

# Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері праці

# Стать та гендер: поняття



Уперше термін ґендер у значенні «соціальна стать» був введений в науковий ужиток американським психоаналітиком Робертом Столлером 1968 року в його праці «Стать і ґендер: про розвиток мужності та жіночності».

**Р. Столлер** стверджував, що «ґендер – це поняття, яке базується на психологічних і культурних поясненнях, достатньо незалежних від тих, які тлумачать біологічну стать».

**Стать** – це термін, що означає ті анатомо-біологічні особливості людей, на основі яких люди визначаються як чоловіки або жінки.

**ґендер** – це соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості людини в будь-яких сферах життєдіяльності.

Це також моделі поведінки та діяльності, які дане конкретне суспільно очікує від жінок та чоловіків.

# Гендер, гендерні ролі та гендерна рівність

**Гендер** – це своєрідний підсумок соціалізації людини в суспільстві відповідно до її статевої приналежності.

Отже, гендерні ролі можна змінити через врахування потреб жінок і чоловіків.

**Гендерна рівність** – це чутливий індикатор, який демонструє, наскільки розвинутою і демократичною є держава.

# Ґендерна рівність



## Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

**ґендерна рівність** - рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства

**рівні права жінок і чоловіків** - відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі

**рівні можливості жінок і чоловіків** - рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків

# Рівність прав та можливостей



**Гендерна рівність вимірюється рівністю можливостей.**

**Рівність прав** – означає наділення жінок та чоловіків юридично однаковими правами в усіх сферах життя та юридичне забезпечення рівних умов їх здійснення.

**Рівність можливостей** – це фактична можливість користування правами й свободами людини незалежно від статі.

**Досягнення гендерної рівності в суспільстві** – це не відбирання влади у чоловіків і передача її жінкам, а це рівна участь у процесах прийняття рішень і розподілі ресурсів незалежно від статі, це співпраця та партнерство між жінками та чоловіками.



# Гендерна рівність: ТОП-10 країн



**У топ-10 країн за індексом гендерної рівності увійшли Ісландія, Норвегія, Фінляндія, Швеція, Нікарагуа, Руанда, Нова Зеландія, Іспанія, Ірландія та Німеччина.**

**Повної гендерної рівності не вдалося досягти жодній країні світу.**

**Натомість, найкраща ситуація у Ісландії, де гендерний розрив закритий на 88%.**

**Останні сходинки у Сирії, Пакистану та Ємену.**

# Дискримінація

**Дискримінація – це намагання заперечити принцип рівності.**

**Дискримінація** – це, перш за все, раціонально не обґрунтоване обмеження прав та повноважень людини через належність її до певної меншини, статі тощо.

Польський правозахисник Марек Новицький наводить дуже влучний приклад – заборона незрячим керувати автомобілем не буде дискримінацією незрячих, тому що таким чином забезпечується безпека решти людей. А от заборона керувати автомобілем людям з білим волоссям, або темною шкірою, або жінкам була б очевидною дискримінацією, оскільки таке обмеження не має жодного раціонального обґрунтування.



# Бар'єри на шляху встановлення ґендерної рівності



**ґендерні стереотипи** – загальноповживані, спрощені, стійкі та упереджені уявлення про образи жінки та чоловіка, моделі їх поведінки у суспільстві, їх функції, обов'язки тощо).

**ґендерна дискримінація (сексизм)** – обмеження людини (дії чи бездіяльність) за ознакою статі (ґендера), спрямовані на приниження, зневажливе ставлення, виключення тощо).





# Дискримінація за ознакою статі



**Дискримінація за ознакою статі** – дії чи бездіяльність, що полягають у будь-якому розрізненні, винятку або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок та чоловіків (ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

Дискримінація за ознакою статі є порушенням прав людини та перешкоджає реалізації прав людини й основоположних свобод, як це було визнано Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у його Загальній рекомендації № 28, яка стосується основних обов'язків держав-учасниць, відповідно до статті 2 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.



## На які прояви дискримінації жінки й чоловіка можна очікувати на робочому місці?

**«Липка підлога»** – низькі заробітні плати, які залишають мало шансів піднятися вище.

**«Скляна стеля»** – стосуються тих стереотипів, які начебто не створюють помітні бар'єри, проте і не дають можливості просуватися вперед.

**«Скляні стіни»** – горизонтальна гендерна сегрегація праці, коли жінки мають менший доступ до професій та видів діяльності, які забезпечують надалі значне вертикальне кар'єрне зростання. «Скляні стіни» сприяють концентрації жінок у тих галузях, які є менш прибутковими, надають менший доступ до фінансових та економічних ресурсів і тому забезпечують менший доступ до владних структур.

**«Скляний підвал»** – умови, за яких чоловіки виконують ризиковані та небезпечні роботи.



## Гендерне насильство як крайній прояв гендерної дискримінації



Гендерно зумовлене насильство є крайнім проявом гендерної дискримінації.

**Гендерно зумовлене насильство** – це насильство, яке чиниться над особою тому, що вона належить до тієї чи іншої статі.

Гендерно зумовлене насильство виникає як наслідок нерівних владних стосунків між жінками та чоловіками. Воно стосується (але не вичерпується) фізичної, сексуальної, економічної та психологічної шкоди включно із залякуванням, стражданнями, примусом і/чи позбавленням свободи в сім'ї або в суспільстві взагалі.

## Наслідки ґендерної нерівності та дискримінації



- скорочення середньої тривалості життя;
- збільшення смертності, особливо серед чоловіків;
- високий рівень домашнього насильства;
- торгівля людьми;
- високий рівень розлучень;
- погіршення стану здоров'я населення;
- погіршення економічного стану, особливо серед жінок;
- великі економічні втрати.



# Переваги ґендерної рівності



1. Пришвидшення економічного росту. Ґендерна рівність може додати 26% до світового ВВП у 2025 році за даними Глобального інституту американської консалтингової компанії McKinsey.
2. Подолання нерівності у доходах жінок і чоловіків підвищить стабільність економіки та ВВП від 4% розвинутих країн до 40% країн, що розвиваються.
3. Збільшення жінок у ТОП-менеджменті компаній до 30% і більше збільшує рентабельність компаній на 15%.
4. Зменшення смертності та збільшення середньої тривалості життя.
5. Підвищення рівня щастя. Країни з високим рейтингом ґендерної рівності є також лідерами за індексом щастя. Одним із показників, за якими визначають світовий рейтинг щастя, є свобода людини обирати, що їй робити зі своїм життям.
6. Підвищення рівня безпеки.

# Що не є дискримінацією за ознакою статі



## Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

Дискримінація за ознакою статі **забороняється**.

### **Не вважаються дискримінацією за ознакою статі:**

спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;

обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;

різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;

особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я;

позитивні дії.



# Гендерна рівність

## Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»



### Стаття 17. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї

Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просяванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

#### **Роботодавець зобов'язаний:**

створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;

забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;

здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;

вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;

вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі.

[www.dsp.gov.ua](http://www.dsp.gov.ua) 

[www.pratsia.in.ua](http://www.pratsia.in.ua) 



# Що робити роботодавцю для забезпечення гендерної рівності?



## По-перше, зміни для забезпечення фізіологічних потреб

### По-друге, зміни на рівні політик

**Комунікаційна політика.** У компанії запровадили використання гендерно чутливої мови та фемінітивів у зовнішніх та внутрішніх комунікаціях: вакансіях, описах посадових обов'язків, у перепустках і табличках на кабінетах.

**Корпоративний аудит.** Компанія щороку досліджує, яким є гендерний баланс у компанії, розрив в оплаті праці та співвідношення жінок і чоловіків, які отримували підвищення.

Існують Методичні рекомендації щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями затверджені наказом Мінсоцполітики від 09.08.2021 №448.

Метою проведення гендерного аудиту може бути оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків підприємствами, установами, організаціями, виявлення існуючих проблем, визначення шляхів скорочення гендерної нерівності, аналіз змін у цій сфері, що відбулися на підприємстві, в установі, організації (порівняно з результатами попереднього аудиту), а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності.

**Рекрутингова політика.** Співробітники, залучені до процесів працевлаштування (команда рекрутингу, HRBP, потенційні замовники вакансій) пройшли навчання з гендерної чутливості, покращили навички проведення співбесід.



# Світове законодавство



Проблема подолання гендерної нерівності виявилася частиною світового порядку денного практично з моменту заснування Організації Об'єднаних Націй. **Першою цеглиною у високу стіну міжнародних документів, що були покликані вирішити по всьому світу проблему дискримінації як такої, стала Загальна Декларація прав людини 1948 р.**

Значна віха – прийняття Генеральною Асамблеєю ООН в 1979 р. Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW).

У 1993 р. Генеральна Асамблея ООН прийняла Декларацію з ліквідації насильства щодо жінок.

Пекінська конференція надихнула світове співтовариство взяти на себе глобальні зобов'язання з розширення прав і можливостей жінок і привернула безпрецедентну міжнародну увагу. Конференція одногосно прийняла Пекінську Декларацію і Платформу дій, де уряди зобов'язалися включити гендерний компонент у всі державні інститути, стратегії, планування та прийняття рішень. Ця визнана на глобальному рівні стратегія досягнення гендерної рівності отримала назву «гендерний мейнстримінг».



# Резолюція Ради Безпеки ООН «Жінки. Мир. Безпека»



Упродовж 1946-2024 років Рада Безпеки ООН прийняла близько 3000 резолюцій, однак найбільш відома – за назвою, номером та змістом – Резолюція №1325 «Жінки, мир, безпека» (2000 рік). Резолюція 1325 – результат глобальної взаємодії жіночих організацій та правозахисників жінок, її ухвалення прирівнюють до події історичного масштабу, її основна ідея визнана глобальним стандартом діяльності, а формат – одним із найбільш потужних організаційних механізмів.

Головною метою документа є підвищення рівня дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відповідно до Положень Національного плану дій, що мають бути відтворені у відомчих, регіональних та місцевих планах, програмах діяльності. Національний план дій став одним з основних документів щодо впровадження гендерної політики в секторі безпеки й оборони.

# Національне законодавство



## **Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»**

Цей Закон визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина.

## **Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»**

Згідно з цим Законом в кожній організації, в кожному трудовому колективі мають діяти уповноважені з ґендерних питань, до яких можуть звернутися потерпілі. Ці особи повинні слідкувати за тим, щоб не порушувався принцип рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності; здійснювати інформаційно-пропагандистську діяльність щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі; формувати ґендерну культуру населення; проводити навчання працівників з питань ґендерної проблематики.



# Що робити жертвам дискримінації?



Якщо жінка чи чоловік вважають, що вони стали жертвами дискримінації за ознакою статі чи ґендерного насильства, то вони можуть звернутися зі скаргою чи заявою про порушення своїх прав до:

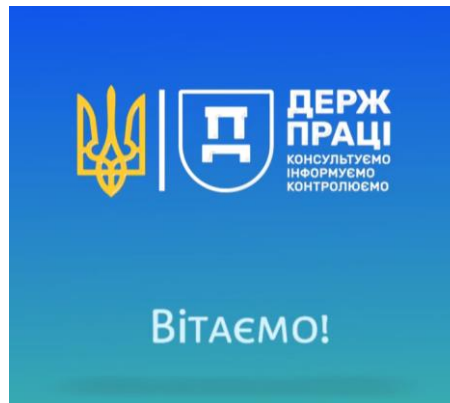
- Уповноваженого(ої) Верховної Ради України з прав людини;
- Спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (Міністерство України у справах сім'ї, молоді та спорту);
- Уповноважених осіб з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування;
- Правоохоронних органів;
- Суду.

Враховуючи те, що найбільше прямих дискримінаційних проявів спостерігається у сфері зайнятості, допомогу у відстоюванні своїх прав та законних інтересів працюючій особі можуть надати профспілки. Саме профспілкові організації та об'єднання на сучасному етапі повинні домагатися реалізації можливостей гідної праці для жінок, створення належних робочих місць і дотримання прав жінок і чоловіків у сфері праці.

# ДЯКУЮ ЗА УВАГУ !



Інформаційний портал  
[pratsia.in.ua](https://pratsia.in.ua)



Анімаційні ролики  
<https://m.youtube.com/@user-om9dz7ey4r/videos>



Сервіс онлайн консультацій  
«інтерактивний інспектор»