

Пілотний проект LFA 3F-PROFAPK 2023:
Відновлення жіночого руху в профспілці працівників АПК України



**МЕТОДИЧНІ
РЕКОМЕНДАЦІЇ**

**З ПИТАНЬ
ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
ДЛЯ ЛІДЕРІВ
ПРОФСПІЛКОВИХ
ОРГАНІЗАЦІЙ**



Київ–2023

ЗМІСТ

Вступ.....	3
Гендерна азбука	6
Роль жінки в сучасному світі.....	7
Проблеми гендерної рівності у сфері трудових відносин в Україні	10
Що вже зроблено?.....	15
Список конвенцій МОП та міжнародних резолюцій щодо досягнення рівних прав чоловіків і жінок, ратифікованих Україною	18
Міжнародні нормативно-правові акти щодо забезпечення гендерної рівності	19
Гендерна рівність: здобутки України в 2022 році	21

ВСТУП

Україна повинна створити більше можливостей для жінок

Це останній тиждень моєї чотирирічної каденції Посла Великої Британії. Коли я тільки приїхала, я навіть не могла уявити виклики, які чекають на мене. За цей час Україна пережила багато, але й багато досягла. Оглядаючись на те, через що пройшла ваша країна, я міркую про найважливіші речі для її майбутнього. Я поставила перед собою за мету визначити один – лише один – пріоритет, який допоможе забезпечити майбутнє України.

Це завдання може видатися досить складним, бо є з чого обрати! Мова не лише про те, щоб відкинути росіян до кордонів 1991 року та провести переговори про гарантії безпеки. Україні також потрібні реформи, розвиток економіки та держава, що захищає свій народ і гарантує йому соціальний захист. Це та багато іншого стане опорою для майбутнього України – впевненої в собі, сильної, демократичної, інтегрованої в євроатлантичний простір України.

Але, на мій погляд, є одна проблема, яку Україна має розв'язати, щоб досягти цього. Україна повинна створити більше можливостей для жінок.

Країна починає розуміти внесок, який може зробити жінки

У цьому питанні є прогрес. Коли я тільки приїхала в Україну, домашнє насильство було вкоріненою проблемою. Існувала проблема недостатньої психолого-соціальної підтримки ветеранів, які поверталися з війни на сході. Існував негласний шлюбний контракт щодо того, що таке насильство негласно толерувалося як частина подружнього життя. Я пишаюся притулками для тих, хто пережив домашнє насильство, у Києві, Маріуполі та Львові, які були створені за підтримки Великої Британії. Ці та інші ініціативи допомагають змінити ставлення. Це працює. Жінки краще розуміють свої права в шлюбі. Ухвалене Україною законодавство, хоч і повільно, але теж допомагає. Усе більше публічних особистостей говорять про домашнє насильство, зокрема Перша леді. У 2021 році Україна ратифікувала Стамбульську конвенцію – знаковий договір про припинення насильства щодо жінок.

Роль жінок змінюється. Вони служать у Збройних силах України, зокрема й на передовій. Жінки розмінують території. Вони відбудовують школи. Це ознаки того, що країна починає розуміти внесок, який може зробити ціла половина її населення.

Занадто мало жінок усвідомлює свої можливості

Та прогрес надто строкатий. Зміни, які потрібні для збереження цих досягнень, не отримують належної уваги. Звичайно, жінки об'єдналися, щоб захищати свою країну, але занадто довго їм довелося робити це в чоловічій формі та без доступу до необхідних засобів пієни. Чудово, що жінки долучаються до відновлення, зокрема й через розмінвання. Але занадто мало жінок усвідомлює можливості. Переважно жінки опікуються дітьми, літніми членами родин і своїх громад. Занадто мало з них має доступ до закладів, які б навчили їх виконувати цю роботу, не кажучи вже про те, щоб працевлаштуватися. Законодавство – лише верхівка айсберга. Адже суспільство потім має виконати ці закони як за духом, так і за буквою.

Дехто стверджує, що війна змінює пріоритети: зачекаймо, поки Україна відіб'є напад Росії, а потім повернемося до цього питання. Мовляв, зміна ставлення до жінок – це **«розкіш, яку Україна зараз собі не може дозволити»**. Я не згодна. Українські жінки – це невичерпне джерело стійкості, вигадливості та продуктивності. Чому б не спрямувати зусилля всього народу на його захист і відновлення? Україна стикнулася з величезним викликом відбудови всього, що зруйнувала Росія. Україна не може собі дозволити обійтися без внеску жінок у ці зусилля.

Жінки повинні вірити, що вони будуть рівноправними колегами на роботі та рівноправними партнерками вдома

Щоб повернути до України жінок, які виїхали, потрібно більше, ніж закінчити війну. Більшість з тих, хто виїхав з країни після повномасштабного вторгнення Росії, – це саме жінки, які шукали безпеки зі своїми дітьми в інших країнах, зокрема й у Великій Британії. Ми радо прийняли цих людей. Але чим довше їхні діти навчаються у школах за кордоном, тим менш імовірно, що вони повернуться. Відповідь криється не лише у дахові над головою. Жінки, які повертаються зі своїми родинами, просто повинні мати житло. Їм потрібні також школи, клініки та магазини. Їм потрібен громадський транспорт – трамваї та автобуси. Але вони також повинні вміти і мати бажання працювати. Інвестиції в дитячі садки є ключовими для працевлаштування жінок. Їм також потрібна освіта, тому потрібні інвестиції в навчання та розвиток у секторах, які є критично важливими для майбутнього України. Жінки мають отримувати справедливую платню на рівні з чоловіками. Вони мають бути переконані, що не зазнають на роботі нечесного ставлення та гендерної дискримінації. Зрештою, жінки повинні вірити, що вони будуть рівноправними колегами на роботі та рівноправними партнерками вдома.

Україно, не варто недооцінювати внесок, який готові й прагнуть робити українські жінки

Якщо я можу сказати вам лише одну річ, то це фраза, яку я часто використовувала протягом останніх чотирьох років: **«Ніколи не недооцінюйте українську жінку»**. Я зустрічала жінок-військових, генеральних директорок, політиків, місцевих депутаток. Я бачила, як жінки вирощують і готують їжу для своїх громад. Жінки роблять свої громади безпечними. Щоразу до мене приходять ця фраза: **«Україно, не варто недооцінювати внесок, який готові й прагнуть робити українські жінки. Особливо тоді, коли вони гинуть за велику справу поруч із чоловіками»**.

Від'їжджаючи, я бажаю Україні, щоб процес, який повільно почав набирати оберти, подвоївся, потроївся, зріс учетверо протягом наступних місяців і років. За час перебування тут я роздивилася потенціал України. Я бачила силу, стійкість і хоробрість усіх вас – народу України. Якщо країну відбудовує весь народ, а не половина, то потенціал України є безмежним.

Мелінда Сіммонс,
амбасадорка Великої Британії в Україні

ГЕНДЕРНА АЗБУКА

ГЕНДЕР – термін для ознаки соціальної статі, сукупність соціальних і культурних норм, які суспільство змушує людей виконувати в залежності від їх біологічної статі. Сучасна соціальна наука розрізняє поняття стать (sex) і гендер (gender). Традиційно перше – це означення анатомо-фізіологічних особливостей людей. Поняття ж «гендер» звертає увагу на те, що культура вимагає від осіб протилежних статей дотримуватись різних цінностей і норм соціальної поведінки.

ГЕНДЕР – за визначення ООН – це поняття, яке характеризується відношенням між жінками і чоловіками на основі соціальних ролей, притаманних кожній статі.

ГЕНДЕР – феномен культури, а не біології.

Важливі не біологічні або фізичні відмінності між чоловіками і жінками, а те культурне і соціальне значення, яке надає суспільство цим відмінностям.

ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ – основне призначення жінки – побачитися чоловікові, бути красивою, господинею дому, бути матір'ю. Суспільство нав'язує думку про ідеальний образ жінки в сім'ї, її поведінку, заставляючи жінку прилаштовуватися до сімейного життя шляхом пригнічення свого Я.

ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ – порушення прав людини за статевою ознакою. Утискається право вільного вибору: ким бути, як будувати своє життя, що у ньому вважати найголовнішим.

ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ – коли жінки мають більш низький соціальний ранг, менше влади, доходу, нижчий рівень благополуччя, нижчий престиж діяльності, менше особистої свободи, інше. В суспільстві існує подвійний стандарт моралі: один – у відношенні до чоловіків і зовсім інший – у відношенні до жінок.

ГЕНДЕРНА ІДЕНТИЧНІСТЬ – усвідомлення індивідом себе як представника даної статі, відчуття свого жіночого, чоловічого або андрогінного тіла, усвідомлення своєї приналежності до чоловічої, жіночої або якоїсь іншої статі у соціальному контексті.

СЕКСИЗМ – ненависть та дискримінація групи людей через їхню стать або гендерну ідентичність. Проявляється як владна перевага, володіння більшістю прав і можливостей у представників однієї статі порівняно з іншою.

ФЕМІНІЗМ – емансипативний рух, боротьба із сексизмом. Тобто – низка рухів та ідеологій, які поділяють одну спільну мету – визначення, встановлення і досягнення рівних політичних, економічних, культурних, особистих та соціальних прав жінок.

НАСИЛЬСТВО – це будь-які умисні дії однієї людини по відношенню до іншої, якщо ці дії порушують права й свободи людини, наносять їй фізичну, моральну чи психологічну шкоду.

БУЛІНГ – це агресивна та вкрай неприємна поведінка однієї дитини або групи дітей по відношенню до іншої дитини, що супроводжується постійним фізичним і психологічним тиском. Дитину систематично дражнять образливим для неї чином, навмисно не приймають у колектив, залякують, шантажують або навіть б'ють.

МОБІНГ (цькування) – систематичні тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Мобінг може бути: латентним і відкритим; індивідуальним і груповим, а також хронічним. Виживши одного колегу, мобер приймається за нову жертву, трапляються також булери-вампири, яких цікавить переважно процес цькування, а зовсім не результат у вигляді звільнення колеги або підлеглого.

СУФРАЖИЗМ – право голосу з 30-річного віку, цього добивалися майже 90 років.

РОЛЬ ЖІНКИ В СУЧАСНОМУ СВІТІ

Останні 200 років формується рух за права жінок.

В числі перших бунтарок, які спробували порушити патріархальні звичаї і суспільні закони, оголосивши що жінка також повноцінна людина і тому повинна отримати можливість користуватися тими громадянськими права і свободами, які внаслідок буржуазних революцій набули чоловіки, слід назвати імена **француженки Олімпії де Гуж, англійки Мері Уолстонкрафт, американки Абігаль Адамс**.

Олімпія де Гуж вперше в історії у 1789 році відкрито сформулювала вимогу встановити рівні права чоловіків і жінок перед законом. Створила **Декларацію прав жінки і громадянки**.

Стаття перша Декларації гласила: **«Жінка народжується і залишається вільною і рівноправною з чоловіком перед лицем закону»**.

Стаття шоста розвиває думку: **«Всі громадянки і громадяни повинні мати рівний доступ до всіх громадських почестей і посад, до всіх служб, для яких не повинно бути інших перешкод, окрім особистих здібностей і талантів».**

В підсумку вона пророче сказала:

«Якщо жінка має право зійти на ешафот, то вона має право піднятися і на трибуну парламенту».

Таке необачне висловлювання коштувало їй життя, її стратили на гільйотині, як «особу, яка знехтувала громадськими порядками». Але ця ж заява принесла їй безсмертя.

Дві обставини історично вплинули на традиційні сімейні відносини. Масове залучення жінок до суспільного виробництва і поступове встановлення контролю над народжуваністю.

Масова жіноча праця в суспільному виробництві перетворилася в факт соціального життя. Це створило можливість змінити взаємовідносини між жінками і чоловіками. З однієї сторони принцип взаємодоповнюваності чоловіків і жінок повинен був поступитися місцем принципу взаємозамінності.

Але з іншого боку це повернулося надмірними перевантаженнями, експлуатацією жінок з яких ніхто не зняв домашніх обов'язків. За діючими на той час законами спочатку жінка не могла навіть розпоряджатися своїм заробітком – він належав її чоловікові.

Один з перших масових виступів жінок відбувся **8 березня 1857 року в Нью-Йорку**. На маніфестацію зібралися робітниці швейних і взуттєвих фабрик .

Їх вимоги:

- 10-годинний робочий день
- світлі сухі робітничі приміщення
- рівна з чоловіками заробітна плата.

Після цього дня в США створилася профспілка за участю жінок.

Через 50 років їх внучки на Манхеттені у серці Нью-Йорку вимагали в цей день 8 березня заборони дитячої праці, покращення умов праці на фабриках і надання виборчого права. Вони виступили під гаслом «Хліб і троянди». Хліб символізував економічний захист, а троянди – кращу якість життя. Аж потім була Клара Цеткін.

Ідеї рівності статей, як і взагалі ідеї рівності, є складовою частиною **демократії**.

Із розвитком демократії у світі змінюється постійно соціальний статус чоловіка і жінки.

Початок XIX століття – Емілі Девідсон започаткувала в Англії потужний рух **суффражизм** – право голосу з 30 річного віку, цього добивалися майже 90 років.

Початок XX століття виборюються універсальні права жінок, розробляється Всесвітня декларація прав людини. Внесена поправка пані Евеліні Рузвельт – «Всі люди браття» на «Всі люди рівні».

Щодо української історії:

Христина Алчевська з Харкова, яка у свої 18 років започаткувала початкову освіту у стінах недільної школи. Їй заборонили вчити українською мовою, вона видала буквар російською мовою, створила україномовний дитячий хор із 300 дітей.

Софія Русова . За допомогою Драгоманова і Лисенка започаткувала дитячі садки. Вперше написала історію жінок.

Марко Вовчок. Створила товариство перекладачок, яке проіснувало 2 роки.

Леся Українка, Ольга Кобилянська, Софія Окуневська, Наталя Кобринська (Озаркевич), Соломія Крушельницька, Ліна Костенко.

У 1948 році ООН прийняла Декларацію прав людини.

Ми маємо історичні вікові завоювання рівних прав і задекларовані рівні можливості. Все решта в наших руках.

Поступово жіночому руху вдалося крок за кроком відвойовувати для жінок простір свободи, змінювати мораль, закони, традиції. В результаті повільних змін до першої половини XX століття жінкам вдалося добитися:

- права на освіту,
- на рівну з чоловіками працю і заробітну плату,
- права голосу і право бути обраними спочатку в місцеві, потім і у вищі ешелони влади,
- права брати участь у профспілковій і політичній діяльності,
- подекуди, права на застосування протизаплідних засобів і аборт,
- права на державну допомогу по вагітності і пологах,
- права на відпустку по догляду за дитиною і т.д.

Всі напрями жіночого руху, кожне по своєму, допомагали жінкам освоюватися в ролі суб'єкту історії.

Однією із характерних рис фемінізму «першої хвилі» наприкінці XIX – початку XX століття стала вимога політичного рівноправ'я для жінок, права голосу.

ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

У наш час невід'ємною частиною життя людини і суспільства загалом є **сфера трудової діяльності**.

В Україні трудова діяльність регулюється **Кодексом законів про працю України**.

Згідно зі статтею 1 КЗпП України «Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини».

Кожен учасник трудових відносин має свої права, які необхідно пам'ятати і дотримуватися.

Згідно зі статтею 24 Конституції України «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом».

Конституційний принцип рівності людини і громадянина можна визначити як гарантування кожному члену суспільства, незважаючи на будь-які його індивідуальні ознаки (за винятком обставин, передбачених Конституцією й законодавством), однакових можливостей для реалізації конституційних прав і свобод, покладення на осіб, які знаходяться в однаковому правовому становищі, рівних обов'язків, а також забезпечення рівності всіх перед законом і судом.

Розглянемо питання саме гендерної рівності – рівності чоловіків та жінок.

У структурі населення України жінки займають 54 %. У наш час проблема працевлаштування жінок постійно зростає.

Загострення проблеми працевлаштування набуває першочергового значення через такі чинники: переходу України до ринкової економіки, економічну кризу, а також проголошення курсу на інтеграцію в Європейський союз.

Україна намагається розбудувати демократичну правову державу. Одним із необхідних факторів є забезпечення державою рівності чоловіка і жінки. Тому в Україні питання гендерної рівності у сфері трудових відносин сьогодні є досить актуальним.

Згідно зі ст. 24 Конституції нашої держави та ст.2 Кодексу законів про працю України гарантується свобода від усіх форм дискримінації, у тому числі і за ознакою статі, а міжнародні угоди, ратифіковані нашою державою, спрямовані на викоринення утисків у різних сферах суспільного життя.

Сучасне законодавство України містить заборону щодо дискримінації за статевою ознакою.

Статтею 22 КЗпП закріплено гарантії під час укладення, зміни та припинення трудового договору.

Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.

Принцип рівних прав чоловіків та жінок закріплено не лише в Конституції, а й в інших законодавчих актах: Сімейному кодексі України, Кодексі законів про працю, Кримінальному кодексі, Кримінально-процесуальному кодексі, Цивільному кодексі, Кодексі про адміністративні правопорушення, Законі України про зайнятість населення тощо.

На практиці ситуація є іншою .

Дана проблема визначається певним протиріччям, що склалося у сфері зайнятості жінок. Воно полягає в тому, що, з одного боку, ринкова модель і конституційний принцип прав дозволяє вільно розвиватися жіночій ініціативі та самостійності, а з іншого боку, жінки виявляються менш захищеними у сфері праці, що робить їх низько конкурентною робочою силою.

На практиці склалося, що жінки мають меншу можливість впливати на прийняття рішень, але більше задіяні у сфері обслуговування людей, оскільки в органах влади на державному та регіональному рівнях кількість жінок є низькою.

Представленість жінок у Верховній Раді України IX скликання **збільшилась із 11.1% до 21% від загального складу (в середньому у світі 25%)**.

Однак, близько 60 % припадає на так звані «жіночі професії»: догляд, громадське харчування, прибирання, канцелярія та касири.

Жіноча праця цінується дешевше ніж чоловіча, **заробітна плата в середньому становить до 80 % від заробітної плати чоловіків**.

Ліквідація дискримінації жінок, яка зустрічається у буденній практиці українського суспільства, саме і передбачає створення рівних умов для розвитку особистості, для самореалізації індивіда без огляду на його статеvu належність.

Історично склалося так, що жінки мають менше можливостей виявити власні здібності.

Це становище зумовлене двома чинниками – **подвійним навантаженням на роботі та вдома**, і **гендерними стереотипами**. Тобто впевненістю, яка панує в соціальному довіллі між роботодавцями й навіть серед членів їх власних родин, що для жінки найважливішою є самореалізація у сфері материнства, сімейного життя, а все інше – професійне зростання, розвиток здібностей та творчих нахилів – має бути вторинним та підпорядковано її соціальним ролям.

Саме ці **стереотипи суспільної свідомості** і створюють підґрунтя для існування гендерної нерівності в Україні.

Цивільне законодавство України встановлює юридичний захист прав жінок на рівній основі з чоловіками.

Дискримінація на ринку праці є поширеним явищем. Оголошення із вказівкою бажаної статі працівника з'являються в газетах, журналах з працевлаштування і на сайтах з працевлаштування в Інтернеті, так само, як і в приватних рекрутингових фірмах, агенціях з працевлаштування і державних центрах зайнятості. А це, як відомо, **суперечить ст.22 КЗпП, ст.30 проекту Трудового кодексу України**, де вказано, що «роботодавцю при доборі працівників забороняється висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру, в тому числі в оголошеннях (рекламі), а також вимагати від осіб, які шукають роботу, інформацію про їх цивільний стан, особисте життя та іншу інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю».

Інша досить поширена серед роботодавців практика, що заважає жінкам повною мірою використовувати рівні з чоловіками можливості на ринку праці, – дискримінація, що базується на сімейному стані та родинних обставинах. Деякі роботодавці обумовлюють бажаний сімейний стан в оголошеннях про вакансії. Однак частіше за все роботодавці задають жінкам питання про їхній вік, сімейний стан, родинну ситуацію та плани на майбутнє, місце роботи та зарплатню чоловіка під час співбесіди або в анкетах.

Заборона щодо дискримінації за ознаками сімейного стану також міститься в ст. 184 КЗпП України, яка закріплює заборону відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів вагітності або наявності в них дітей.

Проте дещо з цієї інформації (але не все) роботодавці мають знати перед тим, як прийняти жінку на роботу, для того, щоб, згідно з українським законодавством, не призначати жінок, що мають малолітніх дітей або дітей-інвалідів, на деякі роботи (ст. 174 – 177 КЗпП України).

У той час, як потенційно такі питання мають легітимне підґрунтя і, на перший погляд, не є доказом дискримінації, роботодавці зазвичай використовують інформацію, отриману з анкет, для дискримінації жінок під час найму на роботу.

Інформація про родинні обставини, що може знадобитися для визначення податків та пільг, повинна бути отримана лише після завершення процесу працевлаштування з метою запобігання дискримінації, що базується на цих факторах, у процесі прийому на роботу.

Таким чином, ставлення роботодавців до материнських та сімейних обов'язків жінок, що демонструється в процесі співбесіди, не лише перешкоджають жінкам в отриманні добре оплачуваної роботи, а й обмежує вибір місць, де жінки можуть шукати роботу.

Варто зазначити, що багато роботодавців дискримінують молодих жінок у процесі прийому на роботу через реальні або уявлювані родинні обов'язки, проте старші жінки також відчувають значну дискримінацію на ринку праці.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись лише законодавством України (ст. 22 КЗпП України).

У більшості випадків такі вимоги не відповідають закону.

Зарубіжний досвід свідчить про те, що європейські країни вирішують проблему гендерної рівності на законодавчому рівні. Так, у січні 2011 р. Франція прийняла закон, в якому йдеться про те, що до 2017 р. в радах директорів компаній з оборотом більше 50 млн. дол. за рік 40 % місць мають належати жінкам. За порушення цього закону встановлено досить жорстке покарання – раду директорів визнають нелегітимною й оплачувати її роботу буде заборонено.

Раніше звернули увагу на проблему жіночої меншості у керівних верхівках Іспанія та Норвегія. В останній вже є позитивні результати реформ: ці країни сьогодні вважаються лідерами за часткою бізнес-леді в компаніях.

Цікавим з цього питання є положення законодавства В'єтнаму про те, що підприємець зобов'язаний віддати перевагу жінкам, які відповідають критеріям професійного добору на вакантне робоче місце, якщо на останнє претендують як жінки, так і чоловіки. У цій державі встановлені податкові пільги для підприємств, які наймають велику кількість жінок.

Зростання безробіття, зменшення реальної заробітної платні, зменшення прибутків сім'ї важким тягарем лягають на плечі українських жінок.

В усіх галузях професійної діяльності жінки отримують близько 70% від заробітної плати чоловіків за виконання рівноцінної роботи.

Відсутня ефективна стратегія перекваліфікації, особливо для жінок. Приватна система перекваліфікації дуже коштовна і не може гарантувати подальше працевлаштування.

Чому жінки стають небажаною робочою силою?

Працедавці не хочуть обтяжувати свої прибутки більшими, порівняно з чоловіками, витратами на забезпечення соціальних гарантій.

У новій приватній сфері жінок-підприємців небагато, значно менше, ніж чоловіків. Їхній доступ до фінансових і матеріальних ресурсів утруднений внаслідок нерівних стартових умов.

Найбільш вірогідний донор робочих місць для жінок – сфера малого бізнесу. Але його розвиткові перешкоджають несприятливе законодавство, відсутність правового та соціального захисту працюючих у сфері малого бізнесу.

Для подолання такої ситуації в економічній сфері варто спрямувати зусилля на:

здійснення економічної і соціальної політики з урахуванням потреб жінок, протистояння фемінізації бідності;

- 1) сприяння рівноправному доступу жінок до ресурсів, робочих місць та інформації;
- 2) розширення сфери малого бізнесу як джерела прибутку для жінок.
- 3) **Досягнення рівності жінок і чоловіків – одна з найважливіших цілей нинішнього тисячоліття.**

На шляху до встановлення гендерної рівності у нашому суспільстві стоять такі перепони:

Стереотипи масової свідомості, досі розглядають жінку як слабку порівняно з чоловіком істоту, яка є другорядною в суспільному, політичному та економічному житті, чоловіча ідеологія є породженням тоталітарної системи, але виховання спроможне змінити гендерну ментальність.

Кризова економічна ситуація (особливо безробіття, яке часто підштовхує жінок до заробітчанства, що нерідко призводить до продажу жінок та подальшої сексуальної експлуатації) та переважаючий на ринку праці попит на працівників-чоловіків, а не жінок.

Слаборозвинуте громадянське суспільство, у тому числі пасивність жіночих організацій та окремих жінок у відстоюванні своїх законних прав та свобод.

Відсутність національного механізму щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах суспільного життя.

ЩО ВЖЕ ЗРОБЛЕНО?

Сформовано, в основному, законодавство.

Нашим законодавством вже створені спеціальні органи, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а саме:

спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків – Міністерство соціальної політики України, а також координатори з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у складі органів виконавчої влади та місцевого самоврядування.

Встановлено конституційно-правові засади забезпечення рівних прав чоловіків та жінок.

В українському законодавстві Основним Законом є Конституція України, у якій йдеться про забезпечення рівних прав та можливостей:

«Стаття 24: Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї...»

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

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

На виконання законодавства відбувається ухвалення національних, регіональних та галузевих планів дій, зокрема Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року. Головною

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

Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, спрямована на укріплення інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності з комплексним підходом до подолання інституційних обмежень у сфері гендерної рівності, зокрема:

- удосконалення нормативно-правової бази;
- урахування гендерного компонента в програмах економічного та соціального розвитку;
- удосконалення механізму проведення гендерно-правової експертизи, тощо.

Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року від 5 вересня 2018 року. Головною метою визначено подолання всіх форм 13 дискримінації щодо жінок та дівчат, зниження рівня гендерно зумовленого насильства, забезпечення запобігання його проявам та своєчасну допомогу постраждалим, проведення широких інформаційних кампаній з підвищення правової обізнаності, покращення доступу дівчат та жінок до освітніх, медичних, правових і соціальних послуг тощо.

У грудні 2017 року в МВС прийнято відомчий план із виконання Національного плану дій 1325. 26 квітня 2019 року затверджено нову версію відомчого плану, в якому МВС є головним або співвиконавцем, передбачену трьома нормативно-правовими актами, зазначеними вище. Завдяки активній роботі щодо впровадження рівних прав та можливостей скасовано низку нормативно-правових актів, які раніше перешкоджали професійній реалізації жінок. Найважливішими здобутками є такі:

- 1) скасування у грудні 2017 року наказу Міністерства охорони здоров'я № 256 від 1993 року, яким було визначено перелік із 450 заборонених для жінок професій. Серед галузей, де жінкам було заборонено працювати, були підземні роботи, водіння деяких видів вантажного та пасажирського транспорту, робота в машинному відділенні корабля, низка будівельних спеціальностей тощо. Також жінка не могла бути машиністкою метро, водійкою автобуса, пожежною. Скасування цього наказу стало важливим кроком до забезпечення прав жінок у сфері працевлаштування та недискримінації за ознакою статі;
- 2) ухвалення у вересні 2018 року Верховною Радою України Закону 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» № 2523- VIII № 2523-VIII надає рівні можливості чоловікам та жінкам для укладання контракту на військову службу, рівний доступ до військових звань, посад, рівний обсяг відповідальності під час служби.

Законом дозволено призначати жінок у добовий наряд, проте із дотриманням законодавства про охорону материнства й дитинства. Новий закон скасовує обмеження щодо служби жінок у військовому запасі, а від військових зборів тепер звільнятимуть не всіх жінок-військовослужбовців, а лише вагітних тощо. Відбувається уніфікація та систематизація законодавства України в зазначеному напрямі. Це зумовлює чітке визначення та регламентацію застосування терміну «гендер».

Оптимальним є визначення – це соціальна стать, що становить задані характеристики особистісної та групової поведінки й визначає правову, соціальну й економічну позицію індивіда в суспільстві.

Отже, оновлення та розбудова сучасної концепції гендеру має обов'язково враховувати такі аспекти, як соціальні ролі чоловіків і жінок; спосіб вираження відносин влади; система контролю за поведінкою чоловіків і жінок; особливий соціальний інститут. Відповідно до цих аспектів тлумачення поняття «гендер» може використовуватись і класифікуватись за такими самими критеріями.

Лише в тому випадку, коли на практиці буде встановлено реальну відповідальність за порушення прав жінок у сфері працевлаштування, а також запроваджено чіткий механізм притягнення до такої відповідальності компетентними органами, лише в цьому разі, наша держава стане на шлях подолання проблем гендерної рівності у сфері праці.

СПИСОК КОНВЕНЦІЙ МОП ТА МІЖНАРОДНИХ РЕЗОЛЮЦІЙ ЩОДО ДОСЯГНЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ЧОЛОВІКІВ І ЖІНОК, РАТИФІКОВАНИХ УКРАЇНОЮ

- Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків та жінок за рівноцінну працю» 1951 року
- Конвенція №102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення», прийнята 2016 року
- Конвенція МОП № 103 «Про охорону материнства» (переглянута) 1953 року
- Конвенція № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» 1958 року
- Конвенція № 156 «Про рівне ставлення та рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками » 1981 року
- Конвенцію ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок », яку було ухвалено 1979 року, Україна ратифікувала 1980 року
- Пекінську декларацію та платформу дій було прийнято 1995 року
- Резолюція Ради Безпеки ООН «Жінки. Мир. Безпека», прийнята 31 жовтня 2000 року
- Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці 1998 року
- Цілі сталого розвитку на період до 2030 року, прийнятих на рівні ООН, серед яких мета № 5, спрямована на досягнення гендерної рівності.
- Розпочато кампанію за ратифікацію нової Конвенції Міжнародної організації праці №190 «Про викорінення насильства та домагань у світі праці» прийнята 2021 року

МІЖНАРОДНІ НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

- Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, прийнята Радою Європи 04.11.1950 та Протокол № 12 до Конвенції від 04.11.2000
- Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 та Факультативний протокол до Конвенції від 10.12.1999
- Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, прийнятий ООН 16.12.1966
- Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, прийнятий ООН 16.12.1966
- Європейська соціальна хартія (переглянута), прийнята Радою Європи від 03.05.1996
- Пекінська декларація та Платформа дій, прийняті 15.09.1995 на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок (м. Пекін)
- Цілі Сталого Розвитку, прийняті 25.09.2015 Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй
- Резолюція 1325 (2000), ухвалена Радою Безпеки Організації Об'єднаних Націй на її 4213-му засіданні, 31.10.2000
- Резолюція 1820 (2008), ухвалена Радою Безпеки Організації Об'єднаних Націй на її 5916-му засіданні, 19.06.2008
- Резолюція 1889 (2009), ухвалена Радою Безпеки Організації Об'єднаних Націй на її 6196-му засіданні, 05.10.2009
- Резолюція 1960 (2010), ухвалена Радою Безпеки Організації Об'єднаних Націй на її 6453-му засіданні, 16.12.2010
- Конвенція Міжнародної організації праці № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29.06.1951

- Конвенція Міжнародної організації праці № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять від 24.06.1975
- Конвенція Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками від 23.06.1981
- Конвенція Міжнародної організації праці № 103 про охорону материнства (переглянута в 1952 році)
- Конвенція Міжнародної організації праці № 122 про політику в галузі зайнятості (22.06.1984 р.)
- Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція) від 11.05.2011
- Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої, ратифікована Законом України № 1678-VII від 16.09.2014

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ: ЗДОБУТКИ УКРАЇНИ В 2022 РОЦІ

Гендерна рівність, запобігання та протидія домашньому насильству, допомога постраждалим від війни українцям. Про зміни у законодавстві, прогрес у забезпеченні рівних можливостей чоловіків та жінок та досягнення у цій сфері у 2022 році в Україні пише Євроінтеграційний портал.

Гендерна рівність та протидія дискримінації

У 2022 році **набули чинності** низка законів та були розроблені державні стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Зокрема, 8 січня 2022 набув чинності **Закон** «Про внесення змін до Закону України «Про рекламу» щодо протидії дискримінації за ознакою статі». Відтепер у рекламі забороняється показувати будь-яку перевагу однієї статі над іншою, стереотипні ролі чоловіка й жінки, насильство за ознакою статі, тіло людини лише як сексуальний об'єкт. Також заборонена реклама з натяками (слова, звуки, зображення) на секс, якщо він не стосується рекламованого продукту.

Закон також визначає поняття «дискримінаційна реклама» та «дискримінаційна реклама за ознакою статі».

17 серпня 2022 року вступив у дію ще один закон, який забезпечує рівні можливості матері і батька, які є військовослужбовцями, на догляд за дитиною в особливий період. Документ узгоджує, що в особливий період та під час дії воєнного стану військовослужбовці-батьки зможуть оформити відпустку для догляду за дитиною до трьох років та в разі, якщо дитина потребує домашнього догляду.

Державні стратегії забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків

У 2022 році ухвалили Державну стратегію забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків до 2030 року та операційний план з її реалізації до 2024 року. Документ визначає пріоритетні напрями дій органів влади, інститутів громадянського суспільства, суб'єктів господарювання для зменшення гендерної нерівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

На виконання Державної стратегії забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків до 2030 року також ухвалена Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та операційний план її реалізації до 2024.

У межах співпраці із громадськими організаціями, в Україні розпочали проект групових занять з психологічної підтримки жінок та дівчат «Тримайся, сестер», що реалізується ГО «Жіночий ветеранський рух» в межах проекту ООН Жінки «Трансформаційні підходи для досягнення гендерної рівності в Україні». А також – проект Women for Ukraine для допомоги українкам, які втратили роботу і/або дохід внаслідок війни знайти нові можливості для працевлаштування та професійного розвитку.

Запобігання та протидія домашньому насильству

Одним із значних досягнень 2022 року стала ратифікація Стамбульської Конвенції. Це основний договір у галузі прав людини, який встановлює універсальні правові стандарти й гарантує право жінок та дівчат бути захищеними від насильства. Цей документ наближає національні підходи щодо виявлення та реагування на насильство щодо жінок та домашнє насильство до передових європейських стандартів. Наразі, здійснено аналіз відповідності українського законодавства Конвенції та напрацьована дорожня карта законодавчих змін.

Також у партнерстві із неурядовим сектором, у 21 області України запрацювала 101 мобільна бригада соціально-психологічної допомоги, які реагують на повідомлення про випадки насильства, інформують постраждалих осіб про медичні, юридичні та інші послуги, які можна отримати для подолання наслідків насильства, а також про надавачів таких послуг.

Створений мобільний застосунок для реагування на випадки домашнього та гендерно зумовленого насильства. Додаток дає можливість викликати та отримати допомогу без телефонного дзвінка, не привертаючи увагу. Назва застосунку не розповсюджується публічно, щоб кривдник не зміг визначити його.

Допомога постраждалим від насильства в умовах війни

Україна почала зміцнювати державні механізми допомоги постраждалим від будь-якого виду насильства ще до початку повномасштабної війни. Однак, масштаб воєнних злочинів Росії, необхідність комплексної допомоги громадянам, які пережили жахи окупації, вимагали розробки нових підходів відповідно до міжнародних стандартів.

Тож, у 2022 році підписано Меморандум про співробітництво між Урядом України та ООН щодо запобігання та протидії сексуальному насильству під час конфлікту (СНПК). На реалізацію його положень розроблено імплементаційний план для формування ефективної та прозорої системи протидії СНПК. Також

створена Міжвідомча робоча група з питань протидії СНПК, що відповідає за реалізацію цього плану.

Оновлений Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека» на період до 2025 року. У якому розширено перелік цільових груп та заходів із надання ефективної своєчасної допомоги постраждалим від сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, а також переглянуто моніторингові показники плану.

У чотирьох містах України відкриті Центри допомоги врятованим. Це можливість надати усім, хто потребує, допомоги, необхідні консультації, зокрема з питань СНПК та комплексну психологічну, юридичну та інформаційну підтримку.

Запущена психотерапевтична онлайн платформа «Аврора» для надання спеціалізованої підтримки постраждалим від насильства, зокрема сексуального, під час війни.

