



Проект
Енергетичної
Безпеки



LHSI

Соціальні ініціативи
з охорони праці та здоров'я

Ge4U:
Гендер для
профспілок в
енергетиці



Кодекс етики та гендерних принципів в енергетичній галузі України

2021

ЗМІСТ

Преамбула	3
Вступ.....	4
Головні визначення	6
Опис	8
Міжнародні спільні цінності розвитку.....	11
Базові принципи гендерної рівності для врахування у подальшій діяльності енергетичної галузі України.....	13
Висновки	27
Додаток 1. Перелік базового гендерного законодавства	28
Додаток 2. Інформаційні ресурси	30
Список використаних джерел	33

Преамбула

МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я» разом USAID Проектом енергетичної безпеки (ПЕБ) співпрацюють з профспілковими організаціями енергетичної галузі з метою просування та втілення гендерно чутливої політики та програм на підприємствах галузі.

Проект «Ge4U: Гендер для профспілок в енергетиці» реалізовуватиметься до кінця лютого 2022 року у співпраці з двома провідними профспілками енергетичної галузі — «Укрнафтогазпрофспілка» та «Атомпрофспілка».

У команді проекту Ge4U працюють експертки із захисту прав, гендерної рівності, трудового права та комунікації. Проект Кодексу розробляли експертки **Наталія Лук'янова** та **Ірина Орловська**. Цей проект документу був розроблений для профспілкових лідерів, роботодавців і профспілкових організацій енергетичної галузі як рамковий документ щодо головних принципів та цінностей організації у сфері етики та гендерної рівності. Він був представлений на національному круглому столі в лютому 2021 року, пройшовши апробацію на національному рівні, а також на рівні підприємств та профспілкових організацій в м. Енергодар (Атомпрофспілка) та в Харківській області (Укрнафтогазпрофспілка).

Проект дякує за допомогу в апробації Кодексу:

Лілії Гонюковій, Національна академія державного управління при Президентові України

Тетяні Гриценко, Програма розвитку ООН (UNDP)

Анастасії Деевій, БО «100% Життя»

Олені Кравченко, Академія праці, соціальних відносин та туризму

Віталію Легкову, Секретаріат Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини

Сергію Савчуку, Національний координатор МОП в Україні

Олені Стрижак, БО «Позитивні жінки»

Святославу Шеремету, консультанту ГО «Альянс.Глобал»

представникам Атомпрофспілка та Укрнафтогазпрофспілка.

ВСТУП

Згідно з результатами дослідження Соціологічної групи «Рейтинг» майже 60% опитаних підтримують думку, що деякі професії є суто «чоловічими», а деякі — «жіночими». На думку опитаних, такі професії як «поліцейський», «політик», «бізнесмен», «науковець» більше притаманні чоловікам, ніж жінкам. Натомість такі професії як «продавець» чи «секретар» — більше притаманні жінкам. Водночас, «менеджер», «журналіст» чи «лікар» однаково притаманні як чоловікам, так і жінкам [1].

Чоловіки та жінки в Україні досі стикаються з різного роду стереотипами, хтось у майбутньому стає «руйнівником/цею міфів», проте, можуть потерпати від таких суджень протягом життя. Не позбавлена впливу стереотипів і енергетична галузь України, де, як вважається, на керівних (чи основних) посадах мають працювати виключно чоловіки. Такі стереотипи формулюють загальне бачення жінок і чоловіків про ролі жінок у цій галузі.

Останні дослідження Міжнародного валютного фонду (далі — МВФ) показують, що епідемія коронавірусу та карантин економічно б'ють по жінкам сильніше, ніж по чоловікам у різних країнах, й на це впливає низка причин. Жінки домінують у більш високо-контактних соціальних професіях, які потребують особистої взаємодії зі споживачами, що, відповідно, складніше виконувати дистанційно. Жінки все ще несуть на собі основний обов'язок по догляду за сім'єю, який значно збільшується внаслідок таких заходів, як закриття шкіл та догляд за батьками чи іншими родичами похилого віку, а після відміни карантину, жінки повільніше повертаються до робочого процесу через домашні обов'язки [2]. В Україні 46% жінок і лише 14% чоловіків не працюють через виконання сімейних обов'язків. Більше того, 92% самотніх батьків — жінки. За результатами цієї пандемічної кризи нерівність зростає і COVID-19 загрожує знищити більшість позитивних досягнень останніх років. А за деякими прогнозами МВФ, навіть призвести і до втраченого покоління молодих жінок, які будуть не здатні реалізувати свій економічний потенціал.

Енергетична галузь та її паливно-енергетичний комплекс (далі — ПЕК) України — є одними з найбільш потужних і важливих для національної безпеки секторів економіки, де фактично існує гендерний дисбаланс, адже більша частка працівників — це чоловіки. Крім специфіки роботи ми можемо побачити помітний гендерний розрив у рівні заробітної плати, який очевидно перевищує середнє економічне значення. Неврахування принципів і підходів гендерної рівності прав та можливостей чоловіків та жінок в реалізації гендерної політики у цій сфері призводить до неповного використання потенціалу працездатного населення України, економічних збитків, недостатнього врахування потреб та інтересів жінок і чоловіків та жінок з різних груп під час формування стратегій розвитку енергетичної галузі загалом.

Енергетична стратегія України на період до 2030 р., схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.07.2013 № 1071, ставить на меті «стимулювання учасників ринку до поліпшення системи соціальних гарантій на підприємствах ПЕК, забезпечення безпечних умов праці» [3].

У той же час глобальні світові тенденції вимагають забезпечення сталого розвитку. Тому для визначення стратегічних цілей національного розвитку України на період до 2030 року на засадах принципу «нікого не залишити осторонь» було започатковано інклюзивний процес адаптації 17 Цілей Сталого Розвитку (далі — ЦСР) та 169 завдань, які було затверджено на Саміті ООН зі сталого розвитку шляхом прийняття резолюції «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року» [4; 5]. ЦСР № 5 охоплює завдання, пов'язані з забезпеченням рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у різних сферах життя, а також викорінення гендерно зумовленої дискримінації та насильства. ЦСР 7 полягає у забезпеченні доступу до недорогих, надійних, стійких і сучасних джерел енергії для всіх, що є провідною ціллю енергетичної галузі.

Світові дослідження, зокрема, Global Women's Network for the Energy Transition, доводять, що жінки можуть запропонувати нестандартні рішення в енергетичній галузі України, а нерівність в енергетиці лише уповільнює розвиток галузі [6].

Тому роботодавці та профспілки, як сторони колективно договірних врегулювання трудових та соціально-економічних відносин,

підкреслюючи, що усі права людини є універсальними, неподільними, взаємозалежними та взаємопов'язаними і що саме таким чином їм слід приділяти увагу;

підтверджуючи прихильність до ЦСР, що пов'язані з необхідністю розширити інфраструктуру та модернізувати мережі для забезпечення надійного та сталого енергопостачання на основі впровадження інноваційних технологій, а також забезпечити рівність прав і можливостей жінок і чоловіків у різних сферах життя;

розуміючи виклики в енергетичній галузі України,

домовилися в рамках проєкту «Ge4U: Гендер для профспілок в енергетиці» (листопад 2019 року — лютий 2022 року) просувати Кодекс етики та гендерних принципів в енергетичній галузі України — рамкового документа, який може бути покладений в основу політики підприємства, описує головні принципи, цінності та підходи гендерної рівності для підприємств та профспілкових організацій, а також визначає ключові вимоги дотримання гендерної рівності на робочих місцях енергетичної галузі України.

ГОЛОВНІ ВИЗНАЧЕННЯ

Гендер — соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків.

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

Гендерно-правова експертиза — аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Дискримінація — ситуація, 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, мовою або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Дискримінація за ознакою інвалідності — будь-яке розрізнення, виключення чи обмеження з причини інвалідності, метою або результатом якого є применшення або заперечення визнання, реалізації або здійснення нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, цивільній чи будь-якій іншій сфері. Вона включає всі форми дискримінації, у тому числі відмову в розумному пристосуванні.

Дискримінація за ознакою статі — ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Дискримінація щодо жінок — будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі.

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 вчинення таких дій, у публічному або приватному житті.

Непряма дискримінація — ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Пряма дискримінація — ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж 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.

Рівні можливості жінок і чоловіків — рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

Рівні права жінок і чоловіків — відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

Сексизм — це будь-який акт, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, дія чи поведінка, які базуються на думці про те, що людина або група осіб є гіршими від інших через свою стать.

Сексуальні домагання — дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

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.

ОПИС

На основі дослідження «Жінки та чоловіки в енергетичному секторі України» проведеного у 2019 році, ми можемо відповісти на запитання, чи існує гендерний дисбаланс в енергетичній сфері в Україні? Було опитано більше 30 різнопрофільних підприємств, відомств, організацій, з них 52% жінок та 48% чоловіків, проведено 15 інтерв'ю і 2 фокус-групи. Основні результати дослідження [7]:

1. Жінки становлять лише 24% від усіх штатних працівників(ць), які працюють у видобувній галузі.

2. 52% опитаних жінок та 46% чоловіків погоджуються з тим, що в українській енергетиці жінкам дуже складно зробити кар'єру. В енергетичному секторі гендерний розрив у рівні заробітної плати є високим. У видобувній промисловості жінки в середньому заробляють майже наполовину менше, ніж чоловіки. Це пов'язано з тим, що жінки досі не можуть працювати на певних посадах, які мають додаткові виплати за шкідливість умов праці.

3. 20% опитаних жінок визнали, що стикалися з певною упередженістю або дискримінацією при працевлаштуванні на енергетичному підприємстві саме через стать. Чоловіків, які повідомляли про такі ситуації, було лише 2%. Найбільш поширеними випадками дискримінації працівники(ці) назвали психологічний тиск, зневажливе ставлення або образи. Також існує практика сексуальних домагань на підприємствах, але точно порахувати кількість таких випадків неможливо, бо вони частіше за все залишаються невідомими. Як показали інтерв'ю, проведені в рамках дослідження, у жінок досі запитують на співбесіді в енергетичне підприємство, чи є в них діти, чи планують вони їх в майбутньому, хоча це є дискримінацією й офіційно заборонено на законодавчому рівні. Так, стаття 2-1 Кодексу законів про працю забороняє будь-яку дискримінацію у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від статі, віку, сімейного та майнового стану тощо [8].

4. За даними статистики 2020 року випускниками(цями) закладів освіти за STEM спеціальностями є 29% жінок та 71% чоловіків [9]. Наразі 28% українських фінтех-компаній мають жінок-засновниць або керівниць вищої ланки. І світові тенденції показують, що їх кількість буде збільшуватись [10]. Одним із результатів дослідження «Жінки та чоловіки в енергетичному секторі України» є висновок про те, що жінкам складніше захистити науковий ступінь в енергетичній сфері та закріпитися в науці взагалі.

5. В енергетиці існують перепони для кар'єрного зростання жінок. Науковці називають таке явище «скляною стелею» — невидимі, неформальні бар'єри, які обмежують просування жінок на керівні позиції через вплив стереотипів, корпоративних практик, неформальні домовленості між працівниками тощо. Інші вчені говорять про «липку

підлогу» — умовне визначення ситуації, коли, прийшовши у певну професію, жінки ніби прилипають до нижчих посад і значно повільніше просуваються кар'єрними сходами, ніж їхні колеги-чоловіки.

На основі рекомендацій ООН, Ради Європи, Європейського Союзу, ОБСЄ, міжнародних моніторингових інституцій у галузі прав людини, а також положення міжнародних договорів, зокрема Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, в Україні були започатковані реформи для забезпечення гендерної рівності, спрямовані на інтеграцію комплексного гендерного підходу в усі сфери життєдіяльності суспільства, які створили можливість досягнути цільових орієнтирів за індикаторами ЦСР, зокрема щодо збільшення кількості нормативно-правових актів, шляхом перегляду діючих та прийняття нових з метою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та недопущення дискримінації щодо жінок і дівчат.

Зазначене дало позитивний результат, адже за даними Всесвітнього економічного форуму Україна у рейтингу «Глобального гендерного розриву» за результатами 2019 року посіла 59 місце, піднявшись на 6 сходинок порівняно з 2018 роком (65 місце) [11]. За дослідженням 2020 року Індекс гендерної нерівності України становить 0,234, таким чином посівши 52 місце серед 162 країн [12].

Зокрема, Концепція комунікації у сфері гендерної рівності, що була розроблена у 2020 році, спрямована на створення майбутнього, у якому кожна жінка та чоловік, що проживають в Україні, користуються рівними правами та можливостями, які необхідні для повноцінної участі в усіх сферах суспільного життя, без дискримінації, насильства та експлуатації [13].

У Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки зазначено, що гендерна рівність передбачає рівні права для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також їх однакову значущість, можливості, обов'язки та участь у всіх сферах суспільного й особистого життя. Так само вона означає рівний доступ жінок і чоловіків до ресурсів та розподілі цих ресурсів між ними. Впровадження гендерної рівності матиме результатом більш осмислене прийняття політичних рішень, краще розподілення ресурсів та краще врядування [14].

Досліджуючи та аналізуючи важливість забезпечення гендерної рівності, демократичні країни створили та прийняли політики, засновані на принципах рівних можливостей чоловіків і жінок, що ґрунтовно реалізуються понад 30 років у всіх сферах життя людини. Поки наша держава бореться із соціально-економічними та політичними викликами, українці та українки емігрують саме туди, де впроваджені такі принципи. Постійна тенденція до скорочення населення України підводить нас до необхідності врахування потенціалу жінок, адже за даними Державної служби статистики в Україні станом на 1 листопада 2020 року нараховується 41 670 812 осіб, при чому жінок більше в середньому на 3 млн. осіб (7,2% населення) у порівнянні з 2019 роком [15].

Гендерна рівність є однією зі складових розвитку демократії в Україні. Установлення такої рівності не лише де-юре, а й де-факто вимагає подолання гендерних стереотипів і забезпечення рівноправного розподілу соціальних, політичних, економічних можливостей і ресурсів.

Важливість цього Кодексу підтверджується необхідністю формування соціально орієнтованої (змішаної) ринкової економіки в багатьох країнах світу, у тому числі й в Україні. Такий процес неможливий без соціального діалогу між роботодавцями ПЕК України та профспілками — повноважними представниками працівників (як чоловіків, так і жінок) і захисниками їхніх трудових, соціально-економічних прав та інтересів.

Отже, постає необхідність формування дієвого механізму співпраці з метою підвищення продуктивності праці на рівні підприємств енергетичної галузі України та задоволення потреб та можливостей жінок і чоловіків без їх розрізнення за ознакою статі. Забезпечення прав та інтересів, як чоловіків, так і жінок має бути дотримано. У протилежному випадку погіршення умов праці в енергетичній галузі України загалом штовхатиме їх, зокрема їхати на заробітки до країн Європи та Північної Америки, а швидко відновити втрачений трудовий потенціал жінок і чоловіків в Україні буде вкрай проблематично.

Таким чином, відповідальність за прийняття та просування Кодексу лежить на роботодавцях та профспілках як представників трудових, соціально-економічних прав та інтересів жінок і чоловіків, які працюють в енергетичній галузі.

Кодекс етики та гендерних принципів в енергетичній галузі України (далі — Кодекс) є зводом правил поведінки, що окреслюють принципи, цінності та обов'язки, як працівників й профспілок, так і роботодавців, з метою створення найкращих умов для реалізації потенціалу жінок і чоловіків, задоволення їх потреб та можливостей, а також максимально успішної діяльності підприємств в енергетичній галузі України.

Основна мета Кодексу — визначення і закріплення стандартів поведінки працівників(ць) та принципів гендерної рівності в енергетичній галузі, які спрямовані на підвищення прибутковості, успішності та ефективності підприємства, установи, організації незалежно від форм власності та виду діяльності, а також на встановлення внутрішньо-корпоративної культури між жінками та чоловіками на робочому місці.

Кодекс поширюється на:

- підприємства, установи, організації енергетичної галузі України, як роботодавців;
- профспілкові організації енергетичної галузі України;
- працівників(ць) підприємств енергетичної галузі України — чоловіків і жінок.

МІЖНАРОДНІ СПІЛЬНІ ЦІННОСТІ РОЗВИТКУ

Міжнародна конференція праці (далі — МКП) заявляє, що всі держави-члени МКП, мають зобов'язання, що випливають вже з самого факту їхнього членства в МКП, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно та відповідно до Статуту принципи, що стосуються основних прав, які є предметом міжнародних актів, а саме:

- a) свобода асоціацій та реальне визнання права на ведення колективних переговорів;
- b) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці;
- c) реальна заборона дитячої праці;
- d) недопущення дискримінації в області праці та занять [16].

Гендерна рівність та недискримінація між чоловіками та жінками — основні принципи, які просуваються [Міжнародною організацією праці \(далі — МОП\)](#) з часу її заснування у 1919 році.

Для роботодавців і профспілкових організації енергетичної галузі України, як відповідальних сторін за прийняття та просування цього Кодексу, є **обов'язковими наступні міжнародні спільні цінності розвитку:**

- ✓ **Демократія** — дотримання фундаментальних демократичних принципів, політичних зобов'язань, чітких процедур, спільного простору для діалогу між сторонами з метою забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків на робочих місцях;
- ✓ **Автономія** — свобода консолідованих дій роботодавців та профспілкових організацій, реалізація яких дозволяє ухвалювати рішення і здійснювати вчинки відповідно до визначених цим Кодексом цінностей і принципів;
- ✓ **Партнерство** — чітко узгоджені та злагоджені дії відповідальних сторін, що формують спосіб взаємовідносин у трудовому колективі в енергетичній галузі України за яких зберігається рівність прав та інтересів чоловіків і жінок;
- ✓ **Прозорість** — це відкритість рішень і дій роботодавців та профспілкових організацій енергетичної галузі України з метою забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків;
- ✓ **Підзвітність** — щорічне звітування відповідальних сторін на зборах трудових колективів (конференціях) щодо реалізації положень цього Кодексу;
- ✓ **Згуртованість** — це діалог і комунікація, як між відповідальними сторонами, так і в самому трудовому колективі між чоловіками та жінками, різними соціальними групами, тощо;
- ✓ **Інклюзивність** — включення всіх працівників(ць) підприємств енергетичної галузі України до реалізації положень цього Кодексу;

✓ **Рівність** — конституційний принцип, згідно якого громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом (стаття 24 Конституції України). Не може бути привілеїв за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками;

✓ **Сталість** — процес забезпечення функціонування підприємств енергетичної галузі із заданими цим Кодексом гендерними принципами та цінностями, що веде до гармонізації внутрішньо-корпоративної культури між жінками та чоловіками з вимогами дотримання гендерної рівності на робочих місцях.

БАЗОВІ ПРИНЦИПИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ДЛЯ ВРАХУВАННЯ У ПОДАЛЬШІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

1. Принцип поваги прав людини і основних свобод (Конституція України від 28.06.1996; Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом від 27.06.2014; Статут ООН від 26.06.1945)

В основі запровадження, як і цього Кодексу, так і будь-якої іншої діяльності, має бути покладений людиноцентристський підхід, який закріплений у багатьох актах.

Так, у преамбулі [Статуту ООН](#) народи Об'єднаних Націй висловили свою рішучість «знову затвердити віру в основні права людини, в гідність і цінність людської особи, в рівноправність чоловіків і жінок та в рівність прав великих і малих націй.....». Однією з цілей ООН є заохочення і розвитку поваги до прав людини і основних свобод для всіх, без розрізнення раси, статі, мови і релігії... (п. 3 ст. 1 Статуту ООН) [17].

Статтею 3 [Конституції України](#) визначено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [18].

Статтею 2 [Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом](#) визначено, що повага до демократичних принципів, прав людини та основоположних свобод, а також повага до принципу верховенства права повинні формувати основу внутрішньої та зовнішньої політики Сторін і є основними елементами цієї Угоди [19].

2. Заборона будь-якої дискримінації (Конвенція МОП від 25.06.1958 N 111; Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979)

Проголошується заборона будь-якої дискримінації на підприємствах, установах та організаціях енергетичної галузі з метою формування толерантного ставлення до людської різноманітності. Даних із розбивкою на статі немає, лише окремі дослідження, які корелюються із цим Кодексом.

2.1. Заборона дискримінації за ознакою статі (сексизм) та сексуальної орієнтації (гомофобія)

Негативні явища сексизму та гомофобії на робочих місцях на підприємствах, установах, організаціях енергетичної галузі можуть проявлятися через спрямовані на працівника або групу працівників принизливі коментарі, сексуальну об'єктивізацію, жарти, надто відверті

зауваження, мовчання, ігнорування, знецінюючи коментарі про одяг, зовнішній вигляд, сексистські чи гомофобні рухи, відсутність поваги.

Заборона дискримінації за ознакою статі (сексизм) та гендеру (сексуальної орієнтації) (гомофобія) передбачає: рівний доступ до професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки, у тому числі отримання досвіду практичної роботи для чоловіків та жінок різної сексуальної орієнтації; однакові критерії відбору, умови найму, кар'єрного зростання, праці та організації робочого часу; відсутність необґрунтованої нерівності в оплаті праці.

2.2. Заборона дискримінації за ознакою віку (ейджизм)

Заборона необґрунтованої відмови у прийомі на роботу молодим спеціалістам(кам) після закінчення закладу освіти, а також жінкам і чоловікам у віці понад 45 років.

Вважаємо, що відсутність ейджизму на підприємствах, установах, організаціях енергетичної галузі покращить кадровий потенціал.

2.3. Заборона дискримінації за ознакою інвалідності (ейблізм)

Попри законодавчу заборону дискримінації за ознакою інвалідності, результати здійснюваного Уповноваженою Верховної Ради України з прав людини моніторингу засвідчили, що люди з інвалідністю не мають змоги реалізовувати свої права на рівних умовах або правах з іншими членами суспільства, зокрема, у сферах освіти та охорони здоров'я, праці, користування транспортними послугами, безперешкодного доступу до об'єктів житлово-комунального та громадського призначення, а також інформації.

Для реалізації потенціалу осіб з інвалідністю мають створюватися належні умови для доступу осіб з інвалідністю до адміністративних будівель та об'єктів соціальної інфраструктури підприємства, облаштування місць для паркування автомобілів осіб з інвалідністю, встановлення пандусів і табличок з назвою установи/закладу рельєфно-крапковим шрифтом (шрифтом Брайля), облаштування санвузлів для мало мобільних груп населення, встановлення кнопок виклику чергового персоналу, тощо.

2.4. Заборона дискримінації за сімейним станом, сімейними обов'язками

У соціально-трудових відносинах дискримінація щодо жінок є більш багатосторонньою, ніж щодо чоловіків. Експерти відзначають, що дана ситуація пов'язана із тим, що ринок праці в енергетичній сфері формувався з розрахунку на чоловіків як на працівників, що не перевантажені сімейними обов'язками, а також фізичні можливості яких були більше затребуваними під час становлення енергетичної галузі економіки.

Проте з моменту внесення змін науково-технічним та інформаційним розвитком процесів виробництва та управління необхідно акцентувати увагу на недопущенні конфлікту інтересів між роботою та сімейними обов'язками у працівників(ць). Тому в національному законодавстві та політиках більшості підприємств, установ та організацій забороняється дискримінація за сімейним станом, сімейними обов'язками, що передбачає: заборону

дискримінації щодо неодружених молодих жінок, а також жінок, які нещодавно уклали шлюб або планують/мають малолітніх дітей; заборону роботодавцю обумовлювати бажаний сімейний стан майбутньої працівниці, ставити уточнювальні запитання про це під час співбесіди чи в анкетах, з огляду на забезпечення гарантованими законодавством виплатами за лікарняними, у зв'язку з вагітністю, пологами, доглядом за дітьми; толерантне ставлення до чоловіків, що бажають реалізувати своє право на батьківство.

2.5. Заборона дискримінації груп ризику (представники ЛГБТ+, люди, які живуть з ВІЛ/СНІД, люди з туберкульозом тощо)

Всі, на кого поширюється дія цього Кодексу, зобов'язані уникати дискримінації осіб, які знаходяться у групах ризику, зокрема, чоловіки та жінки, які живуть із ВІЛ/СНІД чи найбільш вразливі до туберкульозу (далі — ТБ), представників(ць) ЛГБТ-спільноти, осіб, звільнених від відбування покарань, з метою забезпечення рівності прав людей незалежно від сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, соціального стану в суспільстві та стану здоров'я.

До базового законодавства у сфері протидії ТБ, зокрема, належать [Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми протидії захворюванню на туберкульоз на 2018–2021 роки](#), схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 р. № 1011 [20], [Основи законодавства України про охорону здоров'я](#) [21] та [Закон України «Про протидію захворюванню на туберкульоз»](#) [22].

ЛГБТ-спільнота (LGBT-community) — соціальна спільнота, що об'єднує лесбійок (Lesbian), геїв (Gay), бісексуалів (Bisexual), трансгендерів (Transgender) (звідси і аббревіатура — ЛГБТ) за спільними інтересами, проблемами і цілями. Вона складається з різних груп спілкування, громад, субкультурних течій і ЛГБТ-організацій. Це скорочена загальна позначка для всіх людей, які мають нетрадиційну гендерну ідентичність або сексуальну орієнтацію [23].

На підприємствах, установах, організаціях енергетичної галузі проголошується толерантність до гендерної різноманітності, а також врахування принципу гендерної рівності на робочому місці.

3. Справедлива оплата праці та інших виплат (премій, надбавок, тощо) (Конвенція МОП від 29.06.1951 N 100; Конвенція МОП від 22.06.1970 N 131)

За даними Державної служби статистики України, у 2020 році середньомісячна заробітна плата жінок у різних сферах економічної діяльності була на 21 % меншою, ніж у чоловіків [24]. Частково ця різниця пов'язана з відмінностями у видах робіт, які вони виконують, але до 10 % різниці в оплаті залежить від статі [25].

Оплата праці роботодавцем має здійснюватися у залежності від складності та умов виконуваної роботи, професійних і ділових якостей працівника, результатів праці працівника(ці) та господарської діяльності підприємства.

3.1. Жінки та чоловіки однакової кваліфікації, які виконують таку саму або схожу роботу в еквівалентних умовах, отримують однакову плату.

Принцип рівної оплати за рівну працю було вперше закріплено у [Загальній декларації прав людини](#) (Генеральна Асамблея ООН ухвалила 10 грудня 1948 року), у статті 23 якої вказано, що кожна людина має право без жодної дискримінації на рівну оплату за рівну працю [26].

У статті 17 [Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»](#) встановлено, що роботодавець зобов'язаний здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці [27].

3.2. Жінки та чоловіки, які виконують роботу, що є різною за змістом, але за об'єктивними критеріями (кваліфікацією, обсягом зусиль, відповідальністю, умовами праці) є рівноцінною, отримують однакову плату.

Відповідно до статті 2 [Конвенції МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100](#) кожна держава-учасниця забезпечує застосування щодо всіх працівників принципу рівної винагороди для чоловіків і жінок за працю рівної цінності [28].

Стаття 21 [Закону України «Про оплату праці»](#) вказує, що забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від статі, і не містить чіткого положення про те, що кожен працівник незалежно від статі має право на рівну оплату за рівноцінну працю[29].

3.3. Зменшення гендерного розриву у щомісячній заробітній платі та інших виплатах.

З метою моніторингу гендерного розриву на підприємствах, установах та організаціях енергетичної галузі необхідно проводити постійний аудит для виявлення порушень гендерної рівності в оплаті заробітної плати.

Хоча за даними Міністерства соціальної політики України в Україні вдалося зменшити розрив в оплаті праці жінок і чоловіків. Так, якщо у 2017 році він становив 21,2%, то у 2020 році — 20,4%[30]. Проте гендерний розрив у виплаті заробітної плати є одним із найбільших у Європі.

4. Заборона примусової та дитячої праці в енергетичній галузі (Конвенція МОП від 28.06.1930 N 29; Конвенція від 25.06.1957 N 105; Конвенція МОП №138; Конвенція МОП №182; Конвенція ООН про права дитини)

Відповідно до [Закону України «Про охорону дитинства»](#) дитина — це особа віком до 18 років (повноліття), якщо згідно з законом, застосовуваним до неї, вона не набуває прав

повнолітньої раніше. До найгірших форм дитячої праці належать: усі форми рабства або практика, подібна до рабства, зокрема, продаж дітей та торгівля ними, боргова залежність, а також примусова чи обов'язкова праця, включаючи примусове чи обов'язкове вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах; використання, вербування або пропонування дитини для зайняття проституцією, виробництва порнографічної продукції чи порнографічних вистав; використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності; робота, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди фізичному або психічному здоров'ю дитини [31].

Кодекс законів про працю зокрема забороняє використовувати працю осіб, яким не виповнилося 18 років під час нічних та надурочних робіт, робіт у вихідний день, на важких роботах, роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, підземних роботах, роботах, пов'язаних із підійманням і переміщенням речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

5. Рівні умови праці для чоловіків та жінок (Конвенція МОП від 29.10.1919 № 1; Конвенція МОП від 25.10.1921 № 14)

5.1. Зменшити гендерний дисбаланс у структурі зайнятості на енергетичних підприємствах.

Гендерний дисбаланс на енергетичних підприємствах та в установах пов'язують із розривом у залученні дівчат і хлопців до інженерної та технічної освіти. За результатами загальноукраїнського соціологічного опитування молоді 2017 року, дівчата загалом утричі менше, ніж хлопці, орієнтовані на опанування професії «інженер» [32].

До ймовірних причин низької зацікавленості дівчат інженерною освітою в Україні можна віднести: недостатність прикладів успішних жіночих кар'єр у цій галузі, брак підтримки в сімейному середовищі через вплив традиційних уявлень щодо «прийнятних» професій для жінок і чоловіків, низьку орієнтованість навчальних програм закладів освіти на подолання гендерних стереотипів на етапі вибору майбутньої професії.

Дослідження свідчать, що компанії, в яких працює більше жінок, мають розвиненішу та більш позитивну корпоративну культуру. Це, в свою чергу, впливає на утримання співробітників(ць), а отже — на конкурентоспроможність та рентабельність підприємств¹.

Це — ключові тенденції в світовій та українській енергетиці. Але, незважаючи на в цілому позитивні тенденції, треба визнати наявність певних перешкод, що заважають збільшенню частки працюючих жінок в енергетичній галузі.

5.2. Забезпечення офіційного працевлаштування на основі трудового договору.

¹ Зокрема, у корпоративному університеті Академії ТОВ «ДТЕК» намагаються стирати гендерні стереотипи (шляхом встановлення квот), адже на програмах для топ-менеджерів навчаються більше 30% жінок.

Боротьба з незадекларованою зайнятістю є важливою для працездатного населення, зокрема захисту їх трудових та соціально-економічних прав.

За даними Державної служби статистики України неформально зайняте населення в нашій країні у 2020 становило 3237,8 тис. осіб [15].

5.3. Забезпечення рівного доступу до професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки для жінок та чоловіків підприємств енергетичної галузі.

Існують нерівність та розбіжності в рівному доступі чоловіків і жінок до професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки для жінок і чоловіків підприємств енергетичної галузі.

Чоловікам у цій галузі пропонують кращі можливості для навчання, зокрема, на курси підвищення кваліфікації роботодавці частіше спрямовують чоловіків. Так, лише двоє із восьми менеджерів вищої ланки Нафтогазу є жінками (у сфері роботі з персоналом та комунікації із органами державної влади) [33].

5.4. Розвінчування стереотипного та упередженого ставлення до жінок, особливо тих, які займають керівні посади.

При здійсненні відбору кандидатів на виборні посади роботодавці та їх посадові особи мають виходити із професійних і ділових якостей, а не з особистісних уявлень про роль чоловіків і жінок у суспільстві.

На сьогодні досі існують стереотипи, що чоловік повинен побудувати кар'єру, мати професійний успіх, а жінка має вийти заміж, народити дітей, вести хатню роботу. Проте такий розподіл ролей не відповідає умовам сьогодення.

5.5. Врахування потреб жінок на робочому місці, зокрема, наявність розділених для жінок і чоловіків вбиралень, душових, роздягалень, пошиття спеціального робочого одягу, який нині виробляють переважно у великих розмірах.

5.6. Застосування нічних та надурочних робіт у відповідності до чинного законодавства.

Галузевою угодою енергетики на 2019-2021 р.р. [34] передбачено отримання добровільної згоди жінок, які мають дітей віком від 3 до 14 років, дітей інвалідів, для залучення їх до надурочних робіт та направлення у відрядження за наявності відповідних умов (у т.ч. згоди на таке залучення, догляду за дітьми під час відсутності матері). Жінок не залучають до робіт у нічні зміни за винятком випадків, де це викликано особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.

5.7. Дистанційна робота

Дослідження ООН Жінки «Оперативна гендерна оцінка становища та потреб жінок у контексті ситуації з COVID-19 в Україні» говорить, що «у ситуації карантину також загострюється проблема розподілу гендерних ролей у родині, оскільки основний тягар з виконання неоплачуваної доглядової праці під час карантину покладається на жінок. У дослідженні Проєкту з гендерного бюджетування в Україні «Гендерний вимір пандемії

COVID-19» також вказується на той факт, що жінки набагато більше часу витрачають на виконання домашньої і доглядової роботи[35].

За даними МВС, за 2020 рік 208 784 осіб звернулися в поліцію у зв'язку з домашнім насильством. У 2019 році ця цифра була у півтора рази меншою — 141 814 звернень [36].

В енергетичній галузі далеко не всі працівники(ці) змогли працювати дистанційно під час карантинних обмежень, адже більшість підприємств енергетичної галузі є об'єктами критичної інфраструктури. Тому з урахуванням особливостей діяльності підприємств енергетичної галузі необхідно забезпечити рівні можливості дистанційної праці чоловікам і жінкам, а також за допомоги засобів зв'язку максимально забезпечити комунікацію між колегами, дистанційними працівниками й тими, хто працює у звичайному режимі роботи.

5.8. Підтримка відповідального батьківства (татівства та материнства); зменшення утисків чоловіків і жінок із сімейними обов'язками за використання відпустки для догляду за хворою дитиною або відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Базуючись на даних декількох підприємств енергетичного сектора, формується висновок, що піклування про неповнолітніх дітей залишається прерогативою та соціально очікуваним обов'язком жінок. Хоча від третини до половини чоловіків, які працювали на цих підприємствах, мали дітей віком до 14 років, лише поодинокі працівники користалися можливістю відпустки для догляду за хворою дитиною або для догляду за дитиною впродовж перших років життя. На противагу цьому, кількість жінок, які брали «лікарняні» або перебували у відпустках для догляду за дітьми, становила від 6 % до 18 % усіх працівниць цих підприємств [7].

З метою захисту права кожної дитини на виховання у сім'ї та догляд своїх батьків шляхом формування відповідального ставлення до батьківства необхідно забезпечити безпечні для дітей шляхи організації допомоги батькам у їх вихованні.

Рекомендується забезпечення можливостей виконання професійних та сімейних обов'язків стосовно гнучких умов праці, а саме:

- урахування потреб працівників (ць), пов'язаних із сімейними обов'язками, при організації на підприємстві роботи в нічну зміну та позмінної роботи;
- організації дитячих кімнат/куточків, садків, кімнат грудного вигодовування, столиків для заміни пелюшок, як в жіночих, так і в чоловічих вбиральнях, 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 контролю умов праці осіб, які працюють неповний робочий час, за строковими трудовими договорами та вдома;
- забезпечення умов для поєднання працівниками роботи з навчанням;

- інших доцільних заходів.

5.9. Вихід на пенсію

Підприємства енергетичного сектора пропонують спеціальності та професії, умови праці на яких передбачають надання певних пільг щодо дострокового виходу на пенсію та грошових компенсацій за шкідливі або небезпечні умови праці. Однак відповідно до чинних законодавчих норм, жінки практично не працюють на таких робочих місцях, тож частка працівниць, які мають право на пенсію на пільгових умовах у видобувній промисловості та розробленні кар'єрів, не перевищує кількох відсотків [7].

Відповідно до чинного законодавства, зайнятість на роботах зі шкідливими та важкими умовами праці надає працівникам і працівницям право на пенсію за віком на пільгових умовах, що, з-поміж іншого, регулюється [Списком № 1 виробництв, робіт, професій, посад і показників на підземних роботах, на роботах із особливо шкідливими та особливо важкими умовами праці, а також Список № 2 таких виробництв на інших роботах, зайнятість у яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах](#) [37]. Станом на 31 грудня 2017 року жінки становили 11 % усіх зайнятих в промисловості за Списком № 1 і 28 % усіх зайнятих за Списком № 2 [7].

6. Здоров'я та безпека (Конвенція МОП від 22.06.1981 N 155; Рекомендація МОП від 22.06.1981 від N 164)

6.1 Забезпечувати у колективних договорах додаткові умови щодо забезпечення охорони життя і здоров'я працівників(ць) у процесі трудової діяльності.

Праця на підприємствах енергетичного сектора може мати шкідливий вплив на стан здоров'я людини. Дійсно, 25 % опитаних жінок і 18 % опитаних чоловіків повідомили, що мають хронічні захворювання і постійно лікуються. Хоча 50 % жінок і 61 % чоловіків вказали, що не мають хронічних захворювань, показовим є розподіл відповідей «важко відповісти», яку вказало багато опитаних у 2019 році. З одного боку, респондентам та респонденткам могло бути складно оцінити свій стан здоров'я, з іншого — вони могли не бажати розкривати приватну інформацію [7].

6.2. Вдосконалення стандартів безпеки праці та забезпечення належної акредитації спеціальностей.

Відсутність у деяких спеціальностей статусу «шкідливості» створює перешкоди в отриманні пільги у вигляді доплат, раннього виходу на пенсію та належного соціального захисту, хоча наражаються на значні ризики, як і чоловіки, так і жінки².

² Запиленість, вібрація, вогкість, близькість до складів руди, робота з радіоактивним обладнанням та токсичними матеріалами, підймання та штовхання важких предметів (до 40 кг), пересування зі швидкістю 15 м/с на глибину до 1500 м — в таких умовах працюють жінки у видобувній промисловості. Звісно, у чоловіків умови праці аналогічні, часто пов'язані з ще важчою фізичною працею.

6.3. Доступ до медичних послуг та профілактики професійних захворювань

Роботодавцям та профспілкам необхідно забезпечувати належні умови для формування у працівників(ць) свідомого ставлення до особистої безпеки та безпеки оточуючих, запровадження нових і вдосконалення існуючих механізмів управління в галузі безпеки праці на підприємствах паливно-енергетичної галузі України.

6.4. Запобігання нещасним випадкам і травмам здоров'я, що виникають під час або є наслідком трудової діяльності, шляхом мінімізації, наскільки це можливо, причин небезпек, притаманних робочому середовищу.

Правовою основою законодавства про охорону праці є [Конституція України](#), Закони України: [«Про охорону праці»](#), [«Основи законодавства про охорону здоров'я»](#), [«Про використанні ядерної енергії та радіаційну безпеку»](#), [«Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення»](#), [«Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»](#), а також [Кодекс законів про працю України](#) та [Кодекс цивільного захисту України](#).

На підприємствах України у 2019 році було травмовано 72,8 % (3198) чоловіків та 27,2 % (1196) жінок від загальної кількості всіх травмованих по Україні [38]. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві затверджений [постановою Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 року № 337](#) [39].

6.5. Заборона насильства та сексуальних домагань у сфері праці; попередження будь-яких проявів домагань та насильства на робочому місці.

Сексуальні домагання або ж сексуальний харасмент — поширене явище. Зокрема за даними ОБСЕ, у 2019 році ½ жінок зазнавали хоча б однієї з форм сексуальних домагань [40], яке підриває рівність у сфері праці. Це негативно впливає на психологічне здоров'я, оплату праці, кар'єрне зростання, умови праці постраждалих та потенційно витісняє людей зі сфери праці, в тому числі через нанесення психологічних травм. Незважаючи на те, що кожен і кожна можуть зазнати впливу цього явища, сексуальні домагання особливо впливають на жінок та посилюють стереотипи щодо їхніх здібностей та прагнень. Це також сприяє тому, що менша кількість жінок бере участь або залишається на ринку праці (що поглиблює розрив щодо участі в робочій силі) та нижчому рівню оплати праці жінок, ніж чоловіків (що збільшує гендерний розрив в оплаті праці).

Жінки не бажають розголошення інформації особистого характеру, не вірять в можливість притягнення кривдника до відповідальності, побоюються можливих наслідків або просто сприймають це як нормальні моделі стосунків. Тому необхідною вимогою є інформаційно-просвітницька робота, яка б допомагала подоланню гендерних стереотипів не лише у професійній діяльності, а й загалом у суспільстві.

Політика щодо викорінення сексуальних домагань повинна включати декларування відповідних принципів, процедуру подання скарг із дотриманням конфіденційності та

забезпеченням захисту від помсти, дисциплінарні правила, стратегію навчання та підвищення рівня обізнаності чоловіків і жінок з цих питань, а також чіткі роз'яснення щодо меж, після перетину яких прийнятні знаки уваги перетворюються на домагання, бо це є далеко не самоочевидним.

6.6. Поліпшення фізичного, психічного та соціального благополуччя чоловіків та жінок

Психічне здоров'я має першочергове значення для особистого благополуччя, підтримки здорових сімейних відносин і здатності кожного чоловіка та кожної жінки зробити внесок в життя суспільства. Адже, фізичне здоров'я неможливе без психічного здоров'я. Згідно статистики Міністерства соціальної політики України, в нашій країні 1,2 млн жителів (це більше 3% всього населення) страждає психічними розладами, і цей показник з кожним роком зростає. За оцінками фахівців, від різноманітних нервових розладів страждає кожен третій українець(нка) [30]. А за даними Бюро ВООЗ в Україні, вісім мільйонів українських громадян(нок) живуть із психічними розладами.

Слід звертати увагу на поліпшення фізичного, психічного та соціального благополуччя чоловіків та жінок, зокрема, через «емоційне вигорання», що включено до 11-го перегляду Міжнародної класифікації хвороб (ICD-11) як професійне явище, що визначається як синдром, що виникає від хронічного стресу на роботі, з яким людина не може впоратися і характеризується чотирьома вимірами: 1) відчуттям втрати енергії та виснаження; 2) психологічною відстороненістю від роботи; 3) почуттям негативізму чи цинізму до своєї роботи; 4) зменшеною професійною ефективністю [41].

7. Свобода асоціацій та колективні договори (Конвенція МОП від 09.07.1948 N 87; Конвенція МОП від 01.07.1949 N 98; Конвенція МОП від 23.06.1971 N 135; Конвенція МОП від 19.06.1981 N 154)

7.1. Забезпечувати участь жінок у підготовці та прийнятті колективних договорів

У статтях 7 і 8 [Закону України «Про колективні договори і угоди»](#) визначено, що в колективному договорі, угоді встановлюються взаємні зобов'язання сторін і регулюються норми, зокрема щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків[42].

Важливо створити умови для рівної участі жінок та чоловіків в колективних переговорах, укладанні колективних договорів і угод, повного відображення в них заходів з усунення дискримінації та гендерної нерівності у сфері праці.

7.2. Адвакація включення гендерних принципів в колективні договори

З метою забезпечення єдиного підходу до визначення у колективних договорах та угодах вимог щодо створення належних умов праці, в яких жінки та чоловіки можуть вести трудову діяльність на рівній основі, фактичної рівності чоловіків і жінок на робочих місцях та недопущення дискримінації за ознакою статі було прийнято [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». [25].

Це створює передумови для адвокатування щодо подолання гендерних стереотипів, включення гендерних принципів, запобігання гендерної дискримінації у процесі працевлаштування, підвищення кваліфікації, кар'єрному зростанні, участі у прийнятті рішень, наданні відпусток і лікарняних, а також розгляд питання гендерної рівності під час складання і підписання колективних угод.

7.3. Гендерні комітети (комісії), комітети з питань недискримінації окремих категорій осіб з метою забезпечення рівних прав і можливостей

Відповідно до статті 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 (або недискримінації) — радника(ці) керівника(ці) підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів — на одного з працівників(ць) на громадських засадах [27]. За зразок положення можна взяти розроблене Міністерством соціальної політики примірне положення уповноваженого з гендерних питань.

Зокрема, при Центральному комітеті Профспілки працівників атомної енергетики та промисловості України вже тривалий час функціонує постійна комісія з гендерної політики.

Враховуючи потреби підприємств енергетичної галузі України можуть створюватися комітети з питань недискримінації окремих категорій осіб (осіб старшого віку, молоді, осіб з інвалідністю, тощо) з метою забезпечення рівних прав і можливостей.

8. Система управління

8.1. Впровадження новітніх виробничих процесів, технологій і обладнання, зниження рівня важкості і шкідливості виконуваних робіт та забезпечення рівного доступу до таких робіт.

Значна кількість жінок не можуть працювати на робочих місцях з особливо важкими і особливо шкідливими умовами, роботах вахтовим методом. Тому праця на таких робочих місцях для них недоступна. Усунення шкідливих факторів на робочих місцях, зменшення фізичного навантаження під час виконання трудових функцій дозволить їм виконувати таку роботу без шкоди для здоров'я.

8.2. Забезпечити рівні можливості доступу до професій та для кар'єрного зростання чоловіків та жінок

Широкі можливості для кар'єрного розвитку жінок в енергетичному секторі передбачають лише посади допоміжних і адміністративних служб. У таких підрозділах як фінанси та бухгалтерський облік, юридичні служби, зв'язків із громадськістю та управління персоналом, зайнятість жінок у 2,5 рази вища порівняно з технічною сферою. Жінки

працюють і на бурових установках, але, як правило, це також адміністративний персонал, працівниці хімічної галузі або лаборантки.

За даними опитування «Жінки і чоловіки в енергетичному секторі», і чоловіки і жінки погоджуються, що жінкам, які працюють в секторі енергетики, дуже важко зробити кар'єру. При опитуванні трудових колективів, майже половина (45 %) вбачає доцільність збільшення частки жінок на керівних посадах свого підприємства. Зазначене демонструє стереотипні погляди, що чоловіки мають більше прав на робочі місця в умовах скорочення штату працівників, а жінки не мають отримувати технічну освіту, або що жінкам складно пристосуватися до чоловічого колективу [7].

На підприємствах, установах та організаціях енергетичної сфери під кар'єрним зростання чоловіків і жінок мається на увазі надання однакових можливостей для цілеспрямованого розвитку і вдосконалення в обраній професії чи сфері діяльності для отримання нових навичок, знань та вмінь.

8.3. Забезпечення рівності доступу до прийняття рішень в управлінні підприємством, встановлення добровільних гендерних квот або участь жінок у керівних органах компаній

Принципами Організації економічного співробітництва та розвитку (далі — ОЕСР) щодо корпоративного управління передбачена необхідність підприємством, установою, організацією чи їх власником взяти до уваги Рекомендацію ОЕСР щодо гендерної рівності в сферах освіти, зайнятості, підприємництва та рекомендовано надавати підтримку таким заходам, як добровільне запровадження гендерних квот, вимог до розкриття інформації та приватних ініціатив, націлених на вдосконалення гендерного представництва в наглядових радах та у вищій ланці керівників публічних компаній.

Необхідно зазначити, що гендерні квоти, є практичною реалізацією статті 4 [Конвенції ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок](#). Принцип гендерної рівності закладено і в [Загальну декларацію прав людини](#) (стаття 2), включено його до переліку [Цілей сталого розвитку](#) (Ціль 5), що засвідчує наявність світового консенсусу щодо необхідності рівного представництва жінок на всіх рівнях прийняття рішень.

Таким чином, запровадження обов'язку встановлення добровільних гендерних квот, сприяє досягненню гендерної рівності у керівних органах компаній.

8.4. Гендерне бюджетування та програми

Гендерний бюджет — це збалансоване врахування потреб та інтересів жінок і чоловіків шляхом запровадження методів, спрямованих на інтеграцію гендерної складової у бюджетний процес на всіх ланках бюджетної системи.

Гендерно орієнтоване бюджетування (далі — ГОБ) — це інструмент, спрямований на інтеграцію гендерної складової у бюджетний процес. Його слід розглядати як впливовий елемент управлінської діяльності, пов'язаний із розробкою бюджетів різних рівнів, що надає важливу інформацію фахівцям(чиням), які приймають рішення щодо розподілу

бюджетних коштів. Гендерно орієнтоване бюджетування поєднує два процеси, не пов'язані між собою: забезпечення гендерної рівності і управління державними фінансами.

Розробка гендерно орієнтованого бюджету дозволяє побачити, як доходи та видатки бюджету впливають на соціально-економічне становище й можливості жінок та чоловіків, а також на аспекти рівності між жінками й чоловіками у країні. Як інструмент управлінської технології ГОБ дозволяє оцінити, як і якою мірою державна політика у сфері розподілу видатків бюджету впливає на чоловіків і жінок як споживачів(чок) послуг, користувачів(чок) інфраструктури та платників(ць) податків. Саме гендерний аналіз в його основі створює базис для впровадження принципу рівних можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах та забезпечує сталий розвиток суспільства. Важливо зазначити, що гендерний аналіз передбачає не лише розбивку за статтю, але й враховує інші соціальні категорії, такі як вік, соціально-економічне становище, місце проживання, освітній рівень та ін., за умови, що це є доцільним, а необхідні дані є в наявності.

Гендерно орієнтовані програми можуть прийматися окремо або інтегруватися в соціально-орієнтовані програми підприємств, установ, організації, а також базуватися на принципах цього Кодексу, визначати основні активності, терміни їх виконання, головні показники, відповідальних осіб, мати гендерно орієнтовний бюджет та інструментарій оцінки.

8.5. Інновації та життєздатні ініціативи

Інновації та життєздатні ініціативи охоплюють усі сфери людської діяльності, радикально впливають на процес господарювання, змінюють соціально-економічні відносини в суспільстві. Безперервні і постійні інновації стають необхідною та природною формою існування будь-якого підприємства, забезпечують йому конкурентоспроможність і виживання на ринку. Характерною рисою для зростання інноваційної активності буде: витрати на науково-дослідні розробки, зміцнення професійної підготовки та перепідготовки спеціалістів(ток), участь у національних інноваційних системах, впровадження новітніх технологій виробництва, навчання, захисту прав на робочих місцях та управління.

Міжнародний досвід доводить, що гендерна рівність сприяє сталому розвитку підприємств, підвищенню продуктивності праці, оптимізації управлінських процесів і розширенню використання інноваційних рішень [43].

8.6. Моніторинг реалізації гендерної політики на підприємствах енергетичної галузі та захист персональних даних

Доцільно запровадити постійний моніторинг та оцінку впровадження гендерної політики та програм на підприємствах енергетичної галузі, який може проводити профспілкова організація (чи профспілковий представник(ця) та / або уповноважений(а) з

гендерних питань — радник(ця) керівника(ці) підприємства, а також для його проведення можуть залучатися зовнішні фахівці(чині).

Базовим законодавчим актом у сфері захисту персональних даних є [Закон України «Про захист персональних даних»](#), що регулює правові відносини, пов'язані із захистом і обробкою персональних даних, і спрямований на захист основоположних прав і свобод людини і громадянина, зокрема права на невтручання в особисте життя, у зв'язку з обробкою персональних даних, а також поширюється на діяльність з обробки персональних даних, яка здійснюється повністю або частково із застосуванням автоматизованих засобів, а також на обробку персональних даних, що містяться у картотеці чи призначені до внесення до картотеки, із застосуванням неавтоматизованих засобів [44].

Відповідно до [Розпорядження Кабінет Міністрів України від 2 грудня 2020 р. № 1517-р «Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності»](#) [45] Державна служба статистики України забезпечує збір даних для моніторингу гендерної рівності та їх оприлюднення на своєму офіційному веб-сайті [15].

Але існують різні сучасні методології та інструменти, які підприємство може застосовувати для гендерного аудиту, або оцінки чи моніторингу програм з урахуванням гендерного аспекту.

ВИСНОВКИ

Як складова соціальної політики на підприємствах, установах, організаціях енергетичної галузі, з відображенням зобов'язань у галузевій угоді та колективних договорах, роботодавці та профспілки як представники трудових, соціально-економічних прав та інтересів жінок і чоловіків, що працюють в енергетичній галузі, беруть зобов'язання за прийняття та просування цього Кодексу.

Забезпечення єдності підходів на підприємствах, установах, організаціях енергетичної галузі може здійснюватися шляхом реалізації положень Кодексу в колективних договорах та угодах.

Цей Кодекс може бути невід'ємною частиною правил внутрішнього трудового розпорядку.

Кожен(на) працівник(ця) підприємства енергетичної галузі України має бути ознайомлений та дотримуватися положень цього Кодексу, а також нести відповідальність за його порушення.

Запровадження цього Кодексу стане сигналом для суспільства про толерантність до гендерної рівності на підприємствах, установах, організаціях енергетичної галузі України.

Основні підходи, закладені в цьому Кодексі, можуть бути розвинуті під час розроблення та реалізації загальної теми недискримінації у сфері праці, як загалом, так і в тематичних проектах щодо недискримінації під час праці осіб з інвалідністю, осіб старшого віку, молоді та інших категорій.

Додаток 1

Перелік базового гендерного законодавства³

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 N 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 N 98;
Конвенція МОП про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються 1971 року N 135;
Конвенція МОП про сприяння колективним переговорам 1981 року N 154;
Конвенція МОП про примусову чи обов'язкову працю 1930 року N 29;
Конвенція МОП про скасування примусової праці 1957 року N 105;
Конвенція про права дитини 1989 року;
Конвенція МОП про мінімальний вік для прийому на роботу 1973 року N 138;
Конвенція МОП про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 року N 182;
Конвенція МОП про обмеження нічної праці дітей та підлітків на непромислових роботах 1946 року N 79;
Рекомендації МОП щодо мінімального віку для приймання на роботу 1973 року N 146;
Конвенція МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 року N 100;
Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року N 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 N 155;

³ Даний перелік сформовано авторським колективом та не є остаточним.

Рекомендації МОП щодо безпеки та гігієни праці і виробничого середовища від 22.06.1981 від N 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.

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»;

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

Додаток 2

Інформаційні ресурси

Проект «Ge4U: Гендер для профспілок в енергетиці»

МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я»	http://lhsi.org.ua/
USAID Проект енергетичної безпеки (ПЕБ)	https://energysecurityua.org/ua/
Атомпрофспілка	http://www.atomprofspilka.info/
Укрнафтогазпрофспілка	http://ngpu.org.ua/

Гендерна політика/ гендерна рівність, гендерна дискримінація та протидія насильству

UNDP проект «Підтримка впровадження національного гендерного механізму»	http://gender.org.ua/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=16&itemid=86&lang=ua
ГО «Ла Страда»	https://la-strada.org.ua/ucp_mod_catalogue_show_category_42.html
Національна академія державного управління при Президентові України	http://academy.gov.ua/ej/ej16/txts/12vlosp.pdf http://academy.gov.ua/ej/ej15/txts/12vlospsh.pdf
Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України	http://www.idss.org.ua/monografii/2016_genderny_pytannya_ua.pdf
Всеукраїнська мережа осередків гендерної освіти	http://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php/news/314-pro-hendernu-polityku-v-ukraini
Українська Гельсінська спілка з прав людини	https://helsinki.org.ua/prava-zhinok-i-henderna-rivnist-v-ukrajini-o-uvarova/
Міжнародний Фонд «Відродження» у партнерстві з Фондом розвитку аналітичних центрів (ТТФ)	http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/3540/Martsenyuk_Gender_and_non_discrimination%20.pdf
Музей жіночої та гендерної історії	http://gender.at.ua/index/0-9
Вісник Львівської національної академії мистецтв. Вип. 23	https://lnam.edu.ua/files/Academy/nauka/visnyk/pdf_visnyk/23/42.PDF
Електронний архів Національного університету «Києво-Могилянська академія»	http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/4808/Oksamytna_Henderni_rol.pdf?sequence=1&isAllowed=y



Організація «Конвіктус»

<http://www.convictus.org.ua/mobilizaciya-zhinok-proti-nasilstva-zabezpechennya-dotrimannya-pravlyudini-ta-genderno%D1%97-rivnosti/>
<http://www.rozrada.kiev.ua/about-u.htm>

Центр «Розрада»

Гендерна політика для управлінців

Київський міський центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій

http://cpk.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=686

Гендер у різних сферах життя

Міжнародна організація праці (ILO)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_168924.pdf

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет

<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4978>

Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка

https://genderindetail.org.ua/netcat_files/73/81/Yefanova_Henderna_nerivnist_na_rynku_pratsi_Ukrainy_u_sferi_informatsiinykh_tekhnolohii.pdf

Електронний архів Національного університету «Києво-Могилянська академія»

http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/10988/Brylova_Martseniuk_Osoblyvosti_polityky_hendernoipriorytetyzatsii.pdf?sequence=3&isAllowed=y

UNDP проєкт «Посилення національного гендерного механізму»

http://gender.org.ua/images/lib/gender_stereotype.pdf
http://gender.org.ua/images/lib/tezy_ternopil_2011.pdf
http://gender.org.ua/images/lib/2011_gender_standards_p1.pdf
http://gender.org.ua/images/lib/2011_gender_standards_p2.pdf
http://gender.org.ua/images/lib/2011_gender_standards_p3.pdf
http://gender.org.ua/images/lib/posibnyk_osvita.pdf
http://gender.org.ua/images/lib/tezy_conferencii_2010.pdf



Благодійна організація
«100% життя»

<https://network.org.ua/>

Інформаційний портал Харківської правозахисної
спілки

<http://khpg.org/index.php?id=1398060713>

Національний педагогічний університет ім.
М.П.Драгоманова

<http://aph.org.ua/wp-content/uploads/2016/07/posibnyk.pdf>

БО БТ «Київський інститут гендерних досліджень»

www.ugn.org.ua

Гендерний підхід, гендерний аналіз

UNDP проект «Підтримка впровадження
національного гендерного механізму»

http://gender.org.ua/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=16&itemid=86&lang=ua

Гендерний інформаційно-аналітичний центр
«Крона»

<http://krona.org.ua/assets/files/books/Genderni-peretvorennia.pdf>

Проект «Гендерне бюджетування в Україні»

<http://grbproject.org/wp-content/uploads/2017/04/Summary-email-ukr.pdf>

Фонд імені Гайнріха Бьоля

https://ua.boell.org/sites/default/files/lsi_gender_analyse_ukr.pdf

Інноваційний підхід до програмного бюджетування:
ПЦМ з гендерної точки зору — результати і переваги

<https://www.slideshare.net/IBSER/ss-72775382>

Гендерне бюджетування

Гендерне бюджетування на місцевому рівні як
інструмент підвищення ефективності використання
бюджетних коштів

http://www.ed.ksue.edu.ua/ER/knt/ee153_75/e153ost.pdf

Контент-аналіз управління проектами гендерного
бюджетування

<http://urss.knuba.edu.ua/files/zbirnyk-30/12.pdf>

Гендерно орієнтоване бюджетування в Україні:
теорія і практика

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/12562.pdf>

Навчальний блок (онлайн курси)

— Я знаю гендер

<https://courses.prometheus.org.ua>

— Жінки та чоловіки: гендер для всіх

Список використаних джерел

1. Жіночі та чоловічі професії.

URL: http://ratinggroup.ua/research/ukraine/zhenskie_i_muzhskie_professii.html

2. Рошкован В. Женский труд и экономика: почему важно поддерживать женщин во время пандемии.

URL: <https://biz.liga.net/ekonomika/all/opinion/jenskiy-trud-i-ekonomika-pochemu-vajno-podderjivat-jenschin-vo-vremya-pandemii?fbclid=IwAR2-TenXJy0m419Mkhdtwrc3zS0GyOTxtXac7xPXNdvBeIZw-6V0eH9P3A>

3. Про схвалення Енергетичної стратегії України на період до 2030 р.: розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.07.2013 № 1071.

URL: <https://de.com.ua/uploads/0/1703-EnergyStratagy2030.pdf>

4. Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015 № 70/1. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development.

URL: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

5. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>

6. Warum die energiewende frauen braucht! why the energy transition needs women!

URL: https://www.globalwomennet.org/wp-content/uploads/2020/10/DM_1020_PV_BEE.pdf

7. «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

8. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

9. Офіційна сторінка Програма розвитку ООН. Гендерний профіль України.

URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/gender-equality/comparative-gender-profile-of-ukraine-.html>

10. Жінкам маленькі ФОПи, чоловікам — великі компанії. Гендерний баланс бізнесу в Україні.

URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/news-56270313>

11. Офіційний сайт — Державної судової адміністрації України. Індекс глобального гендерного розриву.

URL: <https://dsa.court.gov.ua/dsa/inshe/gender/oiuiiytyu>

12. Human Development Report 2020. The next frontier Human development and the Anthropocene.

URL: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2020.pdf>

13. 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>

14. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки.

URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>

15. Офіційний сайт — Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

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

URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text

17. Статут ООН від 26.06.1945. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010#Text

18. 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>

19. Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом від 27.06.2014.

URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text

20. Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми протидії захворюванню на туберкульоз на 2018–2021 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 р. № 1011. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1011-2017-%D1%80#Text>

21. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 № 2801-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text>

22. Про протидію захворюванню на туберкульоз: Закон України від 05.07.2001 № 2586-III.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2586-14#Text>

23. Шевченко, З. В. (Уклад.). (2016). Словник гендерних термінів. Черкаси: видавець Чабаненко Ю. URL: <http://a-z-gender.net/ua/lgbt-spilnota.html>

24. Офіційний сайт — Державної служби статистики України. Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал.

URL:

http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/smzp_zs/smzp_zs_ek/smzp_zs_ek_u.htm

25. 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>

26. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948.

URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

27. 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>

28. Конвенція МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності N 100 від 29.06.1951. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text

29. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

30. Офіційний сайт — Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/>

31. Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 № 2402-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#Text>

32. Молодь України — 2017. Результати соціологічного дослідження. Тернопіль, 2017.

URL: <https://dismp.gov.ua/molod-ukrainy-2017-rezultaty-reprezentatyvnoho-sotsiologichnoho-doslidzhennia/>

33. Офіційний сайт Нафтогаз груп

<https://www.naftogaz.com/www/3/nakweb.nsf/0/CFA947C93CABED84C2257F1B0041596B?OpenDocument&Expand=3&>

34. Галузева угода енергетики на 2019-2021 р.р. URL: <https://kievprofenergo.in.ua/page/321/>

35. Дослідження ООН Жінки «Оперативна гендерна оцінка становища та потреб жінок у контексті ситуації з COVID-19 в Україні».

URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2020-08/Infographics_UN_Women_UKR.pdf

36. Про домашнє насильство у 2020 році заявили у півтора рази більше українців, ніж у 2019-му.

URL: <https://life.liga.net/istoriyi/news/o-domashnem-nasilii-v-2020-godu-zayavili-v-poltora-raza-bolshe-ukraintsev-chem-v-2019-om>

37. Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах: Постанова Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 № 461. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/461-2016-%D0%BF>.

38. Офіційний сайт — Фонд соціального страхування України.

URL:

<http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/968023;jsessionid=85A5FA72649F9ADD3F93FBDF3DC50DFF>

39. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 № 337.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF#Text>

40. OSCE-led survey on violence against women: Ukraine.

URL: https://www.osce.org/files/f/documents/1/3/440312_0.pdf

41. Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases.

URL: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

42. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>

43. Marcus Noland, Tyler Moran and Barbara Kotschwar Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey. February 2016. Working Paper 3-16. URL: <https://www.piie.com/publications/working-papers/gender-diversity-profitable-evidence-global-survey>.

44. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>

45. Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності: розпорядження Кабінет Міністрів України від 2 грудня 2020 р. № 1517-р.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1517-2020-%D1%80#Text>