

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В ЕНЕРГЕТИЧНІЙ ГАЛУЗІ

Посібник для профспілкових лідерів і лідерок



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ

Проект
Енергетичної
Безпеки



LHSI

Соціальні ініціативи
з охорони праці та здоров'я

Ge4U:
Гендер для профспілок
в енергетиці



Посібник підготувала команда експертів МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я» у складі Елли Ламах, Наталії Лук'янової, канд. політ. наук, Ксенії Мацкевич, Ірини Орловської, канд. юрид. наук.

Редагування: Наталія Шевченко

Дизайн та комп'ютерна верстка: Наталія Крицька

Посібник створено в рамках проєкту «GE4U: Гендер для профспілок в енергетиці», який реалізує МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я» (LHSI) за підтримки USAID Проєкт енергетичної безпеки (ПЕБ).

Ця публікація стала можливою завдяки підтримці американського народу, наданій через Агентство США з міжнародного розвитку (USAID) в межах Проєкту енергетичної безпеки (ПЕБ). Думки авторів, викладені у цій публікації, не обов'язково збігаються з позицією Агентства США з міжнародного розвитку або уряду Сполучених Штатів Америки.

У разі використання матеріалів посібника посилання на джерело обов'язкове.

Розповсюджується безкоштовно.

Ge4U:
Гендер для профспілок
в енергетиці



Київ–2021



ЗМІСТ

Вступ.....	7
Список скорочень.....	8
Розділ 1. Гендерні ролі жінок і чоловіків у соціумі та сфері праці.....	9
1.1. Гендер і стать: у чому різниця?	9
1.2. Стереотипи й дискримінація	10
1.3. Гендерні особливості сфери праці	14
Розділ 2. Гендерна політика та гендерний підхід у сфері праці.....	32
2.1. Гендерна політика.....	32
2.2. Гендерний підхід або гендерний мейнстрімінг як ефективний метод упровадження політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	36
Розділ 3. Інструменти гендерно орієнтованого підходу для впровадження політики рівності жінок і чоловіків на підприємстві	39
3.1. Гендерна статистика як базовий інструмент для досягнення гендерної рівності	40
3.2. Колективний договір як інструмент гендерного підходу.....	42
3.3. Роль координатора та координаторки, радника та радниці з гендерних питань в роботі структури	49
3.4. Створення гендерних груп/комітетів на підприємствах.....	50
3.5. Комунікації для забезпечення гендерної рівності.....	52
3.6. Моніторинг та оцінка – інструмент аналізу результатів упровадження гендерної політики	56
Загальні рекомендації щодо впровадження гендерної рівності на підприємстві	60



Список використаних джерел.....62

Додатки:

Додаток 1. Пріоритетні гендерні програми у чотирьох стратегіях МОП	65
Додаток 2. Гендерне законодавство	67
Додаток 3. Приклади впровадження гендерної політики у сфері праці	70
Додаток 4. Примірне положення про уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів.....	72
Додаток 5. Орієнтовний перелік питань, що допоможуть провести гендерний аудит на підприємстві.....	74
Додаток 6. Робочий план інформаційної кампанії «Гендерна рівність – це невід’ємна цінність сучасного суспільства»	76
Додаток 7. Корисні ресурси з упровадження гендерної політики.....	81



Що необхідно знати про гендерно орієнтований підхід у сфері праці працівникам і працівницям?

дозволяє жінкам і чоловікам поєднувати професійну діяльність та сімейні обов'язки

персоналізує жінок та чоловіків у професійному житті

дозволяє враховувати потреби жінок та чоловіків у сфері праці

допомагає в кар'єрному зростанні жінок та чоловіків

формує взаємодію між жінками та чоловіками у сфері праці без упереджень та стереотипів

надає підтримку з їх особистісного та професійного розвитку

створює дружнє середовище для осіб з сімейними обов'язками

створює «здоровий клімат» у трудовому колективі та покращує умови праці як для чоловіків, так і для жінок

забезпечує толерантність та інклюзивність: всі різні, але рівні



Що необхідно знати про гендерно орієнтований підхід у сфері праці роботодавцям?

сприяє економічному зростанню та розвитку підприємства, установи, організації

допомагає зберегти конкурентоспроможність підприємства, установи, організації в сучасних умовах

допомагає адаптувати внутрішню політику, практику та культуру підприємства, установи, організації до сучасних запитів працівників

зменшує ризики виникнення конфліктів на робочому місці

підвищує продуктивність підприємства, установи, організації

відкриває доступ до нових сегментів ринку, покращує бренд, імідж та репутацію підприємства, установи, організації як соціально відповідального роботодавця

збільшує потенціал підбору персоналу згідно з принципом «Професіоналізм не має статі»

допомагає більш повно використовувати людські ресурси

підвищує інноваційність та ефективність комерційної діяльності

покращує ефективність та економічну спроможність енергетичної галузі України



ВСТУП

Гендерні перетворення на світовому рівні розпочалися ще у середині ХХ століття і були викликані створенням умов для реалізації прав людини у суспільних відносинах, які динамічно розвивалися на тлі розгортання економіки, процесів глобалізації, демократизації й гуманізації життя в країнах світу.

У зв'язку з актуалізацією забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків міжнародні спільноти почали ухвалювати різного роду акти (декларації, конвенції, пакти, закони тощо), спрямовані на забезпечення прав і можливостей чоловіків і жінок. Забезпечення рівності розглядалось як таке, що наскрізь пронизує всю життєдіяльність суспільства і є невід'ємною складовою суспільних відносин та безпосередньо стосується всіх без винятку його сфер, зокрема й економічної.

Енергетична галузь та паливно-енергетичний комплекс України є одними з найпотужніших і найважливіших для національної безпеки секторів економіки. З кожним етапом розвитку цього сектору гендерна політика стає дедалі важливішою його складовою, проводяться тематичні дослідження, навчання, вдосконалюється нормативно-правова база.

Водночас у енергетичній галузі, як і в інших, трапляються гендерний дисбаланс, нерівні умови професійного та кар'єрного зростання, розрив у заробітній платі, наявні випадки дискримінації та стереотипного ставлення до жінок або чоловіків за різними ознаками [1]. Це підтверджується більшістю проведених останніми роками досліджень з питань гендерної рівності в сфері праці. Додатковим фактором, що ускладнює ситуацію нерівності, стала пандемія COVID-19. Починаючи з 2020 року її вплив негативно позначився на становищі чоловіків і жінок у сфері праці, зокрема й енергетичній галузі.

Мета посібника — підвищення гендерної компетентності профспілкових лідерів і лідерок шляхом надання знань з гендерної рівності на підприємствах, в установах, організаціях енергетичної галузі, незалежно від форм власності та видів діяльності.

У посібнику подається інформація за такими темами: гендер і стать, протидія стереотипам та дискримінації за ознакою статі; огляд законодавства з гендерної політики; досвід і практики впровадження політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Особливу увагу приділено гендерно чутливим питанням у сфері праці: прийняттю на роботу; протидії сексуальним домаганням та насильству; поєднанню сімейних і професійних обов'язків; участі в ухваленні рішень; процесу підвищення кваліфікації та кар'єрному зростанню.

У посібнику також наводяться приклади стереотипів і дискримінації у різних сферах життя та їхній взаємозв'язок зі сферою праці, надаються рекомендації із здійснення заходів гендерної політики і практики, які можна використати, ініціюючи впровадження гендерної рівності на підприємствах, в установах, організаціях енергетичної галузі.



Список скорочень

Група семи (G7) – міжнародний клуб урядів семи високорозвинених країн світу (США, Японія, Німеччина, Британія, Франція, Італія, Канада)

ДК – державний класифікатор

ДП – державне підприємство

ЄДРПОУ – Єдиний державний реєстр підприємств та організацій України

ЄС – Європейський союз

ЗМІ – засоби масової інформації

ЗОЖ – здоров'я, охорона життя

КМУ – Кабінет Міністрів України

МІО – моніторинг і оцінка

МОП – Міжнародна організація праці

ОБСЕ – Організація з безпеки і співробітництва в Європі

ООН – Організація Об'єднаних Націй

РБ ООН – Рада Безпеки Організації Об'єднаних Націй

РЄМР – Рада європейських муніципалітетів і регіонів

ФПУ – Федерація профспілок України

ЦА – цільова аудиторія

ЕРІС – Міжнародна коаліція за рівну оплату праці

STEM – наука, технологія, інженерія та математика. Термін, яким називають підхід до освітнього процесу (since technology engineering mathematic)



Розділ 1. Гендерні ролі жінок і чоловіків у соціумі та сфері праці

1.1. Гендер і стать: у чому різниця?

Ще в дитинстві ми дізнаємося, що люди народжуються дівчатами або хлопцями. Згодом розуміємо, що дівчата та жінки відрізняються від хлопців і чоловіків біологічно. Отже, фізична відмінність відтворює різницю між статями — жіночою й чоловічою.

Стать — це певна сукупність анатомічних і фізіологічних ознак організму. Але яким чином у повсякденному житті ми визначаємо відмінність чоловіків або жінок? За довжиною волосся, типом чи кольором одягу, типовими рухами або ж певними манерами поведінки? Усе це — соціальні ознаки, які характеризують нашу належність до тієї чи іншої статі.

На відміну від поняття «стать», поняття «гендер» охоплює соціальні ознаки: подруга та друг, робітниця та робітник, директорка та директор, сусід і сусідка, продавець і продавчиня, клієнт і клієнтка, лікар і лікарка, пацієнт і пацієнтка, бабуся та дідусь, вчитель і вчителька, а також відносини між ними.

Гендер — це соціально рольовий статус, що визначає соціальні можливості людини — жінки та чоловіка в усіх сферах життєдіяльності.

Гендерні відмінності проявляються у різних ролях та поведінці жінок і чоловіків у родині, суспільстві.

Суспільні очікування щодо того, що мають робити чоловіки або жінки, закріпилися у так званих гендерних ролях. Гендерні ролі — це певні соціальні норми, які визначають функції, поведінку, обов'язки чоловіків та жінок у суспільстві і на які можна вплинути шляхом врахування потреб жінок та чоловіків у соціумі.

Приклади гендерних ролей:

- в родині тато залишається з дітьми, коли мама їде у відрядження;
- жінка і чоловік однаковою мірою несуть відповідальність за виховання, освіту, здоров'я своїх дітей. Як жінка, так і чоловік можуть працювати за комп'ютером, бути водієм тролейбуса, кухарем, психологом тощо;
- відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку можуть по чергово брати жінка та чоловік з метою недопущення втрати рівня кваліфікації на роботі та рівної участі батьків у догляді за дитиною.



У жінок і чоловіків соціальні ролі можуть різнитися та змінюватися протягом усього життя. Також можуть з'являтися нові ролі. Незалежно від того, хто їх виконує, створюється фундамент взаємної підтримки, взаєморозуміння та справедливості між жінками й чоловіками, дівчатами та хлопцями, і в результаті формується повага до кожної людини, незалежно від її віку та статусу.

1.2. Стереотипи й дискримінація

Стереотипи, як усталені узагальнені уявлення, можуть впливати на всіх людей у їхньому повсякденному житті та часто формують поведінку в родині чи на роботі, у побуті чи соціумі. Стереотипи закладаються з дитинства та формуються упродовж всього життя під впливом соціуму.

Стереотипи — це усталені й унормовані уявлення про довколишній світ та події, які люди використовують для здійснення аналізу та оцінки осіб і ситуацій у суспільному житті.

Соціальний стереотип — стандартизований образ чи уявлення про соціальне явище або об'єкт, зазвичай емоційно забарвлений; або стійкий та спрощений образ чи уявлення про явище, подію, людину чи групу людей, який зазвичай ґрунтується на переконанні, що всім членам певної групи притаманні подібні якості.

Як часто ми самі використовуємо фрази «Будь слухняною, ти ж дівчинка!», «Що ж узяти з хлопчиська?!»? Напевно, досить часто, причому навіть не замислюючись про зміст.

Наші уявлення про чоловічу та жіночу стать складаються внаслідок узагальненого людського досвіду і уявлень про статеві особливості чоловіків і жінок. Саме на цій основі й виникають стереотипні уявлення про дівчат і жінок, про хлопчиків і чоловіків. Згодом формується поведінка й ставлення до людей іншої статі. Стереотипи, які формуються навколо уявлень про соціально-культурні ролі жінок і чоловіків, називаються гендерними стереотипами і формуються виключно на основі відповідних гендерних ролей.

Гендерні стереотипи — це усталені та прийняті або нав'язані суспільству уявлення про місце чоловіків і жінок у соціумі, їхні функції і соціальні завдання, які формуються під впливом соціальних умов та власного життєвого досвіду. Вони відтворюють як історичний, так і особистий досвід людей різних поколінь, рівня освіти, обізнаності, передаються через сімейне виховання та освіту, а також через рекламу, масову культуру, засоби масової інформації та мистецтво.

Приклади гендерних стереотипів:

- керівниця бізнесу виплачує більший гонорар робітникам-чоловікам, позаяк вважає їх головами родин і таким чином підтримує уявлення і практику щодо того, що зарібок чоловіків має бути більшим;



- керівник не надає відпустку для догляду за дитиною молодому татові і вважає, що жінки мусять бути вдома з дітьми й опікуватись родинами, а чоловіки повинні працювати;
- чоловік мусить бути витриманим, врівноваженим, неемоційним у стосунках з іншими людьми, а жінка є емоційною, і навіть поплакати їй не гріх;
- жінки зобов'язані бути мамами та добрими господинями, приділяти якнайбільше уваги родині, а не роботі;
- хлопчики мають гратися машинками та солдатиками, дівчатка – ляльками, іграшковим посудом та мати косметику;
- чоловіки зобов'язані заробляти гроші й утримувати родину, але не мусять опікуватись дітьми, родиною та вести побут;
- розподіл обов'язків у сім'ї на жіночі та чоловічі;
- дівчинка повинна мати довгі коси;
- справжні чоловіки не повинні плакати.

Сексизм проявляється у настановах чи переконаннях, згідно з якими жінкам «від природи» притаманні або не притаманні певні риси чи якості, а також у подвійних стандартах, коли ту саму поведінку чи рису оцінюють по-різному, залежно від того, чи її демонструє чоловік, чи жінка (як-от агресивність, велика кількість сексуальних партнерів, лідерська чи керівна поведінка).

Сексизм — упередження чи дискримінація людей через їхню стать.

Приклади сексизму:

- оголених жінок зображують у рекламі миття машини чи будівельних виробів;
- чоловіки-політики, звертаючись до своїх колег жінок, зосереджують увагу на одязі, зачісці, фігурі, зауважують, що вони як жінки позбавлені практичного мислення.

Отже, різні соціальні групи людей часто стикаються з дискримінацією, що може призводити до стигми і подальшої меншовартісності жінок, яким пропонують керівні посади, чи чоловіків, які намагаються бути відповідальними татусями.

Стигма — клеймування, таврування (від грецького слова στίγμα — «ярлик, клеймо»), прив'язування певної характеристики (зазвичай негативної) до окремої людини чи групи людей, хоча цей зв'язок відсутній чи недоведений (наприклад, «всі хворі на туберкульоз — колишні в'язні»).

Стигматизація, тобто прояв стигми, може бути внутрішньою (самостигматизація) та зовнішньою. Самостигматизація є низкою заборон, пов'язаних із соціальною активністю жінок та чоловіків і накладених на власне життя, що супроводжується відчуттям неповноцінності та соціальної неспроможності. Як на чоловіків, так і на жінок стигматизація може впливати по-різному: «я не такий», «я товста», «я очкарик», «я інвалід». Зовнішня стигматизація оточення проявляється у різних формах: презирливі вислови, «прізвиська», спроби людини довести, що вона не належить до цієї групи («у нас так не заведено»),



надмірна опіка («вчися, поки ми ще живі, бо сам не впорасешся»), ігнорування думки й інтересів представників групи тощо.

Стереотипне уявлення формує дискримінаційне ставлення до людей, які належать до різних національностей чи мають іншу соціальну відмінність, а саме: ромів, представників та представниць сексуальних меншин, мігрантів, людей, які вживають наркотики, які живуть з ВІЛ/СНІДом, осіб, найбільш вразливих до туберкульозу, звільнених з місць позбавлення волі, осіб із судимістю тощо.

Дискримінація — будь-яка відмінність, виключення, обмеження або перевага, що заперечує або зменшує рівне здійснення прав.

Дискримінація утворює ситуацію, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками (які існували, існують чи можуть існувати або припускатись) зазнають обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі [2].

Приклади гендерної дискримінації осіб різних соціальних груп:

- дівчата ромської національності є небажаними працівницями у сфері догляду за дітьми, сферах громадського харчування та торгівлі;
- вагітним жінкам із ВІЛ-статусом можуть відмовити у пологовому будинку, запропонувати місце в коридорі, мотивуючи це ризиком для власного життя через їх позитивний статус;
- чоловіки або жінки іншої сексуальної орієнтації можуть наражатися на образи від колег або бути звільненими;
- чоловіка-вдівця з дітьми можуть просити звільнитись з роботи, оскільки він не виконуватиме якісно свою роботу;
- жінок передпенсійного віку швидше звільняють з роботи.

Дискримінація завжди відбувається за певною ознакою, за якою особа чи група осіб зазнають обмежень у визнанні, реалізації або користуванні правами й свободами в будь-якій формі. З такою особою чи групою осіб можуть поводитись менш прихильно, аніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [3].

Пряма дискримінація — дії, через які особа та/або група осіб у силу певних ознак зазнає обмежень у своїх правах чи можливостях.

Приклад прямої дискримінації:

- в оголошеннях вказуються вимоги до віку чи статі, або встановлюються додаткові умови прийняття на роботу для жінок — відпрацювати протягом декількох років до вагітності тощо;
- у деяких лікарнях та пологових будинках існують окремі «ромські палати». Адміністрація виправдовує такий факт дискримінації тим, що інші пацієнтки мають упередження до ромських жінок стосовно їхньої гігієни тощо. Водночас із боку персоналу лікарень до жінок у цих палатах значно менше уваги, а також гірші умови перебування;



- те саме спостерігається й у ставленні до безхатченків.

Непряма дискримінація — дії, внаслідок яких реалізація чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками стають неможливими чи обмеженими.

Приклад непрямой дискримінації:

- організація навчальних курсів у неробочі дні, наприклад у вихідні, може призвести до того, що зацікавлені в таких курсах особи, які не мають через сімейні обов'язки можливості їх відвідувати, будуть позбавлені права на професійну підготовку, підвищення кваліфікації, що негативно вплине на їхню кар'єру;
- встановлення людям, які працюють поза офісом, меншої заробітної плати, аніж офісним працівникам/цям, що може негативно вплинути на жінок, представників/ць національних меншин, осіб з інвалідністю, бо саме вони переважно працюють вдома.

Підбурювання до дискримінації — дії, вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками [3]. Це можуть бути публічні виступи або розміщення у соціальних мережах/ЗМІ публікацій, які містять мову ворожнечі до певних осіб та/або груп осіб і заклики до насильства за певною ознакою (статі, раси, національності тощо).

Пособництво у дискримінації — будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації [3]. Тобто, стороні, що дискримінує особу та/або групу осіб, надає допомогу певна третя сторона. Ця сторона свідомо та добровільно надає допомогу, тобто розуміє свою роль в ухваленні рішень, вчиненні дій чи бездіяльності, які мають на меті або своїм результатом дискримінацію.

Приклад пособництва

Перед прийняттям на посаду слідчого кандидата/ку на вакансію направляють на перевірку стану фізичної підготовки. Особа, що проводить перевірку, може внести на вимогу чи за наказом ззовні відповідні записи, що кандидат/ка на вакансію не відповідає встановленим вимогам. Таким чином, ця особа здійснює пособництво у дискримінації. Подібні випадки раніше траплялись стосовно дівчат, які вступали у навчальні заклади сфери оборони та внутрішніх справ.

Утиск — небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери [3].

Приклад утиску

У колективі, що складається переважно із працівників/працівниць зрілого віку, з'явилася молода співробітниця, випускниця закладу освіти. Колективу не до вподоби її ініціативність та креативність, тому дівчину ігнорують, на неї кричать, вказуючи, серед іншого, на її вік та досвід в образливій формі тощо. Працівниця поскаржилася директорові компанії на поведінку колег, проте



скарга залишилася поза увагою, а молодій працівниці було рекомендовано «не відривати його цими дурницями від роботи».

Дискримінація є одним із базових понять у сфері гендерної рівності.

Знання і розуміння гендерної рівності важливе для подальшого вміння ідентифікувати різні форми дискримінації у справах, з якими, за консультацією чи правовою допомогою, працівниці чи працівники звертаються до членів і членкинь профспілки або до керівництва підприємства, установи, організації енергетичної галузі.

Гендерні стереотипи у тій формі, в якій вони існують сьогодні, живлять дискримінацію, що заважає як жінкам, так і чоловікам створювати повноцінне власне життя, ставить перед ними бар'єри в реалізації можливостей та захисті своїх прав.

Досвід провідних країн світу показує, що запровадження гендерної політики впливає на якість життя як жінок, так і чоловіків. У чоловіків виникає менше депресій та краще складається кар'єра, якщо вони більше уваги приділяють дітям та родині, в країні зменшується кількість зґвалтувань, насильства, а жінки використовують свій потенціал для розвитку бізнесу та роблять кар'єру, створюють щасливі сім'ї.

1.3. Гендерні особливості сфери праці

Історично склалося уявлення, що жінки мають більше зосереджуватися на опіці, догляді та вихованні, і відповідно, вони здобувають ті професії, які з цим пов'язані: виховання та освіта, опіка та сфера обслуговування тощо. Згодом з'явився умовний поділ на «жіночі» та «чоловічі» професії. Подібний розподіл призводив і до викривленого ставлення до чоловіків, які намагалися здобути технічну освіту чи працювати в «престижніших» галузях: машинобудування, енергетика тощо. Маючи здібності та бажання працювати у сферах освіти чи обслуговування, вони не обирали омріяних професій, стереотипно вважаючи їх меншшартованими. Водночас «непрестижність» цих професій не заважає саме чоловікам частіше обіймати в них керівні посади.

Стереотипні погляди на ролі жінок та чоловіків визначають останніх як керівників, а не як прибиральників чи вихователів. Жінок можуть не запрошувати на керівні посади через стереотип, що конкретна галузь є суто чоловічою, як, наприклад, енергетична, або через те, що жінкам потрібно буде виходити заміж і знадобиться перерва через вагітність, народження та догляд за дітьми. Подібні міркування можуть стосуватися й чоловіків, які самотійно виховують дітей.



Приклад стереотипних поглядів на ролі жінок і чоловіків у сфері праці:

- — жінка-керівниця, яка є наполегливою і дисциплінованою, оцінюється як «погана чи сувора», а чоловік з подібною позицією вважається априорі гарним керівником;
- — незаміжні жінки, які претендують на керівні посади різних підприємств, установ та організацій, мають менше шансів потрапити на такі посади, оскільки вони відповідають стереотипному уявленню: не вміють керувати персоналом, безвідповідальні, адже досі так і не створили сім'ї, не виконали своєї основної — материнської функції. Знайдеться мільйон причин, чому жінка не годиться для керівної посади;
- — керівник не надає відпустку для догляду за дитиною працівникові, вважаючи цю роботу жіночою;
- — чоловіки-одинаки не зможуть якісно виконувати роботу, позаяк у них багато часу забирає опіка дітей;
- — керівник місцевої влади шукає заступника тільки чоловіка, бо жінки, на його думку, мають бути вдома і присвячувати себе сімейним обов'язкам;
- — нав'язування дітям думки про те, що існують жіночі та чоловічі професії.

Енергетична галузь, так само як і інші галузі сфери праці, розвивалася під тиском стереотипів щодо ролі жінок і чоловіків.

Згідно з дослідженням «Жінки та чоловіки в енергетичному секторі України»¹, для енергетичного сектору характерний високий рівень професійної сегрегації за ознакою статі: якщо жіноча праця досить рівномірно зосереджена на таких посадах, як «професіонали», «фахівці» та «найпростіші професії», то яскраво вираженим «полюсом» чоловічої зайнятості є професії «кваліфікованих робітників з інструментом». Якщо протягом 2007–2012 років професійна концентрація зайнятих у «типових» для їхньої статі професіях посилювалася, то впродовж 2013–2017 років частка жінок у «чоловічих» професіях («керівники», «кваліфіковані робітники з інструментом») почала повільно зростати. Рівень концентрації зайнятості жінок і чоловіків за видами економічної діяльності також дозволяє вести мову щодо певних «жіночих», «чоловічих» і змішаних галузей. Третина опитаних жінок на енергетичних підприємствах вказали на те, що їм доводилося стикатися з дискримінацією за ознакою статі особисто або бути її свідками. Найпоширенішими проявами упередженості були зневажливе ставлення та образи (17% опитаних жінок), психологічний тиск (17%), перешкоджання в просуванні по службі (відповідно 15%). 4% опитаних жінок повідомили, що їм доводилося стикатися із сексуальними домагання-

¹ Дослідження виконано Державною установою «Інститут економіки та прогнозування НАН України» у 2018 – на початку 2019 рр. за підтримки Heinrich Böll Foundation.



ми. Привертає увагу те, що про поширення всіх наведених форм дискримінації чоловіки повідомляли значно менше; всього 9% із них стикалися з випадками образливого ставлення та психологічним тиском.

Енергетична та нафтовидобувна галузі мають свою специфіку роботи: режимність підприємства, вахтовий чи позмінний метод роботи, небезпечні та шкідливі умови праці, спецодяг, що існує для чоловіків у різних розмірах, але відсутній чи наявний тільки в обмежених розмірах для жінок, затверджений список професій (посад), з якого працівники (чоловіки) йдуть на пенсію раніше, а жінки, які працюють поряд в таких самих умовах, виходять на пенсію пізніше тощо. В межах вищезазначеного дослідження експерти та експертки описували умови праці, в яких доводиться працювати зайнятим на підприємствах енергетичного сектору, як важкі та шкідливі (особливо на шахтах): запиленість, вібрація, вогкість, підймання та штовхання важких предметів. Подібні умови праці є небезпечними як для жінок, так і чоловіків, тому питання безпеки праці актуальне для всіх зайнятих. Серед проблем, з якими стикаються саме жінки у секторі енергетики, зазначалася відсутність практики врахування їхніх специфічних потреб на робочих місцях. Йдеться про наявність окремих вбиралень, душових, роздягалень для жінок і чоловіків, пошиття спеціального робочого одягу, який нині виробляють переважно великих розмірів [1].

Для кращого розуміння того чи іншого виду дискримінації у сфері праці були застосовані визначення, які допомагають пояснити наявну нерівність між жінками та чоловіками, а саме:

«Скляна стеля» — невидимий та формально ніяк не визначений бар'єр, який обмежує просування жінки службовими сходинками. Модифікацією моделі «скляної стелі» є модель «скляної стелі та скляних стін».

«Скляні стіни» — це горизонтальна гендерна сегрегація праці, коли жінки мають менший доступ до професій і видів діяльності, які надалі забезпечують значне вертикальне кар'єрне зростання. «Скляні стіни» сприяють концентрації жінок у тих галузях, які є менш дохідними, надають обмеженіший доступ до фінансових і економічних ресурсів, і тому забезпечують менший доступ у владні структури.

«Липка підлога» — довше затримання жінок на початкових позиціях у службовій ієрархії. Чоловіки на ранніх стадіях кар'єри швидше просуваються на наступні щаблі службової драбини, а ось молоді жінки надовго затримуються на початкових етапах професійного шляху. Швидший кар'єрний старт чоловіків згодом забезпечує їм формування необхідного професійного та управлінського досвіду, і таким чином дозволяє обігнати жінок у перебуванні на вищих керівних посадах, тобто призводить до ситуації «скляної стелі» [4].



Індекс гендерного розвитку було введено 2005 року для вимірювання досягнень у тих самих сферах, що й індекс людського розвитку, але з урахуванням становища жінок і чоловіків. Ступінь реалізації прав жінок, введений 1995 року, вимірює міру участі жінок на рівні ухвалення рішень в економічній і політичній сферах. Він розраховується за рівнем доходу жінок і чоловіків, кількістю жінок і чоловіків у парламенті та за рівнем ухвалення економічних рішень через кількість жінок-керівниць, менеджерок, технічних працівниць. 2020 року за його результатами Україна посіла в рейтингу 74-те місце зі 156 [5].

Наявність розподілу на жіночі та чоловічі обов'язки у сім'ї може призводити до подальших обмежень у виборі професії як для дівчат, так і для хлопців.

Сфера праці є однією з найбільш чутливих сфер життєдіяльності суспільства, тому гендерні особливості необхідно враховувати при прийнятті на роботу, у впровадженні норм однакової оплати за рівнозначну працю, у політиці протидії насильству та сексуальним домаганням, при створенні умов для участі жінок в ухваленні рішень, у поєднанні роботи та сімейних обов'язків, при запровадженні ефективних програм кар'єрного зростання та підвищення кваліфікації.

Вплив гендерних стереотипів при прийнятті на роботу

Дискримінація жінок чи чоловіків у сфері праці часто розпочинається з оголошення про пошук відповідного працівника чи відповідної працівниці, або з питань під час співбесіди. Так, в оголошеннях можна прочитати: «На посаду... запрошуємо молоду жінку до 35 років...», «Компанія шукає чоловіків до 50 років...». А під час співбесіди жінкам часто ставлять питання на зразок: «Чи плануєте ви мати дітей? З ким будуть ваші діти, якщо треба буде терміново виходити на роботу? Чи плануєте ви брати лікарняні для догляду за дитиною?»

Стать і соціальний статус можуть бути причиною відмови для мами-соло² або тата-соло, здебільшого їм відмовляють, аргументуючи подібне рішення тим, що вона/він будуть зайняті дітьми, а не роботою, або тим, що їх складніше звільнити з роботи.

Так, дослідження «Жінки та чоловіки в енергетичному секторі України» показує, що існують проблеми з дотриманням соціальних і трудових прав сімей з дітьми: трапляються випадки відмов у працевлаштуванні через народження дитини, вагітність, наявність малої дитини. Майже всі учасниці обговорень

² Останні 10 років у науковій, зокрема соціологічній та психологічній, літературі на позначення жінки, яка сама виховує дитину чи дітей, вживається поняття «мама-соло». А з часом виник і чоловічий відповідник «тато-соло». Така назва є нейтральнішою і сприймається менш негативно, ніж «одинокка мати», «тато-одинак» чи «мати-одиначка».



підтвердили, що під час працевлаштування їх розпитували про сімейний стан і наявність дітей. Майже кожна п'ята жінка повідомила, що їй відмовляли у працевлаштуванні через стать, при цьому 8% зазначили, що такі випадки траплялися з ними кілька разів.

Рекомендації:

- до складу комісії або служб з наймання персоналу варто залучати чоловіків та жінок з урахуванням гендерного балансу представництва;
- проводити освітні заходи для працівників та працівниць, членів та членкинь комісій з відбору персоналу за темою «Гендерна політика та протидія гендерній дискримінації»;
- прийняти локальний акт (гендерна політика, положення про прийняття на роботу) щодо протидії дискримінації під час прийняття на роботу на підприємстві, в установі, організації енергетичної галузі або ж внести окремий розділ, який стосуватиметься прийняття на роботу, до вже чинних локальних актів (положень, угод, кодексів тощо).

Рівна оплата праці жінок і чоловіків за однакову роботу

Ще за радянських часів стан ринку праці демонстрував нерівномірний розподіл представленості жінок і чоловіків у різних галузях економіки, різницю між їхніми видами діяльності та різницю в оплаті за виконану роботу. Подібний розподіл і досі зберігається в сучасному світі. Гендерний аналіз цих відмінностей пов'язаний з тим, що існує горизонтальна і вертикальна сегрегація, яка визначає різницю в оплаті праці за різними професіями і в різних галузях.

Горизонтальна сегрегація визначає залежність оцінки праці від галузі, в якій виконується відповідна робота.

Приклад горизонтальної сегрегації. Освіта, охорона здоров'я, сфера обслуговування вважаються меншоплатісними. Водночас подібні сфери асоціюються з опікою та піклуванням, що стереотипно вважається жіночою роботою. Ці роботи оплачуються значно менше, ніж інші (видобувна промисловість, машинобудування, енергетика тощо).

Відповідно, в одних галузях представлено на різних посадах більше жінок, а в інших — чоловіків, у одних сферах праці оплата менша, а в інших — більша.

Вертикальна сегрегація визначає розподіл посад між жінками та чоловіками у тій чи іншій галузі, сфері, організації, дає можливість встановити, що жінки в тій чи іншій галузі займають нижчі позиції або не мають доступу до ухвалення рішень. Є галузі, в яких на всіх рівнях ухвалення рішень більше представлени чоловіки (енергетика, будівництво тощо), і водночас є галузі, де працюють здебільшого жінки, і вони представлені на різних рівнях ухвалення рішень, однак на керівні посади і там призначають чоловіків, стереотипно вважаючи їх відповідальнішими та єдиними професіоналами.



Окрім того, існує ще й інша складова в нерівній оплаті праці за однакову роботу. Це розрахунок оплати праці з врахуванням годин, норм, надбавок, премій тощо. Частіше подібні надбавки та премії отримують чоловіки, попри однакові умови роботи з жінками.

Наприклад, результати дослідження «Жінки та чоловіки в енергетичному секторі України» показують, що жінки, які працюють на підприємствах енергетики, вказують на існування практики використання так званої «посадової вилки» заробітної плати. Це означає, що під час працевлаштування чоловіка та жінки на ту саму посаду чоловікові часто призначають верхній граничний рівень зарплати, а жінці – нижчий. Гендерний розрив в оплаті праці становить 3 396,6 грн, або 18,6% заробітної плати чоловіків, що в умовах досить високої стандартизації оплати праці в енергетиці свідчить про наявність складної системи чинників, які обмежують можливості жінок у реалізації свого трудового потенціалу.

Ще 1956 року Україна ратифікувала **Конвенцію МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100, де наведено термін «рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності»**, який стосується ставок винагородження, визначених без дискримінації за ознаками статі. У статті 2.1 вказано, що «кожен член Організації за допомогою засобів, що відповідають чинним методам встановлення ставок винагородження, заохочує і тією мірою, якою це суміщається із зазначеними методами, забезпечує застосування щодо усіх трудівників принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності».

Є позитивні зміни і в Україні. Так, за офіційними даними Міністерства соціальної політики України, в країні вдалося зменшити розрив в оплаті праці жінок і чоловіків. Якщо 2017 року він становив 21,2%, то 2020 року – 20,4%. Частково ця різниця пов'язана з відмінностями у видах виконуваних робіт, зосередженям жіночої зайнятості на посадах нижчого рівня та у менш оплачуваних видах економічної діяльності.

Міжнародний досвід

Приклад Литви є дуже показовим для впровадження гендерної рівності у сфері праці. Литва приєдналася до ЄС 2004 року, з подібною до українського сьогодення гендерною ситуацією на ринку праці. Проте за останні 15 років Литва змогла суттєво покращити свої показники, і цьогорічний щорічний звіт про гендерний розрив у чотирьох основних сферах життя суспільства The Global Gender Gap Report (GGGR) Всесвітнього економічного форуму помістив Литву на 33-тє місце зі 153 країн за показником гендерної рівності. Зараз у Литві розрив у середній заробітній платі жінок і чоловіків становить 16%, проте ще 10 років тому він був найвищим серед країн ЄС і становив 22%. 2010 року Литва визнала пріоритетною метою скорочення розриву в оплаті праці, і одним з кроків стало виявлення та аналіз причин, з яких жінкам платять менше, ніж чоловікам за однакову роботу, підвищення рівня оплати праці у сферах, де переважно працюють жінки, та використання інших механізмів державного управління для досягнення гендерної рівності [6].



Рекомендації:

- розробити алгоритм дій для отримання правового захисту особами, яких дискриміновано в оплаті праці;
- зробити прозорим механізм нарахування оплати праці, зокрема за провадження та використання статистичних даних, що дозволяють порівняти розміри заробітної плати жінок і чоловіків, проведення досліджень та аналізу;
- призначити осіб, відповідальних за впровадження гендерної політики у всіх відділах та структурах підприємства для подальшого моніторингу рівня оплати праці та впровадження гендерної рівності;
- визначити в колективному договорі, угодах здійснення права на рівну оплату за працю рівної цінності;
- проводити вимірювання гендерного розриву в оплаті праці, готувати й публікувати аналітичні звіти та використовувати ці дані для подальшої розробки відповідних політик, доповнень положень про оплату праці на підприємстві.

Зважаючи на передовий європейський досвід, більш застосовним є ухвалення Кодексу корпоративної етики на підприємстві, який би визначав базові напрями для встановлення внутрішньокорпоративної культури між жінками та чоловіками на робочому місці.

Рівна участь жінок і чоловіків у процесі ухвалення рішень

«Рівна участь в ухваленні рішень» є принципом гендерної політики, і водночас саме для жінок цей вислів виступає інструментом досягнення рівності між жінками та чоловіками. Жінки, як і чоловіки, мають професійну освіту та вагомий життєвий досвід у різних сферах життя, і можуть бути представлені на різних рівнях ухвалення рішень. Але й досі стереотипне уявлення про жінок, у яких недостатньо досвіду, знань або вони є надто молодими, позбавляє їх доступу до процесу ухвалення рішень, особливо на вищому рівні такого ухвалення.

За даними ЄДРПОУ, частка жінок-керівниць серед усіх активних суб'єктів економічної діяльності становить 40%. Зазначений високий рівень досягнуто переважно завдяки фізичним особам – підприємцям (ФОП), де жінки становлять 46%. Натомість жінки як юридичні особи очолюють лише 30% усіх підприємств та організацій. Єдиним сектором з високою часткою жінок-керівниць в Україні залишається освіта (69%). Чоловіки становлять понад 80% керівництва у таких видах економічної діяльності, як транспорт, промисловість, будівництво та сільське господарство [7].

Дослідження в енергетичному секторі показують, що чоловіки переважають серед безпосередніх керівників опитаних (71%), а серед керівного складу таких структурних підрозділів, як цехи або відділи, частка чоловіків зростає до 86%.



Міжнародний досвід

Після Норвегії (2003 р.) та Іспанії (2007 р.) квоти для жінок на керівних позиціях запровадила і французька економіка. Згідно з рішенням парламенту, ради директорів підприємств на 40% мають складатися з жінок. Французькі підприємства, у керівництві яких немає жодної жінки, нині мусять якнайшвидше поповнити лави своїх очільників особами жіночої статі. Це стосується усіх 650 підприємств, які є членами біржі, а також фірм, що мають у штаті понад 500 працівників/ць чи прибутки обсягом понад 50 млн євро, загалом майже 2 тис. підприємств.

Законодавчі квоти гендерного балансу правління компаній запроваджені у Бельгії та Італії (принаймні третина представників кожної статі), а також у Данії (відповідно 30% жінок або чоловіків).

2010 року єврокомісар з питань юстиції Вів'єн Редінг звернула увагу європейських компаній на необхідність дотримуватись принципу рівноправ'я чоловіків і жінок, зокрема й у призначенні на керівні посади [8].

Відсутність культури сприйняття жіночого лідерства призводить до цькування та використання принизливих епітетів щодо жінок незалежно від сфери праці.

Паритетне представлення жінок та чоловіків у процесі ухвалення рішень формує взаємодію між ними без упереджень та стереотипів і допомагає досягнути кращих показників у роботі.

Реалізацію принципу рівної участі жінок і чоловіків у процесі ухвалення рішень підприємства можуть забезпечувати наступними заходами:

- включати жінок до наглядових рад, правлінь, комітетів за різними напрямками діяльності підприємства;
- проводити навчання для членів рад/комітетів/комісій з гендерної складової у роботі підприємства;
- проводити тематичні наради для розгляду питань про врахування напрямів гендерної політики в роботі структур підприємства;
- включати до кадрового резерву більше жінок (або 50/50);
- включати теми з гендерної рівності до навчальних програм з підвищення кваліфікації;
- залучати працівниць вищого рівня менеджменту до участі в публічних заходах підприємства з метою формування позитивного бачення лідерських якостей жінок і демонстрації врахування гендерного підходу у роботі підприємств.



Позитивним прикладом є програма «Професійний розвиток жінок в атомній енергетиці», яку реалізує ДП «НАЕК «Енергоатом» в співпраці з громадською організацією, задля успішної самореалізації працівниць підприємств атомної галузі.

Кар'єрне зростання та підвищення кваліфікації

До сьогодні в Україні існують різноманітні бар'єри для кар'єрного зростання жінок, серед яких гендерні стереотипи про роль жінки та матері:

- на першому місці – родина та діти;
- існування «підходящої роботи» для жінок і чоловіків;
- у жінок бракує часу й вони не здатні керувати колективом;
- настрої жінки залежить від її фізіологічних потреб і впливає на якість прийняття рішень.

Подібне ставлення існує і щодо чоловіків, які багато опікуються родинами та дітьми, їх так само не розглядають як керівників, вважаючи слабкими або позбавленими лідерських якостей.

Та водночас кар'єрне зростання чоловіків вважається нормою і забезпечує їм формування необхідного професійного та управлінського досвіду. Це дозволяє чоловікам обіймати вищі керівні посади. На жаль, ще й досі є роботодавці, які менше інвестують у підвищення кваліфікації працівниць, вважаючи, що це неперспективне вкладання коштів та часу.

Так, учасники та учасниці дослідження «Жінки та чоловіки в енергетичному секторі України» згадували випадки стереотипного, а подекуди й упередженого, ставлення до жінок, особливо тих, які займають керівні посади. Таке ставлення до жінок, які працюють у менеджменті, трапляється часто, внаслідок чого вони мають постійно доводити свою кваліфікацію і професіоналізм. Незалежно від статі опитаних, половина з них погодилися, що жінкам, які працюють в секторі енергетики, дуже важко зробити кар'єру.

Половина опитаних вважали, що на їхніх підприємствах бракує розуміння особливостей системи оцінювання професійних здібностей, які беруться до уваги у процесі кар'єрного розвитку, а сама система оцінювання кандидатів та кандидаток залишається суб'єктивною. До програм підвищення кваліфікації залучають переважно чоловіків.

Важливим результатом цього дослідження є доведена відсутність стримувального впливу сім'ї та родинних обов'язків на кар'єрне зростання жінок у енергетиці (за рівних інших характеристик). Це дає підстави для висновку, що бар'єри для службового просування жінок значною мірою зумовлені впливом «скляної стелі» – упередженого ставлення, стереотипних норм і «чоловічих» корпоративних практик.

Слід пам'ятати, що запрошення до програм з кар'єрного зростання на паритетних засадах жінок та чоловіків збільшує потенціал підбору персоналу і допомагає використовувати людські ресурси ефективніше та продуктивніше.



Рекомендації:

- збирати дані з розподілом за статтю осіб, які перебувають в кадровому резерві;
- проводити навчальні програми для дівчат та молодих жінок з метою представлення професії, соціальних гарантій та можливостей майбутнього кар'єрного зростання;
- направляти жінок, які перебували у відпустці по догляду за дитиною, на курси перепідготовки або підвищення кваліфікації;
- організовувати навчання з цифрової грамотності та інших сучасних технологій організації праці.

Протидія насильству та сексуальним домаганням

Насильство може переноситись на робоче місце, і навпаки, бути причиною зменшення працездатності та впливати на якісні показники роботи, а також спричинити напруженість у трудовому колективі. Воно живиться стереотипами, що диктують уявлення про місце та роль жінок чи чоловіків у соціумі.

Насильство може існувати в різних формах:

- фізичне насильство;
- психологічне насильство;
- сексуальне насильство;
- економічне насильство.

Насильство за ознакою статі — діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або поширені в суспільстві звичаї чи традиції (стереотипні уявлення про соціальні функції (становище, обов'язки тощо) жінок і чоловіків), або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті [2].

Насильство за ознакою статі може існувати між:

- колегами, керівником/цею та підлеглим/ою;
- чоловіком та жінкою;
- родичами різної статі.

Насильство може існувати у різних соціальних групах жінок або чоловіків (різного віку, різного місця проживання).

Надання відповідних знань з протидії насильству та підтримка працівників і працівниць у складних життєвих обставинах, турбота про їхнє здоров'я та психологічний комфорт обумовлені не лише юридичними та моральними зобов'язаннями, а й економічною вигодою. Так, щорічні економічні втрати України від непрацездатності жінок унаслідок насильства становлять 2,4 млн доларів США. До суми розрахунків входить вартість непрацездатності через травми та погане самопочуття, медичне страхування, збитки через від-



сутність на роботі або запізнення, знижена продуктивність та концентрація працівників та працівниць. Модельні розрахунки показують, що половину цих витрат несуть роботодавці [9].

Під час проведення дослідження «Жінки та чоловіки в енергетичному секторі України» 4% опитаних жінок повідомили, що їм доводилося стикатися із сексуальними домаганнями. Хоча жінки, зайняті в енергетиці, переважно заперечували факти сексуальних домагань на робочому місці, згадувалися поодинокі випадки й таких проявів. Самі опитані визнали, що такі випадки переважно залишаються замовчуваними, оскільки жінки не бажають розголошення інформації особистого характеру, не вірять в можливість притягнення кривдника до відповідальності, побоюються ймовірних наслідків або просто сприймають це як нормальні моделі стосунків. Тому вони погоджувалися з потребою в інформаційно-просвітницькій роботі, яка б допомагала позбутися гендерних стереотипів не лише у професійній діяльності, а й загалом у суспільстві.

Міжнародний досвід

Від 45 до 55% жінок у різних країнах ЄС повідомляють про сексуальні домагання на робочому місці [10]. Ось чому в багатьох країнах роботодавці беруть на себе юридичну відповідальність за запобігання сексуальним домаганням на робочому місці, адже потенційні судові справи можуть мати значні фінансові наслідки для компаній.

У Великобританії понад 20% зайнятих жінок брали відгули через домашнє насильство, 2% з них втрачали через це роботу.

У Новій Зеландії закріплено право на оплачувану відпустку для постраждалих від домашнього насильства.

У Канаді та Нідерландах передбачений обов'язок компаній запобігати насильству та сексуальним домаганням через створення відповідних політик та правил.

В Індії законодавство передбачає обов'язок компаній створити на робочих місцях комітети зі скарг на сексуальні домагання за участю представників/ць роботодавців і працівників/ць.

У Франції практикується ведення перемовин на робочому місці з питань гендерної рівності за участю представників/ць роботодавців і працівників/ць.

Різні форми насильства щодо жінок — від сексуальних домагань на робочому місці до домашнього насильства можуть мати серйозний вплив на працездатність постраждалих осіб, а отже, впливати на результати їхньої роботи, мотивацію та продуктивність праці, прибутковість бізнесу тощо.

Запровадження культури протидії насильству та сексуальним домаганням на робочому місці є сучасною складовою гендерного підходу в прогресивних компаніях, організаціях та навіть галузях.

Просвітницькі заходи з протидії насильству необхідно проводити для персоналу всіх рівнів та інформувати про наявні в громаді чи на підприємстві відповідні послуги (притулки, соціальні служби, гарячі лінії, скриньки для анонімних листів тощо).



Рекомендації:

- до переліку заходів з гендерної політики включати освітні заходи з протидії насильству та сексуальному домаганням на робочому місці;
- розміщувати анонімні скриньки, чат-боти для осіб, які хочуть подати скаргу, зробити анонімну заяву про випадок дискримінації, насильства, сексизму;
- проводити інформаційні кампанії з протидії домашньому насильству, поширювати інформацію щодо алгоритму дій для осіб, які страждають від насильства;
- розміщувати та поширювати інформаційні матеріали про види насильства та контакти організацій, структур, які надають допомогу особам, які постраждали, або вчиняють насильство;
- проводити інформаційну кампанію «16 днів проти гендерного насильства»;
- врахувати висвітлення теми з протидії дискримінації, насильству та сексизму в кодексі корпоративної етики підприємства;
- розробити план допомоги працівницям/кам, які страждають від домашнього насильства;
- налагодити контакти з органами місцевого самоврядування та громадськими організаціями для проведення спільних заходів з протидії насильству та підтримки осіб, які потребують допомоги у випадках домашнього насильства;
- надання гнучкого режиму робочого часу, відпусток для працівниць/працівників, які постраждали від домашнього насильства або сексуального домагання на робочому місці.



Орієнтовний алгоритм розгляду представником первинної профспілкової організації випадків дискримінації, сексуального домагання на робочому місці

Підстави для розгляду	
Отримання відповідної інформації	<p>Інформація про випадки дискримінації, сексуального домагання на робочому місці може бути виявлена:</p> <ul style="list-style-type: none"> • під час спілкування з трудовим колективом; • шляхом: <ul style="list-style-type: none"> • усного чи письмового звернення (в т.ч. на електронну пошту чи соціальні меседжери (Viber, Telegram, Messenger тощо) постраждалої особи; • інформування особи, якій стало відомо про випадок дискримінації, сексуального домагання на робочому місці щодо іншої особи; • направлення анонімного листа до «Скриньки довіри» тощо.
Порядок розгляду	
Фіксація інформації	<p>Отримана інформація обов'язково фіксується, де зазначається:</p> <p>дата отримання інформації;</p> <p>ПІБ імовірно постраждалої особи;</p> <p>ПІБ особи, яка імовірно вчинила дискримінацію чи сексуальне домагання;</p> <p>шляхи отримання інформації.</p>
Підтвердження достовірності отриманої інформації	<p>У разі, якщо інформація надійшла від третьої особи (особи, якій стало відомо про випадок дискримінації, сексуального домагання на робочому місці щодо іншої особи), розмова проводиться насамперед з такою особою. При цьому уточняється:</p> <p>що саме відбулося (свідком якої події стала особа, або звідки вона дізналася про викладену ситуацію);</p> <p>коли відбулася вказана ситуація;</p> <p>чи є підтверджуючі докази (у т.ч. особи, які також можуть підтвердити чи спростувати вказану ситуацію);</p> <p>чи відомо постраждалій особі про дане повідомлення;</p> <p>чи відомо про дане повідомлення особі, яка звинувачується у скоєнні протиправного діяння;</p> <p>чи не буде заперечувати дана особа проти того, що постраждала особа та її кривдник дізнаються, яким чином була отримана інформація про вказану ситуацію.</p> <p>Для підтвердження достовірності отриманої інформації має бути проведена розмова з імовірно постраждалою особою та з особою, яка імовірно вчинила протиправне діяння.</p>



	<p>У постраждалої особи з'ясується: що саме відбулося та які їй було нанесено втрати чи ушкодження; коли відбулася вказана ситуація; чи є підтверджуючі докази (у т.ч. особи, які можуть підтвердити чи спростувати вказану ситуацію); чи розуміє дана особа наслідки вчиненого стосовно неї протиправного діяння (як особисто для неї, так і для особи, яка вчинила таке діяння);</p>
	<p>чи не буде заперечувати дана особа, щоб інформація про вчинення стосовно неї протиправного діяння була обговорена з членами трудового колективу та/або направлена до відповідних уповноважених органів; які шляхи вирішення даної ситуації вбачає дана особа. Особі, яка звинувачується у скоєнні протиправного діяння, мають бути поставлені, зокрема, такі питання: чи знає особа, що проти неї висунуто звинувачення у скоєнні протиправного діяння? як дана особа може пояснити вказану ситуацію? чи є підтверджуючі докази невинуватості даної особи? чи знає дана особа про наслідки протиправного діяння, наведеного в отриманій інформації?</p>
<p>Можливі результати розгляду</p>	<p>надана інформація не підтвердилася; ситуація не може вважатися дискримінацією, сексуальним домаганням; факт дискримінації, сексуального домагання на робочому місці було підтверджено, при цьому: постраждала особа та кривдник/ця примирилися (публічне чи особисте вибачення), а профспілка надала додатковий інформаційно-роз'яснювальний матеріал трудовому колективу про недопущення подібної ситуації; постраждала особа вимагає притягнення кривдника/ці до передбаченої законодавством відповідальності.</p>
<p>Забезпечення підтримки та допомоги постраждалій особі</p>	
<p>Інформування спеціально уповноважених органів</p>	<p>У разі бажання/добровільної згоди постраждалої особи представник/ця профспілки допомагає в отриманні нею необхідної допомоги шляхом звернення: до уповноваженої особи в органі виконавчої влади/місцевого самоврядування, на яку покладено функції щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, за місцем проживання або роботи постраждалої особи (у разі сексуального домагання або дискримінації за ознакою статі);</p>



	<p>на «гарячу лінію» Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини за тел. 0800-50-17-20 (дзвінки безкоштовно за графіком роботи «гарячої лінії») чи на електронну пошту громадської приймальні (<i>hotline@ombudsman.gov.ua</i>), або за графіком її роботи (за адресою: 01008, м. Київ-08, вул. Інститутська, 21/8);</p> <p>до суду (у т.ч. представник/ця профспілки може представляти інтереси постраждалої особи в суді).</p>
Особливості роботи	<p>Робота з постраждалою особою має здійснюватися на засадах:</p> <p>поваги, неупередженого та небайдужого ставлення до постраждалої особи;</p> <p>конфіденційності інформації про постраждалу особу та особу, яка повідомила про вчинення протиправного діяння;</p> <p>добровільності постраждалої особи в отриманні допомоги чи відмови від її отримання;</p> <p>урахування особливих потреб та інтересів осіб з інвалідністю та інших уразливих категорій осіб.</p>
Наслідки для особи, яка вчинила протиправні діяння	
<p>Про відповідну ситуацію (наявність чи відсутність факту дискримінації, сексуального домагання на робочому місці) первинна профспілкова організація повинна повідомити роботодавця.</p> <p>У разі звернення із скаргою постраждалої особи з допомогою представника/ці профспілки до спеціально уповноважених органів особу, яка вчинила зазначені протиправні діяння, може бути притягнуто до відповідальності, передбаченої чинним законодавством України, з урахуванням тяжкості вчиненого правопорушення та його наслідків для постраждалої особи.</p>	

Поєднання роботи та сімейних обов'язків

Провідні країни світу ще наприкінці 1980-х років почали ставити питання про запровадження практик балансу між роботою та сім'єю, що впливає на якість життя жінок, чоловіків та родини. З метою збалансування трудових обов'язків і сімейних стосунків європейські законодавчі органи ухвалили низку резолюцій і директив у галузі зайнятості для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків шляхом виконання сімейних обов'язків.

Чоловіки в Україні витрачають 15 годин на тиждень на роботу по домогосподарству, порівняно з 29 годинами, які витрачають на це їхні дружини. І лише 1% чоловіків брали відпустку по догляду за дитиною, хоча майже половина з них (46%) знають про подібну відпустку.

Роботодавці є безумовними лідерами довіри для людей – 75% співробітників і співробітниць довіряють своїй компанії в питаннях покращення рівня життя як у країні, так і на рівні громади [11].



В Україні сучасна практика поєднання роботи та сімейних обов'язків розвивається поступово (відпустки по догляду за дитиною для чоловіків, гнучкий режим роботи тощо). І водночас ще за радянських часів на підприємствах існують заходи з підтримки сім'ї, а в умовах карантинних обмежень у зв'язку з пандемією COVID-19 введено норму гнучкого графіка та можливість дистанційної роботи.

Дані дослідження «Жінки та чоловіки в енергетичному секторі України» свідчать про те, що третина жінок і чверть чоловіків визнали, що графік роботи ускладнює збалансоване поєднання сімейного та трудового життя.

Дані окремих підприємств енергетичного сектору показують, що піклування про неповнолітніх дітей лишається прерогативою жінок. Хоча від третини до половини чоловіків, які працювали на цих підприємствах, мали дітей віком до 14 років, лише в поодиноких випадках вони скористалися можливістю взяти відпустку для догляду за хворою дитиною або за дитиною впродовж перших років життя. На противагу цьому, кількість жінок, які брали «лікарняні» або перебували у відпустках по догляду за дітьми, становила від 6 до 18% усіх працівниць цих підприємств.

Однією з прогресивних норм щодо надання можливості кращого поєднання роботи і сімейних обов'язків є ухвалення 2021 року Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька на догляд за дитиною», а новим видом відпустки є відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів, що оплачується коштом роботодавця.

З початку 90-х років у країнах Європи впроваджується політика з підтримки не тільки жінок, які працюють на підприємствах, а й чоловіків для залучення їх до відповідального батьківства та опіки над членами родини, з метою зменшення частки подвійного навантаження на жінок.

ЄС 2019 року ухвалив Директиву 2019/1158 про баланс роботи та життя батьків і піклувальників. Ця директива передбачає різноманітні заходи, спрямовані на модернізацію правових механізмів ЄС із метою досягнення рівності між чоловіками та жінками на ринку праці й поведження на роботі шляхом сприяння гармонізації трудового та сімейного життя працівників, які є батьками чи піклувальниками. Зокрема, запропоновано, що з 4 місяців відпустки по догляду за дитиною кожен з батьків має взяти по 2 місяці. Також усі батьки з дітьми до 8 років та опікуни мають право на скорочений робочий день, скорочені робочі години й гнучкий графік роботи. У багатьох країнах законодавство передбачає можливість батька перебувати у відпустці по догляду за дитиною.

Міжнародний досвід підтримки чоловіків як відповідальних батьків:

- у **Швеції** з 480 днів відпустки по догляду за дитиною 60 обов'язково має взяти батько, інакше ці дні просто не зарахують, а родина отримає менші виплати. Решту часу відпустки батьки можуть поділити між собою на власний розсуд. Швеція почала залучати чоловіків до практики відпусток по догляду за дитиною малого віку ще в середині 1970-х років;



- батьки в **Норвегії** можуть провести у такій відпустці по 98 днів. Крім того, у батьків є 126 днів оплачуваної відпустки, яку вони можуть поділити між собою;
- у **Великій Британії** мати повинна залишатися з дитиною лише в перші 14 днів після пологів, а потім батьки можуть змінювати одне одного або піклуватись про дитину разом упродовж 334 днів;
- **Польща**: перші 98 днів відпустки – для жінок, після цього можна помінятися з татом. При цьому 2 тижні відпустки по догляду за дитиною призначені лише для чоловіків;
- **Португалія** зобов'язала тата перебувати в оплачуваній відпустці по догляду за дитиною щонайменше 5 днів, інакше доведеться сплатити штраф;
- **Іспанія**: якщо жінка провела з дитиною обов'язкові 6 тижнів і виходить на роботу, чоловік може її замінити, провівши у відпустці до 10 тижнів;
- татусі в **Ісландії** можуть отримати 3 місяці відпустки для догляду за дитиною на рівні з жінкою;
- чоловіки в **Японії** можуть перебувати в такій відпустці цілий рік.

Міжнародний досвід підтримки жінок:

- створені кімнати для матерів-годувальниць;
- запроваджений гнучкий графік роботи для відвідування курсів підвищення кваліфікації;
- у **Німеччині** існують санаторії для молодих мам. Мама, яка втомилась від хатніх обов'язків та спілкування з родиною, може звернутись до лікаря і отримати направлення до санаторію (з урахуванням ресурсів страхових компаній);
- у **Швеції** можна брати відпустку з перших місяців вагітності [12].

Досвід України

В Україні так само існують приклади заохочення до перерозподілу обов'язків між жінками і чоловіками з метою зменшення соціальної напруги, виділення часу для власних потреб чи для опіки за родиною. Одним з таких прикладів є діяльність первинних профспілкових організацій ДК «Укргазвидобування». Більш ніж 10 років тому за їхньої ініціативи було внесено пропозицію раз на місяць надавати жінкам додатково один оплачуваний вихідний день. Цей день не накопичується і не переноситься на наступний місяць. Для цього було внесено зміни до колективного договору ДК «Укргазвидобування», де прописана ця норма, що діє й донині. Проте деякі групи працівниць не можуть скористатись цим правом, бо працюють вахтовим методом, а під час вахти, на жаль, не дозволяється використовувати цей день. Вільний день надається за погодженням керівництва, і для його отримання необхідно підписати у безпосереднього керівника/ці заяву та передати її до відділу кадрів для подальшого видання наказу. Досвід показує, що більшість керівників/ць підписують



заяви, але якщо виникають суперечності, профспілки виступають медіаторами, і рішення ухвалюється на користь жінок.

Сучасні компанії, що зацікавлені в залученні висококваліфікованих працівників або працівниць, пропонують заходи для підтримки сім'ї як частину «соціального пакета».

Проведення освітніх і культурних заходів для підтримки працівників із сімейними обов'язками є однією з важливих складових гендерної політики підприємства.

Жінки та чоловіки, яких підтримує підприємство у виконанні сімейних обов'язків, показують кращі результати роботи.

Сучасні стандарти підтримки сім'ї підприємствами передбачають, але не обмежуються такими напрямками: перерви в роботі для грудного вигодовування немовлят, гнучкі робочі графіки, надання спеціальних послуг, підтримка розвитку дошкільних закладів для дітей у громаді, дитячі кімнати на підприємствах, інформаційні заходи з питань відповідального батьківства або планування сім'ї.

Рекомендації:

- збирати статистичні дані з розподілом за статтю для моніторингу використання листків непрацездатності для догляду за дитиною, а також різних видів відпусток для батька і матері тощо;
- проводити тематичні дослідження для виявлення дискримінаційних чи успішних тенденцій у проєктах з підтримки сім'ї;
- проводити різноманітні інформаційні кампанії для залучення чоловіків до відповідального батьківства та опіки над членами родини;
- створювати програми заохочення, підтримки для відповідальних татусів і татусів/мам-соло (надання додаткових відпусток, гнучкого режиму робочого часу чоловікам тощо);
- надавати допомогу батькам, які усиновили чи удочерили дитину: додаткову відпустку, матеріальні виплати, гнучкий графік роботи тощо;
- встановити гнучкий режим робочого часу для відвідування курсів з відповідального батьківства (чоловікам та жінкам), які готуються стати або вже стали батьками;
- налагоджувати контакти з органами місцевого самоврядування для створення та покращення сервісів для дітей і батьків (садочки з гнучким режимом робочого часу, збільшення кількості спортивних клубів та майданчиків, покращення роботи громадського транспорту, підтримка та створення послуг для осіб, які стали жертвами насильства, а також програм для роботи з особами, які вчиняють насильство).



Розділ 2. Гендерна політика та гендерний підхід у сфері праці

2.1. Гендерна політика

Гендерна політика утверджує партнерство жінок і чоловіків у визначенні та реалізації політичних цілей, завдань і методів їх досягнення в діяльності держави, політичних партій, суспільно-політичних об'єднань, підприємств, профспілок та інших структур на різних рівнях. Вона надає пріоритет інтересам жінок і чоловіків, зважаючи на сучасне бачення прав людини та обставин, що впливають на якість життя жінок та чоловіків, а саме: зміна клімату, збройні конфлікти, міграційні процеси, пандемія та екологічні лиха. Це пов'язано з тим, що всі глобальні зміни по-різному впливають на життя жінок та чоловіків, а також розвиток особистості як дівчинки, так і хлопчика. Для розв'язання цих питань і для якіснішої реалізації прав людини уряди демократичних країн формують своє законодавство, програми та плани дій з огляду на гендерну політику, яка має бути чутливою до кожної статі.

Комплексна гендерна політика — це цілеспрямована діяльність інституцій (як органів державної влади, органів місцевого самоврядування, так і конкретних підприємств, установ чи організацій) із забезпечення та гарантування рівних прав, свобод та можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії, формування гендерної культури в суспільстві, захисту від дискримінації за ознакою статі, що є визначальною умовою досягнення гендерної рівності [13].

Початком формування законодавчого забезпечення рівності жінок і чоловіків можна вважати 1996 рік, коли українські парламентарі закріпили у Конституції України норму рівності жінок і чоловіків (ст. 24 Конституції України). Рівність кожної людини, незалежно від її національності, віросповідання, кольору шкіри, матеріального становища, стану здоров'я, статі тощо, є проявом свободи, правом кожної людини від народження бути собою [14].

Втілення принципу рівності статей у всіх сферах суспільного життя забезпечують Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [2], Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [3].

Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на: утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; запобігання та протидію насильству за ознакою статі, зокрема всім проявам насильства



стосовно жінок; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків в ухваленні суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у поєднанні професійних та сімейних обов'язків; підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі. (Згідно із Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», стаття 3. Основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків).

Українське законодавство стає щоразу прогресивнішим у створенні рівних можливостей для жінок і чоловіків у суспільстві, постійно встановлюються правові норми з упровадження гендерної політики в різних напрямках розвитку суспільства:

- легітимізація застосування фемінітивів як способу вербальної візуалізації жінок [15];
- 40-відсоткові гендерні квоти під час формування партіями загальнодержавного та регіональних виборчих списків введено до Виборчого кодексу України [16];
- набули чинності зміни до Кримінального кодексу України, що визнають системне насильство в сім'ї злочином, таким чином, домашнє насильство криміналізовано [17];
- забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною [18].

Центральні органи виконавчої влади для впровадження гендерної політики у своїх напрямках діяльності ухвалюють або вносять зміни в галузеві нормативно-правові акти, а саме:

- зміни до законодавства України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях [19];
- ухвалення Гендерної стратегії системи безоплатної правової допомоги [20];
- затвердження 226 показників, які мають збиратися для моніторингу гендерної рівності;
- розробка та ухвалення Методичних рекомендацій щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ [21] та інші нормативно-правові документи.

Локалізація є одним з найважливіших елементів впровадження законодавства з гендерної рівності, оскільки саме на місцевому рівні живуть і працюють конкретні жінки та чоловіки, яким потрібно створити комфортні умови проживання та роботи. **Локалізація** – впровадження міжнародних та національних зобов'язань і політик на місцевому рівні.

Станом на серпень 2021 року більш ніж 80 місцевих громад в Україні підписали Європейську хартію рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад, розроблену 2004 року РЄМР. Хартія, підтримана Європейською комісією, закли-



кає місцеві та регіональні органи самоврядування взяти на себе зобов'язання використовувати наявні повноваження і партнерство для досягнення більшої рівності між жінками та чоловіками у своїх громадах.

Обласними та місцевими органами влади розробляються і приймаються програми та плани заходів на виконання національних зобов'язань з гендерної рівності. Кожна з областей та органи місцевого самоврядування самостійно вирішують, чи буде створено окремі програми та плани заходів з упровадження гендерної рівності та Резолюції РБ ООН «Жінки, мир та безпека», чи вони стануть частиною одного з документів соціального спрямування розвитку області, міста та села.

Україна поділяє гендерні принципи як складову утвердження демократії. Вона приєдналась до всіх міжнародних угод щодо захисту прав людини і враховує захист прав жінок. Всі уряди країни були і є орієнтованими на створення рівних можливостей для жінок та чоловіків і в своїй роботі враховували міжнародні документи, підписані Україною: Загальна декларація прав людини (1948 р.), Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (1966 р.), Статут Організації Об'єднаних Націй (1945 р.), Декларація про ліквідацію дискримінації стосовно жінок (1967 р.), Конвенція ООН про боротьбу з торгівлею людьми та з експлуатацією проституції третіми особами (1949 р.), Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок (1979 р.), Конвенція ООН про захист прав людини і основоположних свобод та протоколи до неї (1950 р.), Пекінська Декларація та платформа дій задля рівності, розвитку і миру (1995 р.), Конвенція ООН про політичні права жінок (1952 р.), Конвенція МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 (1951), Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1965 р.), Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 (1975), Європейська соціальна хартія (переглянута) (1996), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1996), Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 (1999), Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (1973), Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» (2000 р.), Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми (2005), Конвенція про права осіб з інвалідністю (2006), Угода про асоціацію між Україною та Європейським союзом (Угода про асоціацію) (2017 р.), Резолюція Генеральної Асамблеї ООН «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року» (2015 р.).

Серед останніх міжнародних ініціатив, до яких приєдналась Україна:

- «Партнерство Біарріц» (2020 рік), де Україна взяла на себе зобов'язання у п'яти сферах: розвиток безбар'єрного публічного простору, дружнього до сімей з дітьми та маломобільних груп населення; навчання дітей принципів рівності жінок і чоловіків; запобігання насильству; зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків; створення більших можливостей для чоловіків піклуватися про дітей. «Партнерство Біарріц» засновано лідерами країн Групи семи (G7) на саміті в місті Біарріц (Франція) 25 серпня 2019 року. Метою цього партнерства є консолідація зусиль міжнародної спільноти та посилення відповідаль-



ності задля досягнення рівності жінок і чоловіків [22];

- міжнародна ініціатива «Коаліції дій для сприяння досягненню гендерної рівності» (2020 рік), започаткована структурою ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок (ООН Жінки) спільно з урядами Мексики та Франції та спрямована на досягнення помітних результатів у питанні гендерної рівності [23];
- Міжнародна коаліція за рівну оплату праці (2020 рік). Україна стала другою (після Канади) країною, яка має повноправне тристороннє членство в EPIC (раніше до Коаліції приєдналися Конфедерація роботодавців України, Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні, а також Київський інститут гендерних досліджень) [24]. Приєднання до Коаліції є важливим кроком у виконанні зобов'язання щодо зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків, взятого Україною в межах участі в міжнародній ініціативі «Партнерство Біарріц».

Гендерна політика — це не тільки про жінок, вона спрямована на створення рівних умов для жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності. Гендерна рівність — це 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.

Підприємства енергетичної та нафтовидобувної галузей у більшості є містоутворювальними для міст та громад і можуть співпрацювати з органами самоврядування у створенні й підтримці сервісів, що важливі для працюючих жінок та чоловіків: наявність транспорту та його зручний графік, садочки з гнучким графіком роботи, структури для спортивних занять та активного відпочинку, підтримка роботи притулків або центрів для допомоги особам, які потерпають від насильства.



2.2. Гендерний підхід, або гендерний мейн-стрімінг, як ефективний метод упровадження політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

1997 року МОП, зокрема в узгоджених висновках Економічної і соціальної ради ООН (1997/2), визначила гендерний мейнстрімінг (гендерний підхід) як важливий процес оцінки впливу на жінок і чоловіків будь-якої запланованої діяльності, включно із законодавством, політиками або програмами, у всіх сферах і на всіх рівнях. Це стратегія, спрямована на врахування як жіночих, так і чоловічих потреб і досвіду як невід'ємного аспекту розробки, впровадження, моніторингу та оцінки політик і програм у всіх політичних, економічних та соціальних сферах, щоб жінки та чоловіки мали рівний доступ до благ, а нерівність не закріплювалася. Кінцевою її метою є досягнення гендерної рівності.

Для кращого розуміння гендерної політики та застосування гендерного підходу Міністерством соціальної політики України у 2020 році видано наказ № 86 «Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів». У наказі наведено терміни, які допоможуть розрізняти визначення і застосовувати їх, а саме:

Гендерний підхід — стратегія, що забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок та чоловіків як невід'ємної складової планування, реалізації, моніторингу та оцінювання політики і програм у політичній, економічній, культурній і соціальній сферах для отримання жінками та чоловіками рівних благ.

Гендерний аналіз — вивчення відмінностей між жінками та чоловіками в умовах, потребах, рівнях участі, доступу до ресурсів та управління ними, повноваженнях в ухваленні рішень тощо, зумовлених усталеними в суспільстві гендерними ролями (нормами, очікуваними моделями поведінки, діяльністю, характерними рисами, що вважаються притаманними для чоловіків та жінок).

Гендерно нейтральний підхід — політика неврахування відмінностей у становищі різних груп жінок і чоловіків, їхніх статусах, потребах, пріоритетах. Такий підхід передбачає, що державна політика і відповідні державні/регіональні програми однаковою мірою впливають на всі групи населення.

Гендерно чутливий підхід — врахування специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних та інших характеристик умов життя та потреб жінок і чоловіків.

Інструменти гендерної оцінки — інструменти, що використовуються з метою оцінки реального становища різних статей в організації та передбачають розробку висновків, пропозицій, рекомендацій щодо усунення проявів прямої та непрямой дискримінації за ознакою статі:

- гендерний аналіз,
- гендерний аудит та моніторинг,
- гендерна оцінка впливу,



- гендерно-правова експертиза,
- антидискримінаційна експертиза контенту документів різного рівня (освітні, методичні тощо).

Вищенаведені визначення також містяться в законах України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про державні цільові програми», міжнародних документах ООН, Ради Європи, МОП, зокрема узгоджених висновках Економічної і соціальної ради ООН (1997/2), Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (2011).

Гендерний підхід (мейнстримінг) застосовується:

- в управлінні людськими ресурсами для навчання та підвищення кваліфікації;
- в процесі розробки, формулювання та аналізу тенденцій, проблем;
- у постановці цілей, завдань і реалізації заходів;
- у процесі моніторингу та оцінки;
- під час створення сервісів на робочому місці та надання соціальних послуг у громаді для жінок і чоловіків;
- у роботі структур, організацій та кожної з підструктур (відділів, управлінь тощо);
- для координації з усіма зовнішніми структурами (державними, недержавними, міжнародними);
- у процесі формування гендерно чутливого бюджету.

Гендерний підхід передбачає:

1. Вживання гендерно чутливої мови. Зважати на фемінітиви в розмовній мові та в документах, текстах, враховувати інтереси жінок та чоловіків, позаяк і жінки, і чоловіки мають бути однаково присутніми в усіх політиках, що створюються.
2. Збір та аналіз дезагрегованих за статтю даних. Дані слід збирати, аналізувати та презентувати з розподілом за статтю в усіх сферах життя людини.
3. Залучення на рівних жінок і чоловіків до ухвалення рішень. Існують обов'язкові для виконання цільові показники гендерного співвідношення на всіх рівнях ухвалення рішень.
4. Рівний доступ до послуг та їх використання, доступ до різних сервісів. Послуги та продукти має бути оцінено щодо різного впливу на жінок та на чоловіків.
5. Рівне поводження, інтегроване до процесів керування. Інструменти керування, поміж іншого, включають управління якістю та гендерне бюджетування.



Загальний план заходів з утвердження гендерної рівності на підприємстві може включати наступні дії:

- організація та проведення навчань за темами «Протидія стереотипам та гендерна рівність», «Гендерна політика та гендерний підхід», «Гендерні показники для впровадження політики рівності» для представників і представниць різного рівня менеджменту в кожній структурі підприємства;
- врахування гендерної складової в колективних договорах та Кодексі корпоративної етики;
- створення міжсекторного гендерного комітету у складі представників і представниць різних структур підприємства та профспілкових комітетів;
- призначення гендерного координатора або координаторки, радника або радниці на рівні наглядової ради підприємства, правління та дирекції підприємства (за умови внесення відповідного положення до колективного договору);
- призначення до кожної структури підприємства гендерного координатора/координаторки або радника/радниці для врахування гендерної складової в їхній роботі (за бажанням роботодавця; покладання обов'язків на працівника/працівницю на громадських засадах чи платно, можливе введення штатної одиниці);
- проведення аналізу всіх статистичних (відомчих) даних за всіма напрямками діяльності підприємства на наявність розподілу за статтю (кадрова служба, бухгалтерія, кадровий резерв тощо);
- гендерний аналіз документів, що вже ухвалені, та проєктів рішень для врахування інтересів жінок і чоловіків під час ухвалення рішень;
- створення гендерного портрета галузі або підприємства;
- проведення періодичного моніторингу та оцінки виконання планів дій з гендерної рівності (гендерні аудити);
- проведення інформаційних кампаній за напрямками гендерної політики;
- створення інформаційних стендів для висвітлення гендерної проблематики;
- включення теми гендерної політики до навчальних програм курсів підвищення кваліфікації для працівників та працівниць галузі;
- ухвалення політики з гендерної рівності на підприємстві;
- проведення тематичних засідань, круглих столів з гендерних питань;
- запровадження гендерного бюджетування;
- проведення публічних заходів для презентації результатів та планів дій з упровадження гендерної політики на підприємстві.



Розділ 3. Інструменти гендерно орієнтованого підходу для впровадження політики рівності жінок і чоловіків на підприємстві

У гендерному підході важлива комплексність дій, розуміння необхідності використання послідовності інструментів на всіх етапах планування та реалізації гендерної політики. Міжнародні організації, державні структури та бізнес-компанії використовують інструменти гендерного підходу для досягнення кращих результатів упровадження політики рівності статей, починаючи із:

- започаткування збору гендерної статистики;
- проведення тематичних досліджень для подальшого аналізу проблем, планів дій та досягнутих результатів;
- розроблення відомчих планів дій;
- розроблення та ухвалення відповідних політик, кодексу за різними складовими гендерної політики;
- проведення гендерної експертизи відомчих нормативно-правових документів;
- призначень гендерних радників/радниць, координаторів/координаторок, створення гендерних міжсекторних груп та комітетів, комунікаційних кампаній;
- здійснення моніторингу та оцінки впровадження гендерної політики на підприємстві тощо;
- запровадження гендерного бюджету.

П'ять принципів упровадження гендерного підходу на всіх рівнях мерії міста Відня, Австрія:

1. Гендерно чутлива мова. В текстах, які відсилають або звертаються і до жінок, і до чоловіків, і жінки, і чоловіки мають бути однаково присутніми.
2. Збір та аналіз дезагрегованих за статтю даних. Дані слід збирати, аналізувати та презентувати з розподілом за статтю.



3. Рівний доступ до послуг та їх використання. Послуги та продукти мають бути оцінені щодо різного впливу на жінок та на чоловіків.

4. Жінки та чоловіки однаково залучені до ухвалення рішень. Існують обов'язкові для виконання цільові показники гендерного співвідношення на всіх рівнях ухвалення рішень.

5. Рівне поводження інтегроване до процесів керування. Інструменти керування, серед іншого, включають управління якістю та гендерне бюджетування.

3.1. Гендерна статистика як базовий інструмент для досягнення гендерної рівності

2006 року ООН визначила гендерну статистику як таку, що дає змогу належним чином оцінити відмінності та нерівність у становищі жінок і чоловіків у всіх сферах життя.

Збір гендерної статистики починається з визначення показників, необхідних для запобігання та протидії дискримінації за статтю на всіх етапах виробничого процесу, підтримки програм поєднання роботи та сім'ї, створення умов для кращого кар'єрного зростання та формування корпоративної етики підприємства.

Гендерна статистика має такі характеристики:

1. Ідентифікація, створення, збір та поширення даних здійснюються з розподілом за ознакою статі.
2. Дані базуються на визначеннях, які дають правильне уявлення про суспільні відмінності між жінками та чоловіками, охоплюють усі аспекти їхнього життя та мають бути доступними як вихідні дані.
3. Методи збору даних враховують соціальні та культурні чинники, а також стереотипи, які можуть спричиняти гендерно обумовлені викривлення в даних.

Приклад переліку статистичних даних з розподілом за статтю, що можуть збиратися на підприємствах:

- кількість жінок та чоловіків, з якими укладено трудові договори, контракти, та види договорів;
- кількість найнятих жінок та чоловіків, зокрема зайнятих у «нестереотипних» жіночих або чоловічих професіях (наприклад, жінок на посаді системного адміністратора, чоловіків-прибиральників, чоловіків-секретарів, офіс-менеджерів);



- кількість жінок і чоловіків на керівних посадах середнього та вищого рівнів;
- кількість жінок і чоловіків, які минулого року отримали підвищення, бонуси або підвищення зарплати;
- кількість жінок і чоловіків, які включені до кадрового резерву;
- дохід/оплата (враховуючи надбавки) праці жінок і чоловіків за роботу на однакових посадах;
- кількість тренінгів та інших навчальних заходів, а також кількість співробітників і співробітниць (із зазначенням посад), які пройшли таке навчання, є учасниками та учасницями подібних програм;
- кількість жінок і чоловіків у керівництві компанії;
- кількість програм щодо недопущення дискримінації за ознакою статі, протидії сексизму та насильству, підтримка сімейних програм;
- кількість листків непрацездатності та відпусток по догляду за дитиною, які брали чоловіки та жінки;
- кількість витраченого робочого часу та віддаленої праці;
- виплати та доходи у жінок та чоловіків за різними видами діяльності;
- доступ до сервісів та ресурсів залежно від статі, що надає підприємство;
- рівень зайнятості (повна та неповна зайнятість);
- умови для кар'єрного зростання (кадровий резерв, участь у підвищенні кваліфікації, просування по службі);
- надання гнучкого графіка роботи з розподілом за статтю;
- листки непрацездатності для догляду за дитиною, надання різних видів відпусток тощо.

Показники гендерної статистики (відомчої інформації) є інформаційним джерелом для моніторингу досягнення реальної рівності жінок і чоловіків у країні. Вони допомагають розробити стратегічні рішення соціально-економічної політики для реалізації принципу рівноправності в суспільстві та на підприємстві.



3.2. Колективний договір як інструмент гендерного підходу

Відповідно до статті 1 Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, узгодження інтересів працівників, власників та уповноважених ними органів [26].

Колективний договір є і надалі залишається основним документом локальної дії на підприємствах, який:

- заповнює своїми локальними нормами прогалини законодавства про працю;
- підвищує гарантії трудових прав працівників;
- покращує охорону праці та соціально-побутові умови працівників;
- націлює на зміцнення трудової дисципліни на конкретному підприємстві;
- покращує медичне та культурно-спортивне обслуговування працівників, ветеранів праці та їхніх сімей тощо.

Укладення колективного договору значною мірою сприяє регулюванню виробничих і трудових відносин, підвищенню ефективності виробництва та зміцненню дисципліни, поліпшенню умов та охорони праці, посиленню соціального захисту працівників та їхніх сімей.

Колективний договір за своєю сутністю є формою і методом розв'язання соціально-економічних проблем і регулювання трудових відносин між найманими працівниками та роботодавцями, за допомогою яких забезпечуються співробітництво і узгодження їхніх інтересів шляхом переговорів, взаємних поступок і компромісів для досягнення соціального миру та стабільності. Такі відносини заведено називати відносинами соціального партнерства, тобто колективний договір є актом соціального партнерства між роботодавцем та профспівковою організацією, яка представляє інтереси найманих працівників, а в разі її відсутності – іншими уповноваженими на представництво особами та органами.

Згідно зі статтею 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема й забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та заборона дискримінації [26].

Таким чином, варто зазначити, що колективний договір є важливим інструментом для реалізації гендерно орієнтованих підходів на підприємствах.

Відповідно до статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» роботодавець зобов'язаний створювати умови, які дозволяють б жінкам і чоловікам працювати на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків за однакової



кваліфікації та однакових умов праці; вживати заходів для створення безпечних для життя і здоров'я умов роботи, а також для унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань, інших проявів насильства за ознакою статі [2].

З метою забезпечення єдиного методологічного підходу щодо включення до колективних договорів та угод положень про створення умов праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі, забезпечували б їх фактичну рівність на робочому місці, усували дискримінацію за ознакою статі, Міністерство соціальної політики України розробило Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах (далі – Методичні рекомендації) [27].

Коригування положень колективних договорів можливе шляхом внесення змін і доповнень, яке доцільно починати за результатами гендерного аудиту підприємства, установи, організації, який може проводити профспілковий орган (профспілковий представник) та/або уповноважений з гендерних питань – радник керівника підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів. Також для проведення гендерного аудиту можуть залучатися зовнішні фахівці. Такий аудит рекомендовано проводити із застосуванням методології МОП раз на рік.

Головна роль у просуванні гендерної рівності на підприємствах належить профспілковим організаціям, які представляють інтереси найманих працівників. Насамперед, профспілковий орган чи профспілкові представники ініціюють включення до колективних договорів і угод положень щодо:

- заходів з гендерного вирівнювання в межах підприємства;
- забезпечення умов праці відповідно до потреб жінок і чоловіків;
- заходів із запобігання насильству та сексуальним домаганням на робочому місці (наприклад, забезпечення належного освітлення, обладнання офісів з відкритими приміщеннями тощо для підвищення рівня безпеки робочих місць; введення до складу конкурсних, дисциплінарних комісій і чоловіків, і жінок; визнання однією із цінностей організації політики рівності на робочому місці та недопущення сексизму);
- обговорення та досягнення домовленостей про гнучкі робочі графіки з урахуванням потреб працівників із сімейними обов'язками, про застосування на підприємстві принципу рівної винагороди за рівноцінну працю, відповідних систем оцінювання роботи;
- періодичного інформування керівника підприємства, установи, організації про забезпечення рівного ставлення до чоловіків і жінок на підприємстві (представленість жінок і чоловіків на різних рівнях організації, оплата праці) та надання пропозицій щодо можливих заходів для налагодження комунікації і взаємодії з працівниками;
- щорічного звітування на профспілкових зборах про роботу з протидії дискримінації за ознакою статі [27].



До колективного договору з метою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та недопущення дискримінації рекомендується включити такі домовленості сторін:

- про забезпечення діяльності уповноваженого з гендерних питань — радника керівника підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів;
- про включення до Положення про службу правової допомоги інспекції, комісії з питань контролю за недопущенням дискримінації за ознакою статі та іншими ознаками у сферах оплати праці, охорони праці, соціального захисту;
- про комплектування кадрами і просування працівників по службі (за рівної професійної компетенції претендентів) з дотриманням принципу надання переваги особам тієї статі, щодо якої існує дисбаланс (це не вимагає прийняття на роботу, просування по службі, підтримки зайнятості або навчання особи, яка є некомпетентною чи неспроможною виконувати основні функції на посаді або пройти відповідне навчання, — якщо в таких випадках не йдеться про осіб з інвалідністю);
- про дотримання принципу гендерного паритету в представництві з метою забезпечення фактичної рівності жінок та чоловіків і щодо роботи на керівних посадах;
- про проведення гендерного аудиту (перевірки стану забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на підприємстві, в установі, організації у процесі формування та реалізації політики, програм, проектів, надання послуг, у фінансовій діяльності) і підготовку за його результатами плану дій підприємства, спрямованого на гендерне вирівнювання [27].

Крім того, у Методичних рекомендаціях запропоновано включити до колективного договору домовленості про захист материнства та батьківства, забезпечення можливостей виконання професійних та сімейних обов'язків, про гнучкі умови праці, а саме:

- урахування потреб працівників, пов'язаних із сімейними обов'язками, в процесі організації на підприємстві роботи в нічну зміну та позмінної роботи;
- організацію дитячих куточків, садочків, дитячих кімнат, кімнат грудного вигодовування, транспортного обслуговування працівників, які мають сімейні обов'язки;
- впровадження гнучких режимів роботи, періодів відпочинку і відпусток для працівників із сімейними обов'язками з метою забезпечення рівної участі обох батьків у вихованні дитини;
- регулювання та контроль умов праці осіб, які працюють неповний робочий час, за строковими трудовими договорами та вдома;
- забезпечення умов для поєднання працівниками роботи з навчанням;
- інші доцільні заходи [27].



Колективний договір має містити положення щодо протидії сексизму, різним формам переслідування, зокрема сексуальним домаганням, цькуванню, іншим формам агресивної поведінки на робочому місці.

Політика з викорінення сексуальних домагань та сексизму може включати декларування відповідних принципів, процедуру подання скарг із дотриманням конфіденційності та забезпеченням захисту від помсти, дисциплінарні правила, стратегію навчання та підвищення рівня обізнаності працівників з цих питань [27].

Представникам профспілки, служби правової допомоги (інспекції, комісії) рекомендується розробити процедури медіації (неформальних переговорів про згоду двох сторін), подання скарг про сексуальні домагання та їх розгляду уповноваженими профспілковими органами або уповноваженим з гендерних питань — радником керівника підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів (з урахуванням ст. 81 Цивільного процесуального кодексу України) [27].

Методичні рекомендації можуть бути використані суб'єктами сторін соціального діалогу відповідного рівня під час укладання колективних договорів і угод, що надасть змогу:

- ефективніше використовувати наявні різноманітні робочі ресурси;
- отримувати більші вигоди для підприємства у конкуренції за кваліфіковану робочу силу завдяки усуненню дискримінаційних чинників;
- зробити взаємовідносини на робочому місці більш функціональними та соціально безконфліктними завдяки прозорому та рівноправному ставленню роботодавця до працівників/працівниць різних категорій;
- забезпечити ефективний та комплексний захист прав працюючих жінок і чоловіків [28].

Профспілковий орган чи профспілкові представники ініціюють внесення до колективних договорів цілої низки заходів, спрямованих на гендерне вирівнювання в межах підприємства відповідно до потреб жінок і чоловіків.

Представникам профспілки, служби правової допомоги (інспекції, комісії) рекомендується розробити процедури медіації (неформальних переговорів про згоду двох сторін), подання скарг про сексуальні домагання та їх розгляду уповноваженими профспілковими органами або уповноваженим з гендерних питань — радником керівника підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів



Орієнтовна структура колективного договору³

Загальні положення	→	Визначають призначення, мету і спрямованість колективного договору, його сторони, сферу дії, співвідношення із законодавством, угодами та ін.
Розділ 1. Трудові відносини	→	Містить гарантії щодо зайнятості та працевлаштування працівників (зокрема, перелік осіб, яким надається переважне право при прийнятті на роботу за наявності вакансій, а також тих працівників, яким надається переважне право залишитися на роботі під час скорочення чисельності, штату працівників та ін.).
Розділ 2. Робочий час і час відпочинку	→	Може визначати: <ul style="list-style-type: none">• режими робочого часу (п'ятиденний робочий тиждень із двома вихідними, шестиденний – з одним вихідним, робочий тиждень з наданням вихідних днів за графіком, робота з ненормованим робочим днем, позмінна робота, підсумований робочий час, надомна, дистанційна тощо),• тривалість основної роботи,• час початку й закінчення роботи,• час перерви,• кількість змін на добу,• чергування робочих і неробочих днів,• порядок надання другого вихідного дня на п'ятиденному робочому тижні,• за необхідності (у зв'язку зі специфікою виробництва), встановлення для певних категорій працівників скороченого робочого дня, тижня,• категорії працівників, яким надаються додаткові оплачувані відпустки та ін.
Розділ 3. Оплата та нормування праці. Гарантійні й компенсаційні виплати	→	Може визначати: <ul style="list-style-type: none">• форми оплати праці, мінімальний її розмір на підприємстві, порядок, місце і строк її виплати;• посадові оклади і тарифні ставки, співвідношення в розмірах цих ставок, окладів, премій та інших заохочувальних виплат окремим категоріям персоналу;• системи преміювання, заохочувальних доплат і надбавок;• розміри винагороди за результатами роботи за рік;• правила оплати праці в умовах, які відрізняються від нормальних та ін.

³ Докладніше про це йдеться у Бібліотечці голови профспілкового комітету № 03–04 (255–256), 2021. Рекомендації щодо укладання колективних договорів: що потрібно знати первинній профорганізації? К.: «Профінформ» ФПУ, 2021. 56 с.



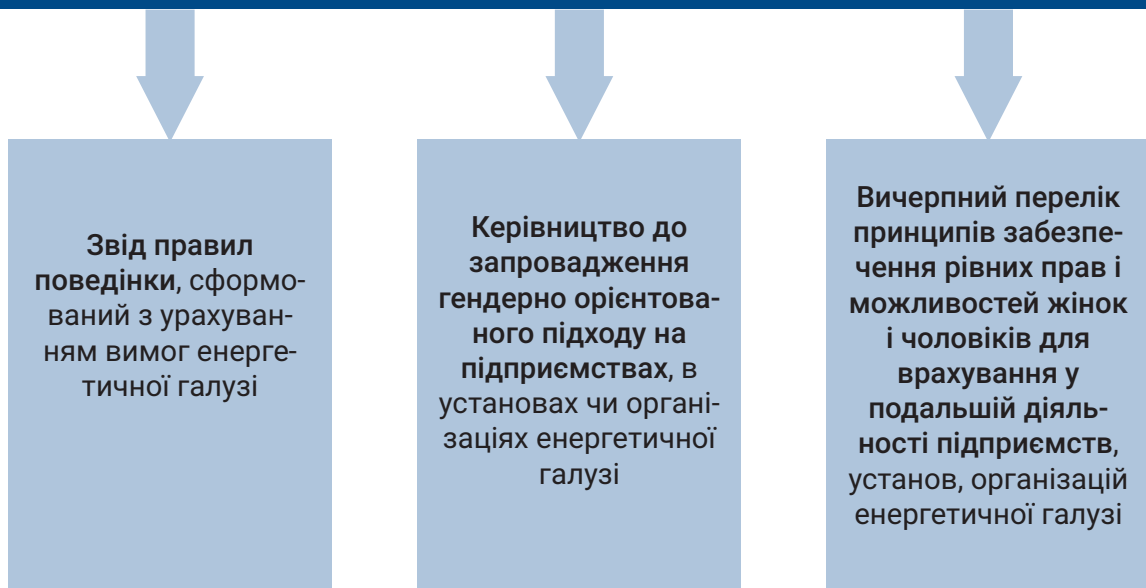
<p>Розділ 4. Забезпечення зайнятості. Підготовка й перепідготовка кадрів</p>		<p>Передбачає проведення експертизи будь-яких економічних та організаційних нововведень на підприємстві з метою виявлення їх впливу на чисельність зайнятих, а також заходи соціального захисту на випадок масового скорочення чисельності або штату працівників, соціально-побутові пільги, умови і строк їх виплати, форми й порядок проведення професійної підготовки, підвищення кваліфікації працівників, конкурсів професійної майстерності тощо.</p>
<p>Розділ 5. Охорона праці і здоров'я</p>		<p>Пропонує надання додаткових, порівняно із законодавством, пільг і компенсацій працівникам, закріплює заходи відповідальності роботодавця за незабезпечення безпечних умов праці, санітарно-побутове забезпечення й лікарняно-профілактичне обслуговування коштом роботодавця, забезпечення охорони праці жінок і неповнолітніх та ін.</p>
<p>Розділ 6. Соціальні гарантії</p>		<p>Залежно від фінансового стану організації встановлює види соціально-побутової допомоги, можливість укладання договорів про медичне обслуговування, умови й розміри матеріальної допомоги, діяльність з організації культурно-просвітницької роботи та ін.</p>
<p>Розділ 7. Гарантії діяльності профспілкової організації</p>		<p>Містить перелік гарантій для працівників, які входять до складу виборних профспілкових органів і не звільнені від виконання основної роботи; умов, які забезпечуються роботодавцем для діяльності виборного профспілкового органу, документів, які роботодавець зобов'язаний надавати профспілковому комітету як представнику працівників та ін.</p>
<p>Прикінцеві положення</p>		<p>Містять строк дії договору, порядок і процедуру внесення змін і доповнень до нього, здійснення контролю за його виконанням, періодичність проведення відповідних перевірок, відповідальність за невиконання взятих зобов'язань та ін.</p>

Навести вичерпний перелік усіх питань, які може охоплювати колективний договір, неможливо через велику кількість і різноманіття умов, у яких діють різні підприємства, установи й організації. Сторони можуть включити в колективний договір додаткові, порівняно з трудовим законодавством, пільги для своїх працівників.

З огляду на те, що гендерно орієнтований підхід, який застосовуватиметься у колективному договорі, пронизує увесь текст документа, недоцільно виділяти його в окремий розділ.



Кодекс етики та гендерних принципів в енергетичній галузі України варто розглядати як:



Використання Кодексу етики та гендерних принципів у енергетичній галузі України стане в пригоді під час:

- виокремлення проблем гендерної нерівності у трудовому колективі;
- внесення змін/укладення колективного договору, угоди;
- звернення профспілки до роботодавця із пропозицією щодо запровадження гендерно орієнтованого підходу на підприємстві;
- напрацювання гендерної політики підприємства, установи чи організації енергетичної галузі;
- проведення гендерного аудиту підприємства, установи чи організації енергетичної галузі;
- розробки профспілкою інформаційно-роз'яснювального матеріалу для підприємства;
- формування плану заходів з реалізації гендерної політики підприємства, установи чи організації енергетичної галузі;
- формування у трудовому колективі базового розуміння гендерної нерівності тощо.



3.3. Роль координатора та координаторки, радника та радниці з гендерних питань в роботі структури

Важливим для впровадження гендерної політики на підприємстві є людський ресурс — особи, які насамперед мають відповідну освіту з гендерної рівності і час для проведення заходів та координації дій між різними структурами підприємства.

Міжнародні та національні структури, незалежно від форм власності, для впровадження гендерної політики в організації вводять посаду координатора/координаторки або радника/радниці з гендерних питань. Ця посада важлива для координації роботи всіх структур організації та проведення окремих загальних заходів (публічні заходи з представлення результатів роботи структури та наступних кроків, організація навчання з гендерної рівності для колективу тощо).

Для просування гендерної рівності та подолання гендерно зумовленого насильства координатор проектів ОБСЄ в Україні допомагає вдосконалити відповідне законодавство, проводить просвітницькі кампанії та організовує навчання для працівників соціальних служб, журналістів і правоохоронців. Особлива увага приділяється врахуванню гендерної тематики у юридичній сфері. Так, координатор проектів пропагує гендерно чутливий конституціоналізм, проводить навчання суддів, а також об'єднує їх через мережу координаторів з гендерних питань у судах. Гендерні аспекти також враховуються в плануванні та реалізації всіх проектів координатора, так само як і в його повсякденній роботі відповідно до розробленої офісом стратегії з просування гендерної рівності [28].

Згідно зі статтею 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» у колективних договорах та угодах рекомендується передбачити:

- покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань — радника керівника підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах;
- комплектування кадрами і просування працівників по службі з дотриманням принципу надання переваги особам тієї статі, щодо якої існує дисбаланс;
- усунення нерівності в оплаті праці жінок і чоловіків (як у різних галузях економічної діяльності, так і в одній галузі) на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів [2].



Додатком 6 до постанови Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 року № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» є Примірне положення про уповноваженого з гендерних питань — радника керівника підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів, яке розміщено в Додатку 4 посібника.

Радники здійснюють:

- консультування працівників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії насильству та дискримінації за ознакою статі;
- розгляд звернення працівників та працівниць;
- підготовку для керівників узагальнених пропозицій з упровадження гендерних підходів у діяльність підприємства чи установи;
- організацію проведення гендерного аудиту та підготовку за його результатами відповідного плану дій.

Відповідальність за впровадження гендерної політики насамперед лягає на одного з керівників або одну з керівниць підприємства, а гендерні координатори та координаторки, або радники чи радниці, призначаються для розроблення дієвих кроків із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у структурі.

Саме радник або радниця з гендерних питань має проводити в межах компетенції моніторинг призначення на посади та брати участь у роботі дорадчих органів, нарадах, засіданнях робочих груп, навчальних заходах і заходах з обміну досвідом щодо питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

3.4. Створення гендерних груп/комітетів на підприємствах

Метою створення гендерної групи або комітету передусім є координація, визначення та аналіз проблематики, планування та реалізація планів дій, що створюються підприємством. До складу цих груп і комітетів варто запросити відповідних керівників і керівниць та працівників і працівниць кожного з підрозділів підприємства, зокрема керівництво, департамент персоналу, службу безпеки, юридичний відділ, відділ внутрішніх комунікацій, PR-департамент, представників/представниць профспілок, трудового колективу. Визначена група/комітет має визнати актуальність питань гендерної рівності для компанії, створити план дій, визначити ступінь залучення кожної структури, очікуваний результат планування, потенційно вразливі групи та канали комунікації з ними.

Створення і діяльність гендерних комітетів сприяє швидкому позитивному результату у створенні рівних умов та можливостей для всіх працівників/працівниць підприємства.



Досвід України

Історія впровадження гендерної політики Атомпрофспілкою

Ця історія розпочалася у 2000 роках, задовго до прийняття в Україні Закону «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків». Членство національних профспілок у різних міжнародних профспілкових об'єднаннях дозволяє їм іти в ногу з часом, і завдяки Глобальному союзу IndustriALL, до якого входять 12 українських промислових профспілок, розпочалось знайомство та впровадження гендерної політики в Атомпрофспілці.

Першими кроками впровадження гендерної політики були організація і проведення навчань та обмін досвідом міжнародного рівня. У 2003 році президія ЦК профспілки приймає постанову про створення гендерної комісії ЦК профспілки та гендерних комісій на місцях. Відповідне Положення про комісію затверджується пленумом ЦК профспілки. І з цього часу вже на системній основі проводиться навчання за різними складовими гендерної політики для профспілок усіх рівнів та безпосередньо на підприємствах. Так, на Хмельницькій АЕС було здійснено аналіз колективного договору і виявлено, що в ньому враховано інтереси жінок як матерів, а права чоловіків як батьків не враховано, і в документ внесли відповідні зміни. Окрім того, члени та членкині профспілок долучались до участі в міжнародних акціях з гендерної складової. Як приклад: організація просвітницьких заходів у межах кампанії «16 днів проти гендерного насильства», створення «Жіночих організацій», проведення гендерних аудитів. З метою комплексного впровадження гендерної політики профспілка співпрацює з громадськими організаціями, зокрема запрошує представників та представниць громадських організацій для висвітлення тематичних питань, таких як протидія насильству, торгівлі людьми.

У 2020 році державна компанія «Енергоатом» визнала гендерну політику стратегічною складовою розвитку, в межах якої проводяться тематичні навчальні заходи, створюються гендерні робочі групи на підприємствах, активно працюють гендерні комісії, організовуються інформаційні кампанії на всіх підприємствах галузі.

Організація діяльності гендерних комітетів — це можливість залучення талановитої молоді, активних жінок та чоловіків, що є запорукою сталого розвитку підприємства, установи чи організації.

Комітет може розробити план завдань і заходів з упровадження гендерної політики на підприємстві, що сприятиме збільшенню участі жінок у процесі ухвалення рішень в енергетичному секторі, створить можливості для розвитку їхніх лідерських якостей та забезпечить здійснення моніторингу змін у гендерних питаннях.



3.5. Комунікації для забезпечення гендерної рівності

Комунікація — це обмін інформацією, спілкування. Ми можемо спілкуватися з людиною безпосередньо (міжособистісна комунікація) та в малих групах від 3 до 20–30 осіб (групові комунікації). Або застосовувати для поширення інформації спеціальні канали: друковані видання, Інтернет, телебачення, радіо, кіно тощо, які доносять повідомлення одразу значній кількості людей (масові комунікації). Який спосіб обрати, залежить від нашої мети та від того, який контент ми плануємо поширювати. Або, навпаки, залежно від доступних чи обраних каналів комунікації ми формуємо відповідний контент (зміст).

Будь-яка система комунікацій ґрунтується на трьох китах:

- наявні та нові канали комунікації — корпоративні або зовнішні;
- контент — ми можемо говорити про те саме різними способами: через усне мовлення, текст, статичні зображення, через аудіо чи динамічний візуальний ряд;
- робота із зворотною реакцією нашої цільової аудиторії.

Стратегія комунікації для профспілок

Коли підприємство починає активно впроваджувати гендерну культуру, розробляє відповідні політики, кодекс та інші ключові документи, водночас необхідно розробити та ухвалити комунікаційну стратегію з гендерних питань.

Спочатку ми визначаємо та фіксуємо основні проблеми, з якими плануємо працювати. Наприклад, у Комунікаційній стратегії просування гендерної рівності та захисту прав членів/членкинь профспілки підприємства енергетичного сектору можемо зазначити про таке.

Проблематика:

- енергетичний сектор традиційно характеризується гендерним дисбалансом;
- досі актуальне сприйняття енергетичної галузі як традиційно «чоловічої»: чоловіки не лише переважають серед зайнятих у секторі, а й обіймають більшість керівних посад різного рівня;
- гендерний розрив у заробітній платі становить від 47 до 62%;
- помітний гендерний дисбаланс пов'язаний і з низьким рівнем представництва жінок на керівних управлінських посадах;
- нафтогазову промисловість дотепер сприймають як переважно «чоловічий» вид діяльності й самі працівники та працівниці галузі;
- до бар'єрів, що стримують можливості жінок в енергетиці, належать також: брак працівниць з освітньою підготовкою у STEM орієнтованих галузях; непривабливі для них умови праці (віддаленість робочих майданчиків, негнучкість робочих графіків); вплив стереотипних уявлень про гендерні ролі, культурні та соціальні норми; відсутність гендерно чутливих підходів до практики найму.



Ще одне питання будь-яких комунікацій: для кого та з ким ми будемо говорити? Тобто, цільова аудиторія.

Чи можете ви уявити, хто такі «широка громадськість», «освітяни» чи «бізнесмени»? Ні? Тоді конкретизуємо. Спочатку окреслимо загальне коло. Далі через уточнювальні запитання чіткіше уявимо наших адресатів, звуємо коло. Наприклад, жінки та чоловіки, які працюють на підприємстві там-то й там-то, активісти та активістки, члени й членкині гендерних комітетів (комісій).

Тепер перевірте себе: ви можете щось розповісти про тих, кого ви називаєте вашою цільовою аудиторією?

Коли робитимете контент і створюватимете меседжі, знову перевірте себе: чи відповідають вашій цільовій аудиторії залучені персони, чиї аргументи або коментарі ви наводите, чи зрозумілими та близькими будуть чоловіки й жінки, чиї історії ви розповісте або створите сюжети?

Цільові аудиторії (приклад)

Прямі:

- апарат центральної ради профспілки;
- члени та членкині профспілок – працівники й працівниці підприємства від 18 до 60 років;
- керівники й керівниці вищої та середньої ланки підприємств, що входять до складу профспілки;
- редакції корпоративних ЗМІ.

Опосередковані:

- – члени сімей працівниць і працівників підприємства.

Мета й завдання комунікаційної стратегії з гендерного напрямку можуть бути визначені таким чином.

Мета (приклад):

Просування принципів гендерної рівності задля подолання дискримінації на робочих місцях та захисту прав.

Завдання:

- підвищити рівень знань цільових аудиторій щодо дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків;
- підвищити компетенції та компетентності з питань гендерної рівності членів профспілкового активу та гендерних комітетів;
- проінформувати апарат центральної ради профспілки та керівників і керівниць вищої та середньої ланки підприємств про Кодекс етики та гендерних принципів у енергетичній галузі України;



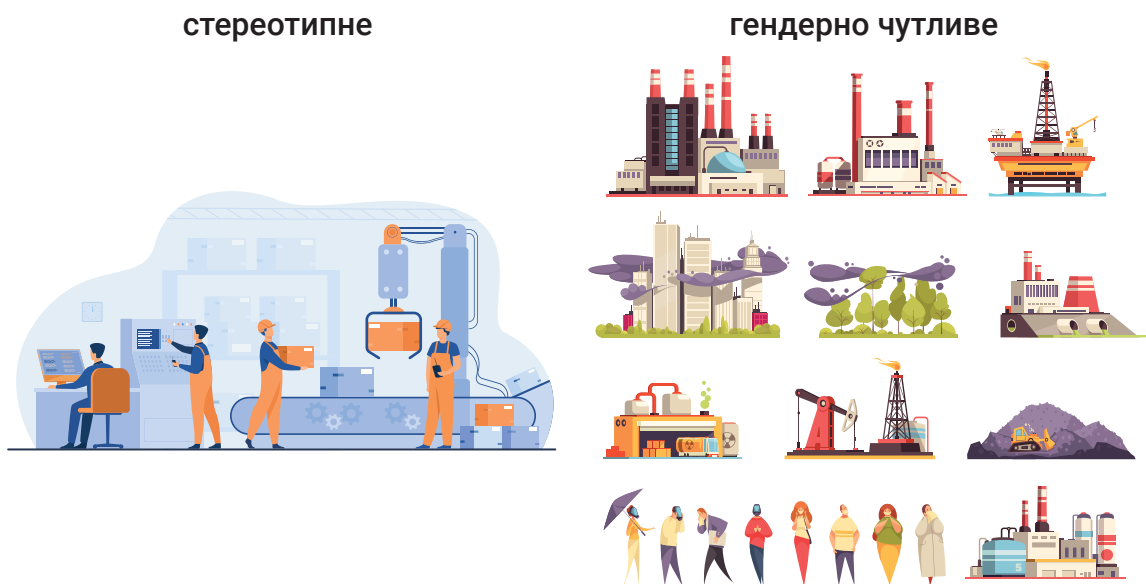
- розробити та поширити серед цільових аудиторій інформаційні матеріали (друковані, електронні, аудіо-, відео- тощо);
- запровадити постійний моніторинг реалізації плану стратегії та імплементації Кодексу етики та гендерних принципів.

У комунікаційній стратегії також важливо зазначити **принципи комунікацій**. Тобто основні маркери, за якими мають орієнтуватися виконавці.

У всіх міжособистісних, групових чи масових комунікаціях потрібно:

- дотримуватись однакової представленості чоловіків і жінок у текстах, зображеннях, відео, графіках;
- уникати гендерних стереотипів і сприяти їх змінам;
- уникати форм виключення, крайніх і категоричних тверджень;
- використовувати рівні форми звертання до аудиторії;
- створювати гендерний баланс;
- сприяти гендерній рівності через назви та правильну мову;
- уникати сексизму та дискримінаційних формулювань у назвах, текстах, візуальному ряді.

Для розуміння очікуваного результату просто порівняйте два зображення:



У комунікаційній стратегії також необхідно прописати **ключові повідомлення**, які слід доносити до цільової аудиторії. І важливо чітко їх дотримуватись у всіх комунікаціях підприємства.



Якщо говорити про комунікації з гендерних питань в енергетичній галузі, то ключові повідомлення мають представляти основні принципи, на яких базується розроблений Кодекс етики та гендерних принципів в енергетичній галузі України:

- Принцип поваги прав і основних свобод людини
- Заборона будь-якої дискримінації
- Справедлива оплата праці та інших виплат
- Заборона примусової та дитячої праці
- Рівні умови праці для чоловіків та жінок
- Здоров'я та безпека
- Свобода асоціацій та колективні договори
- Система управління.

Наприклад, їх можна сформулювати таким чином:

Принципи Кодексу етики та гендерних принципів в енергетичній галузі України	Цільова аудиторія/ Ключові повідомлення (меседжі)/ хештег
Заборона будь-якої дискримінації	ЦА — працівники та працівниці підприємства, 18–60 років, апарат центральної ради Атомпрофспілки; керівники й керівниці вищої та середньої ланки підприємств / Колектив проти дискримінації! Вік ≠ дискримінація / #рівніправадлявсіх #єдністьпонадусе Працівники та працівниці, які є батьками школярів та їхні діти / Світ рівних можливостей — світ майбутнього! Ми всі різні, але ми всі рівні! Дискримінація має лишатися в минулому! / #МиРівні

Насамкінець залишається розробити **Робочий план інформаційної кампанії**, який має містити заходи для кожного із завдань, інструменти і канали комунікації, термін виконання заходу, виконавців та співвиконавців плану заходів, джерела та суму фінансування для заходу, якісні та кількісні показники, за якими визначатиметься дієвість заходу. Від детального прописування всіх складових залежить чіткість і злагодженість проведення комунікаційних кампаній.

Вибір **каналів комунікацій** залежить від того, з якими цільовими аудиторіями ви плануєте працювати. Так, для працівників підприємства зазвичай акцентують на корпоративних медіа. Але не варто забувати, що й керівники, й працівники також отримують інформацію з інших джерел. Наприклад, в колі сім'ї, від своїх близьких. А ті, своєю чергою, не часто дивляться, читають, слухають ваші корпоративні медіа.



Обираючи канали комунікацій, ми також визначаємо таймінг (частоту публікацій), зміст і тип контенту (новини, пресрелізи, історії успіху, фотозвіти, статті, інфографіка, відео тощо).

Робочий план кампанії має містити відповіді на такі питання:

- що робиться (активність)
- коли
- які результати очікуються
- хто відповідає за конкретні дії
- які ресурси залучаються.

Для прикладу можна ознайомитися з Робочим планом інформаційної кампанії «Гендерна рівність — це невід’ємна цінність сучасного суспільства», розробленим для профспілки Запорізької АЕС (Додаток 6).

Гендерний підхід — це не лише про відсотки чоловіків і жінок на тих чи інших посадах або однакову оплату праці за роботу рівної цінності, незалежно від статі. Це передовсім про те, щоб рівність прав і можливостей жінок і чоловіків стала частиною світогляду, щоб гендерні принципи були інтегровані у повсякденну діяльність управління підприємствами та в поведінку всіх працівників і працівниць як на роботі, так і поза нею.

3.6. Моніторинг та оцінка — інструмент аналізу результатів упровадження гендерної політики

Міжнародні та національні компанії або підприємства, які прагнуть бути пізнаваними, використовують інструменти моніторингу та оцінки (далі — МІО) для аналізу своєї діяльності в гендерній політиці.

Звіти з моніторингу є публічними і надаються для обговорення, щоб краще виробити наступні плани дій у створенні рівних можливостей для жінок і чоловіків на підприємстві.

В Україні удосконалення системи збору даних для моніторингу гендерної рівності відбулось 2020 року шляхом прийняття розпорядження КМУ «Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності». Всі органи влади та їхні структури тепер відповідальні за розрахунок індикаторів, у розрізі яких здійснюється збір даних для моніторингу гендерної рівності [30].

Моніторинг — це постійний збір і реєстрація інформації за наперед визначеним переліком показників. Гендерно чутливі показники дають змогу з’ясувати справжнє становище статей у різних сферах суспільства.



Завдання МІО у впровадженні гендерної політики:

- планування стратегій та планів для впровадження гендерної політики (довгострокова та середньострокова);
- визначення ключових індикаторів, що дають найповнішу інформацію про реалізацію гендерної політики в структурі;
- проведення аналізу наявності дискримінаційних процесів щодо працівників та працівниць на підприємстві та визначення подальших потреб;
- виділення основних сегментів управління, які створюють бар'єри для кар'єрного зростання жінок або чоловіків на підприємстві;
- аналіз прогалин та планування змін у системі управління з урахуванням гендерної складової;
- аналіз використання виділених для розв'язання гендерних проблем ресурсів.

Кроки підприємства з організації та проведення гендерного аналізу:

- надати знання керівництву та працівникам/працівницям підприємства на тему гендерної політики, для подальшої комунікації з групою, що проводитиме гендерний аналіз (далі – група);
- визначення відповідних уповноважених з гендерної політики на підприємстві для взаємодії з групою;
- визначення напрямів здійснення гендерного аналізу;
- створення групи (можна залучати зовнішніх експертів) та визначення цілей і плану гендерного аналізу (за необхідності надати додаткові завдання з МІО для групи);
- проведення гендерного аналізу та формування його висновків.

Досвід України

Одним із прикладів гендерного аналізу є створення гендерних портретів чи профілів. Гендерні портрети створювались у сфері оборони Міністерством оборони України, Міністерством внутрішніх справ України та обласними державними адміністраціями для висвітлення наявних даних, аналізу та планування подальших кроків роботи із забезпечення рівних прав та можливостей між жінками та чоловіками в галузі чи на рівні області, громади. У сучасному світі гендерні портрети є невід'ємною складовою іміджу підприємств, відомств чи мерій різних міст.

Міжнародний досвід

З метою оцінювання забезпечення гендерної рівності у корпоративній політиці найбільших компаній світу розраховується **Індекс гендерної рівності Блумберга** (Bloomberg Gender Equality Index) 25. Він ґрунтується на внутрішній статистиці компаній, оцінює політики щодо персоналу, рівень гендерної чутливості комунікаційних стратегій та пропозиції товарів і послуг, що виробляються компаніями. Якщо перші розрахунки індексу включали лише дані компаній,



які надавали фінансові послуги (2016 р.), то на вимогу інвесторів та інших зацікавлених сторін його було оновлено, і тепер за його допомогою аналізують дані різних секторів економіки, зокрема, індекс Блумберга можуть використовувати й в енергетичній галузі [31].

Включення компанії до розрахунку індексу Блумберга сприймається як золотий стандарт корпоративної політики і дозволяє публічно продемонструвати прихильність до гендерної рівності та просування жінок на робочих місцях.

2019 року індекс Блумберга було розраховано за даними 230 міжнародних компаній, з головними представництвами у 36 країнах світу. 60% компаній, чії дані оброблялися в 2019 році, повідомили, що вони:

- здійснюють регулярні внутрішні огляди з питань рівності жінок і чоловіків в оплаті праці;
- виявляють будь-які розриви в оплаті праці й докладають зусиль, щоб виправити цю несправедливість;
- приділяють увагу питанням гендерної рівності в управлінському процесі;
- враховують принципи неупередженості та недискримінації в процесі підготовки керівних кадрів;
- стежать за дотриманням гендерного балансу у висуванні на керівні посади;
- включають цілі, пов'язані з інклюзивним залученням різних груп працівників і працівниць до щорічних оцінок результатів діяльності компанії;
- мають гендерно чутливі сімейні політики (надають допомогу у разі усиновлення, покривають витрати персоналу, пов'язані з народженням дитини, відшкодовують вартість медичних процедур, пов'язаних із сексуальним здоров'ям);
- проводять гендерну оцінку власної рекламної та маркетингової продукції, щоб не допустити гендерної упередженості;
- стежать, щоб їхня продукція, послуги та потужності не використовувалися для експлуатації або насильства щодо жінок;
- мають програми співпраці з постачальниками, орієнтованими саме на підприємства, які очолюють жінки;
- компанії фінансового сектору пропонують спеціальні продукти, спрямовані на підтримку жіночого бізнесу.

МІО та гендерний аналіз допоможуть підприємствам вчасно оцінити ситуацію з правами працівників і працівниць, розробити доказові плани дій та забезпечити досягнення запланованих показників або їх перегляд для кращого впровадження гендерної політики.



Важливо, щоб погляди чи особиста позиція групи з аналізу не були гендерно упередженими, відповідали принципу конфіденційності в темах протидії дискримінації, насильству та сексизму, а в процесі аудиту використовувалася гендерно чутлива мова.

Рекомендації:

- надання керівництву та працівникам/працівницям підприємства знань на тему гендерної політики для подальшої комунікації з групою, що проводитиме гендерний аналіз або гендерний аудит (далі – група);
- визначення відповідних уповноважених з гендерної політики на підприємстві для взаємодії з групою;
- визначення напрямів здійснення гендерного аналізу;
- визначення тематики тематичних досліджень для кращого розуміння ситуації в одному чи іншому напрямі роботи;
- створення групи (можна залучати зовнішніх експертів) та визначення цілей і плану гендерного аналізу (за необхідності надати додаткові завдання з МІО для групи);
- проведення гендерного аналізу або гендерного аудиту та формування його висновків.



Загальні рекомендації щодо впровадження гендерної рівності на підприємстві

Загальний план заходів з утвердження гендерної рівності на підприємстві може включати такі складові:

- організація та проведення навчань за темами «Протидія стереотипам та гендерна рівність», «Гендерна політика та гендерний підхід», «Гендерні показники для впровадження політики рівності» для представників/представниць різного рівня менеджменту в кожній структурі підприємства;
- ухвалення політики з гендерної рівності на підприємстві та вироблення плану дій;
- врахування гендерної складової в колективному договорі та в Кодексі корпоративної етики;
- створення міжсекторного гендерного комітету зі складу представників/представниць різних структур підприємства та профспілкових комітетів;
- призначення гендерного координатора/координаторки, радника/радниці на рівні наглядової ради підприємства, правління та дирекції підприємства (за умови внесення відповідного положення до колективного договору);
- призначення до кожної структури підприємства гендерного координатора/координаторки або радника/радниці для врахування гендерної складової в їхній роботі (за бажанням роботодавця. Покладання обов'язків на працівника/працівницю на громадських засадах чи платно, можливе введення штатної одиниці);
- проведення аналізу всіх статистичних (відомчих) даних за всіма напрямками діяльності підприємства на наявність розподілу за статтю (кадрова служба, бухгалтерія, кадровий резерв тощо);
- проведення гендерного аналізу проєктів документів (гендерна експертиза), вже прийнятих документів та проєктів рішень для врахування інтересів жінок і чоловіків під час ухвалення рішень;
- створення гендерного портрета галузі або підприємства;
- проведення періодичного моніторингу та оцінки виконання планів дій з гендерної рівності (проведення гендерного аудиту);
- проведення тематичних інформаційних кампаній за напрямками гендерної політики;



- створення інформаційних матеріалів для висвітлення гендерної проблематики. Включення теми гендерної політики до навчальних програм курсів підвищення кваліфікації для працівників та працівниць галузі;
- проведення тематичних засідань, круглих столів за темами гендерної політики із залученням експертів та експерток;
- запровадження гендерного бюджетування;
- проведення публічних заходів для презентації результатів та планів дій з запровадження гендерної політики на підприємстві.



Список використаних джерел

1. «Жінки та чоловіки в енергетичному секторі України» / О.Дячук, Ю.Галустян, В.Близнюк, Р.Подолець, Г.Трипольська та ін.; за заг. ред. Г.Герасименко // Пред-во Фонду ім. Г.Бьоля в Україні. Київ: Вид-во ТОВ «ВБ «АВАНПОСТ-ПРИМ», 2019. 92 с. URL: https://ua.boell.org/sites/default/files/genger_in_energy_report_2019.pdf
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15-Text>
3. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
4. Гендерна рівність: міфи, факти та державна політика. URL: https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic_governance/gender-equality-handbook-for-mps.html
5. Gender Gap – 2021: Розрив збільшується, Україна втратила 15 позицій. Інформаційний портал «Жінки – це 50% успіху України» Наталія Жавчик. URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/gender-gap-2021-rozryv-zbilshuyetsya-ukrayina-vtratyla-15-pozytsij/>
6. Гендерна рівність на ринку праці: як досягти рівня країн ЄС. Український центр Європейської політики. Українська правда. URL: <https://www.eurointegration.com.ua/articles/2019/12/27/7104638/>
7. Жінок серед ФОП стає більше – їх частка зросла до 46,6%. Чи є гендерний баланс у фопономіці? URL: <https://opendatabot.ua/analytics/gender-balance>
8. Уряд ФРН запроваджує квоти для жінок на керівних посадах у компаніях. Микола Кондратенко. DW. URL: <https://www.dw.com/uk/uriad-frn-zaprovadzhuie-kvoty-dlia-zhinok-na-kerivnykh-posadakh-u-kompaniiakh/a-56142917>
9. Гендерна рівність та відповідь на домашнє насильство в приватному секторі: заклик до дій /Г.Герасименко//Дослідження. URL: <https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/%D0%93%D0%95%D0%9D%D0%94%D0%95%D0%A0%D0%9D%D0%90%20%D0%A0%D0%86%D0%92%D0%9D%D0%86%D0%A1%D0%A2%D0%AC%20%20%281%29.pdf>
10. Конвенція МОП № 190 та рекомендація № 206: інструменти для викорінення насильства та домагань у сфері праці. ЮРФЕМ. 27.09.2021. URL: <http://jurfem.com.ua/konvenciya-mop-190-rekomendacia-206/>
11. Гендерна рівність і розвиток: Погляд у контексті європейської стратегії України. Центр Разумкова, 2016, URL: <https://razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf>



12. Досвід Швеції. «Ми – різні. Ми – рівні»: гендерна дискримінація в Швеції. Благодійний фонд Богдана Гаврилишина. Вікторія Зінчук. URL: http://bhfoundation.com.ua/news.html?news_id=1016
13. «Гендерна політика в нормативно-правових документах». Частина 1. За заг. ред. Левченко К.Б. / Г.Г. Жуковська, К.Б. Левченко, О.О. Остапенко, О.І. Сулова. Київ, 2020. 186 с. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/02.2021/genderna-polityka.pdf>
14. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
15. Про затвердження Зміни № 9 до національного класифікатора ДК 003:2010 «Класифікатор професій»: наказ Мінекономіки від 18 серпня 2020 № 1574. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=c1108c0b-54f2-4e12-b196-efe22f195e05&title=NakazMinekonomikiVid18-08-2020-1574-proZatverdzhenniaZmini9-DoNatsionalnogoKlasifikatoraDk003-2010->
16. Виборчий кодекс України. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2020, № 7, № 8, № 9, ст. 48, URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text>
17. Закон України Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018, № 5, ст. 34. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2227-19#Text>
18. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2021, № 27, ст. 23, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#Text>
19. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях» Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018, № 44, ст. 353. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text>
20. Про затвердження Гендерної стратегії системи надання безоплатної правової допомоги: наказ Міністерства юстиції України від 22 листопада 2018 року № 95. URL: <http://qala.org.ua/wp-content/uploads/2018/11/nakaz-KTS-vid-22.11.2018-95.pdf>
21. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ. Наказ № 257 від 14.04.2020, Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5701.html>
22. Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих у рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-%D1%80#Text>



23. Про участь Уряду України у міжнародній ініціативі «Коаліції дій для сприяння досягненню гендерної рівності». КМУ, Розпорядження від 21.10.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1277-2020-%D1%80#Text>
24. Про схвалення проєкту листа Уряду України до секретаріату Міжнародної коаліції за рівну оплату праці (EPIC). КМУ Розпорядження № 1127-р, від 16.09.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1127-2020-%D1%80#Text>
25. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року. Розпорядження КМУ від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>
26. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
27. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах: Наказ Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 р. № 56. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion>
28. Гендерна рівність. Координатор проєктів ОБСЄ в Україні. URL: <https://www.osce.org/uk/project-coordinator-in-ukraine/107335>
29. Гендерний комітет КП «Київтеплоенерго» разом з колегами з енергоринку та USAID ПЕБ відсвяткував першу річницю діяльності. URL: <https://kte.kmda.gov.ua/gendernyj-komitet-kp-kyivteploenergo-razom-z-kolegamy-z-energorynku-ta-usaid-peb-vidsvyatkuvav-pershu-richnytsyu-diyalnosti/>
30. Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності: розпорядження Кабінету Міністрів України від 2 грудня 2020 р. № 1517-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1517-2020-%D1%80#Text>
31. Women in the Workplace 2020. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>



ДОДАТКИ

Додаток 1. Пріоритетні гендерні програми у чотирьох стратегіях МОП

Пріоритети гендерної політики у фундаментальних принципах і правах у сфері праці:

- відповідно до конвенцій №№ 100 і 111 забезпечення не лише формальної, а й реальної рівності жінок;
- просування міжнародних стандартів праці, що стосуються материнства та працівників із сімейними обов'язками, охорони праці з метою покращення становища жінок на і поза ринком праці;
- рівний доступ до виробничих ресурсів;
- врахування положень Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці (1998 р.) та її застосування сприятиме забезпеченню фундаментального права – гендерної рівності.

Деякі пріоритети в забезпеченні зайнятості та доходів:

- можливості зайнятості для жінок. Забезпечення рівного доступу до професійного навчання, використання нових технологій та набуття нових навичок з метою усунення професійної сегрегації;
- викорінення бідності шляхом усунення обмежень до працевлаштування жінок;
- розробка спеціальних заходів, що враховують потреби жінок і чоловіків у періоди кризи.

Пріоритети в галузі соціального захисту:

- зменшення незахищеності у сфері праці через забезпечення гідних і безпечних умов праці, запобігання бідності та соціальної ізоляції, забезпечення доступу до соціального захисту;
- вироблення рішень, що унеможливають дискримінацію під час доступу до основних сфер соціального захисту, а також охоплення тих, хто позбавлений соціального захисту;
- забезпечення гідних, безпечних і здорових умов праці. Захист материнства, боротьба із сексуальними домаганнями на робочому місці, покращення умов праці на шкідливих виробництвах;
- розробка практичних заходів, що сприятимуть поєднанню сімейних та виробничих обов'язків чоловіками і жінками;
- удосконалення управління системою соціального захисту та її ефективності. Підтримка мінімальних соціальних гарантій та гарантій заробітку.



Гендерні пріоритети в соціальному діалозі:

- внесення гендерних питань до порядку денного соціального діалогу та привернення уваги – урядів, асоціацій роботодавців і профспілок;
- врахування питань статі в діяльності міністерств праці, урядових установ, асоціацій роботодавців і профспілок;
- пошук соціальних партнерів у неофіційному секторі з метою розширення представництва.

Існують приблизно 40 директив щодо забезпечення гендерної рівності. Питання зайнятості та соціальної політики є найбільш релевантними для дослідження того, яким чином реалізується законодавство ЄС, оскільки саме в цих сферах упродовж останніх двох десятиліть було ухвалено найбільшу кількість директив з надзвичайно широкого кола питань.



Додаток 2. Гендерне законодавство

Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР;

Угода про асоціацію між Україною та ЄС від 27.06.2014;

Загальна декларація прав людини;

Міжнародний пакт про громадянські та політичні права;

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права;

Європейська соціальна хартія;

Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року № 87;

Міжнародні договори та угоди, ратифіковані Верховною Радою України, в тому числі конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці:

Конвенція МОП про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 року № 98;

Конвенція МОП про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються 1971 року № 135;

Конвенція МОП про сприяння колективним переговорам 1981 року № 154;

Конвенція МОП про примусову чи обов'язкову працю 1930 року № 29;

Конвенція МОП про скасування примусової праці 1957 року № 105;

Конвенція про права дитини 1989 року;

Конвенція МОП про мінімальний вік для прийому на роботу 1973 року № 138;

Конвенція МОП про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 року № 182;

Конвенція МОП про обмеження нічної праці дітей та підлітків на непромислових роботах 1946 року № 79;

Рекомендації МОП щодо мінімального віку для приймання на роботу 1973 року № 146;

Конвенція МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 року № 100;

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

Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року;

Конвенція МОП про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище 1981 року № 155;

Рекомендації МОП щодо безпеки та гігієни праці і виробничого середовища від 22.06.1981 від № 164 тощо.

Директива Ради 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 р. про поступову реалізацію принципу рівності чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення;



Директива Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 р. про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують;

Директива Ради 96/34/ЄС від 3 червня 1996 р. про рамкову угоду щодо декретної відпустки;

Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. про встановлення рамок стандартів рівноправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності;

Директива Ради 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 р. про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у доступі до товарів і послуг;

Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту Ради від 5 липня 2006 р. про реалізацію принципу рівних можливостей і рівноправного ставлення щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості;

Директива 2010/41/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 7 липня 2010 р. про застосування принципу рівного підходу до чоловіків та жінок, які є самозайнятими особами тощо.

Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII;

Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI «Про зайнятість населення»;

Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР «Про оплату праці»;

Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;

Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;

Закон України від 07.12.2017 № 2229-VIII «Про запобігання та протидію домашньому насильству»;

Закон України від 15.04.2021 № 1401-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька на догляд за дитиною»;

Закон України від 10.09.2021 № 1750-IX «Про внесення змін до Закону України «Про рекламу» щодо протидії дискримінації за ознакою статі»;

Указ Президента України від 21 вересня 2020 р. № 398/2020 «Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства»;

Указ Президента України від 3 грудня 2020 р. № 533/2020 «Про забезпечення створення безбар'єрного простору в Україні»;

Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 р. № 1128-р «Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності»;

Постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 р. № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;

Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 жовтня 2020 р. № 1277-р «Про участь Уряду України у міжнародній ініціативі “Коаліції дій для сприяння досягненню гендерної рівності”»;



Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р «Про затвердження Національного плану дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»;

Розпорядження Кабінету Міністрів від 02 грудня 2020 р. № 1517-р «Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності»;

Наказ Міністерства соціальної політики від 29.01.2020 № 56 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах»;

Наказ Міністерства соціальної політики України від 07 лютого 2020 року № 86 «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів»;

Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 18 серпня 2020 р. № 1574 «Про затвердження Зміни № 9 до національного класифікатора ДК 003:2010» тощо.



Додаток 3. Приклади впровадження гендерної політики у сфері праці

Компанія **Procter&Gamble** продемонструвала свій підхід – «реальні дії проти міфів». Компанія визначила чотири міфи, на руйнування яких спрямовані дії компанії, а саме:

Міф 1: Лідерство: жінкам не вистачає впевненості, амбіцій та лідерських якостей;

Міф 2: Кар'єра: «кваліфікованих» жінок недостатньо;

Міф 3: Баланс: Піклування про побут та родину – обов'язок для жінок та чоловіків;

Міф 4: Харасмент: проблема та вигадка жінок.

Навіть у своїй рекламі компанія бореться з міфами: реклама Gillette проти токсичної маскулінності, реклама дезодоранту Secret просуває тему рівної зарплати для жінок (Міф 2), реклама Tide – рівний розподіл домашньої роботи (Міф 3).

Компанія **Ferrexpo** представила свої п'ять кроків на шляху до гендерної рівності, а саме:

- збільшити кількість жінок на керівних посадах до 2021 року;
- прийняти до штату 4% людей з обмеженими можливостями;
- щорічно підтримувати проекти корпоративної соціальної відповідальності, спрямовані на розширення прав та можливостей жінок;
- викоринити дискримінацію;
- збільшити кількість жінок-водіїв на підприємстві вдвічі до 2021 року (наразі 4).

Медійна компанія **«Хюррієт»** [«HÜRRİYET»] (Туреччина) організовує та проводить інформаційну кампанію для підвищення рівня обізнаності з протидії насильству. Компанія впровадила тренінги в «освітніх автобусах» (серед спікерів та спікерок були представники/представниці громади, поліціанти, державні службовці/службовиці, імами, вчителі/вчительки та урядовці/урядовиці). Було підготовлено статті, організовано міжнародні конференції; з 2007 року запроваджено першу і єдину в Туреччині цілодобову гарячу лінію для постраждалих від насильства.

Проведення тематичних заходів з гендерною складовою

Відзначення Дня сім'ї

Приділяти увагу спільній відповідальності тата і мами за виховання та опіку дітей, родичів, мати спільні домашні обов'язки.

Представляти вартість хатньої роботи та досвід інших країн у протидії гендерним стереотипам в родині.

У межах проєкту «Щастя у 4 руки» створено серію просвітницьких відео, зокрема про планування сім'ї та партнерські пологи, відпустку для татусів по догляду за дитиною.



Відзначення Дня батька

У країнах, де декларується повага до сімейних цінностей, вшановують День батька.

Домовляйтесь із закладами харчування та дозвілля про зменшення ціни на послуги для татусів, які відвідують заклад з дітьми.

Підтримувати гнучкий режим робочого часу для татусів цього дня.

Проведення міжнародної кампанії «16 днів протидії гендерному насильству»

Дати акції символічно наголошують на зв'язку між насильством над жінками та правами людей: 25 листопада – Міжнародний день проти насильства щодо жінок; 10 грудня – Міжнародний день прав людини. На ці 16 днів також припадають інші важливі для демократичної спільноти дати: 1 грудня – Міжнародний день боротьби зі СНІДом, 2 грудня – Міжнародний день боротьби за скасування рабства, 3 грудня – Міжнародний день людей з інвалідністю, 5 грудня – Міжнародний день волонтера.

Україна приєдналася до акції 2001 року. Основні завдання акції «16 днів проти насильства»:

- привернути увагу громадськості до актуальної для українського суспільства проблеми подолання насильства в сім'ї;
- активізувати партнерський рух громадських організацій та державних органів із запобігання насильству та захисту прав жінок в Україні;
- сприяти утвердженню ненасильницької ідеології в територіальних громадах та в українському суспільстві загалом.

Щороку з 25 листопада по 10 грудня у різних країнах світу проводяться відповідні заходи на підтримку кампанії з привернення уваги до протидії насильству та підтримки осіб, які постраждали від насильства. Різні установи створюють плани заходів, щоби більш системно приділяти увагу темі недопущення насильства за ознакою статі. Наприклад:

- семінари з профілактики насильства та допомоги особам, які страждають від насильства;
- розташування скриньок для анонімних повідомлень про випадки насильства, дискримінації;
- поширення інформації (буклети, плакати тощо) про наявні гарячі лінії, притулки, центри підтримки для жертв насильства;
- запрошення консультантів для проведення анонімних консультацій;
- надання гнучкого графіка роботи особам, які постраждали від насильства (відвідування консультацій психолога чи соціальних служб);
- надання гнучкого графіка роботи особам, які вчиняють насильство, для відвідування корекційних програм.



Додаток 4. Примірне положення про уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів

I. Загальні положення

1. Цим Положенням визначаються основні завдання, права та обов'язки, а також порядок організації діяльності уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів (далі – Радник).
2. У своїй діяльності Радник керується Конституцією України, законами України, указами Президента України, постановами Верховної Ради України, актами Кабінету Міністрів України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також міжнародними актами, стороною яких є Україна та згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України.
3. Основною метою діяльності Радника є реалізація державної політики з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на підприємстві, в установі, організації.
4. Обов'язки Радника покладаються керівником підприємства, установи, організації за рішенням трудового колективу та за погодженням з первинною профспівковою організацією на одного з працівників цього підприємства, установи, організації на громадських засадах.

II. Основні завдання Радника

Основними завданнями Радника є:

консультування працівників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії насильству та дискримінації за ознакою статі; надання керівництву пропозицій щодо впровадження гендерних підходів у діяльність підприємства, установи, організації, щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у працевлаштуванні, просуванні по службі, підвищенні кваліфікації, перепідготовці.

Радник відповідно до визначених цим Положенням завдань:

1) вносить пропозиції щодо:

створення на підприємстві, в установі, організації умов праці, у яких жінки і чоловіки можуть вести трудову діяльність на рівній основі;

забезпечення жінкам і чоловікам можливостей вести трудову діяльність без перешкоджання виконанню сімейних обов'язків;

створення умов праці, безпечних для життя і здоров'я;

удосконалення статистичної звітності підприємства, установи, організації з урахуванням гендерної складової;



застосування позитивних дій з подолання гендерної асиметрії, дисбалансу на підприємстві, в установі, організації;

2) організовує та/або бере участь у проведенні гендерного аудиту та підготовки за його результатами відповідного плану дій;

3) розглядає звернення працівників щодо сексуальних домагань, сексизму та інших проявів насильства за ознакою статі;

4) проводить інформаційні заходи для працівників задля підвищення їхньої обізнаності з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

III. Права та обов'язки Радника

1. Радник відповідно до визначених цим Положенням завдань має право:

— готувати запити та отримувати від керівництва, структурних підрозділів підприємства, установи, організації, профспілкової організації інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання його завдань, зокрема текст колективного договору, статистичні дані тощо;

— проводити в межах компетенції моніторинг призначення на посади;

— брати участь у роботі дорадчих органів, нарадах, засіданнях робочих груп, навчальних заходах і заходах з обміну досвідом з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

2. Радник зобов'язаний підвищувати свій кваліфікаційний рівень шляхом участі у спеціалізованих/тематичних тренінгах, семінарах, наукових конференціях, засіданнях спільних тематичних груп для Радників, зокрема в супервізіях, тощо.

IV. Організація діяльності Радника

1. Радник під час виконання визначених цим Положенням завдань взаємодіє в межах компетенції зі структурними підрозділами обласних, Київської міської державних адміністрацій, до компетенції яких належать питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, з іншими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, Експертною радою з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі при Міністерстві соціальної політики України, центрами з надання безоплатної вторинної правової допомоги, кол-центром з питань запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та насильству стосовно дітей і його територіальними відділеннями, а також з громадськими об'єднаннями, гендерними центрами.

2. Організаційне і технічне забезпечення діяльності Радника проводиться у порядку, визначеному керівником підприємства, установи, організації.



Додаток 5. Орієнтовний перелік питань, що допоможуть провести гендерний аудит на підприємстві

1-й блок питань

- Як компанія вимірює ефективність реалізації політик, що ухвалюються для впровадження гендерної політики (політика протидії сексуальним домаганням, нульової толерантності до насильства та дискримінації тощо)?
- Чи достатньо у компанії показників для вимірювання впровадження гендерної політики (за головними напрямками державної політики з рівних прав та можливостей)?
- Чи проводиться на постійній основі збір даних з розподілом за статтю за всіма напрямками роботи підприємства та аналіз цих даних для покращення ситуації з упровадженням гендерної політики?
- Чи існує політика висування жінок як кандидаток на керівні посади, а також представлення їх як кандидаток до членства в правлінні та наглядовій раді?
- Чи проводяться дослідження та опитування, спрямовані на покращення поєднання роботи та сімейного життя на підприємстві?
- Чи висвітлюється діяльність підприємства у сфері гендерної політики?
- Чи відбувається публічне звітування за визначеними показниками у відповідний (визначений) період для оцінки впровадження гендерної політики? Чи звітує компанія за визначеними показниками і чи демонструє вплив своїх рішень на якість роботи та життя персоналу?
- Чи відбувається комунікація результатів усередині компанії та зовні для покращення соціальних послуг на рівні громад/міста для працівників/працівниць підприємства?

2-й блок питань

- Як сприймається гендерна рівність на підприємстві? Чи існує широка, загальна підтримка або внутрішній опір упровадженню гендерної політики?
- Чи відчувають працівники/працівниці, що питання комплексного гендерного підходу є пріоритетним як для них, так і для керівництва?
- Чи достатньо працівники/працівниці мають знань для того, щоб визначити гендерний підхід як пріоритетний?
- Чи пройшли працівники/працівниці відповідне навчання із складових гендерної політики і мають розуміння, яким чином впроваджується політика рівності на підприємстві?
- Чи відчуває персонал підтримку в розробці заходів, що сприяють гендерній рівності, та/або заходів, орієнтованих на підтримку жінок?
- Чи підтримує корпоративна культура на підприємстві впровадження



- гендерної політики?
- Чи існує в організації підзвітність та публічність щодо впровадження гендерної політики?
 - Чи збирається та опрацьовується гендерна статистика за різними напрямками роботи підприємства?
 - Наскільки складові гендерної політики враховано в роботі всіх структур підприємства?
 - Чи однаково спрямовані питання підвищення кваліфікації та принцип участі в ухваленні рішень на жінок і чоловіків з метою усунення гендерного розриву між ними?
 - Чи розроблено відповідні індикатори для оцінки впровадження гендерної політики?
 - Чи вимірюють індикатори прогрес у напрямі досягнення гендерної рівності на підприємстві?
 - Чи створено цільовий бюджет для заходів, спрямованих на досягнення гендерної рівності?
 - Чи застосовуються гендерні індикатори, гендерний аналіз та оцінка гендерного впливу в роботі підприємства?
 - Які механізми підзвітності застосовуються для досягнення результатів гендерної рівності?
 - Чи відчуває персонал відповідальність за впровадження гендерної рівності на підприємстві?
 - Наскільки враховано гендерну складову в роботі структур, які відповідають за розвиток людського ресурсу?
 - Чи враховано гендерну складову в процесі наймання персоналу?
 - Чи існує на підприємстві політика сприяння поєднанню роботи та сім'ї?





Додаток 6. Робочий план інформаційної кампанії «Гендерна рівність – це невід’ємна цінність сучасного суспільства»

Підприємство: Запорізька АЕС

Організатор: ППО ВП ЗАЕС

Період реалізації: з 1 вересня 2021 року по 31 грудня 2021 року

Обрані напрямки (теми):

Здоров’я та безпека

Рівні умови праці для чоловіків та жінок

Заборона будь-якої дискримінації

Вступ

Цей Робочий план розроблено для проведення інформаційної кампанії в межах реалізації комунікаційної стратегії щодо просування гендерної рівності та захисту прав членів Атомпрофспілки. Розробка комунікаційної стратегії та реалізація інформаційної кампанії здійснюється в межах Проекту «Ge4U: Гендер для профспілок в енергетиці», який реалізує МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров’я» (LHSI) за підтримки USAID Проекту енергетичної безпеки (ПЕБ) за участю Атомпрофспілки для сприяння імплементації Кодексу етики та гендерних принципів у енергетичній галузі України та просування гендерно чутливих політик та програм на підприємствах.

Цільові аудиторії (ЦА)

Прямі:

члени та членкині профспілок – працівники й працівниці підприємства від 18 до 60 років;

керівники й керівниці вищої та середньої ланки підприємств, що входять до складу Атомпрофспілки;

редакції корпоративних ЗМІ.

Опосередковані:

апарат центральної ради Атомпрофспілки;

члени сімей працівниць і працівників підприємства.

Ключові повідомлення для різних сегментів ЦА з обраних тем

Сегменти обраних ЦА	Обрані напрямки (теми)	Ключові повідомлення	Хештеги
Працівники та працівниці підприємства, 18-60 років Апарат центральної ради Атомпрофспілки Члени та членкині профспілок, учасники гендерних комітетів Керівники й керівниці вищої та середньої ланки підприємств	Заборона будь-якої дискримінації	Вік ≠ дискримінація	#гетьєстереотипи #рівніправадля всіх #єдністьпонадусе



Сегменти обраних ЦА	Обрані напрямки (теми)	Ключові повідомлення	Хештеги
Працівники та працівниці, які є батьками школярів та їхні діти	Заборона будь-якої дискримінації	Світ рівних можливостей – світ майбутнього! Ми всі різні, але ми всі рівні! Дискримінація має лишатися в минулому!	#МиРівні
Всі ЦА	Рівні умови праці для чоловіків та жінок	Профспілки за батьківство та материнство!	#рівніумовибатьків
Працівники і працівниці віком до 49 років Апарат центральної ради Атомпрофспілки Члени та членкині профспілок, учасники гендерних комітетів Керівники й керівниці вищої та середньої ланки підприємств	Здоров'я та безпека	Здоров'я – сила Безпека – життя Буде здоров'я – буде робота Буде безпека – буде життя Зустрінь 49 років здоровим!	#здоровийатом #ЗОЖ #будьздоровий #behealthy
Трудовий колектив цеху (до 100 осіб)	Здоров'я та безпека	Здоров'я насамперед! Здорова людина – щаслива родина Здоровий працівник – безпечна робота! Пройди медогляд та працюй спокійно! Здоров'я – це безпека! Застрахуйся та будь здоровий! Здоров'я – це вигідно!	–
ЦА – працівниці та працівники й члени їх сімей, апарат центральної ради Атомпрофспілки; керівники й керівниці вищої та середньої ланки підприємств, працівники й працівниці віком 35+ робочих спеціальностей АЕС	Здоров'я та безпека	Цінність компанії – це наш персонал. Тому ми створюємо гідні, комфортні та безпечні умови праці й турбуємось про здоров'я своїх працівників та членів їх сімей. Здоровий персонал – щасливий персонал. З турботою про вас! Безпека понад усе!	#здоровийатом #ЗОЖ #будьздоровий #behealthy



Інструменти та канали комунікації, залучені до кампанії

Канали комунікацій	Таймінг	Інструмент та зміст
Корпоративні вебсайти		Новини
Атомпрофспілка http://www.atomprofspilka.info/	1 раз на 2 місяці	Пресрелізи
ФПУ https://fpsu.org.ua/		Історії успіху про жінок і чоловіків
ЗАЕС https://www.npp.zp.ua/	1 раз на 2 місяці	Фото з заходів
ПРОФСПІЛКОВИЙ КОМІТЕТ ВП ЗАЕС http://pszaes.org/	1 раз на 2 місяці	
LHSI http://lhsi.org.ua/	1 раз на 2 місяці	
Корпоративні сторінки в соціальних мережах і канали в месенджерах		Фотозвіти та висвітлення заходів, дописи з посиланнями, повідомлення, публікації постерів та іншої поліграфічної продукції
TELEGRAM https://t.me/joinchat/UKQU3d-GKO_hZRQ	1 раз на 2 місяці	
VIBER https://invite.viber.com/?g2=AQBbmtUDukQoyUok94I4iXuBRSlxtVJseZDFsfGqlyRwg2hTv4%2F0HNIXUusyGFUk	1 раз на 2 місяці	
Організація молоді Атомпрофспілки https://www.facebook.com/groups/OMAtom	1 раз на 2 місяці	
Facebook-сторінка Організації молоді ППО ВП ЗАЕС	1 раз на 2 місяці	
Facebook-сторінка Атомпрофспілки https://www.facebook.com/Atomprofspilka/?ref=bookmarks	1 допис на місяць	
Instagram https://www.instagram.com/atomprofspilka?r=nametag	1 допис на місяць	
Запорізька АЕС https://www.facebook.com/pages/%D0%97%D0%B0%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%96%D0%B7%D1%8C%D0%BA%D0%B0%20%D0%90%D0%95%D0%A1/340466443355212/	1 допис на місяць	
Корпоративні газети		
Газета «Атомник України» https://drive.google.com/open?id=1T3hG0x7qngdyn-8UhmA-wIVKpfl_1gcr	1 стаття	Пресрелізи Історії успіху про жінок і чоловіків Фото із заходів
Газета Запорізької АЕС «Енергія» https://www.npp.zp.ua/uk/press-center/energy	1 стаття	
Корпоративні радіо й ТБ		
Радіо	1 радіосюжет	
ТБ	1 відеосюжет	
Місця вивішування календарів і постерів	На робочих місцях вивішується календар. На будівлях станції – постери	
Таргетована інформаційна продукція	Буклети та настільні календарі	
Гендерна платформа для навчання, інформації та адвокації	Заходи	



План заходів (дій)

Дія / захід	Період	Результати	Відповідальні особи	Основні ресурси
Оргзаходи та планування				
Робоча зустріч	10.08.21	Фіналізація робочого плану інформаційної кампанії	LHSI, голова Організації молоді ППО	LHSI, ЗАЕС, Атомпрофспілка
Робоча зустріч (онлайн)	грудень	Підбиття підсумків	LHSI, Атомпрофспілка, ЗАЕС, голова Організації молоді ППО	LHSI, ЗАЕС, Атомпрофспілка
Гендерна платформа для навчання, інформації та адвокації				
Гендерна платформа: навчання	листопад	Вебінар	ЗАЕС, голова Організації молоді ППО; LHSI	LHSI, ЗАЕС, Атомпрофспілка
	листопад	Вебінар для учасників ініціативної групи та активістів профспілки	ЗАЕС, голова Організації молоді ППО; LHSI	LHSI, ЗАЕС, Атомпрофспілка
Гендерна платформа: інформація «Що таке гендер?» (брошури з ілюстраціями)	жовтень	Розробка та друк брошури/буклета А5 формату щодо інклюзії та гендеру – 2500 шт.	LHSI, ЗАЕС, голова Організації молоді ППО	LHSI
	листопад	Поширення брошури А5	ЗАЕС, голова Організації молоді ППО; LHSI	ППО ВП ЗАЕС, Атомпрофспілка
Гендерна платформа: адвокація	вересень – листопад	Збір інформації, обробка та підготовка відео й текстових версій на тему «Геть стереотипи» або «Здоровий атом»	ЗАЕС, голова Організації молоді ППО; LHSI	LHSI, ЗАЕС, Атомпрофспілка
	16 листопада – 10 грудня	Челендж на тему «Професія не має статі»	ЗАЕС, голова Організації молоді ППО; LHSI	ЗАЕС, Атомпрофспілка
Поліграфія: створення та поширення				
Розробка та друк постера, гендерна тематика	вересень – жовтень	25 шт. постерів формату А1 для будівель і споруд, 250 шт. настільних перекидних календарів, 250 шт. настінних перекидних календарів формату А3 з гендерної тематики доставлено на підприємство та створено net-версію постера	LHSI, ЗАЕС, голова Організації молоді ППО	LHSI
Розробка та друк іншої поліграфічної продукції (ліфлети, наліпки, стікери тощо)	вересень – жовтень	Друк на білих футболках 100 шт. «Запорізька АЕС» + символ гендеру	LHSI, ЗАЕС, голова Організації молоді ППО	LHSI
Поширення постерів, календарів	вересень – грудень	контактують орієнтовно 300 осіб	ЗАЕС, голова Організації молоді ППО	ЗАЕС, Атомпрофспілка
Поширення іншої поліграфічної продукції (футболок)	жовтень	контактують орієнтовно 100 осіб	ЗАЕС, голова Організації молоді ППО	ЗАЕС, Атомпрофспілка
Медіа та моніторинг				
Підготовка тематичних публікацій та виступів на форумах/конференціях	жовтень – грудень	новини, пресрелізи, пости, статті, відео та презентації досвіду на форумах	ЗАЕС, голова Організації молоді ППО, LHSI	ЗАЕС, Атомпрофспілка



Дія / захід	Період	Результати	Відповідальні особи	Основні ресурси
Підсумковий круглий стіл (онлайн)	грудень		LHSI, Атомпрофспілка, ЗАЕС, голова Організації молоді ППО	LHSI, ЗАЕС, Атомпрофспілка
Моніторинг реалізації інформаційної кампанії	вересень – грудень	Звіт, який включає: посилення на публікації, фото заходів і розміщень поліграфії тощо	ЗАЕС, голова Організації молоді ППО	ЗАЕС, Атомпрофспілка

Таймінг підготовки та реалізації кампанії

Період	Напрямок	Заходи
Серпень	Оргзаходи та планування	10.08 – робоча зустріч із фіналізації робочого плану інформаційної кампанії. Погодження та внесення змін у робочий план
Вересень	1. Гендерна платформа: адвокація. 2. Поліграфія: створення та поширення. 3. Медіа та моніторинг.	1. Збір інформації, обробка та підготовка відео й текстових версій на тему «Гендер – не вирок 😊 або Геть стереотипи, або Здоровий атом». 2. Розробка та друк постерів формату А1 для будівель і споруд, настільних перекидних календарів, настінних перекидних календарів формату А3 з гендерної тематики. Розробка та друк іншої поліграфічної продукції; 3. Моніторинг реалізації інформаційної кампанії.
Жовтень	1. Оргзаходи та планування. 2. Гендерна платформа: адвокація. 3. Поліграфія: створення та поширення. 4. Гендерна платформа: інформація. 5. Медіа та моніторинг.	1. Робоча зустріч із підбиття підсумків. 2. Збір інформації, обробка та підготовка відео й текстових версій на тему «Гендер – не вирок 😊 або Геть стереотипи, або Здоровий атом». 3. Розробка та друк постерів формату А1 для будівель і споруд, настільних перекидних календарів, настінних перекидних календарів формату А3 з гендерної тематики. Розробка та друк іншої поліграфічної продукції. Поширення поліграфічної продукції. 4. Розробка та друк брошури/буклета А5 формату щодо інклюзії та гендеру. 5. Підготовка тематичних публікацій та виступів на форумах/конференціях. Моніторинг реалізації інформаційної кампанії.
Листопад	1. Гендерна платформа: адвокація. 2. Поліграфія: створення та поширення. 3. Гендерна платформа: навчання. 4. Медіа та моніторинг.	1. Збір інформації, обробка та підготовка відео й текстових версій на тему «Гендер – не вирок 😊 або Геть стереотипи, або Здоровий атом». 16 листопада-10 грудня – челендж на тему «Професія не має статі». 2. Поширення поліграфічної продукції. 3. Проведення вебінарів. 4. Підготовка тематичних публікацій та виступів на форумах/конференціях. Моніторинг реалізації інформаційної кампанії.
Грудень	1. Гендерна платформа: адвокація. 2. Поліграфія: створення та поширення. 3. Медіа та моніторинг.	1. 16 листопада-10 грудня – челендж на тему «Професія не має статі». 2. Поширення поліграфічної продукції. 3. Підготовка звіту з моніторингу реалізації інформаційної кампанії. Підсумковий круглий стіл (онлайн/офлайн).



Додаток 7. Корисні ресурси з упровадження гендерної політики

Сайти та інформаційні повідомлення

1. Музей жіночої та гендерної історії. URL: <https://www.genderculturecentre.org/muzej-zhinochoi-ta-gendernoi-istorii-gendermuseum/>
2. Офіційна сторінка Програми розвитку ООН. Гендерний профіль України. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/gender-equality/comparative-gender-profile-of-ukraine-.html>
3. Асоціація жінок-юристок України «ЮрФем». URL: <http://jurfem.com.ua/about-us-3/>
4. Жінкам маленькі ФОПи, чоловікам – великі компанії. Гендерний баланс бізнесу в Україні. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/news-56270313>
5. Громадська організація «Центр Жіночі перспективи». URL: <http://www.women.lviv.ua/about-us/>
6. Жінки – 50% успіху України. URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/>
7. Гендер в деталях. URL: <https://genderindetail.org.ua/library/>
8. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 р. № 1128-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>

Цікаві видання та публікації

1. ГЛОСАРИЙ І ТЕЗАУРУС Європейського інституту з гендерної рівності. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15 - Texthttp://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/17580-20210419.pdf>
2. Гендерні аспекти зайнятості в енергетичному секторі України. URL: <http://poruch.com.ua/genderresultsenergy/>
3. Гендерна рівність та відповідь на домашнє насильство в приватному секторі України: заклик до дій. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15 - Texthttps://ukraine.unfpa.org/uk/BADV2019>
4. Керівництво для роботодавців у сфері гендерної рівності та недискримінації. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15 - Texthttp://employers.org.ua/media/Gender_Guidance_Confederation_ukr.pdf
5. Посібник з європейського антидискримінаційного права. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15 - Texthttps://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_iaw_UKR.pdf
6. Уварова О., Ясеновська М. Судове вирішення справ у спорах, пов'язаних із гендерною дискримінацією. Х.: ФОП Бровін О.В., 2016. 192 с.
7. Шевченко, З.В. (Уклад.). (2016). Словник гендерних термінів. Черкаси: видавець Чабаненко Ю. URL: <http://a-z-gender.net/ua/lgbt-spilnota.html#11>



8. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1. За заг. ред. Левченко К.Б. / Г.Г. Жуковська, К.Б. Левченко, О.О. Остапенко, О.І. Сусліва. Київ, 2020. 186 с., URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/7/9/477745.pdf>

9. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> - Text https://nuou.org.ua/assets/documents/method_recomendations_gender_integration.pdf,



ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В ЕНЕРГЕТИЧНІЙ ГАЛУЗІ

Посібник для профспілкових лідерів і лідерок