

Питання гендерної рівності. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері праці



Стать та гендер: поняття

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

Р. Столлер стверджував, що «гендер – 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.

Гендер – 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.



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.

Україна у 2019 році займала 59 місце серед 153 країн світу *(всього у світі 195 країн)* у рейтингу гендерної рівності.

Подолання розриву в оплаті праці



Кабінетом Міністрів України схвалено **Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року** та затверджено **Операційний план заходів з її реалізації на 2023-2025 роки**.

Останні роки Україна активно працює над подоланням розриву в оплаті праці між чоловіками і жінками. Україна приєдналася до Міжнародної ініціативи **«Партнерство Біарріц»** та до **Міжнародної коаліції за рівну оплату праці**.

За останні роки **розрив в оплаті праці жінок та чоловіків в Україні** скоротився на 7,4 відсоткових пункти і на сьогодні **складає 18,6%**. Але, на жаль, поки що цей показник залишається більшим, ніж в багатьох країнах ЄС.

Бар'єри на шляху встановлення ґендерної рівності

Ґендерні стереотипи – загальноновживані, 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

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.

Види дискримінації

Пряма дискримінація характеризується як намір дискримінувати особу чи групу. Наприклад, бюро з працевлаштування відкидає претендента певної національної ознаки або житлова компанія не продає квартири для осіб «кавказької національності».

Непряма дискримінація зумовлена впливом політики або конкретних заходів: це відбувається тоді, коли формально нейтральні правила, критерії або практика ставлять де-факто особу або осіб певної меншини у не вигідне становище в порівнянні з іншими. Прикладом може бути мінімальний критерій росту для певної професії (завдяки чому із заявників може бути виключено набагато більше жінок, ніж чоловіків).



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.

Харасмент

Харасмент – це форма дискримінації, яка включає будь-яку небажану та настирливу фізичну і словесну поведінку, що ображає або принижує людину або порушує недоторканність її приватного життя.

Харасмент на роботі - це будь-яка образлива, принизлива або загрозлива поведінка, спрямована на працівника, яка порушує його особисті кордони та створює вороже робоче середовище. Він може бути як сексуального характеру (небажані дотики, коментарі, пропозиції), так і психологічним (приниження, маніпуляції, ізоляція).

Сексуальний харасмент: Небажані дотики, поцілунки, обійми, коментарі з сексуальним підтекстом, непристойні жарти, запитання про інтимне життя, надмірні компліменти зовнішності.

Психологічний харасмент: Постійні приниження, критику, глузування, погрози, соціальну ізоляцію, бойкотування, маніпуляції.

Дискримінація: Створення ворожої атмосфери на основі раси, статі, національності, релігії, віку або інших ознак.

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



**ДЕРЖ
ПРАЦІ**
КОНСУЛЬТУЄМО
ІНФОРМУЄМО
КОНТРОЛЮЄМО

- 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.



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.



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 одноголосно 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.

Світове законодавство

Посилення прихильності Ради Європи до гендерного підходу та рішучості впроваджувати ефективні механізми його досягнення демонструють відповідні конвенції Ради Європи, які актуалізують гендерний мейнстримінг.

Так, **Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми (2005)** визнає, що торгівля людьми є значною мірою гендерним явищем, і, таким чином, формує сильні зв'язки з гендерною рівністю та гендерним мейнстримінгом (ст.ст. 1, 5, 6 та розділ III Конвенції). Унікальним інструментом є **Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція) (2011)**, де гендерна перспектива є ключовим акцентом, навколо якого вибудовується впливовість положень конвенції. Дотичною до них є **Конвенція Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації та сексуального насильства (Лансаротська конвенція) (2007)**.

Дані три конвенції Ради Європи стали новаторськими та всеосяжними інструментами в області захисту людської гідності, і вони мають безпосередній зв'язок з Цілями сталого розвитку ООН 2015-2030 рр.

!!! Конвенції унікальні тим, що мають глобальний характер, до них може приєднатися будь-яка держава, яка не є членом Ради Європи і не брала участі у розробці Конвенції.

Світове законодавство



Україна ратифікувала всі основні Конвенції Міжнародної організації праці (МОП):

Конвенція № 100 про рівне винагородження чоловіків та жінок за рівноцінну працю 1951 року,

Конвенція № 103 про охорону материнства (переглянута) 1953 року,

Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року,

Конвенція про рівне ставлення та рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 1981 року,

Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці 1998 року.

Законодавство України



В українському законодавстві **Основним Законом є Конституція України**, у якій ідеться про забезпечення рівних прав та можливостей: «Стаття 24: Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї...»



Законодавство України



У 2005 році ухвалено профільний **Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»**, яким визначено основні напрями державної гендерної політики, органи влади, відповідальні за її реалізацію, структурні елементи політики з метою забезпечення паритетного становища жінок і чоловіків в усіх сферах життя. На підставі цього Закону Україна почала системно розбудовувати національний механізм утвердження гендерної рівності.

Також важливими в цій сфері є **закони України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» 2012 року** і **«Про запобігання та протидію домашньому насильству» 2017 року**. Перший передбачає заборону дискримінації, зокрема за ознакою статі, а другий чітко визначає всі види домашнього насильства, і домашнє насильство нарешті стає кримінальним злочином.

Законодавство України

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, просуванні 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

www.pratsia.in.ua

Законодавство України



До суб'єктів формування та реалізації державної політики належать:

Верховна Рада України;

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (зокрема розглядає звернення про випадки дискримінації за ознакою статті);

Кабінет Міністрів України (приймає Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності);

спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, яким визначено Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України;

органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

громадські об'єднання.



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.

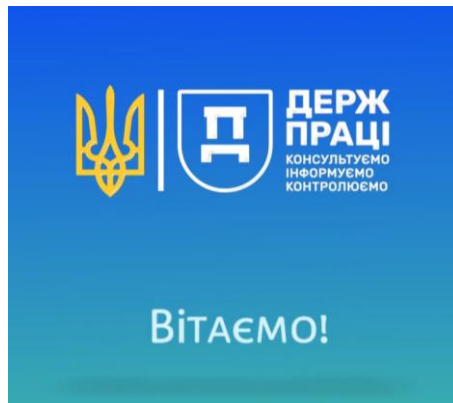
Метою проведення гендерного аудиту може бути оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків підприємствами, установами, організаціями, виявлення існуючих проблем, визначення шляхів скорочення гендерної нерівності, аналіз змін у цій сфері, що відбулися на підприємстві, в установі, 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.

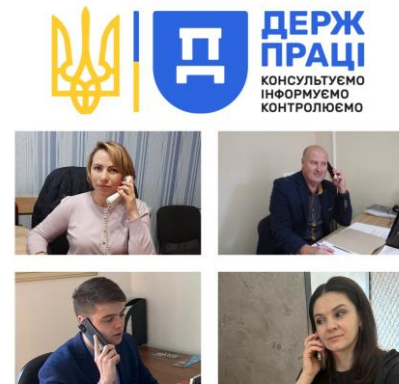
ДЯКУЮ ЗА УВАГУ !



Інформаційний портал
pratsia.in.ua



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



Сервіс онлайн консультацій
«інтерактивний інспектор»