

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-47-1-144-151>

**ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В КОНТЕКСТІ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ПРАЦІВНИЦЬ КРИТИЧНОЇ
ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ**

Лубінець Д. В.

**PROBLEMS OF GENDER DISCRIMINATION IN THE CONTEXT
OF PROVIDING SOCIAL SECURITY FOR FEMALE WORKERS
OF CRITICAL INFRASTRUCTURE OF UKRAINE**

Lubinets D.V.

Стаття присвячена з'ясуванню переліку загальних проблемних питань забезпечення стану соціальної безпеки працівниць критичної інфраструктури України. Насамперед встановлюється, що працівниці у системі критичної інфраструктури, як і решта працюючих жінок, знаходяться в зоні ризику стати жертвами дискримінаційного відношення, яке може виявлятися в гендерному насильстві як психологічного, так і фізичного характеру. Відповідна проблема є спільною для всіх працюючих жінок і не обмежується лише роботою на підприємствах, які належать до критичної інфраструктури, а тому її рішення має мати комплексний характер. Ця проблема, що може виражатись у сексуальних домаганнях та інших типах гендерного насильства, є наслідком нормалізації гендерних стереотипів (упереджень), а тому запобігання такій практиці насамперед має ґрунтуватися на протидії гендерній дискримінації на робочому місці у цілому. Окремою проблемою працівниць системи критичної інфраструктури є те, що в цій системі професії, галузі та ін. часто диференціюються на гендерній стереотипній логіці, яка полягає у гендерному стереотипному поділі робіт (професій та ін.) на «чоловічі» та «жіночі». Ігнорування цього проблемного питання створює умови для появи низки інших проблем, які шкодять соціальній безпеці працівниць. Перша – потенційно кваліфіковані кадри не будуть залучені до ключових сфер виробництва та надання послуг, що знижує широту доступних (на ринку праці в цілому та системі критичної інфраструктури, зокрема) навичок та досвіду в критичних галузях інфраструктури. Друга – працівники, які опинилися в професіях, де вони відчувають дискримінацію або недооцінку їх професійних та особистісних якостей через усталені гендерні стереотипи у сфері праці та зайнятості, закономірним чином можуть відчувати низький рівень задоволеності працею, що знижує їхню (і також загальну) продуктивність і мотивацію далі належним чином виконувати свої трудові функції. Третя – такий підхід збільшує ймовірність посилення соціальної напруги та конфліктності на робочому місці, що додатково шкодитиме здоровому психологічному клімату на робочому місці та належній взаємодії між працівниками об'єкта критичної інфраструктури. Четверта – жінки, які працюють у переважно «чоловічих» професіях, можуть зіткнутися із соціальною ізоляцією та недостатньою підтримкою з боку колег, що збільшує їхню соціальну вразливість на робочому місці. П'ята – гендерні стереотипи можуть обмежувати доступ жінок до навчання, підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання в системі критичної інфраструктури, що знижує їх трудовий потенціал та можливості для професійного розвитку. Шоста – жінки, обмежені у виборі професій, часто змушені опинятися в ситуаціях, за яких вони займатимуть менш оплачувані та менш соціально захищені посади, що збільшує їхню економічну

вразливість, що особливо соціально небезпечно у випадках економічної нестабільності або в період проживання особистих криз. У висновках статті узагальнюються результати проведеної наукової розвідки.

Ключові слова: *гендерна дискримінація, гендерна рівність, права жінок, працівниці, соціальна безпека, соціальна держава, соціальний захист, соціальні права.*

Постановка питання. У силу характеру роботи в сфері функціонування критичної інфраструктури, яка має вкрай важливе значення для кожного члена суспільства, працівники критичної інфраструктури часто змушені працювати в умовах підвищеного ризику для власного життя та здоров'я, а також в умовах, які позначаються на якості їх життя (певним чином – й на якості життя членів їх сімей). Той факт, що працівники критичної інфраструктури часто працюють в умовах підвищеного ризику, означає, що ці ризику (з огляду на те, що вони не можуть бути усунуті на поточному етапі науково-технічного прогресу) мають бути повністю компенсовані особливими заходами держави та суспільства, спрямованими на забезпечення соціальної безпеки таких працівників засобами соціального захисту. Також слід мати на увазі й те, що соціальний захист працівників критичної інфраструктури повинен ґрунтуватися на єдиних підходах щодо соціального захисту прав всіх працівників, однак також має враховувати й вимоги принципу соціальної справедливості, в силу якого держава і суспільство, плануючи, організовуючи та здійснюючи заходи соціального захисту щодо даного кола працівників, мають враховувати неоднотипність цих працівників (тобто паралельно повинен застосовуватись також диференціальний підхід, засоби позитивної дискримінації тощо). При цьому, враховуючи особливості роботи зазначених працівників вважаємо вкрай неприпустимим посилення їх соціальної вразливості за рахунок порушень їх соціальних прав на робочому місці. При цьому особливо гостро це питання наразі постає в контексті забезпечення гендерної

рівності працівників критичної інфраструктури, що є питанням, якому ще не приділялась увага українських учених. Вказане засвідчує потребу розгляду означеної проблеми крізь призму проблематики гендерної дискримінації працівниць критичної інфраструктури України.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. Комплексний аналіз наукової літератури дозволяє дійти висновку, що на сьогоднішній день науковцями не робились спроби проаналізувати проблематику соціального захисту працівниць критичної інфраструктури України. Між тим, слід констатувати, що багатьма українськими ученими (серед яких: К.В. Бориченко [1], Г.О. Бочарова [2], А.І. Войтовська [3], Л.В. Леонтєва [4], С.І. Москаленко [5], О.В. Павліченко [6], Н.Л. Полішко [7], Д.В. Світовенко [8], Н.А. Сердюк [9], Р.Т. Чернега [10] та ін.) розкривались особливості змісту та проблематика забезпечення соціальної безпеки (соціального захисту) жінок загалом та працівниць, зокрема. Отже, доходимо думки про існування теоретичної можливості формування актуальної думки стосовно проблематики забезпечення соціальної безпеки працівниць критичної інфраструктури України.

Мета статті полягає у з'ясуванні актуальних проблемних питань забезпечення соціальної безпеки працівниць критичної інфраструктури України заходами соціального захисту. Для досягнення поставленої мети слід виконати такі *завдання*: 1) окреслити основні актуальні проблеми, що шкодять соціальної безпеки працівниць

об'єктів критичної інфраструктури; 2) проаналізувати вплив цих проблем на соціальну безпеку відповідного кола працівниць; 3) узагальнити результати наукової розвідки.

Виклад основного матеріалу. Українська складна і соціально ризикова робота працівниць критичної інфраструктури може в значній мірі посилити свій негативний вплив на їх соціальну безпеку ефект в тому разі, коли ця робота не буде узгоджена із засадами забезпечення гендерної рівності працівників. При цьому слід мати на увазі, що додатково специфічним для працівників критичної інфраструктури є те, що їх робота часто узгоджена із пануючими в суспільстві гендерними стереотипами та гендерно мотивованим упередженням до професій, пов'язаних із виконанням роботи в системі критичної інфраструктури. Так слід констатувати, що працездатні жінки, реалізуючи право на працю на підприємствах (в установах, організаціях), які віднесені до критичної інфраструктури, можуть з високою вірогідністю зазнавати дискримінаційного відношення щодо себе, а також сексуальних домагань.

Стосовно дискримінаційного відношення щодо себе, то з цього приводу слід мати на увазі, що жінки-працівниці з більшою ймовірністю (ніж чоловіки) стають жертвами дискримінаційного відношення, яке може виявлятися в гендерному насильстві психологічного чи фізичного характеру. Зокрема, щодо жінок можуть відпускатися неприпустимі жарти (т. зв. «гендерні жарти»), недоречні компліменти та коментарі, що ґрунтуються на гендерних упередженнях, стереотипах, й підривають професійний авторитет та гідність працівниць. Результатом такої неприпустимої дискримінаційної поведінки щодо жінок стає створення та підтримка некомфортного та ворожого робочого середовища, яке кидає виклик

професійній рівності та значущості жінок, що може позначатися на психофізіологічному благополуччі жінок (зважаючи на стресовий характер таких умов роботи), а отже – на якості їх життя, фактичній спроможності дотримуватися балансу між роботою та особистим життям (оскільки ці негативні емоції можуть переноситися також і на особисте життя працівниці), будувати кар'єру тощо. У наслідок цього жінки, котрі працюють у критичній інфраструктурі, котрі стають жертвами такого неприпустимого відношення, можуть постійно намагатися довести свою компетентність і професійну цінність, що перешкоджає їх здатності повноцінно реалізувати свій трудовий потенціал.

Що ж стосується такої неприпустимої та протиправної поведінки на робочому місці, як сексуальні домагання, то в цьому контексті важливо наголосити, що міра ризикованості виникнення такої практики може спостерігатися на тих підприємствах (в установах, організаціях), у яких не спостерігається паритет кадрів (зокрема, серед керівництва), а має місце домінування працівників-чоловіків (хоча, звичайно ж, це зовсім не означає, що переважно чоловічий колектив є ключовою причиною сексуальних домагань на робочому місці). Розглядаючи цю проблему, зазначимо, що сексуальні домагання щодо жінок є протиправними діями, які можуть виражатися в різній формі: починаючи від «погладжувань», закінчуючи крайніми формами сексуального насильства, включаючи зґвалтування. Така поведінка створює надзвичайно вороже та небезпечне для жінок робоче середовище, й тому цілком зрозуміло, що жертви сексуальних домагань перебувають у складному життєвому становищі та потребують соціального захисту, а держава повинна реалізувати соціальну функцію таким чином, щоби

подібна практика не могла бути здійснена (особливо тоді, коли наявні ризики для цього).

У зв'язку з викладеним слід наголосити на наступних трьох обставинах описаної проблеми. По-перше, дана проблема є спільною і не обмежується лише роботою на підприємствах (в установах, організаціях), які належать до критичної інфраструктури, а тому її рішення має мати комплексний характер. По-друге, сексуальні домагання, як надзвичайно соціально небезпечна форма людської взаємодії на робочому місці, є наслідком нормалізації гендерних стереотипів (упереджень), а тому запобігання такій практиці насамперед має ґрунтуватися на протидії гендерній дискримінації на робочому місці у цілому (причому не лише щодо жінок, але також і чоловіків, що дозволить підвищити нетолерантне ставлення до дискримінації за ознакою статі загалом, а також до дискримінації в сфері праці та зайнятості загалом). По-третє, державі, котра ефективним чином реалізує соціальну функцію, належить вирішальна роль у запобіганні практиці гендерного насильства на об'єктах критичної інфраструктури, адже саме вона несе основну відповідальність за забезпечення того, щоб робочі місця були соціально безпечними для всіх працівників, незалежно від їхньої статі. Це закономірним чином тягне за собою не лише покладання на державу обов'язку переслідувати осіб, винних у гендерній дискримінації та гендерному насильстві, а й здійснювати різноманітні профілактичні заходи запобігання такого виду насильства та дискримінації (зокрема, інформаційні кампанії, програми навчання гендерно-чутливій взаємодії на робочому місці, встановлення і забезпечення існування доступних процедур та каналів повідомлень і реагування на випадки гендерних утисків та дискримінації).

При цьому обов'язки держави не повинні нівелювати вимоги принципів соціальної солідарності та соціальної відповідальності, якими стверджується, що досягнення мети соціального захисту прав працівників критичної інфраструктури є предметом загальної відповідальності (не тільки держави, а й працівників, і роботодавців, і суб'єктів громадянського суспільства). Важливість цього обумовлена також тим фактом, що ризики гендерної дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці також одночасно є індивідуальною та системною проблемою, котра потребує: по-перше, створення та реалізації комплексних стратегій щодо запобігання та своєчасного і адекватного реагування на гендерні правопорушення. Також у цьому плані важливо розуміти, що крім суто правових заходів існує необхідність здійснення культурних змін на робочих місцях, яка виражається в культивуванні нетолерантності до дискримінації, передбачає просування ідей гендерної рівності, поваги людської гідності кожного працівника, незалежно від його статі. По-друге, означена проблема потребує участі також працівників, керівництва, а також суб'єктів громадянського суспільства у запобіганні та протидії гендерній дискримінації та насильству.

Окремо слід звернути увагу також і на ту проблему, що в системі критичної інфраструктури (професії, галузі та ін.) часто здійснюється на гендерно-стереотипному поділі робіт на «чоловічі» та «жіночі». Важливо відзначити, що під «гендерним стереотипним поділом праці» ми розуміємо розподіл професій та посад між чоловіками та жінками на основі суспільно накладених уявлень про те, які саме види професійної та загальносоціальної діяльності вважаються підходящими чи суспільно прийнятними для кожної конкретної статі. У той самий час необхідно підкреслити, що означений

дискримінаційний поділ часто взагалі не відбиває реальні здібності чи інтереси індивідів і підтримується культурними нормами, традиціями й упередженими переконаннями, які виключають чи обмежують участь окремих гендерних груп у певних сферах праці. Крім того, важливо наголосити, що гендерний стереотипний поділ праці в цілому суперечить чинному законодавству України.

Наголошуючи на тому, що гендерний стереотипний поділ праці в системі критичної інфраструктури України негативно позначається на соціальній безпеці жінок (часто також і чоловіків, навіть тоді, коли це безпосередньо не усвідомлюється суспільством), а також може серйозно підривати ефективність та стійкість системи критичної інфраструктури України, слід брати до уваги те, що в рамках такої дискримінаційної практики:

1) потенційно кваліфіковані кадри не будуть залучені до ключових сфер виробництва та надання послуг, що знижує широту доступних (на ринку праці в цілому та системі критичної інфраструктури, зокрема) навичок та досвіду в критичних галузях інфраструктури. Зокрема, такий поділ праці штучно (оскільки мотивований виключно на підставі статі, а не компетенцій чи здібностей працівника) обмежує коло потенційних талановитих професіоналів, оскільки виключає осіб, які могли б зробити значний внесок у розвиток відповідної галузі;

2) працівники, які опинилися в професіях, де вони відчувають дискримінацію або недооцінку їх професійних та особистісних якостей через усталені гендерні стереотипи у сфері праці та зайнятості, закономірним чином можуть відчувати низький рівень задоволеності працею, що знижує їхню (і також загальну) продуктивність і мотивацію далі належним чином виконувати свої трудові функції. Це

зумовлено тими обставинами, що працівники, які зазнають гендерної дискримінації, відповідним чином стикаються з неприпустимо дискомфортною робочою атмосферою, що призводить до критичного зниження психологічного комфорту в колективі, а також до підвищеного рівня стресу у жертви дискримінації;

3) збільшує ймовірність посилення соціальної напруги та конфліктності на робочому місці, що додатково шкодитиме здоровому психологічному клімату на робочому місці та належній взаємодії між працівниками об'єкта критичної інфраструктури. З приводу цього аргументу слід насамперед зазначити, що гендерні стереотипи можуть посилити конкретні стереотипні очікування від поведінки чоловіків і жінок на робочому місці, що створюватиме ґрунт для конфліктів, особливо якщо поведінка працівника принципово не відповідатиме таким очікуванням. Крім того, у трудових колективах, в яких спостерігається суворий поділ гендерних ролей, будь-які правомірні спроби змінити встановлений порядок можуть зустріти опір, який може виявлятися у вигляді соціального тиску, знущань або навіть відкритої ворожості до тих, хто порушує традиційні гендерні очікування. Також збільшенню можливої ворожості у трудовому колективі може сприяти зниження відкритого, професійного та продуктивного спілкування між працівниками та робітницями, заснованого на продуктивній співпраці та обміні ідеями, що додатково знижуватиме загальну продуктивність, здатність колективу до вирішення завдань (особливо в кризових умовах функціонування підприємства);

4) жінки, які працюють у переважно «чоловічих» професіях (так само, як і чоловіки, які працюють у «жіночих» професіях), можуть зіткнутися із соціальною ізоляцією та недостатньою підтримкою з боку

колег, що збільшує їхню соціальну вразливість на робочому місці. При цьому важливо розуміти, що соціальна ізоляція виявляється у соціальній уразливості робітниць через те, що така ізоляція: по-перше, може призвести до підвищеного рівня стресу та тривожності, що негативним чином також може позначатися на загальному психофізіологічному здоров'ї робітниці (включаючи серцево-судинні захворювання та погіршення імунної системи, що робить працівників більш уразливими до ряду хвороб) та, відповідно, її соціальному благополуччю; по-друге, може відбиватися на можливості повноцінно реалізувати свій соціальний потенціал, за допомогою чого можуть здійснюватися також і соціальні права працівника;

5) гендерні стереотипи можуть обмежувати доступ жінок до навчання, підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання в системі критичної інфраструктури, що знижує їх трудовий потенціал та можливості для професійного розвитку, в результаті якого, як правило, збільшується рівень та обсяг соціальної безпеки працівника;

б) жінки, обмежені у виборі професій, часто змушені опинятися в ситуаціях, за яких вони займатимуть менш оплачувані та менш соціально захищені посади, що збільшує їхню економічну вразливість, що особливо соціально небезпечно у випадках економічної нестабільності або в період проживання особистих криз.

Висновки. Узагальнюючи викладене, можемо дійти висновку, що наразі існує сукупність загальних проблем забезпечення гендерної рівності в системі критичної інфраструктури, що негативним чином позначаються на соціальному захисті працівниць об'єктів критичної інфраструктури, мінімізуючи спроможність працівниць у повній мірі та соціально

безпечним чином реалізувати свій трудовий потенціал. По-перше, серед таких проблем слід виокремити проблематику гендерних утисків і насильства на робочому місці, які можуть виражатись у гендерній дискримінації у цілому та в сексуальних домаганнях (наруги, насильства), зокрема. По-друге, важливою проблемою також є проблема гендерного стереотипного поділу праці в системі критичної інфраструктури на «чоловічу» та «жіночу» роботу (професію, галузь та ін.). Слід зауважити, що поділ праці за гендерною ознакою насправді не лише шкодить окремим працівникам, а й послаблює загальну структуру та ефективність системи критичної інфраструктури. Воно перешкоджає створенню інклюзивного робочого простору, де кожен працівник може робити максимальний внесок у виробничий процес, незалежно від статі.

Література:

1. Бориченко К.В. Окремі аспекти здійснення соціального захисту вагітних жінок в Україні в умовах воєнного стану. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.): у 2 т. Одеса: ВД «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 518-520.
2. Бочарова Г.О. Соціальний і правовий захист жінок-військовослужбовиць. *Часопис Київського університету права*. 2023. № 1. С. 91-94. doi:10.36695/2219-5521.1.2023.19.
3. Войтовська А.І., Кравченко А.А. Нормативно-правові аспекти соціального захисту жінок-військовослужбовців. *Актуальні проблеми соціальної педагогіки та соціальної роботи*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Умань, 12 жовтня 2018 р.). Умань: ВПЦ «Візаві», 2018. С. 15-18.
4. Леонтьєва Л.В. Соціальні права жінок та юридичні гарантії їх захисту в Україні. *Форум права*. 2010. № 4. С. 572-575.

5. Москаленко С.І., Солдатенко А.О. Захист прав жінок-військовослужбовців. *Модернізація вітчизняної правової системи в умовах світової інтеграції*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кропивницький, 22-23 березня 2023 р.) / за заг. ред. О.Р. Антонова, С.І. Москаленко. Кропивницький: ЛА НАУ, 2023. С. 234-236.

6. Павліченко О.В. Система гарантій соціального захисту жінок. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2020. № 39. С. 98-109.

7. Полішко Н.Л. Соціальний захист жінок, які проходять службу в Національній поліції України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Вип. 5, Т. 1. С. 37-42.

8. Світовенко Д.В. Сутність способів реалізації принципу гендерної рівності працівників. *Інтернаука: міжнародний науковий журнал. Серія: Юридичні науки*. 2023. № 1 (59). С. 95-100. doi:10.25313/2520-2308-2023-1-8573.

9. Сердюк Н.А. Вплив рівня соціального захисту жінки на становлення сучасної правової соціальної держави. *Ірпінський юридичний часопис*. 2019. Вип. 1. С. 13-20. doi:10.33244/2617-4154.1.2019.13-20.

10. Чернега Р.Т. Проблема соціального захисту жінок в умовах дії Закону України «Про очищення влади». *Evropský politický a právní diskurz*. 2014. № 1 (6). С. 482-490.

References:

1. Borychenko K.V. Certain aspects of social protection of pregnant women in Ukraine under martial law. The European choice of Ukraine, the development of science and national security in the realities of large-scale military aggression and global challenges of the 21st century: materials of the International. science and practice conf. (Odessa, June 17, 2022): in 2 volumes. Odesa: VD "Helvetyka", 2022. Vol. 1. P. 518-520.

2. Bocharova G.O. Social and legal protection of female military personnel. *Journal of the Kyiv University of Law*. 2023. No. 1. P. 91-94. doi:10.36695/2219-5521.1.2023.19.

3. Voitovska A.I., Kravchenko A.A. Normative and legal aspects of social protection of female military personnel. Actual problems of social pedagogy and social work: materials of the All-Ukr. science and practice conf. (Uman, October 12, 2018). Uman: VOC "Vizavi", 2018. P. 15-18.

4. Leontieva L.V. Social rights of women and legal guarantees of their protection in Ukraine. *Law forum*. 2010. No. 4. P. 572-575.

5. Moskalenko S.I., Soldatenko A.O. Protection of the rights of female military personnel. Modernization of the domestic legal system in the conditions of global integration: materials of the International. science and practice conf. (Kropyvnytskyi, March 22-23, 2023) / for general ed. O.R. Antonova, S.I. Moskalenko. Kropyvnytskyi: LA NAU, 2023. P. 234-236.

6. Pavlichenko O.V. System of guarantees of social protection of women. Actual problems of law: theory and practice. 2020. No. 39. P. 98-109.

7. Polishko N.L. Social protection of women serving in the National Police of Ukraine. *Scientific Bulletin of Public and Private Law*. 2021. Issue 5, T. 1. P. 37-42.

8. Svitovenko D.V. The essence of ways to implement the principle of gender equality of employees. *Internauka: an international scientific journal. Series: Legal sciences*. 2023. No. 1 (59). P. 95-100. doi:10.25313/2520-2308-2023-1-8573.

9. Serdyuk N.A. The influence of the level of social protection of women on the formation of a modern legal welfare state. *Irpin Legal Journal*. 2019. Issue 1. P. 13-20. doi:10.33244/2617-4154.1.2019.13-20.

10. Chernega R.T. The problem of social protection of women in the conditions of the Law of Ukraine "On Purification of Power". *European political and legal discourse*. 2014. No. 1 (6). P. 482-490.

Lubinets D. Problems of gender discrimination in the context of ensuring the social security of women workers in critical infrastructure in Ukraine - Article.

The article aims to delineate the broad range of issues related to ensuring the social security of critical infrastructure for women workers in Ukraine. It first establishes that women workers in the critical infrastructure sector, like their counterparts across other sectors, are susceptible to discriminatory attitudes. These can manifest as gender-based violence, both psychological and physical. This issue, prevalent among all working women's, is not confined to those employed in critical infrastructure enterprises (institutions, organizations); thus, its resolution requires a comprehensive approach. This issue, which manifests as sexual harassment and other forms of

gender-based violence, stems from the normalization of gender stereotypes and prejudices. Therefore, prevention must begin by addressing gender discrimination in the workplace at large. A specific challenge for women workers in the critical infrastructure sector is the stereotypical division of roles into "male" and "female" categories, prevalent across professions and industries. Overlooking this issue perpetuates a cycle of problems that undermine the social security of female workers. A primary concern is that ignoring these stereotypes prevents the integration of qualified personnel into key areas of production and service provision. This exclusion narrows the range of skills and experiences available in the labor market, particularly within critical infrastructure sectors. The second problem arises when workers placed in professions where they face discrimination or undervaluation of their professional and personal qualities, due to entrenched gender stereotypes in the workplace, may consequently experience low job satisfaction. This dissatisfaction diminishes their productivity and motivation, affecting both individual and overall workplace performance. The third issue is that such discriminatory practices heighten the likelihood of escalating social tension and conflict at work. This escalation adversely affects the psychological well-being of the workplace and hampers effective interactions among employees at a

critical infrastructure facility. The fourth problem is that women working in male-dominated professions – and men in female-dominated ones – may face social isolation and a lack of support from colleagues, heightening their social vulnerability in the workplace. The fifth issue concerns how gender stereotypes can restrict women's access to training, further education, and career progression within the critical infrastructure system, thereby diminishing their labor potential and opportunities for professional growth. The sixth problem arises when women, limited in their professional choices, often find themselves in roles that are less well-paid and offer weaker social protections, increasing their economic vulnerability. This is particularly perilous during periods of economic instability or personal crises. The article concludes by summarizing the findings of the study.

Keywords: *gender discrimination, gender equality, social protection, social rights, social security, welfare state, women's rights, workers.*

Авторська довідка

Лубінець Дмитро Валерійович – доктор філософії, <https://orcid.org/0009-0009-8544-1561>

Стаття надійшла до редакції 29 квітня 2024р.