

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У тезах розглянуто проблему забезпечення безпеки праці в управлінській діяльності з урахуванням гендерних аспектів. Проаналізовано особливості впливу гендерних факторів на умови праці керівників і працівників управлінської сфери. Визначено основні ризики дискримінації, психоемоційного навантаження та професійного стресу, що можуть мати різний прояв серед жінок і чоловіків. Окреслено напрями формування гендерно чутливого підходу в системі охорони праці та професійній діяльності.

Ключові слова: гендер, безпека праці, управлінська діяльність, гендерна рівність, дискримінація, професійний стрес.

Abstract

This paper examines the issue of ensuring occupational safety in management activities, taking into account gender aspects. It analyzes the impact of gender factors on the working conditions of managers and employees in management. It identifies the key risks of discrimination, psycho-emotional strain, and occupational stress, which may manifest differently among women and men. It outlines areas for developing a gender-sensitive approach to occupational safety and health and professional development.

Keywords: gender, occupational safety, management, gender equality, discrimination, occupational stress.

У сучасних умовах розвитку управлінської діяльності питання безпеки праці має враховувати не лише фізичні, технологічні та психоемоційні ризики, а й гендерні особливості працівників. Гендерні відмінності на ринку праці України впливають на доступ до ресурсів, оплату праці та можливість кар'єрного зростання, що безпосередньо пов'язано з безпекою та задоволенням роботою в управлінській сфері [1].

Гендерні аспекти безпеки праці включають питання рівних можливостей, недопущення дискримінації, справедливої оплати праці та створення умов для професійної реалізації незалежно від статі працівника. Дані Державної служби України з питань праці свідчать про нерівність у доступі до керівних посад та оплаті праці між жінками та чоловіками, що може створювати додатковий тиск і ризики для психоемоційної безпеки на роботі [2].

Дискримінація за ознакою статі може проявлятися у нерівному доступі до підвищення кваліфікації, кар'єрного росту, навантаженнях, а також у нерівних умовах праці для жінок і чоловіків [3]. Це створює додаткові ризики для професійної безпеки й психологічного благополуччя працівників.

Гендерні стереотипи щодо ролей жінок і чоловіків у суспільстві можуть призводити до ситуацій, коли жінки на керівних посадах стикаються з додатковими психологічними бар'єрами, подвійними навантаженнями (поєднання роботи й сімейних обов'язків) та зниженим доступом до ресурсів підтримки [4]. Чоловіки, у свою чергу, відчувають тиск соціальних очікувань щодо високої продуктивності та лідерства, що також підвищує ризик стресових станів.

У контексті управлінської діяльності гендерно обумовлена небезпека праці проявляється через низку ключових ризиків. Зокрема, йдеться про нерівний доступ працівників до ресурсів охорони праці та соціального захисту, відмінності у реагуванні на професійне навантаження і стрес, наявність дискримінаційних проявів у процесах кар'єрного зростання та доступу до управлінських посад, а також недостатнє врахування потреб представників різних статей в системах управління безпекою праці [1, 5].

В сучасних умовах трансформації систем управління, гендерно орієнтований підхід у сфері безпеки праці виходить за межі суто фізіологічних відмінностей. Він охоплює психосоціальні аспекти управлінської діяльності, де гендерна нерівність може виступати як прихований фактор професійного ризику. Управлінська діяльність потребує впровадження моделі «безпечного лідерства», яка враховує різний рівень вразливості та специфіку стресових факторів у чоловіків та жінок [6].

Гендерно орієнтована політика безпеки праці передбачає впровадження таких заходів як:

- створення політик рівних можливостей та недискримінації на підприємствах;
- моніторинг гендерного балансу в управлінських структурах;
- адаптацію умов праці відповідно до потреб працівників незалежно від статі;
- проведення тренінгів із гендерної чутливості, корпоративної етики та недискримінації;

– психологічну підтримку та програми профілактики стресу та вигорання серед працівників [7].

Такі заходи спрямовані на створення безпечного та інклюзивного робочого середовища, що сприятиме підвищенню продуктивності праці, соціальній стабільності та зниженню ризиків, пов'язаних із професійною діяльністю [1].

Гендерні аспекти безпеки життєдіяльності в управлінській діяльності набувають дедалі більшого значення в умовах трансформації сучасного ринку праці. Встановлено, що гендерна нерівність у доступі до ресурсів, управлінських позицій, можливостей професійного розвитку та соціального захисту може виступати чинником підвищення психоемоційних ризиків, професійного стресу та зниження рівня безпеки праці.

Отже, гендерні аспекти безпеки праці в управлінській діяльності є важливою складовою сучасної системи охорони праці. Гендерні стереотипи, дискримінація, нерівність у доступі до ресурсів та різні рівні психоемоційного навантаження можуть негативно впливати на професійне здоров'я працівників. Забезпечення гендерно чутливого підходу сприятиме створенню безпечного, рівноправного й ефективного робочого середовища.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці інструментів оцінювання гендерних ризиків у сфері управлінської праці та інтеграції гендерного підходу в систему управління безпекою життєдіяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Чорнобаєв А. А. Гендерні аспекти розвитку українського ринку праці як чинника модернізації економічної політики підприємства. *Економіка і організація управління*. 2024. № 2 (54). С. 172–181. <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2024.2.16>.
2. Гендерна рівність у сфері праці та наслідки дискримінації за ознакою статі. Розділ «Індикатори гендерної рівності»: вебсайт / Державна служба України з питань праці. 2025. URL: <https://ck.dsp.gov.ua> (дата звернення: 16.02.2026).
3. Парашук Л., Карпунь А. Правове забезпечення гендерної рівності на робочому місці: євроінтеграційний поступ України. *Актуальні проблеми правознавства*. 2025. № 1. С. 215–219. URL: <https://appj.wunu.edu.ua/index.php/appj/article/view/2077> (дата звернення: 16.02.2026).
4. Balducci C., Conway P. M., Vignoli M. A weekly diary within-individual investigation of the relationship between exposure to bullying behavior, workplace phobia, and posttraumatic stress symptomatology. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2024. Vol. 29, No. 2. P. 72–89. DOI: 10.1037/ocp0000371.
5. Зменшення гендерного розриву в оплаті праці та ініціатива «Звісно зможеш». Розділ «Національна стратегія гендерної рівності», пункти 2–4 : вебсайт / Кабінет Міністрів України. 2023. URL: <https://www.kmu.gov.ua> (дата звернення: 16.02.2026).
6. Nielsen K., Taris T. W. Leading well: Challenges to researching leadership in occupational health psychology – and some ways forward. *Work & Stress*. 2019. No. 33 (2). P. 107–118. DOI: 10.1080/02678373.2019.1592263.
7. Гендерний профіль України: участь жінок у робочій силі та зарплатний розрив : звіт / UN Women Ukraine. 2023. С. 4–6. URL: <https://www.unwomen.org/uk/where-we-are/europe-and-central-asia/ukraine> (дата звернення: 16.02.2026).

Віштак Інна Вікторівна – к.т.н, доцент, доцент кафедри безпеки життєдіяльності та педагогіки безпеки, Вінницький національний технічний університет; м Вінниця; e-mail: vishtakiv@vntu.edu.ua

Білик Дар'я Миколаївна – студентка групи МЗД-23б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м Вінниця; e-mail: dariabilik17@gmail.com

Vishtak Inna Viktorivna – Candidate of Technical Sciences (PhD), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Life Safety and Safety Pedagogy, Vinnytsia National Technical University; Vinnytsia; e-mail: vishtakiv@vntu.edu.ua

Bilyk Daria Mykolaivna – student of group MZD-23b, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia; e-mail: dariabilik17@gmail.com