жінки краще підходять для домашньої роботи та виховання дітей, тоді як чоловіки краще підходять для роботи поза домом. Чоловіки більш конкурентоспроможні та агресивні, тоді як жінки більш турботливі та співчутливі. Цей стереотип припускає, що чоловіки краще підходять для керівних посад і важких робіт, тоді як жінки більше підходять для ролей догляду (Курбан, 2016).

У статті «Конструктивні та деструктивні прояви гендерних стереотипів» описано, що гендерні стереотипи виконують різноманітні функції в суспільстві. До цих функцій відносяться:

- саморегулятивна (ідентифікація себе і групи в суспільстві та зміцнення соціальних відносин),
- трансляційна (передача досвіду взаємодії представників різних статей від покоління до покоління),

- соціалізаційна (засвоєння і передача соціального досвіду щодо представників відповідної статі),
- комунікативна (регулює обмін інформацією),
- стратифікаційна (сприяє формуванню ієрархічної структури гендерних відносин) (Вілкова, 2004, с.26).

## **1.2. Гендерні стереотипи як перешкода у роботі жінок у сфері STEM**

Одними з важливих аспектів формування та відтворення соціальної структури суспільства вважають соціальні ролі та статуси, які визначаються очікуваннями поведінки індивіда. Гендерні ролі – це тип соціальних ролей, які визначаються культурними нормами та очікуваннями жіночності та маскулінності. Ці ролі глибоко усталені в суспільстві, і очікування, які покладаються як на чоловіків, так і на жінок, можуть бути значними (Оксамитна, 2004).

У сучасному патріархальному суспільстві, жінки зазнають більшого тиску через нівелювання їхнього значення у суспільстві. У пострадянських країнах, в тому числі й в Україні, дівчат часто скеровують на «гуманітарні» дисципліни, а хлопців заохочують до точних наук. Сьогоднішня шкільна програма так само не надає дівчатам достатньо можливостей для розвитку у технічних предметах і не заохочує їхній інтерес до цих дисциплін. Наприклад, на уроках праці дівчатам можуть давати завдання з вишивання або готування їжі, тоді як хлопці займаються паянням та різьбярством. Студентки, які навчаються за спеціальностями STEM, можуть зіткнутися з негативним ставленням своїх однолітків і викладачів, яке ґрунтується на стереотипах. Ця модель посилює упередження та ускладнює життя жінок у довгостроковій перспективі. Це створює сприйняття жінок як слабких і неконкурентоспроможних особистостей і може призвести до того, що жінки матимуть менше знань і нижчу оплату.

Різниця в оплаті праці чоловіків і жінок також пов'язана з негативними гендерними стереотипами та очікуваними ролями (Ковальчук, 2021).

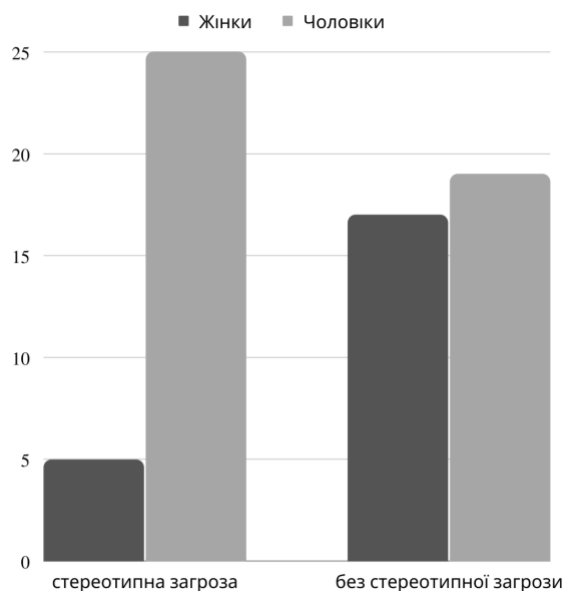
Представленість жінок у STEM у більшості європейських країн є доволі низькою, особливо в технологічних та інженерних професіях. Це в першу чергу пояснюється негативним і стереотипним уявленням, пов'язаним з гендерними очікуваннями та приписуваннями здібностей. Такі уявлення вкарбовані в культурному та соціальному контексті соціальних груп. Стереотипи, що оточують професії та предмети STEM, часто спонукають жінок вважати, що в них домінують чоловіки, і, отже, вони застосовують ці уявлення для оцінки власних здібностей у STEM.

Згідно з дослідженням «The Impact of Gender Stereotypes on the Self-Concept of Female Students in STEM Subjects with an Under-Representation of Females», стереотипи щодо здібностей, інтересів і потреб відповідати фемінітивним образам негативно впливають на самооцінку студенток у STEM. Зокрема, стереотипи щодо здібностей жінок у STEM мали найсильніший негативний вплив на їхнє самоусвідомлення. Дослідження показало, фактори, що стосуються шкільного навчання, такі як наявність прикладів для наслідування серед вчителів і улюблені предмети STEM, пов'язані з вищою самооцінкою студенток у STEM. Проте специфічна підтримка вчителів та їх стереотипи негативно вплинули на Я-концепцію та шкільні чинники. Однією з потенційних проблем щодо надання спеціальної підтримки студенткам у STEM є те, що вона іноді може посилити гендерні стереотипи та призвести до більш сильної ідентифікації зі стереотипом жінок у STEM. Це може завдати шкоди їхній самооцінці та загальному успіху. Крім того, деякі студентки можуть сприймати підтримку як компенсацію за уявний брак здібностей, що також може знизити їхню самооцінку (Ertl, Luttenberger, & Paechter, 2017).

Клод Стіл (Steele) і Стівен Спенсер (Spencer) описали феномен, що називається «стереотипною загрозою», який може впливати на зменшення репрезентації жінок, як представниць галузі STEM. Це явище виникає тоді, коли

існують стереотипні уявлення, які викликають певне побоювання щодо вибору дівчатами професій в галузі STEM. Це може призвести до того, що дівчата уникатимуть цих професій, щоб зменшити ймовірність того, що їх будуть оцінювати за негативними стереотипами (Spencer, Steele, & Quinn, 1999, с.13).

У 1999 році було проведено дослідження, щоб підтвердити вплив стереотипної загрози на результативність виконання складного математичного тесту. До нього було залучено 30 студенток та 24 студента, яких було розділено на дві групи, що склалися з рівної кількості чоловіків та жінок. Студентам та студенткам було запропоновано пройти математичний тест, після чого одній групі було сказано, що чоловіки виявилися краще в цьому завданні, ніж жінки, тоді як іншій групі було сказано, що результати тесту для чоловіків та жінок є однаковими. Після цього було проведено повторне тестування. Результати другого тестування наведено на рисунку 1.2.1.



**Рис. 1.2.1. Виконання складного тесту з математики за показником стереотипного загрозливого стану і гендером, % (за даними Spencer, Steele, & Quinn, 1999)**

Таким чином, дослідження дало змогу підтвердити деструктивний характер стереотипних уявлень. Знаходячись під впливом стереотипної загрози, респонденти погіршували власні результати тесту лише через їхню орієнтацію

на поразку через розподілення математичних здібностей на основі гендеру (Spencer, Steele, & Quinn, 1999, с.13).

У 2020 році було проведено дослідження «Perceptions of stereotypes applied to women who publicly communicate their STEM work», де зазначалося, що «неявні упередження можуть працювати проти позитивного впливу, який рольові моделі можуть мати на соціальну ідентичність». Учасники обговорень вказували на те, що жінки можуть більш критично ставитися до інших жінок, які виявляють стереотипні риси (McKinnon, & O'Connell, 2020).

Інше питання, яке було розглянуто у дослідженні – проблема подвійних стандартів, які можуть перешкоджати успіху жінок на керівних посадах у сферах STEM. Жінки на керівних посадах стикаються з рольовою напругою, оскільки від них часто очікують дотримання стандартів поведінки, які традиційно асоціюються з чоловіками-лідерами. Ці стандарти включають серйозність, стриманість, раціональність і практичність, які деяким жінкам може бути важко втілити через очікування суспільства щодо жіночності. Коли жінки не відповідають цим чоловічим нормам, їх можуть вважати менш здібними та менш ефективними лідерами (McKinnon, & O'Connell, 2020).

Крім того, жінки, які досягли успіху на керівних посадах, часто зіштовхуються з негативною реакцією як чоловіків, так і жінок у своїх професійних колах. Суспільство може присвоїти їм негативні ярлики «стервозності» або «владності», оскільки їхній успіх підриває стереотипний образ жінки як м'якої та емоційної. В свою чергу, такі стереотипи та маркери створюють складну динаміку для жінок - лідерів, які можуть відчувати тиск, щоб або відповідати гендерним очікуванням, або ризикувати бути стигматизованими та сприйнятими негативно. Зрештою, ці подвійні стандарти можуть призвести до відсутності різноманітності на керівних посадах у галузях STEM, оскільки жінки стикаються з бар'єрами для просування та процвітання на цих посадах (McKinnon, & O'Connell, 2020).

У 2009 році Тайлер (Tyler) і Маккалоу (McCullough) провели дослідження щодо гендерних стереотипів та їх впливу на оцінку резюме кандидатів. Результати показали що рекрутери-чоловіки частіше призначали співбесіду з кандидатами-чоловіками. Жінки-рекрутерки, не виявили практично жодної упередженості в оцінці як активних, так і пасивних кандидатів, незалежно від статі. Результати дослідження узгоджувалися з теорією відповідності ролей, яка передбачає, що гендерні стереотипи впливають на оцінювання людей ще до безпосереднього, особистісного спілкування (Tyler, & McCullough, 2009).

Ще однією складовою у формуванні бар'єрів у кар'єрах жінок є феномен «скляної стелі». Цей термін часто використовується для опису невидимого бар'єру або обмеження, яке заважає індивідам просуватися в межах професії чи організації, незважаючи на їхню кваліфікацію, навички та досвід. Ця перешкода зазвичай базується на таких факторах, як стать, раса, етнічна приналежність, сексуальна орієнтація чи інші характеристики, які можуть призвести до дискримінації та нерівного ставлення. Іншими словами, «скляна стеля» відноситься до системних та інституційних перешкод, які заважають деяким особам або групам повністю розкрити свій потенціал на робочому місці, що часто призводить до відсутності різноманітності на керівних посадах. У 2017 році було проведено дослідження що мало на меті перевірити взаємозв'язок гендерних стереотипів, «скляної стелі» та їх впливу на просування жінки по кар'єрних сходах. Завдяки статистичному аналізу, кореляції та методам регресії дослідники виявили, що гендерні стереотипи позитивно впливають на «скляну стелю», водночас перешкоджаючи кар'єрному просуванню жінок. Дослідження також показало, що жінки стикаються з проблемами через суспільні очікування та традиційні гендерні ролі, що часто призводить до втрати можливостей просування по службі та відсутності підтримки з боку партнера(ки). Таким чином, проведене дослідження демонструє сильний зв'язок між гендерними стереотипами та скляною стелею, особливо впливаючи на жінок у сфері послуг (Shabbir, Shakeel, & Zubair, 2017).

Однак вище вказане дослідження має певні обмеження, такі як концентрація на секторі послуг у Пакистані та порівняно невелика кількість учасників з банківського та телекомунікаційного секторів. Висновки, отримані в результаті цього дослідження, вказують на те, що компанії, в яких панує чоловіча культура, схильні виявляти гендерні стереотипи, що негативно відображаються на кар'єрному зростанні жінок через очікувані обмеження у прийнятті рішень та вирішенні проблем у складних ситуаціях (Shabbir, Shakeel, & Zubair, 2017).

### **1.3. Роль чоловіків у відтворенні гендерних стереотипів щодо жінок у STEM**

Постійне відтворення гендерних стереотипів є багатогранною проблемою, яка особливо впливає на жінок у сферах STEM, де чоловіки часто займають більшість посад. У наступному розділі ми розглянемо, як чоловіки сприяють відтворенню гендерних стереотипів щодо жінок у STEM. Аналізуючи способи, якими переконання та поведінка чоловіків посилюють ці стереотипи, ми можемо краще зрозуміти проблеми, з якими стикаються жінки в цих сферах, де домінують чоловіки, і працювати над створенням більш справедливого середовища.

Важливо розуміти, що формування правил та патернів поведінки, притаманних чоловікам чи жінкам, залежать від продовжених культурних, соціальних та історичних впливів. Стереотипи та уявлення про ролі статей відіграють значну роль у формуванні цих наративів, які можуть відобразитися в різних аспектах життя, включаючи освіту, кар'єру та сімейні відносини. Чоловіки часто сприймаються як такі, що мають постійний контроль над своїми діями та рішеннями. Для них характерні рішучість і орієнтація на завдання, тоді як жінки вважаються такими, що володіють спільними атрибутами, як-от виховання та орієнтація на стосунки. Коли стать людини збігається з передбачуваним гендерним типом роботи, очікується, що вона працюватиме добре. Однак

невідповідність призводить до негативних очікувань, коли люди вважаються такими, що їм бракує основних навичок і вони менш ефективні. У контексті гендерної дискримінації цей процес підбору, як правило, ставить жінок у не вигідне становище та надає перевагу чоловікам на потужних роботах, пов'язаних із чоловічою статтю, які часто є найбільш прибутковими та бажаними. Керівні посади в організації, наприклад, переважно обіймають чоловіки та описуються традиційно чоловічими термінами. Дослідження показали, що успішні менеджери сприймаються як більш схожі на чоловіків, ніж на жінок. Ця глобальна закономірність підкріплює уявлення про те, що управлінські ролі більше відповідають характеристикам чоловіків, увічнюючи гендерну дискримінацію на робочому місці (Welle, & Heilman, 2007).

Часто несвідомо чоловіки схвалюють ці традиційні гендерні ролі, тим самим ненавмисно вони посилюють ідею про те, що жінки не дуже підходять для кар'єри в галузі STEM. Це також може вплинути на сприйняття зацікавленості та мотивації жінок у галузях STEM. Чоловіки, які дотримуються традиційних уявлень про гендерну роль, можуть припустити, що жінки від природи більше схильні до професій, які відповідають їхнім стереотипним рисам, наприклад, викладання чи догляду. Крім того, підтримка стереотипних ролей та очікувань також може вплинути на робоче середовище та динаміку в галузях STEM. Наприклад, чоловіки, які дотримуються традиційних уявлень про гендерну роль, можуть частіше ставити під сумнів або підривати здібності та внесок своїх колег, створюючи тим самим вороже середовище для жінок, що у свою чергу, може сприяти недостатній представленості та відтоку жінок у професіях STEM (Eagly, & Steffen, 1984).

О. Вілкова також вказує що на гендерні стереотипи у сфері STEM сильно впливає патріархальна структура суспільства. У багатьох культурах очікується, що жінки надають пріоритет своїй ролі доглядальниць і домогосподарок, тоді як їхні професійні прагнення вважаються другорядними (Вілкова, 2004).

Отже, патріархальні суспільства часто розглядають жінок як нижчих за статусом, що може призвести до знецінення їхніх здібностей і потенціалу в технічних сферах. Крім того, патріархальні суспільства надають високу цінність традиційним гендерним ролям, де від жінки очікують піклування, турботи та покірності. Це очікування може створити додаткові перешкоди для жінок у STEM, оскільки їх відданість своїй роботі часто розглядається як нехтування їхніми «природними» обов'язками доглядальниць. Це призводить до ситуації, коли жінки в галузі STEM стикаються з постійним тиском, щоб збалансувати своє професійне та особисте життя, що може негативно вплинути на їхній кар'єрний розвиток і прогрес.

У 2015 році було опубліковано результати дослідження Moss-Racusin, Molenda, та Cramer щодо реакції громадськості на докази гендерних упереджень у сферах STEM. Там було висвітлено коментарі респондентів щодо існування та впливу стереотипів на зайнятість у сфері STEM та розвитку кар'єри у ній. Нижче, у таблиці 1.3.1 наведено результати кодування коментарів.

*Таблиця 1.3.1. Гендерні відмінності за типом та категорією відповіді (відповідно до Moss-Racusin, Molenda, & Cramer, 2015 р.)*

<b>Тип відповіді категорія</b>	<b>Відсоток чоловіків (кількість)</b>	<b>Відсоток жінок (кількість)</b>
<b>Негативні коментарі</b>		
<b>Сексистські коментарі</b>		
Проти жінок	95% (19)	5% (0)
Проти чоловіків	50% (2)	50% (2)
<b>Обґрунтування упередженості</b>		
Біологічні	79% (37)	21% (10)
Не біологічні	87% (20)	13% (3)
<b>Не згодні з результатами</b>		
Сексизм існує	68% (25)	32% (12)
Упередження щодо чоловіків	65% (24)	35% (13)
Критика	85% (22)	15% (4)

Результати вказують на те, що 95% учасників дослідження, які залишили негативні коментарі щодо жінки, як представниці STEM професії, є чоловіками. Крім того, наявність сексизму у STEM було підтверджено у 71 % коментарів, залишених жінками (і відповідно 29 % чоловіками), що свідчить про те, що проблема дискримінації у STEM більшою мірою стосується саме жінок.

Також у дослідженні було наведено декілька прикладів коментарів, залишених учасниками, що намагались іронічно вказати на обмеження здатності жінок до успішної діяльності в STEM-галузях:

- «Я не довіряю нічому, що кровоточить п'ять днів і не вмирає, щоб приймати раціональні рішення»;
- «У кожній змагальній ситуації, за кількома винятками, жінки, з якими я працював, НЕ були компетентними порівняно з чоловіками»;
- «Причина гендерних упереджень полягає в тому, що існує лише обмежена кількість експериментів, які можна проводити на кухні»

(Moss-Racusin, Molenda, & Cramer, 2015).

У 2007 році було проведено та описано дослідження явища мікроагресії, що є непомітною поведінкою або коментарями, які можуть бути принизливими для людей на основі їхньої раси, статі чи іншої маргінальної приналежності. Загалом дослідження було зосереджено на расовій мікроагресії, але ця концепція також застосовна до гендерної нерівності. Чоловіки, які відтворюють мікроагресію, можуть не усвідомлювати шкідливого впливу своїх дій на жінок і можуть ненавмисно сприяти увічненню гендерних стереотипів у сферах STEM (Sue, et al., 2007). Мікроагресія, грає роль ледь помітного прояву сексизму та може сприяти гендерній нерівності в різних умовах, включаючи робоче місце, навчальні заклади та щоденні взаємодії.

Говорячи про освітній процес та гендерні установки, мікроагресія може перешкоджати участі жінок і успіху в галузях, де традиційно домінують чоловіки, наприклад STEM (наука, технології, інженерія та математика). За даними Hill, Corbett, & St Rose, 2010, жінки, які роблять кар'єру в галузі STEM,

часто стикаються з «прохолодою», що характеризується мікроагресією та неявними упередженнями, що може призвести до почуття ізоляції, невпевненості в собі та зниження академічної успішності (Hill, Corbett, & St Rose, 2010, с.38).

Ще один цікавий аспект, який слід враховувати при дослідженні ставлення чоловіків до гендерних питань, – це схильність деяких ігнорувати гендерні стереотипи. Однією з потенційних причин такої поведінки є відсутність особистого досвіду негативних наслідків таких стереотипів, а також відсутність самоідентифікації з дискримінованою групою (Swim, Aikin, Hall, & Hunter, 1995).

Концепція привілеїв дає глибоке пояснення того, чому чоловіки можуть ігнорувати гендерні стереотипи через відсутність особистого досвіду їх негативних наслідків. Привілеї стосуються неотриманих переваг або вигод, якими можуть користуватися люди на основі їх соціальної ідентичності, такої як раса, стать або соціально-економічний статус (McIntosh, 1989).

Таким чином, гендерні стереотипи – це певний обмежуючий чинник, що замикає жінок в уявному колі з ролей та якостей, які вони мають відтворювати. Часто жінки схильні недооцінювати власні можливості та вміння, базуючись на упередженнях, які суспільство формує та відтворює протягом багатьох століть. Феномен стереотипної загрози, коли очікування невдачі, засноване на негативних стереотипах, погіршує успішність, ще більше підкреслює згубний вплив цих суспільних упереджень на жінок у STEM. Такі стереотипи не тільки стримують жінок від входу в ці сфери, але й створюють додаткові бар'єри для тих, хто це робить, включаючи ризик негативної реакції за відрив від традиційних гендерних ролей.

У контексті гендерних стереотипів чоловіки часто отримують вигоду від традиційних гендерних ролей і очікувань, які надають їм позиції влади. Це може призвести до відсутності обізнаності або розуміння проблем, з якими стикаються жінки через ці стереотипи. Привілеї чоловіків, які вкорінені в традиційних гендерних ролях, можуть захистити їх від особистого досвіду недоліків і

перешкод, з якими стикаються жінки через гендерні стереотипи. Отже, вони можуть не повністю усвідомлювати вплив цих стереотипів на життя жінок, що призводить до відкидання або зменшення значущості гендерних питань.

## ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ ЩОДО ЖІНОК ПРАЦЕВЛАШТОВАНИХ У СФЕРІ STEM

### 2.1. Методологія та дизайн дослідження

Дослідження було розроблено, аби заглибитися в проблему гендерних стереотипів щодо жінок у сфері STEM. Воно проводилося в два основні етапи, кожен з яких відіграв важливу роль у розумінні та розкритті проблеми.

На першому етапі застосовувалася методологія напівструктурованого інтерв'ю. Цей метод було обрано через його гнучкість і здатність генерувати повні та детальні дані. Цей етап передбачав проведення поглиблених бесід з жінками, які мають професійний досвід у секторах STEM, таких як інформаційні технології, інженерія та інші суміжні галузі. Інтерв'ю дозволили отримати глибоке розуміння існування та впливу гендерних стереотипів на жінок у цих технічних сферах. Використання відкритих запитань дозволило учасникам вільно висловити свої думки, досвід і погляди на гендерні упередження, з якими вони стикаються протягом своєї кар'єри. На додаток до вивчення існуючих упереджень, напівструктуровані інтерв'ю також дали можливість дослідити сприйняття та ставлення респондентів до цих стереотипів.

Ця методологія виявилася ефективною для збору детальної інформації про предмет дослідження. Однак важливо зазначити, що, як і у випадку з будь-яким якісним методом дослідження, результати базуються на обмеженому обсязі вибірки та можуть не повністю відображати досвід усіх жінок у сферах STEM.

У зв'язку з Covid ситуацією в Україні у 2021 році та військовим станом у 2022-2023 роках метод «снігової кулі» був найбільш вдалим методом для відбору респондентів. Вибірку становлять жінки, що навчаються, та (або) мають досвід роботи в сфері STEM. Вони були відібрані на польовому етапі дослідження. Первинним критерієм для відбору був саме досвід навчання у технічних, математичних, наукових та інших сферах. Тобто, наявність вищої, незакінченої

вищої освіти чи сертифікату про завершення курсів (додаткова освіта) з вищевказаних сфер. Було проведено 10 інтерв'ю середньою тривалістю від 10 до 40 хвилин. Інформацію про вік респонденток та їх освіту наведено у таблиці 2.1.1.

*Таблиця 2.1.1. Респондентки дослідження*

<b>Ім`я респондентки</b>	<b>Вік респондентки</b>	<b>Сфера діяльності (освіта)</b>
Марія (P1)	20 років	КМА ІПЗ (інженерія програмного забезпечення) 4 р.н.
Олена (P2)	19 років	КНУ МехМат (статистика) 3 р.н.
Еліна (P3)	20 років	КМА ІПЗ 3 р.н.
Катя (P4)	21 рік	КМА Комп'ютерні науки 4 р.н.
Олександра (P5)	34 роки	КМА Фізика 4 р.н.
Вероніка (P6)	21 рік	КМА ІПЗ 4 р.н.
Аніка (P7)	20 років	КМА Комп'ютерні науки 4 р.н.
Анастасія (P8)	19 років	ХНАДУ Галузеве машинобудування 2 р.н.
Дарина (P9)	29 років	КНУ МП Англ. філологія КНУ МП Право онлайн курси
Ліза (P10)	19 років	КПІ ІПЗ 3 р.н.

Другий етап полягав у продовженні застосування методу напівструктурованих інтерв'ю, проте з респондентами-чоловіками, що працюють у сфері STEM. Вибірка включає коло чоловіків, що працюють в таких галузях

STEM, як інформатика та інженерія. Було проведено 7 інтерв'ю середньою тривалістю 30 хвилин. Метою цього етапу є отримання додаткової інформації щодо стереотипів, з якими стикаються жінки, з точки зору чоловіків, які працюють в цій сфері. Цей аспект дослідження допоміг у виявленні різних гендерних упереджень, які чоловіки можуть набувати та відтворювати. Порівняння чоловічої та жіночої точок зору забезпечило цілісне розуміння поширених стереотипів, виявивши потенційні відмінності та спільні риси в їхньому досвіді та сприйнятті. Опитування чоловіків та аналіз результатів дали змогу встановити не лише існування цих стереотипів, але й їхні потенційні наслідки, включно з тим, як вони можуть вплинути на професійну взаємодію, та можливості кар'єрного зростання для жінок у STEM.

Таблицю респондентів другого етапу опитування наведено нижче. (див. табл. 2.1.2.)

*Таблиця 2.1.2. Респонденти дослідження*

<b>Ім'я респондента</b>	<b>Вік респондента</b>	<b>Сфера діяльності (освіта)</b>
(P12) Денис	22 роки	КМА ІПЗ (інженерія програмного забезпечення) 4 р.н.
(P13) Ігор	22 роки	ЧНУ ІПЗ (інженерія програмного забезпечення) 5 р.н.
(P14) Андрій	22 роки	КНУ (Технології Штучного Інтелекту, Аналітика Даних) 5 р.н.
(P15) Артем	21 рік	ЧНУ (Комп'ютерна Інженерія ) 4 р.н.
(P16) Олег	22 роки	ЧДТУ (Харчова Промисловість) 5 р.н.
(P17) Влад	24 роки	КПІ (Комп'ютерні науки) повна вища освіта
(P18) Влад	26 років	ХПІ (Комп'ютерні науки) повна вища освіта

Анкета для інтерв'ю з жінками та чоловіками відрізняється в методології з огляду на специфіку дослідницького питання. У випадку інтерв'ю з жінками, основна мета полягала в тому, щоб виявити існування гендерних стереотипів щодо жінок у сфері STEM та їх вплив на працевлаштування та професійний розвиток жінок. У випадку інтерв'ю з чоловіками, основна мета полягала в тому, щоб виявити думку чоловіків, що працюють у сфері STEM, щодо їх досвіду стикання з гендерними стереотипами на робочому місці щодо жінок. Анкета для інтерв'ю з чоловіками містить запитання про їх думку щодо існування гендерних стереотипів у сфері STEM, про досвід співпраці з жінками на робочому місці, та, власне, їх позицію щодо стереотипізації ролі жінки та її можливостей на роботі у STEM.

Дослідження зосереджувалося на гендерних стереотипах у сферах STEM, зокрема стосовно жінок. Щоб зібрати дані, для дослідження було розроблено два гайди для проведення інтерв'ю: одне для жінок і одне для чоловіків (див. додаток).

Перша анкета поділена на три логічні блоки(див. додаток). Перший блок мав на меті знайомство з респонденткою та введення її в суть дослідження. Також цей блок передбачав збір короткої інформації про освіту, вибір спеціальності та ЗВО: її мотивацію та чинники вибору професії на рівні освіти. Другий блок присвячений досвіду стикання респонденток із гендерними стереотипами та їхнім поглядам на нерівність, що панує в технічних професіях. Третій блок містить питання про досвід дискримінації респонденток та їхні погляди на необхідні кроки для покращення рівності у сфері STEM.

Друга анкета, призначена для чоловіків у сфері STEM, яка також розділена на три блоки(див. додаток). Перший блок складався з питань про думки респондентів щодо гендерних стереотипів у сферах STEM та їх вплив на робоче місце. Другий розділ мав на меті з'ясування ролі жінок у STEM. Тут метою було з'ясувати чи вірять респонденти в гендерні стереотипи та чи були вони коли-

небудь свідками чи учасниками поведінки, яку можна вважати «відтворенням стереотипів». Третій розділ дослідження зосереджений на визначенні потенційних рішень для боротьби з гендерними стереотипами в сферах STEM і розумінні точок зору респондентів щодо сприяння гендерної різноманітності на робочому місці.

Обидві анкети мали на меті зібрати інформацію про погляди та досвід жінок і чоловіків у сферах STEM, а також їхні думки щодо гендерних стереотипів.

## **2.2. Гендерні стереотипи у STEM за самооцінкою жінок**

У сфері STEM жінки стикаються з різними викликами через існуючі гендерні стереотипи. Ці стереотипи часто створюють перешкоди для жінок у їх прагненні отримати освіту та кар'єрні можливості. Емпіричні дані, зібрані під час інтерв'ю з жінками-респондентами, показують, що вони зазвичай стикаються зі стереотипами, пов'язаними з їхньою зовнішністю, рольовими очікуваннями та розумовими здібностями.

Додатково аналіз інтерв'ю дозволив визначити важливість акцентування уваги на інших проблемах, таких як: сексизм, важка доступність до робочих місць, засудження під час навчання та роботи тощо.

Одним із найпоширеніших стереотипів є переконання, що жінки, які зосереджуються на своїй зовнішності, не можуть бути успішними в розумовій діяльності. Це відображено в стереотипі «білявки», яку вважають красивою, але водночас і нерозумною. Цей стереотип передбачає, що якщо жінка доглянута і дбає про свій зовнішній вигляд, вона не може бути успішною в STEM-сфері. Респондентка 1 висвітлила цю проблему під час інтерв'ю, посилаючись на труднощі з викладачем під час навчання:

*«...дуже впливає зовнішність дівчинки на успіх у навчанні...» (P1)*

*«...з жінкою-викладачкою була ситуація, що я ходила до неї з розпущеним волоссям, відповідала на парах, але відчувала неприязнь з її боку. Я дуже*

*боялась іти на екзамен до неї. Тоді мені мама порекомендувала на екзамен прийти з зібраним волоссям, в худі та окулярах. І що ти думаєш? я взагалі одразу ж склала екзамен.» (P1)*

*«...я часто чула речі, що стосуються кольору мого волосся. Мені казали що краще б я йшла нігті фарбувати» (P1)*

Питання зовнішності також обговорювалось і під час прийняття кандидаток на роботу. Окрім оцінювання професійних навичок, представники компаній звертають увагу на вроду й фізіологічні особливості людей, відмічаючи власні, суб'єктивні судження щодо вроди кандидаток. Так, респондентка 7 відмічала що саме приємна зовнішність стала причиною її успішного працевлаштування:

*«...Нас було всього двоє на це місце і завдяки щасливому випадку я отримала це місце. Але як пізніше я почула, що мене шокувало: - «Добре що взяли тебе, тому що у тієї великий, страшний ніс». (Мовчання, пауза). Ми спеціально шукали дівчину, щоб розбавити чоловічий колектив та прикрасити наші робочі будні. Тобто мене взяли просто для того, щоб я просто була присутня в офісі в короткій спідниці...» (P7)*

Стереотипи можуть мати значний вплив на поведінку жінок та їх здатність досягти успіху в галузі STEM. Одним із основних способів адаптації жінок до цих стереотипів є зміна їхньої поведінки відповідно до очікувань їхніх колег і роботодавців. Наприклад, жінки можуть відчувати тиск, тому змушені перейняти більш «чоловічі риси», такі як наполегливість і впевненість, щоб їх серйозно сприймали у своїй сфері. Роблячи це, вони можуть відчувати, що їм доводиться придушувати свої власні природні схильності та приймати поведінку, яка не відповідає їхній особистості.

Окрім зміни своєї поведінки, жінки також можуть відчувати потребу змінити свій зовнішній вигляд, щоб відповідати очікуванням сфери STEM, де домінують чоловіки. Це може призвести до почуття невпевненості в собі та викликати бажання припинити відповідати певним стандартам краси, які часто

асоціюються з жіночністю. Наприклад, деякі жінки можуть відчувати себе змушеними вдягатися в більш чоловічий одяг, коротко підстригатися або утримуватися від макіяжу чи прикрас, щоб до них ставилися більш серйозно на робочому місці. Таким чином респондентка 9 відмітила зміну власного стилю через роботу в чоловічому колективі:

*«... у мене дуже сильно змінився стиль одягу з плаття та підборів я перелізла на штани та набула якогось маскулінного стилю. Навіть фарбуватись менше почала. Якщо прийду на роботу і нафарбую вії то кажуть: «Що, на побачення зібралась?»...» (P9)*

Також респондентки вказували на сумніви у їхній кваліфікації саме через те, що вони є жінками. Власне, у відповідях респонденток можна чітко прослідкувати наголос на наданні переваги позиції чоловіка у сфері STEM, як у кількісному значенні, так і в якісному. Домінантність чоловічої кандидатури та чоловічого досвіду відмічали декілька респонденток:

*«... Часто коли я говорю свою думку мені необхідно щоб її повторив хтось з чоловіків, щоб її було почуто...» (P5)*

*«За 8 років роботи в ІТ я можу на пальцях однієї руки перелічити дівчат-розробниць. Їм просто не дають шансу.» (P9)*

*«...потрапила в команду з чоловіком трохи старшим, що завжди намагався свої косяки звалити на мене, аргументуючи це тим, що я недосвідчена дівчина...тому що керівництво вірило колезі, тому що він старший, а не мені...» (P3)*

Вплив стереотипів на рольові очікування жінок може мати значний вплив на їхній особистий і професійний розвиток. Жінки, які цікавляться галузями STEM, можуть відчувати тиск, щоб відповідати суспільним очікуванням щодо ролі жінки, і їм може бути важко збалансувати своє особисте та професійне життя. Деякі жінки можуть відчувати потребу применшувати свій інтерес до галузей STEM, щоб відповідати суспільним нормам, або відчувати тиск, щоб відповідати стереотипним гендерним ролям, роблячи кар'єру в сферах, які

традиційно пов'язані з жінками. Цей тиск може призвести до почуття незадоволеності.

Щоб адаптуватися до цих очікувань і подолати стереотипи, багато жінок вирішують, що їм потрібно прийняти певну поведінку та ставлення, щоб вписатися в домінуючу культуру. Це може включати прийняття більш чоловічого підходу до роботи, наприклад, бути більш напористим або конкурентоспроможним, або применшувати традиційно жіночі риси, такі як емпатія або співпраця. Власне це відображалось у наданні рекомендацій та порад з приводу вибору професії жінок, побудові стереотипно-асоціативних ланцюгів щодо їх дій та ролі. Таким чином, представники старшого покоління вважають молодих дівчат, що свідомо планують пов'язати свою кар'єру з спеціальностями STEM, здатними лише до типового-жіночих видів діяльності: дизайн, візаж, куховарство, домогосподарство тощо. Приклади інтерпретації вищевказаних стереотипів наведені нижче:

*«...говорили чого ви прийшли програмувати, ідіть варіть борщі...» (P4)*

*«...викладачі математики говорили дівчинка нічого знати не може, тільки про макіяж. Якби замість макіяжу до пар готувалися, то більше б знали...» (P2)*

*«...на лекції викладач наводить якийсь приклад і каже: «це як під час шопінгу, Олександра певно ж має знати»...» (P5)*

*«...звучало образливо, оскільки вона мала на увазі що людина, яка не шарить у фізиці може бути домогосподаркою лише...»(P5)*

Власне, окрім упереджень та стереотипів, дівчата зустрічаються з іншими видами дискримінації. До таких, відноситься сексизм, що може набувати багатьох форм, починаючи від ледь помітних коментарів чи поведінки, які зміцнюють гендерні стереотипи, до більш явних форм дискримінації, таких як сексуальні домагання чи насильство. Це може проявлятися на робочому місці, у соціальних ситуаціях і навіть у навчальних закладах. У контексті галузі STEM жінки можуть відчувати тиск, та небажання висвітлити аспекти своєї жіночності

чи особистого життя, щоб вписатися в культуру, де домінують чоловіки. Наприклад, вони можуть уникати обговорення свого сімейного життя чи інтересів поза роботою, або вони можуть прийняти більш чоловічу поведінку чи одяг. Важливим аспектом прояву сексизму є саме порівняння та протиставлення чоловіків та жінок, як кардинально різних істот, саме тому сексизм відчутний жінками саме з боку чоловіків:

*«...є викладачі, які дівчатам, на відміну від хлопців, ніколи не поставлять максимальний бал за лабораторні, він стабільно ставить 4, бо ну дівчинка тупа їй і так вистачає...» (P7)*

*«Старі вчителі, ну ті що чоловіки, казали що ми йдемо сюди тільки щоб знайти чоловіка і не забувайте собі голову, краще йдіть в кулінарний технікум. Навіщо тобі це все...» (P10)*

*«... в молодому колективі, де всі чоловіки було некомфортно через жарти: «Якщо в тебе щось не вийшло - ну нічого ти ж дівчинка»...» (P1)*

Доступність робочих місць у сфері STEM для жінок є іншою перешкодою становлення жінок-спеціалісток у технічних професіях. Нерідко у вакансіях прописано вимоги щодо гендеру кандидата, що одразу відсіює певний відсоток кандидатів навіть без елементарної співбесіди та(чи) тестового завдання на визначення рівня кваліфікації. Інший варіант відсіювання жінок - умови роботи або фізична небезпека, через які дівчині проблематично отримати омріяну посаду. Респондентки відмічали наступні проблеми з їх працевлаштуванням:

*«...Давно коли я влаштовувалась мені часто відмовляли в роботі через те що дівчинка. Зараз з цим вже краще...» (P5)*

*«...якось мені проводив співбесіду директор відділу в ІТ компанії, і коли він мене побачив, у нього реально по очах було видно, що він такого типу: - «Що це, хто хто? Це що відбувається?»... Ну і ось таке ось я дуже часто зустрічала, але при цьому ніхто мені прямо не казав, що я не підходжу...» (P6)*

*«...на пряму мене на СТО брати не хотіли, лише з бумажкою про практику з універса. Бо я могла там покалічитись і начальник не хотів брати на себе відповідальність...» (P8)*

*«...У мене знайома відгукнулася на вакансію, вони подякували та сказали що в неї гарна кваліфікація, але вони шукають хлопця...» (P3)*

*«...знаєш те неприємне відчуття коли твоїх знайомих хлопців беруть з 2-3 інтерв'ю, а ти рік не можеш знайти роботу...» (P4)*

Отже, серед стереотипних думок та уявлень, на які вказували респондентки можна виділити:

- пов'язані з зовнішністю (тобто красива, але не розумна)
- пов'язані з рольовими очікуваннями (не займатись навчанням та роботою, а має влаштовувати особисте життя)
- пов'язані з компетенцією (жінок вважають менш кваліфікованими у STEM професіях, ніж чоловіків)

Кожна визначена група стереотипів мала негативний вплив на досвід жінок у роботі в технічних галузях, тим не менш, респондентки вказували на те, що в подальшому вони не планують змінювати кваліфікацію і планують розвиватись у вказаному напрямку.

Гендерні стереотипи в STEM не лише обмежують можливості та шанси жінок у досягненні власних професійних цілей, а й сприяють відсутності різноманітності та інновацій у цій галузі. Негативний вплив гендерних стереотипів може призвести до втрати потенційних талантів і цінного внеску в сферу діяльності, а також увічнити цикл гендерної нерівності. Крім того, обов'язковий і напружений навчальний процес, який жінки повинні пройти, щоб досягти успіху в галузі STEM, ще більше ускладнюється необхідністю подолати стереотипи, глузування та відсутність підтримки. Це не лише створює додаткове навантаження на жінок, але й створює вороже та непривітне середовище, що перешкоджає їм продовжувати кар'єру в STEM.

### 2.3. Гендерні стереотипи щодо жінок, працевлаштованих у STEM - думка чоловіків

Вивчаючи гендерні стереотипи у галузі STEM, було важливо звернути увагу на погляд чоловіків, оскільки вони складають значну частину робочої сили галузі. Респонденти-чоловіки розповіли про їхні спостереження та розуміння стереотипів щодо жінок у STEM. Цей підхід було прийнято, щоб забезпечити всебічне розуміння проблеми з обох сторін гендерного розриву, оскільки сприйняття чоловіків відіграє вирішальну роль у збереженні цих стереотипів або в боротьбі з ними.

Висновки з відповідей чоловіків-учасників виявили деякі, варті уваги, закономірності. По-перше, існує поширена думка, яку висловив респондент 13:

*«...більшість чоловіків думає що дівчатам більше підходить гуманітарна, чи творча робота. Наприклад дизайнер чи проджект-менеджмент..така робота не зачіпає математичні складності...» (P13)*

Цей стереотип про те, що жінки за своєю суттю більше підходять для гуманітарної чи творчої роботи, а не для математичних галузей STEM, заснований на традиційних гендерно-рольових очікуваннях, які обмежують професійні можливості жінок. Таким чином існує тривале переконання в застарілій ідеї про те, що головна роль жінки – вийти заміж, народжувати дітей і піклуватися про сім'ю.

*«...напевно ще йде від совкових стереотипів(жінка має бути на кухні)...» (P18)*

*«...вони всі старої закалки з СРСР...жінок я бачив тільки за документацією, за видачею інструментів, бухгалтерія...» (P16)*

Це сприйняття часто сприяє недооцінці професійних здібностей і прагнень жінок. У професійному контексті зберігаються стереотипи щодо фізичних та емоційних характеристик жінки. Зауваження респондента 16 про те, що жінки є

«тендітними» та «менш стійкими», розкривають глибинні упередження, які можуть підірвати професійний ріст жінок у сфері STEM.

*«...жінка - хрупке створення...жінки менш виносливі...» (P16)*

*«...у дівчат якийсь тіпа гуманітарний склад ума і вони там якісь більш емоційні, менш продумані, і менш схильні до прорахування чогось...» (P15)*

Хлопці частіше відмічали подібні прояви дискримінаційної поведінки з боку викладачів університетів, що вказували на те, що *«...місце жінки на кухні...» (P17)*

Вдалось також виявити підтвердження дії «стереотипної загрози» що виникає, коли жінки бояться, що їхні дії підтвердять негативні стереотипи щодо їхньої соціальної групи. У контексті STEM жінки можуть не виконувати або уникати складних завдань не тому, що їм бракує здібностей, а тому, що вони стурбовані підтвердженням стереотипу про меншу компетентність у цих сферах порівняно з чоловіками. Цей страх може призвести до ситуації, коли жінки можуть більше вагатися щодо виконання завдань, таким чином виглядаючи менш здібними. Важливо зазначити, що це не відображення вроджених здібностей, а скоріше вплив стереотипів на індивідуальну поведінку та самосприйняття.

*«..на жаль, переважаюча більшість жінок менш здібна тому що вони вважають що це не їх(сфера) і в більшості бояться братись за нові задачі, їм простіше попросити допомоги...дійти до інструмента вони трішки бояться, а чоловіки просто беруть і роблять...» (P14)*

Серед відповідей респондентів вдалося також виявити відображення гендерних домагань та вороже робоче середовище, з якими жінки часто стикаються в галузях, де традиційно домінують чоловіки. Це вороже середовище проявляється в різних формах, від зневажливих коментарів і об'єктивізації до відвертої ворожості. Сюди входить така поведінка, як недоречні жарти, відсторонення від соціальних чи професійних можливостей та інші форми маргіналізації.

*«...коли чоловічий суровий колектив і туди затесалася біла вівця, ну мені кажеється роботи не буде...ну її просто будуть дуже сильно доніматити...не знаю з якого боку з гарного чи з поганого...» (P16)*

*«...люди які працюють слюсарями, у них зовсім інший спосіб висловлюватись...більш грубий...» (P16)*

Крім того, така поведінка демонструє «маскулінізацію» технічних сфер. Мова та моделі поведінки, які вважаються «нормальними» в цих сферах, як правило, пов'язані з традиційними чоловічими нормами, потенційно створюючи непривітне чи незручне середовище для жінок. Це впливає не тільки на почуття приналежності жінок, але й на їх продуктивність, задоволення від роботи та загальний добробут.

Існує також стереотип, що жінці необхідно більше докладати зусиль аби досягнути того ж рівня, що досягають чоловіки. Упередження «prove-it-again» – це явище, коли жінки через існуючі стереотипи змушені постійно доводити свою компетентність у своїй галузі, більше ніж їхні колеги-чоловіки (Williams, & Dempsey, 2014).

Це пояснюється тим, що їхні успіхи часто сприймаються як випадковість або удача, а невдачі – як доказ некомпетентності, що відображає подвійні стандарти в оцінках, про це згадував респондент 15:

*«...щоби тебе як дівчину вважали там справжнім не знаю інженером, технологом, програмістом, то тобі доводиться доказувати...своєму суспільству, оточенню, що ти це вмієш...» (P15)*

Також чоловіки звертали увагу під час інтерв'ю на біологічні особливості, а саме на менструальний цикл, як причини утворення гендерного розриву у оплаті праці, у якості та кількості виконаної роботи. З теоретичної точки зору, цей стереотип є частиною ширшої системи гендерних упереджень, яка підтримує статус-кво шляхом знецінення та підриву жінок та їхніх можливостей.

*«...ну типу чув десь розмову що якщо не вивчив семінар - підходиш до викладача чи викладачки, кажеш що в тебе місячні і тебе*

*відпускають...тому це стосується і оплати на роботі, бо типу коли у жінки місячні то у неї клинчить голова і вона гірше працює...» (P12)*

Крім цього, припущення, що жінки неминуче візьмуть значну кількість часу для відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, спонукає деяких роботодавців розглядати працевлаштування та просування по службі жінок як ризиковану інвестицію. Це є елементом сексизму, коли певні структури ставлять у не вигідне становище представників однієї статі. Він заснований на традиційних гендерних ролях, які покладають тягар виховання дітей переважно на жінок. Такий вид дискримінації не тільки несправедливий по відношенню до жінок, але й нівелює потенційні переваги, які можуть принести різноманітність організації.

*«...у жінок менше варіантів потрапити на роботу в айті компанії, як мінімум тому що вона можна завагітніти, а коли жінка вагітна, то на 2 роки вона піде в декрет, а компанії це не вигідно...» (P12)*

Чоловіки, які брали участь у дослідженні, припустили, що рання соціалізація може зіграти певну роль у недостатній представленості жінок у STEM. Вони вважали, що дівчата менше стикаються з комп'ютерами та конструкторами, які часто розглядаються як «хлопчачі іграшки», і це може обмежити їхній інтерес і впевненість у цих сферах.

*“...в садочках з дитинства граються з куклами, а мені на кожен день народження дарували конструктор, а щоб дівчатам в моєму віці дарували конструктор - я не пам'ятаю...і тому якщо дівчинка захоче працювати зі мною, то мені буде хоть якось, але легше” (P16)*

*“..з дитинства дівчата мені обділені увагою з боку комп'ютерної периферії - комп'ютерні ігри тощо..” (P14)*

Дійсно, роль ранньої соціалізації в розвитку гендерних інтересів і здібностей була постійною темою в інтерв'ю. Наприклад, хлопчиків часто заохочують грати такими іграшками, як будівельні блоки та відеоігри, які розвивають просторові навички та навички вирішення проблем, тоді як

дівчаткам часто дарують ляльок і заохочують брати участь у виховних і спільних іграх.

Отже, стійкість гендерних стереотипів у STEM, як підкреслили респонденти, не лише обмежує доступ жінок і прогрес у цих галузях, але й впливає на їх почуття причетності та загальний добробут. Такі стереотипи походять від традиційних гендерних ролей і сприяють недостатньому представництву жінок у цих сферах.

Завдяки інтерв'ю з чоловіками визначено такі гендерні стереотипи:

- пов'язані з видом діяльності (жінкам більше підходить творчі та гуманітарні напрямки діяльності);
- пов'язані з рольовими очікуваннями (жінкам краще зосередитись на сім'ї, ніж на роботі)
- пов'язані з особистісними якостями (жінки м'які та тендітні, не призначені для важкої роботи)
- пов'язані з компетенцією (жінки є менш кваліфікованими, тому що вони самі у себе не вірять)

Важливо також зазначити, що на відміну від жінок, чоловіки відмічали біологічні особливості організму жінки, як чинник до розриву представленості жінок у STEM, а також визначали вагітність та менструацію причиною розриву в оплаті праці. Респонденти звернули увагу на те, що жінка вважається менш ефективною працівницею в цей час, а тому компаніям не вигідно приймати їх на роботу.

Соціальні та структурні бар'єри, такі як упередження щодо декретної відпустки, гендерна соціалізація та вороже робоче середовище, створюють значні перешкоди для повноцінної участі жінок у STEM. Крім того, ці стереотипи також можуть викликати стереотипну загрозу серед жінок, впливаючи на їх продуктивність і відбиваючи бажання виконувати складні ролі.

## ВИСНОВКИ

Незважаючи на позитивну динаміку чисельності жінок в STEM та постійні національні дебати, питання щодо гендерного розмаїття досі актуальне. Основою гендерної сегрегації виступають стереотипи які заважають розвитку різноманітності в даній сфері. Стереотипне уявлення та необ'єктивна думка деструктивно впливають як з самого початку - на процес вибору професії жінкою, так і під час її кар'єри та становлення як спеціаліста в конкретній технічній галузі. Причиною цього є гендерно-рольові очікування, що дівчата не такі хороші, як чоловіки у математиці, і технічна робота більше підходить чоловікам.

Гендерні стереотипи — це глибоко вкорінені суспільні переконання щодо того, як люди повинні поводитись, думати та виражати себе на основі їх статі. Ці стереотипи часто є спрощеними узагальненнями, які визначають ролі та здібності чоловіків і жінок. Хоча стереотипи можуть відрізнятися в різних культурах і змінюватися з часом, вони зазвичай сприяють зміцненню традиційних гендерних норм і очікувань.

Виявлені стереотипи в першу чергу стосувалися традиційних гендерних ролей і очікувань, коли жінок часто сприймали як більш придатних для гуманітарної чи творчої роботи та менш здібних до математичних галузей STEM. Жінок також вважали більш крихкими та менш витривалими, ніж їхні колеги-чоловіки. Завдяки відповідям респондентів та респонденток виявлено та систематизовано різноманітні гендерні стереотипи щодо жінок у сфері STEM. Серед них було виділено стереотипи пов'язані з:

- Видом діяльності. Жінок часто сприймають як більш придатних для гуманітарної чи творчої роботи та менш здібних до математичних галузей STEM.
- Особистісними якостями. Жінок асоціюють з слабкістю та меншою витривалістю, ніж їхніх колег-чоловіків.

- Зовнішністю. Вважається, що якщо жінка слідкує за собою та за своєю зовнішністю – вона не може бути розумною, оскільки у неї не вистачає часу на освіту та роботу.
- Рольовими очікуваннями. Образ «берегині» та «матері» глибоко вкорінений у побут українців, тому, на думку респондентів такі стереотипи все ще заважають жінці успішно просуватися кар'єрними сходами.
- Компетенцією. Загалом жінку вважають менш компетентною у технічних сферах діяльності, оскільки цей напрям не є характерним для них.

Було досліджено вплив цих гендерних стереотипів на жінок у сфері STEM, виявлено, що вони можуть сприяти створенню структурних і соціальних бар'єрів. Ці перешкоди, як-от дискримінаційна практика найму, вороже робоче середовище та упередження щодо відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, обмежують професійні можливості жінок і можуть призвести до недостатнього представництва в галузях STEM. Крім того, існування цих стереотипів може спровокувати стереотипну загрозу серед жінок, що потенційно може вплинути на їх продуктивність і стримувати їх від виконання більш складних ролей.

Також було виявлено, що дівчата зустрічаються з сексизмом та іншими видами гендерної дискримінації, що погіршує репрезентативність жінок у професіях категорії STEM. Власне жінки, через побоювання бути засудженими та ображеними, не влаштовуються на роботу в технічних галузях в такій кількості як чоловіки. Інша причина полягає в тому, що у вертикальній сегрегації робочих місць вищі посади переважно зайняті чоловіками і можливості жінки щодо кар'єрного зростання знижуються. Деякі респонденти-чоловіки підтримували ці стереотипи у своїх відповідях, відображаючи глибоко вкорінені упередження, які існують у суспільстві.

Підсумовуючи результати проведеного дослідження, наявність і вплив гендерних стереотипів на жінок у сфері STEM мають загалом негативний характер. Це підкреслює необхідність узгоджених зусиль, щоб кинути виклик і знищити ці стереотипи, а також сприяти більш інклюзивному та справедливому

середовищу в галузі STEM. Цікаво також, що чоловіки у своїх відповідях не вважали за потрібне «штучно» залучати та запрошувати жінок до STEM професій, а лише вказували на те, що «...жінки самі не йдуть у технічні напрямки...». Таким чином, чоловіки вказували, що варто звертати увагу на будь-які дискримінаційні дії щодо жінок, які працюють з ними в компаніях та забезпечувати комфортне середовище для роботи.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Вілкова, О.Ю. (2004). Конструктивні та деструктивні вияви гендерних стереотипів. *Український соціум*, (3), 5-6.
- Галустян, Ю. М., & Новицька, В. П. (2004). Деякі аспекти гендерної ідентифікації та соціалізації особистості. *Український соціум*, 1(3).
- Ковальчук, Я. І. (2021). Подолання негативних традиційних гендерних стереотипів: соціальні конструкти та перспективи їх зміни. *Редакційна колегія*, 112.
- Курбан, С. О. (2016). Репрезентація основних типів гендерних стереотипів у рекламі. *Інтегровані комунікації*, (2).
- Марценюк, Т. (2014). Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів.
- Марценюк, Т., & Рождественська, О. (2009). Гендерні стереотипи зовнішньої реклами (на прикладі Подолу міста Києва).
- Оксамитна, С. М. (2004). Гендерні ролі та стереотипи. *Основи теорії гендера: Навчальний посібник*. Київ: «К.І.С.», 157-181.
- Оксамитна, С. (2020). Гендерні відмінності у сфері зайнятості, освіти та навчання в Україні в контексті Угоди про асоціацію. *Український центр європейської політики*.
- Химович, О. (2013). Стереотип: теоретико-методологічні підходи до інтерпретації. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*, (59-60), 66-76.
- Ashcraft, C., McLain, B., & Eger, E. (2016). *Women in tech: The facts*. Colorado, CO, USA: National Center for Women & Technology (NCWIT).
- Castro-Peraza, M. E., García-Acosta, J. M., Delgado, N., Perdomo-Hernández, A. M., Sosa-Alvarez, M. I., Llabrés-Solé, R., & Lorenzo-Rocha, N. D. (2019). Gender identity: the human right of depathologization. *International journal of environmental research and public health*, 16(6), 978.

- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 571-579.
- Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 735-754.
- Ertl, B., Luttenberger, S., & Paechter, M. (2017). The impact of gender stereotypes on the self-concept of female students in STEM subjects with an under-representation of females. *Frontiers in psychology*, 8, 703.
- Hill, C., Corbett, C., & St Rose, A. (2010). *Why so few? Women in science, technology, engineering, and mathematics*. American Association of University Women. 1111 Sixteenth Street NW, Washington, DC 20036.
- Holmes, M. (2007). *What is gender?: Sociological approaches*. Sage.
- Lippmann, W. (1965). *Public opinion*. 1922. URL: <http://infomotions.com/etexts/gutenberg/dirs/etext04/pbp nn10.htm>.
- McIntosh, P. (2018). White privilege and male privilege. In *privilege* (pp. 28-40). Routledge.
- McKinnon, M., & O'Connell, C. (2020). Perceptions of stereotypes applied to women who publicly communicate their STEM work. *Humanities and social sciences communications*, 7(1).
- Moss-Racusin, C. A., Molenda, A. K., & Cramer, C. R. (2015). Can evidence impact attitudes? Public reactions to evidence of gender bias in STEM fields. *Psychology of Women Quarterly*, 39(2), 194-209.
- Perry, D. G., Pauletti, R. E., & Cooper, P. J. (2019). Gender identity in childhood: A review of the literature. *International Journal of Behavioral Development*, 43(4), 289-304.
- Shabbir, H., Shakeel, M. A., & Zubair, R. A. (2017). Gender stereotype, glass ceiling and women's career advancement: An empirical study in service sector of Pakistan. *City University Research Journal*, 236-246.

- Sheriffs, A. C., & McKee, J. P. (1957). Qualitative aspects of beliefs about men and women. *Journal of Personality*, 25, 451–464. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1957.tb01540.x>
- Spencer, S. J., Steele, C. M., & Quinn, D. M. (1999). Stereotype threat and women's math performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(1), 4-28.
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62(4), 271-286.
- Swim, J. K., Aikin, K. J., Hall, W. S., & Hunter, B. A. (1995). Sexism and racism: Old-fashioned and modern prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(2), 199-214.
- Tyler, J. M., & McCullough, J. D. (2009). Violating prescriptive stereotypes on job resumes: A self-presentational perspective. *Management Communication Quarterly*, 23(2), 272-287.
- Welle, B., & Heilman, M. E. (2007). Formal and informal discrimination against women at work. *Research in social issues in management: Managing social and ethical issues in organizations*, 229-252.
- Williams, J. C., & Dempsey, R. (2014). 3. Prove-It-Again! Action Plan. In *What Works for Women at Work* (pp. 43-58). New York University Press.

## **ДОДАТОК А.**

### **Гайд для інтерв'ю на тему гендерних стереотипів щодо жінок у сфері STEM (I етап)**

Привіт! Мене звати Дар'я, я студентка бакалаврської програми соціології в «Києво-Могилянській Академії». Я проводжу дослідження у рамках своєї дослідницької роботи про гендерні стереотипи щодо жінок у галузі STEM. Дякую за те, що погодились сьогодні поспілкуватись зі мною. Інтерв'ю є конфіденційним і результати дослідження будуть використовуватися в узагальненому вигляді. Тут я прошу Вас відповідати відверто та поділитися своїм досвідом, що є цінним для мого дослідження. У ході інтерв'ю відбуватиметься аудіозапис для подальшого аналізу.

#### **Блок 1**

- 1) Будь ласка, розкажіть про себе. Ваше ім'я, вік, місце проживання.
- 2) Яка у вас освіта? Можливо, додаткові курси чи будь-які інші освітні елементи?
- 3) Як ви вирішили з чим пов'язати свою професійну діяльність?
- 4) Чи були причини, які змушували вас сумніватися у виборі освіти? Якщо так, розкажіть про них.
- 5) Розкажіть, будь ласка, про процес здобуття освіти, чи були у вас якісь негаразди чи проблеми?
- 6) Розкажіть, будь ласка, про переваги та недоліки Вашої професії.

#### **Блок 2**

- 1) Скажіть, будь ласка, чи працюєте ви зараз десь?
- 2) Розкажіть, будь ласка, чи зустрічались Ви коли-небудь з докорами з приводу того, що Вам не місце у «чоловічій професії»?

- 3) Розкажіть про неприємні ситуації, з якими Ви стикалися на роботі?
- 4) Розкажіть про свій перший досвід працевлаштування та Ваше враження від подачі резюме, співбесіди і т.д.
- 5) Як Ви вважаєте чи правда, що технічні професії – це чоловіча сфера?
- 6) Розкажіть, будь ласка, що у вас викликає гнів, злість або тригирить з приводу стереотипів у Вашій професійній сфері?
- 7) Який вплив має підтримка чи «підколи» колег-чоловіків на Ваш робочий настрій?
- 8) Скажіть яка різниця у кількості чоловіків та жінок у Вашій компанії? Чи відчуваєте Ви що така різниця є несправедливою?

### **Блок 3**

- 1) Розкажіть з якими прикладами дискримінації жінок у Вашій сфері діяльності вам довелось зустрітись?
- 2) Скажіть чи помічали Ви упереджене ставлення до жінок у Вашій роботі/компанії серед клієнтів/замовників/колег/керівництва?
- 3) Розкажіть чи плануєте Ви змінювати сферу діяльності найближчим часом?

## **ДОДАТОК Б.**

### **Гайд для інтерв'ю на тему гендерних стереотипів щодо жінок у сфері STEM (II етап)**

Привіт! Мене звати Дар'я, я випускниця бакалаврської програми соціології в «Києво-Могилянській Академії». Я проводжу дослідження у рамках своєї кваліфікаційної роботи про гендерні стереотипи щодо жінок у галузі STEM. Дякую за те, що погодились сьогодні поспілкуватись зі мною. Інтерв'ю є конфіденційним і результати дослідження будуть використовуватися в узагальненому вигляді. Тут я прошу Вас відповідати відверто та поділитися своїм досвідом, що є цінним для мого дослідження. У ході інтерв'ю відбуватиметься аудіозапис для подальшого аналізу.

#### **Блок 1**

1. Будь ласка, розкажіть нам трохи про себе, включаючи ім'я, вік і посаду.
2. На вашу думку, які поширені гендерні стереотипи в галузі STEM і як вони проявляються?
3. Чи вірите ви, що гендерні стереотипи існують у сфері STEM, і якщо так, то як вони впливають на робоче місце?
4. Чи були ви особисто свідками або стикалися з гендерними стереотипами на робочому місці, і якщо так, то як ви реагували?

#### **Блок 2**

1. Як ви бачите роль жінок у сфері STEM і чи помітили ви якісь гендерні стереотипи на робочому місці?
2. Чи вірите ви, що жінки менш здібні, ніж чоловіки, у сфері STEM, і чим ви обґрунтовуєте це переконання (якщо воно у вас є)?

3. Чи були ви коли-небудь свідками або учасниками поведінки, яку можна вважати стереотипною щодо жінок на вашому робочому місці, і якою була ваша реакція на це?
4. Чи вважаєте ви, що сприяння різноманітності на робочому місці є важливим, і якщо так, то як, на вашу думку, цього можна досягти в галузі STEM?
5. Розкажіть будь-ласка чи чули Ви від своїх колежанок якісь дорікання на несправедливість під час роботи у компанії?
6. Чи відчуваєте ви, що жінкам у сфері STEM потрібно працювати більше, щоб досягти того ж самого, що й чоловіки?
7. Чи вважаєте ви, що жінки у сфері STEM мають бути особливо талановитими та здібними, щоб пройти до рівня своїх чоловічих колег?
8. Чи є якісь конкретні «жіночі напрямки» у Вашій сфері діяльності?

### **Блок 3**

1. Які дії, на вашу думку, слід вжити для подолання гендерних стереотипів у сферах STEM?
2. Чи вважаєте ви, що практика найму та просування по службі повинна враховувати стать, і чому чи ні?
3. На вашу думку, що можуть зробити чоловіки, щоб сприяти рівності та боротися з гендерними стереотипами на робочому місці?
4. Чи є ще щось, що ви хотіли б додати щодо гендерних стереотипів у сфері STEM і як їх можна вирішити?
5. Чи існують на вашому робочому місці чи в галузі якісь найкращі практики чи успішні ініціативи, які ви бачили або реалізовували для просування гендерної рівності та боротьби зі стереотипами?

## ДОДАТОК В

### Транскрипт інтерв'ю

Інтерв'юєрка - (І).

Респондент - (Р).

Тривалість інтерв'ю: 29 хв.

Мова інтерв'ю: українська

Дата проведення інтерв'ю: 02.05.2023.

Формат інтерв'ю: особиста зустріч

Кодування стенографії: «...» – пауза, «(сміх)» – сміх

І. Привіт. Мене звати Дар'я. Спочатку я хочу пояснити для чого мені потрібна ця розмова і яка її мета. Я пишу дипломну роботу і я досліджую гендерні стереотипи щодо жінок у сфері STEM. Для початку розкажи трошки про себе, який у тебе був досвід роботи, де ти навчався, яку отримав спеціальність.

Р. Я закінчую ЧНУ, спеціальність комп'ютерна інженерія. Працював півтора роки за професією . (І. «мммм») Ну і тобто, типу прямо ІТ компанія оце все класично, так сказати, стереотипна програмістська двіжуха. (І.сміх)

І. Це компанія в Черкасах?

Р. Так. Це була компанія в Черкасах. Я там проходив практику для універса і потім залишився там працювати, ну мені предложили. (І. «Угу»)

І. А скажи, будь ласка, в цій компанії, яке було співвідношення кількості чоловіків і жінок?

Р. Чоловіків принципі в цій ІТ сфері більше, ніж жінок в цілому. Типу, наприклад, навіть у нас в універі на потоці на 61 людину загалом 6 дівчат отримується. (І. «Ого», Р. посміхається) А це було в 2019 я поступив, ну і отак от у нас було.

І. А в компанії, де ти працював, скільки було дівчат?

Р. Було десь четверо чи п'ятеро дівчат та десь десятеро чоловіків.

І. А які посади займали ці дівчата?

Р. В основному дизайну. (Р. посмішка) І одна дівчинка була саме розробником. (І. Круто) Ну не керівні. (І. сміх «Маленьке уточнення»)

І. А, як думаєш, які найпоширеніші стереотипи в сфері STEM? Як взагалі вони проявляються в ІТ сфері, які були в тебе в компанії?

Р. Найпоширеніший стереотип в ІТ компанії на рахунок дівчат це те, що писати коди і всі програми це складно і нудно того, вони цим не займаються. Вони десь там в фігмі дизайнерки сайту йдуть і не знаю, там сидять по пів дня вибирають дизайн кнопочки для сайту. Ну це такий типу є такий стереотип в принципі. Ну він саме стереотипний тим, що дизайнер, теж повинен багато чого знати, не просто робити кнопочки. Загалом ще й такий стереотип типу, що дівчат мало приваблює сфера ІТ того, що в цілому у дівчат якийсь тіпа гуманітарний склад ума і вони там якісь більш емоційні, менш продумані, і менш схильні до прорахування чогось і так далі. Ну, як ми знаємо, це все неправда, тому що мозок в людини однаковий. (І. «що у дівчат, що у хлопців») Але ж вважається, що ІТ сфера це така чоловіча сфера, для якихось там таких прям жорстких задротів.

І. А як думаєш, коли і чому з'явилися стереотипи і як так сталося, що наразі саме сфера STEM, глобально заповнена чоловіками?

Р. Ну, дивись. Це все пішло, на мою думку, ще від зародження всієї цієї сфери, ще в минулому столітті, коли почались всі ці приколи. Це почалось тоді, коли технічна сфера була, скажемо так, чимось дуже таким відокремленим, закритим. Ну, тобто ці всі програмісти, там вся ця фігня з першими комп'ютерами. Це вважалось, таким, дуже максимально віддаленим від простої людини. Того зазвичай воно більше цікавило якесь закрите коло чоловіків, їх друзів. А загалом про технічні інженерні сфери і так далі, я вважаю, що це теж прийшло десь звідкись типу здавна, коли вважалось, що в сім'ї там працює, наприклад, тільки чоловік. Оці всі, там освіта, якісь там технічні штуки, це все чоловічі приколи. Насправді це має своє, якби історично підґрунтя, тому що в основному наука розвинулась за 2 світових війни, в яких, все ж таки, дуже великий відсоток брали участь саме чоловіки. Конструювалися всі апарати, машини, будівлі. Там з

воєнною метою і військові інженери теж були типу здебільшого чоловіками, і звідти це пішло. Зараз це, типу, потроху викорінюється, але треба врахувати, що устої, які були там 400 - 500 років за 3 дні не пропадуть ніколи.

I. А як на твою думку, стереотипи, які існують навколо жінки, впливають на її успіхи в роботі в сфері STEM?

P. Тут є 2 варіанти. Ну саме в ІТ компаніях, в таких от доволі передових, то там це не дуже впливає того, що в першу чергу наймають працівників. Не важливо, який його там гендер стать і так далі. Не важливо, ким буде працівник – чоловіком чи жінкою, якщо він погано працює, то він там не потрібен. І тобто компанія, яка буде з принципу, наприклад, наймати тільки чоловіків, просто щоб піднастрять жінкам (I. посмішка), вона не буде ефективно працювати, і вона закрийється, бо не витримає конкуренції. (I. «Угу») Але все, ще у нас існує багато сфер, де потрібне ІТ, але це не є профільною ІТ компанією, це наприклад, якісь там заводи, держустанови (ще щось) де дивляться не на твої навички, а на твій диплом, на те, що ти закінчив на те - ти чоловік чи жінка. Жінок в таких установах не дуже люблять брати, як ти знаєш, бо там все ще є такий міф, що вони, типу, кудись там піде в декрет і пропаде з роботи. І оце все. Тобто, наприклад, від програміста на заводі потрібно не стільки його знання, скільки те, щоб він показав диплом і щоб він там... ну ти зрозуміла, бо це сфера, яка не пов'язана з ІТ, і того для них дуже важливо, щоб був там дипломований співробітник, такий там закінчував гарного універ. (I. «Бюрократична штука»)

I. Чи був ти свідком на роботі, під час навчання того, як жінки стикаються із стереотипами на робочому місці? Якщо так, то як це відбувалося, та яка твоя реакція на це? Можливо це були якісь жарти чи якісь образи в сторону жінок?

P. Ну мені, насправді, пощастило, того, що конкретно на моєму місці роботи такого не було. Так сталось, що в нас, ну так сказати, керівник компанії доволі така доброзичлива релігійна людина і він взагалі проти дискримінації взагалі хоч когось, але типу я знаю, приклади саме от дискримінування жінок за поняттям того, що там не знаю: «Ти там баба йди на кухню і вари борщі», щось там таке, і

це на робочому місці. В конфліктах, коли там у мене знайомий працював на тій же спеціальності, що і я, ми з ним доволі добре спілкувалися, то в нього була ситуація на роботі, де якийсь там працівник на повному серйозі затирав співробітницю, що так, як вона жінка і вона більш емоційна, то вона не може керувати проектом. (І. «Угу»)

І. А що ти думаєш з приводу такого: умовно є стереотип, що жінки більш емоційні, а чоловіки з більш холодною головою? Чи може жінка дійсно займати керівну посаду?

Р. Моя думка - жінка може займати керівну посаду. Можливо, це буде трохи стереотипне, але я вважаю, що загалом жінки можуть трохи більш емоційно можуть проявляти емоції. Але найбільші істерички, кого я бачив у своєму житті це саме чоловіки з такими жорсткими пресінгами. (І.Р. сміх) панічними настроями, там чи ще чимось це закидони про: «всьо пропало», «всі помруть» це саме чоловіки на практиці були.

І. А як ти бачиш ролі жінки у сфері ІТ? Чи помічав ти якісь умовно негативні настрої в різних політиках компанії щодо цього?

Р. Нууу, в політиках компанії типу це, як я казав компанія, яка не буде з принципу там брати жінок, або буде з принципу пропонувати жінкам нижчу зарплату чи щось таке, вона просто не витримає конкуренцію. ІТ компанії дуже залежні від того, щоб приходили саме до них з продуктами, того що, типу, якщо в тебе нижчий рівень то неважливо, наскільки він нижчий, всі просто підуть більш вигідну якусь кампанію для них. І на разі, якщо жінка буде гарним спеціалістом, то її заберуть з руками й ногами, бо зараз дуже, особливо в ІТ сфері, зараз дуже-дуже багато, скажімо, так, дуже багато спеціалістів і в умовах останніх подій дуже багато компаній по скорочувались того зараз ринок праці перенавантажений айтішниками, але він не перенавантажений гарними айтішниками. Тобто спеціалістів багато гарних спеціалістів доволі мало і всі їх шукають того, якщо буде гарний спеціаліст жінка, то ні одна адекватна людина

не подивиться на те жінка це чи чоловік, бо їм треба прямо зараз гарний спеціаліст, неважливо хто.

І. А чи був ти колись свідком не в межах роботи – в побуті, навчанні або учасником поведінки, яку можна вважати стереотипно щодо жінки?

Р. Ну таке, типу, на жаль, в нас доволі часто відбуваються такі випадки в країні. Тому що, як я казав, дуже багато років в нас роль жінки була доволі чітко визначеною (сміх) ну плюс мінус суспільством, і для того, щоб відходити від цього, ну, наприклад, якщо людина проживала з цим 60 років свого життя, то навряд чи на 61 вона різко так візьме (Р. клацнув пальцями) і поміняє свою думку, тому що жили з висловлюванням, типу: «баба, що з неї взяти». Ну типу конкретних випадків (пауза) там можна згадати навіть банально, представлення яких людей до дівчат, ну от все така розповсюджена тема, що там, якщо людина йде вона вважає, що це дуже дотепно, там сказати: «маєш гарну сраку» там якісь дівчині, проходячи повз, чи щось таке. (І. «не найприємніше, що може статися з дівчиною».)

І. Чи вважаєш ти, що сприяння різноманітності на робочому місці є важливим, маю на увазі різноманітності гендерної в межах однієї компанії. Якщо так, то чому?

Р. Ну по перше я вважаю, що якщо приблизно рівна, навіть знаєш типу, я б до цього не йшов спрямовано, тобто чітко мати там якийсь розділення стільки то дівчат стільки то чоловіків, але якщо так станеться, що збережеться приблизно п'ятдесят на п'ятдесят відношення, то це було би непогано. Як мінімум для певних штук, які все таки гендерно залишаються потрібними. Наприклад, там особливості особистої гігієни чи ще чогось. І коли в тебе приблизно порівну одних і тих і тих людей, то це набагато простіше менеджити.

І. А коли коли ти працював чи був у тебе досвід з приводу того, що твої колежанки на щось жалілися, чи відчували, що щось іде не так, щось не подобається? І про це розповідали тобі.

Р. Це хіба що стосовно якихось речей поза робочим місцем. У нас насправді компанія, вона була прям не знаю, якимось раєм на землі, ми мали гарні умови. У нас був такий типу експериментальний тип роботи - це 4 через 3, тобто п'ятницю ми закінчували в годину і вже типу йшли на вихідні. (І. ага, круто) Але всі інші дні ми трохи довше працювали. (І. А, ну не круто) Ну, типу, саме сенс в тому, що увечері ти все одно не встигаєш повністю чимось зайняти, а мати майже цілий 3 вихідний це прикольно. Ну стосовно місць поза роботою бувало таке, що ми там спілкуємось розповідаємо про якийсь там проблеми, своє ще щось.

І. Ага, і що казали?

Р. Таке, типу, ну класичні скарги на якусь таку трохи дебільну поведінку стосовно дівчат. Щось розказувала моя колега про те що, вона десь в магазині щось вибирала собі техніку і консультант просто проходячи повз неї сказав «шо вона понімаю вона ж баба». Це пряма цитата. (І. «Нормально...»), (Р. «Угу») (І. «Консультант в магазині, я думаю, що не дуже великі продажі робить»).

І. Ну як ти думаєш, чи треба дівчатам в ІТ сфері бути більш талановитим, ніж чоловікам, щоб досягнути успіху?

Р. Ну я думаю по перше «Так», а по друге «Щоб досягнути успіху дівчатам треба бути більш талановитим, ніж чоловіки, і ніж дівчата.» (І. «Угу» здивування) Ну тобто, скажімо так, (Р. «ааааа») якщо дівчина приносить кращі результати, ніж чоловіки, то вона буде успішніша за чоловіків. Це правда! Ну якимось так... (Р. знизує плечима, посміхається) Але типу треба, на жаль, в нас є ще якась така трохи залишок системи, що для того, щоби тебе як дівчину вважали там справжнім не знаю інженером, технологом, програмістом, то тобі доводиться доказувати (І. «Угу, да») своєму суспільству, оточенню, що ти це вмієш, що ти там не здала диплом за гарні очі там.

І. Це знаєш, що така ж штука, коли дівчина навчається, машину водить, потім всі питають, ну що купила?

Р. Ага. Я, до речі, в автошколі від нашого вчителя теорії, типу, стільки чув цих стереотипів про жінок за кермом, що не знаю. Ну це був такий, типу, такий типовий, прям такий дед років під 70.

І. Друга частина цього ж питання вона не про талановитість буде, як думаєш, кому потрібно буде більше старатися, щоб досягнути умовно там якогось сіньюра?

Р. Ну, якщо взяти, типу, прямо першокурсників двох, то є така, типу, в ІТ сфері штука, я пару раз сам користувався, грязно зізнаюсь, якщо на форумі задавати питання, то краще реєструватись під жіночим ніком того, що дівчатам все розписують. І програмісти вони як люди, які трохи обділені увагою з усіх сторін ну, як не то що, обділені їм просто трохи її не вистачає. Ми дуже раді допомагати дівчатам я. І того тобі просто більш, так би мовити, це розписують і пояснює (І. «серйозно?» сміх), я цим користувався спеціально, коли хотів почути щось, а не йди гуглити. (сміх) І це, до речі, не дуже добре саме тому, що я пишу. (сміх)

І. А що на цих форумах відбувається? Там теж напевно, є якісь дискусії, щодо жінок.

Р. В основному не такі там типу ти можеш задати питання якось технічний і можуть дати відповідь там щось пояснить. (І. «Ооо», сміх) От це не прикол, це життєва ситуація.

І. Ой, знаєш є ще така штука, як типу розподілення умовно жіночих та чоловічих професій? Чи є в сфері ІТ умовний поділ на чоловічі та жіночі напрямки?

Р. Ну от як я казав здебільшого жіночі напрямки це ну, типу, як скажемо так не те, щоб це було якесь чіткий розподіл, а такий типу, як стереотипно гіперболізований жіночі напрямки це фронтенд і дизайн. Там або її чоловічі напрямки це типу як бекенд розробка, розробка там таке.

І. А можливо ще були в тебе якісь кейси, які ти дізнався від друзів, які також працюють в ІТ і вони розповідали якійсь історії з про того, яка у них політика в компанії щодо гендерної рівності, як в них борються з якимось несправедливостями? Чи можливо якійсь там, крінжові історії?

Р. Ну в мене друзі в основному айтишники і працюють в розробці ігор. І там в компанії, типу, жінок насправді не дуже багато. Це через те, що перша специфічна сфера роботи, тобто ІТ наклались на специфічну сферу інтересів, тобто комп'ютерні ігри, і разом це все в купі дає, ну так сталося, що воно дає менше і менше кількість поціновувачів жінок, ніж чоловіків. Але там, типу, просто в таких компаніях, в основному жінки це художниці, там сценаристки якісь там люди, які займаються музикою, звуками оцим всім. Тобто саме серед тих, хто безпосередньо пише код чоловіки більше. І там, ну типу, така знаєш саме, що би там було якогось якась нерівність – Ні, тому що це все таки доволі передова сфера, в якій рідко зустрічаються прям отакі закостенілі, там, старі люди з якимись там принципом жорсткого сексизму, чи чогось. (І. «Угу») здебільшого такі люди просто не обирають цю професію. Того, що вона, все таки, пов'язана з дуже активним користуванням інтернетом, соцмережами і так далі.

І. До речі. Мені прийшло в голову, а що виходить? - Що програмування, ну оці розробки ігор, виходить, зроблені чоловіками для чоловіків, а косметика, виходить робиться для жінок. Такі всякі штуки прямо маскулінні, маскулінні.

Р. Ну можливо... В мене дівчина, грає (І. «Да?») Да, ми там по вечорам граємося. (Р. сміх)

І. Я колись пробувала. Ну не моє. А як ти думаєш, що варто взагалі робити для подолання гендерних стереотипів у STEM, ІТ та в інших технічних напрямках?

Р. Ну по перше, як би це не звучало, має пройти трохи часу. Це, типу, об'єктивна штука, тому що ряд начальників і керівників просто через цей час підуть зі своєї посади того, що їх звідти ну навряд чи вже приберуть. Якийсь директор заводу, ну, якщо не зробить щось катастрофічне, там не знаю, не поламає це, то його не приберуть зі своєї посади. Ну а коли приберуть директора заводу, то прийде вже більше якийсь поміркований з більшим шансом молодший керівник. (І.Угу) І це саме ті сфері, які розвилися вже давно і типу керівники там вже стоять давно, і ця система вже, так би мовити давно є. По друге банально треба дивитись на... (задумався) Це треба змусити, скажемо так людей, які працюють в цій сфері,

подивиться на ефективність роботи в тому плані, що вони мають взяти і відкрити очі. Що там, типу, не йде кожна жінка в декрет, там не психують жінки на робочому місці, вони працюють так само ефективно, як чоловіки і, типу, так далі.

І. На твою думку, що можуть зробити чоловіки, щоб сприяти рівності та боротися з стереотипами на робочому місці?

Р. Ну, звичайно, не поширювати стереотипи. Геніальна фраза, але на жаль, не очевидна для багатьох того, що після слів: «Я, звісно не сексист», зазвичай ідуть самі такі жорсткі висказування. (сміх) Ну тобто треба нормалізувати жінку як частину цієї сфери. Як я казав той факт, що там на мовному форумі прям якійсь програмісти прям облизують дівчат в цьому сенсі це якраз і є те, що їх виокремлює і робить їх якимись особливими не такими, як чоловіки там зрозуміло. Тобто треба просто нормалізувати цю тему до того, що ти не маєш там якось реагувати на колегу, жінку і колегу чоловіка по різному в плані саме робочому.

І. А що ти думаєш з приводу того, що практика найму і просування по службі повинна враховувати стать людини. Ну, тобто умовно, якщо зараз на тому етапі, коли ще не прям все окей, чи варто допомагати просувати жінок?

Р. Тут для мене така штука, що якби я був керівником компанії, можливо, навіть не знаю до того, як запрошувати людину на співбесіду взагалі в інтерв'ю, там в цьому в резюме не вказував би стать, типу, я вказував просто людину як ну саме набір навичок, який має людина, а потім вже дивився на неї ну, типу, в порівнянні. Тобто я не можу уявити ситуацію коли у мене буде 2 ідентичних працівника повністю в усьому і це буде чоловік і жінка, щоб я мав вибирати саме за статтю того, що не може такого бути. В будь якому випадку будуть якісь типу хоч мінорні, але для мене точно стать не стане вирішальною в цьому плані. Не уявляю якби я там надав перевагу чоловіку чи жінці, бо я проповідую взагалі абсолютну рівність, яка може тільки бути. На рахунок просування – ну, я вважаю, що це треба в першу чергу популяризувати, типу, якимось, не знаю, рекламними акціями. Ну не то що акціями треба популяризувати в суспільстві думку про те,

що жінка нормальний спеціаліст в технічній сфері і що ну, щоб дівчата не боялися іти в технічні вузи там, щоб вони не переживали, що там вони десь не знайдуть собі роботу чи щось. Банально щоб, ну, щоб не було у нас такого, так би мовити, розбросу, що типу 6 дівчат на 54 чоловіка.

І. Може є щось таке, що я тебе не спитала, але ти про щось думав, коли я тобі казала, що буду тебе мучити з інтерв'ю.

Р. Та насправді, ні. Я так типу загалом взяв в кучу всі свої знання на цю тему і просто готувався відповідати на питання.