

**Південне міжрегіональне управління Міністерства юстиції  
України (м. Одеса)  
2024**



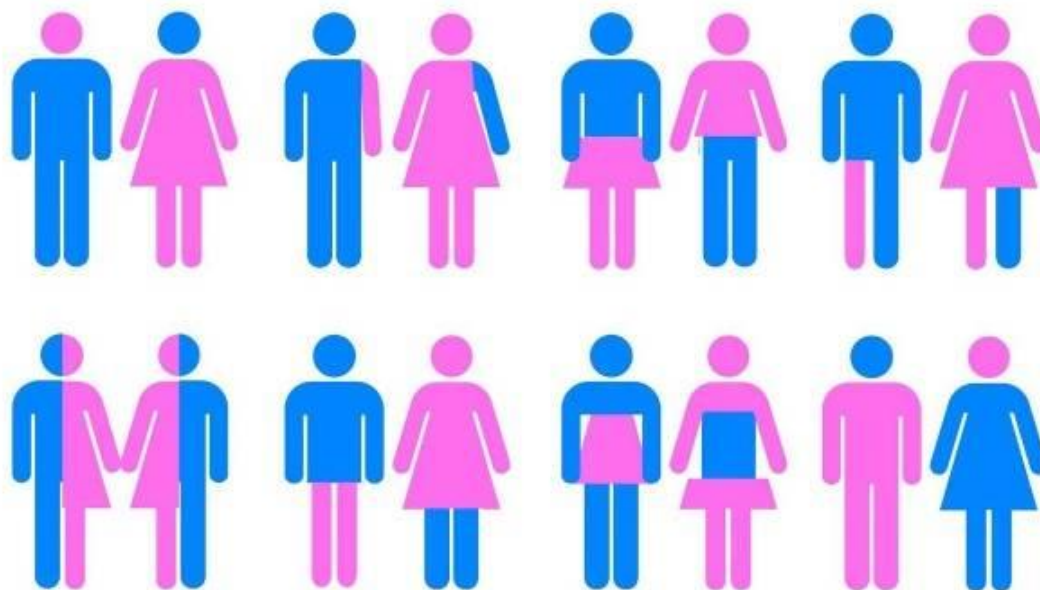
**Методичні рекомендації щодо заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері  
гендерної рівності**

*Основна мета Комунікаційної концепції гендерної рівності полягає в тому, щоб сприяти зміцненню спроможності органів державної влади та соціальних партнерів гендерній рівності та розширенню прав і можливостей жінок та чоловіків у всьому світі шляхом підвищення обізнаності, поширення інформації для розробки, реалізації та моніторингу гендерно-чутливої політики та програм зайнятості, а також необхідності підтримання розробки та впровадження локальних документів та інструментів для сприяння впровадження реальних змін і пілотних проектів.*

*Україна досягла прогресу у сфері законодавчого забезпечення гендерної рівності: ратифікувала низку відповідних міжнародних угод, які частково відображені в Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», національній та регіональних програмах становлення гендерної рівності. Однак, незважаючи на певний прогрес, громадяни України все ще перебувають у невигідному становищі та страждають від різних форм дискримінації та гендерної нерівності через відсутність національного досвіду та недостатню імплементацію законодавства у цій сфері та формулюванню гендерно-чутливої політики. Дискримінація у сферах зайнятості, освіти, суспільно-політичному житті, економічному житті, соціальному житті, бізнес житті, всіх галузях, в тому числі і обороні, та гендерні упередження є факторами, які найчастіше обмежують доступ жінок до краще оплачуваної та престижнішої роботи та посилюють існуючу нерівність.*

*У відповідь на запит про технічну допомогу з боку українського уряду Європейський Союз і Міжнародна організація праці (МОП) у 2009 році започаткували спільний проект «Гендерна рівність на робочому місці». Основною метою проекту є посилення потенціалу органів державної влади, місцевого самоврядування та соціальних партнерів у просуванні гендерної рівності та розширенні можливостей жінок та чоловіків у сфері праці шляхом розробки, реалізації та моніторингу гендерно-чутливої політики та програм зайнятості.*

## Основні гендерні поняття і визначення



**Гендер** означає соціальні відмінності та відносини між чоловіками та жінками, що вивчаються шляхом аналізу, можуть бути дуже різними в різних культурах та змінюються з часом. Гендер – важливий чинник у житті суспільства, на який впливають інші чинники, такі як вік, соціальний клас, раса або етнічна належність, інвалідність, а також географічне, економічне й політичне середовище.

**Стать** означає біологічні відмінності. Люди народжуються чоловіками або жінками. Біологічні відмінності між чоловіками та жінками є загальними і, як правило, важко піддаються зміні. На відміну від гендеру, історія або культура не впливають на статеві відмінності. Люди різних культур і традицій зазвичай мають різні уявлення та очікування щодо характеристик, здібностей та поведінки жінок і чоловіків – або фемінності та маскулінності. Уявлення щодо фемінності та маскулінності можуть бути стримуючими й обмежувати потенціал і жінок, і чоловіків. Вони часто не відповідають реальності й можуть не відображати фактичний внесок, що його роблять чоловіки та жінки.

**Гендерні цінності та норми** щодо маскулінності та фемінності в суспільстві означають уявлення людей стосовно того, якими мають бути чоловіки та жінки. Наприклад, у багатьох суспільствах жінки повинні бути хорошими хазяйкама, тоді як чоловіки мають бути лідерами у сім'ї та спільноті. Рівність у сфері праці – основоположна цінність і принцип, що дозволяють працівникам вимагати справедливої частки багатства, яке вони допомагають створювати.

**Гендерна рівність**, або рівність між чоловіками та жінками, означає, що чоловіки та жінки будь-якого віку користуються рівними правами, можливостями та ставленням в усіх сферах життя й роботи. Це означає, що всі людські істоти вільно можуть розвивати свої особисті здібності та робити вибір без обмежень, установлених стереотипами та упередженнями щодо гендерних ролей або характеристик чоловіків і жінок. Крім того, гендерна рівність означає, що різна поведінка, стремління й потреби жінок і чоловіків ураховуються, ціняться й підтримуються однаковою мірою. Це означає не те, що жінки та чоловіки однакові, а що їхні права, обов'язки, соціальний статус і доступ до ресурсів не залежать від того, ким вони народилися – чоловіками чи жінками.

**Гендерні ролі** означають дії, що їх фактично виконують чоловіки та жінки. Гендерні ролі можуть бути гнучкими або жорсткими. Вони змінюються згідно з індивідуальними характеристиками людей, причому з плином часу. Наприклад, у багатьох країнах ролі чоловіків і жінок розділені за статтю: чоловіки працюють поза межами домівки, а жінки відповідають за домашнє господарство й виконують обов'язки з догляду. В інших країнах ролі чоловіків і жінок стають дедалі більше взаємозамінними: чоловіки беруть участь у домашньому господарстві та догляді, тоді як усе більше жінок виходять на відкритий ринок праці.

**Гендерні стереотипи** – це уявлення людей стосовно того, що здатні робити чоловіки та жінки: наприклад, жінки є кращими хазяйками, і чоловіки – кращими лідерами. Іноді стереотипи можуть бути істинними, але часто вони виявляються помилковими.

**Гендерна рівноправність** – це рівність підсумків і результатів. Вона є засобом забезпечення того, щоб жінки та чоловіки мали рівні шанси не тільки на початку, а й також при досягненні фінішної межі. Це – справедливе та безстороннє ставлення до обох статей, що враховує різні потреби та інтереси чоловіків і жінок, культурні бар'єри та дискримінацію (в минулому) конкретних груп. Сприяння гендерній рівності та гідній праці означає: рівні можливості чоловіків і жінок та рівне ставлення до чоловіків і жінок у галузі праці та занять, а також справедливі та заслужені результати для обох статей; однакові права людини та права працівників для чоловіків і жінок; рівноцінний та справедливий розподіл між жінками та чоловіками обов'язків і можливостей, оплачуваної та неоплачуваної роботи, прийняття рішень і доходів. Сприяння гендерній рівності є не «жіночою проблемою», а є колективним обов'язком.

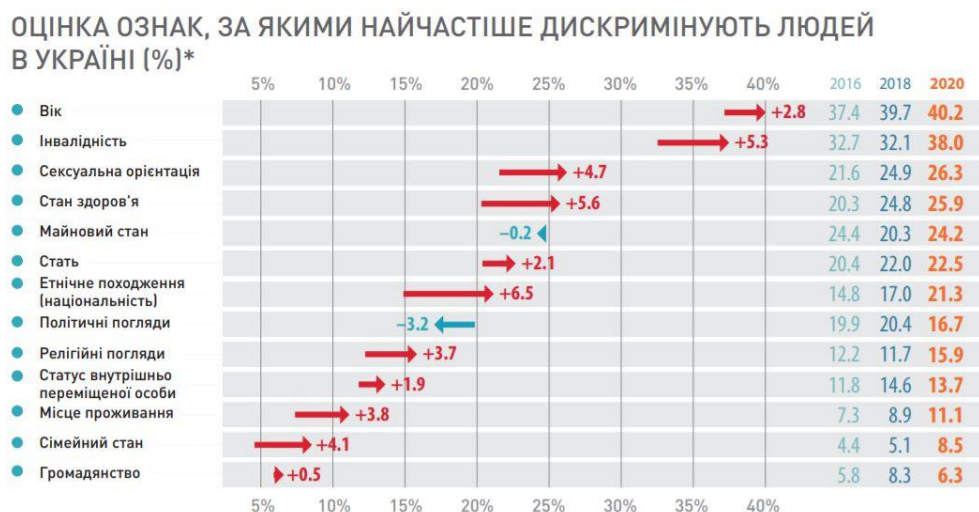
### Чому важливо усувати гендерну нерівність у державній службі?



**Гендерна рівність** – одне з основних прав людини. Водночас, гендерна рівність також має значний економічний сенс, тому що вона означає ефективніше використання людського капіталу країни. З'являється дедалі більше свідчень того, що справедлива політика в галузі зайнятості має міцний зв'язок із економічною ефективністю. Розділення економічної та соціальної політики мало багато негативних наслідків, зокрема проблеми жінок часто включалися у соціальну політику, на яку виділялося недостатньо ресурсів. Непряме припущення полягає в тому, що жінки є не динамічними економічними суб'єктами, а скоріше пасивними одержувачами, які потребують допомоги. Емпіричні дані довели, що гендерна рівність – не тільки самоціль, а й засіб досягнення масштабніших цілей розвитку, від подолання бідності, підвищення продуктивності праці та нарощування обсягів

виробництва до скорочення народжуваності та зниження дитячої смертності. Усі ці фактори сприяють економічному зростанню. І, навпаки, гендерна нерівність може бути істотним гальмом для економічного зростання: деякі країни з найвищими показниками нерівності часто є країнами з найнижчими рівнями доходу на душу населення. Незважаючи на певний прогрес, досягнутий за останні кілька десятиріч, гендерна рівність у галузі зайнятості залишається важкодосяжною метою. Жінки продовжують стикатися з перешкодами та дискримінацією в усіх сферах економічного життя. На жінок лягає подвійний тягар: оплачувана робота (наприклад, робота за винагородження поза межами домогосподарства) і репродуктивна робота (обов'язки з догляду та ведення домашнього господарства). Неоплачувана робота у домогосподарстві не вважається такою, що має економічну цінність, і зазвичай не враховується у системах національних рахунків. Жінки складають велику частку працюючих у неформальній економіці, де дефіцит гідної праці є найбільш серйозним. У неформальній економіці жінки, як правило, зосереджені у нижчому сегменті (домашня праця, робота на сімейних підприємствах у сільському господарстві). Свідчення з практики багатьох країн показують, що жінки, які працюють у неформальній економіці, є основним джерелом доходу своїх сімей. Рівні участі жінок у робочій силі в останні кілька десятиріч зростають, але все одне залишаються нижчими, ніж у чоловіків. Для жінок часто характерні більш високі рівні безробіття навіть у випадках, де у них більш високі рівні освіти. Рівні безробіття приховують велику кількість жінок, які, можливо, є знеохоченими працівницями або зробили перерву в діяльності на ринку праці для виховання дітей. Існує істотна різниця між чоловіками та жінками у заробітній платі та доходах. Це – одна з найбільш стійких форм дискримінації. Розриви у заробітній платі характерні не тільки для малокваліфікованих родів занять; вони також зустрічаються у висококваліфікованих професіях (наприклад, у бухгалтерському обліку та комп'ютерному програмуванні). Нижчий освітньо-кваліфікаційний рівень жінок та їхня переривчаста присутність на ринку праці – не головна причина існування гендерного розриву в заробітній платі. Важливий вплив на нерівність в оплаті праці мають такі фактори, як професійна сегрегація, системи класифікації робіт, упередженість у структурі оплати праці та слабкість колективних переговорів. Розширення економічних можливостей жінок має істотні економічні вигоди у плані продуктивності праці, пропозиції робочої сили та розподілу людського капіталу, збільшення податкової бази та зростання економіки. Деякі наслідки є прямими, а інші носять триваліший характер. Емпіричні дані показують наступне: індустріалізація багатьох держав із перехідною економікою часто ґрунтується на жіночій праці та експорті.

## Пряма та непряма дискримінація



**Дискримінація** – особливо її непрямі форми – є одним із найбільш складних об'єктів для роботи при вирішенні питання рівності можливостей. Дискримінація – це будь-яке (пряме чи непряме) розрізнення, недопущення або перевага, що робиться за ознакою віку, раси, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або за іншими ознаками і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять. Пряма дискримінація має місце, коли нерівне ставлення впливає безпосередньо з законів, правил або практики, де працівники прямо розрізняються за вищезгаданими ознаками. Приклад: оголошення про наймання, в яких зазначено стать кандидатів. Непряма дискримінація означає правила і практику, що виглядають нейтральними, але в реальності призводять до того, що через не вигідне становище потерпають першою чергою особи однієї статі, раси, кольору шкіри чи інших характеристик. Наприклад, встановлюються вимоги до роботи або критерії оплати праці, які виглядають нейтральними, але не мають значення для вимог до даної роботи (такі як мінімальний зріст або вага керівника) і на практиці виключають із числа претендентів велику частку жінок або чоловіків чи осіб певної раси. Різне ставлення або різні можливості для конкретних груп людей є допустимими, якщо їхня мета полягає в тому, щоб: захистити певні групи працівників за особливими ознаками; наприклад, молодим людям віком до 18 років не дозволяється працювати на небезпечних роботах; сприяти рівності за допомогою компенсаційних або позитивних дій. Вони включають спеціальні тимчасові заходи для компенсації наслідків минулої чи існуючої дискримінації з метою практичного забезпечення рівності можливостей та ставлення. 1 Конвенція МОП 1958 р. Про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111). У багатьох країнах дискримінація у галузі праці заборонена також за іншими ознаками, такими як вік, статус мігранта, сімейний стан, материнство або сімейні обов'язки, сексуальна орієнтація, інвалідність або інфекційні захворювання.

**Стратегії комплексного гендерного підходу** спрямовані на забезпечення жінкам і чоловікам рівних прав, можливостей та ставлення як одержувачам, учасникам і особам, які приймають рішення, шляхом: інтеграції гендерної рівності в усі сфери діяльності, систематичного і безпосереднього включення пріоритетів і потреб жінок і чоловіків в усю політику, програми, інституціональні механізми та бюджети; розроблення і впровадження гендерно-орієнтованих заходів із метою компенсації наслідків минулої або триваючої дискримінації шляхом розширення прав і можливостей однієї чи іншої статі; задоволення як практичних, так і стратегічних гендерних потреб, тому що ролі чоловіків і жінок у сім'ї та на роботі є різними, отже їхні потреби також відрізняються. Є два кроки, котрі необхідно здійснити для впровадження комплексного підходу до гендерних питань і компенсації дисбалансів. Перший крок – проведення гендерного аналізу. Гендерний аналіз включає: збирання даних, які розбиті за статтю; аналіз таких даних для визначення тенденцій, моделей та нерівності; визначення поділу праці та доступу до ресурсів і вигід; огляд потреб, обмежень і можливостей жінок і чоловіків; визначення проблем і можливостей у ширшому середовищі; вивчення можливостей організацій щодо сприяння гендерній рівності. Другий крок – планування гендерних дій, наприклад: забезпечення рівної участі чоловіків і жінок та рівного розподілу ресурсів між ними; здійснення гендерно-орієнтованих заходів у випадках, де необхідно компенсувати нерівність (попереджувальними ознаками існування гендерної нерівності є, приміром, сектори, галузі та професії, де жінок або чоловіків практично немає); ініціювання процесу змінювання організаційних процедур і процесів; проведення гендерного аудиту.

**Поради щодо того, як відбирати основні документи для вивчення.** Виберіть документи, що є найбільш значущими для роботи організації/підрозділу та мають безпосереднє відношення до цієї роботи. Вивчіть також документи, що не стосуються конкретно гендерної рівності та комплексного гендерного підходу, тому що вони можуть дати найкориснішу інформацію про способи, в які гендерні питання інтегровані в роботу в цілому; документи,



які стосуються гендеру тільки опосередковано чи мінімально, або в яких гендерне питання взагалі відсутнє, повинні більше сказати про те, де саме потрібні зміни. Гендерна чутливість документів – ще один важливий аспект для вивчення. Вона визначається не тільки інформацією, що міститься в документах, а й також їхнім підходом, стилем і тоном. Перевірте, чи передають зображення, фотографії та малюнки ідеї, що сприяють гендерній рівності, або ж увічнюють стереотипні ролі, показуючи, приміром, чоловіків при владі або жінок як доглядальниць. Чи є мова, що застосовується, гендерно-чутливою або гендерно-сліпою? Наприклад, чи використовується замість терміну «сестринський персонал» термін «молодший медичний персонал» або замість терміну «головуючий» термін «голова»? Чи розбиті дані та інформація за статтю?

**Поради:** Існують різні аргументи, за допомогою яких конкурсні комісії чи управління персоналу можуть переконати роботодавців не допускати дискримінації за ознакою статі. Дискримінація – погана річ для бізнесу і органів державної влади; рівні можливості є економічно ефективними, тому їх слід інтегрувати в усю практику щодо керівництва, кадрової політики та зайнятості. Роботодавці встановили, що завдяки здійсненню політики рівних можливостей вони отримують ряд інших переваг, зокрема: ♣ зниження плинності кадрів, економію витрат на набір персоналу та підготовку; покращення мотивації та продуктивності, що у свою чергу може знизити рівень плинності кадрів; ♣ розширення «бази талантів», що швидше та глибше розвиває здібності людей, розкриває потенціал щодо нових і гнучких підходів; ♣ стимулювання здорового й продуктивного виробничого середовища; ♣ покращення репутації компанії серед перспективних працівників і клієнтів. Коротко кажучи, роботодавці багато чого мають одержати від зменшення професійної сегрегації на робочому місці.

**Комплексний гендерний підхід до заходів із підготовки та перепідготовки кадрів.** Чи відомі фактори, які найбільше знеохочують жінок від участі у програмах професійної освіти та підготовки за нетрадиційними професіями? Чи можна проводити професійне навчання так, щоб покращити участь жінок? Наприклад, чи допомогло б введення гнучких розкладів навчальних курсів, що враховують потреби жінок щодо догляду за дітьми, або надання грошової допомоги по догляду за дітьми? Чи розглядала служба можливість проведення навчальних курсів із нетрадиційних навичок для представників одної статі з метою заохочення більшої кількості нетипових кандидатів до проходження навчання без страху бути підданим негативному впливу, осміянню чи ізоляції? Чи надається слухачам нетипових курсів додаткова підтримка (наприклад, модулі щодо впевненості та наполегливості)? Чи представлені та прямо заохочуються у рекламному матеріалі курсів обидві статі? Чи впроваджуються заходи (досягаються цільові показники) для усунення сегрегації в рамках перевірки ефективності роботи надавачів навчальних послуг? Чи передбачає надавач навчальних послуг можливість випробування різних курсів або проходження випробних строків роботи як чоловіками, так і жінками? Чи пропонуються можливості самозайнятості/розвитку бізнесу (навчання, доступ до кредитів, схеми гарантій, дорадчі послуги) рівною мірою або ж жінок орієнтують здебільшого на навчання? Чи пропонується обом статям доступ до фінансових і нефінансових послуг?

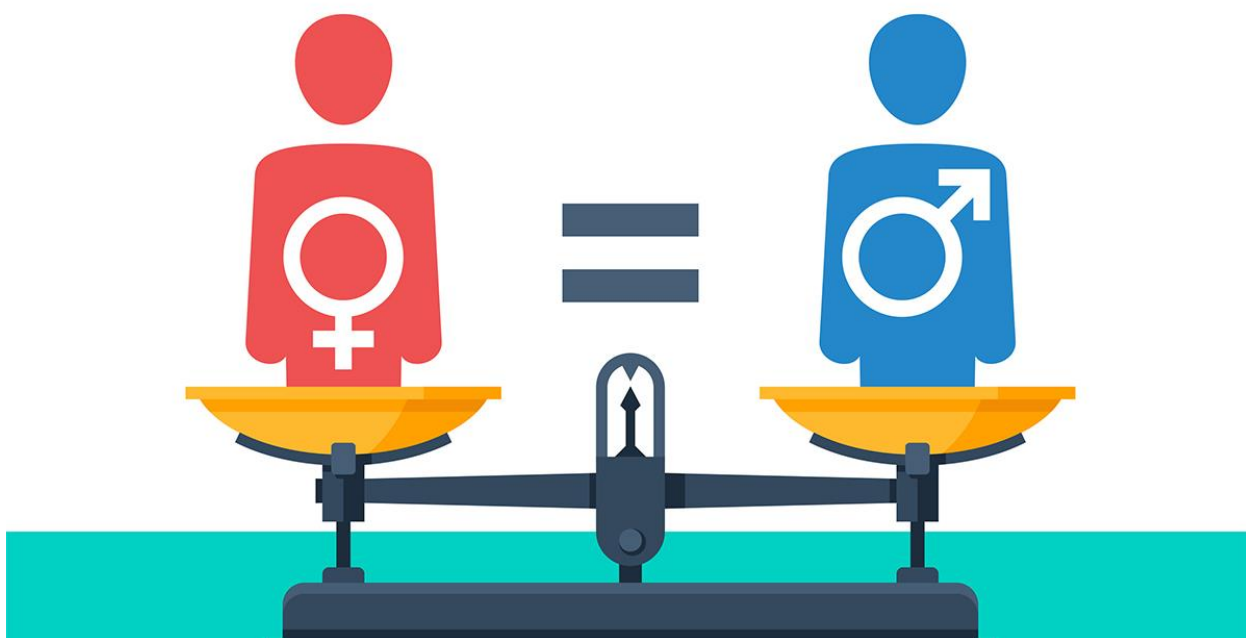
Жінки переважають на посадах у державному секторі. Це питання можна вирішити шляхом віддання пріоритету в наданні послуг та проведенні відповідних програм робочим місцям.

**Планування дій** з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності означає формування ряду завдань або кроків, спрямованих на досягнення цілі. У плані треба визначити, чого ми хочемо досягти, хто відповідає за це, як ці заходи будуть впроваджуватися, коли та які ресурси потрібні для їхньої реалізації.

**Мета** повинна показувати, що саме має бути досягнуто в результаті виконання плану. Мета повинна бути сформульована якомога чіткіше та стисліше. Її повинні супроводжувати одне чи декілька завдань, що піддаються кількісному визначенню та перевірці. Наприклад, мета може бути сформульована так: «Надати чоловікам і жінкам рівний доступ до послуг і програм державного сектору».

Державна служба, як провідна державна інституція, що відповідає за ефективне збалансування попиту та пропозиції на ринку праці, здатна відіграти значну роль в забезпеченні гендерної рівності на ринку праці, особливо якщо її діяльність буде засновуватися на принципах рівних можливостей. Виконання своїх основних функцій – збір інформації про ринок праці та посередництво в працевлаштуванні, консультування та професійна орієнтація, реалізація активних та пасивних програм на ринку праці – може стати вагомим інструментом у просуванні рівного доступу до якісної зайнятості для жінок і чоловіків та в усуненні існуючої нерівності в галузі праці та занять.

### Чому гендерна рівність важлива?



**Слід розмежовувати рівність прав та рівність можливостей.** Рівність прав означає наділення жінок та чоловіків юридично однаковими правами та обов'язками. Рівність можливостей – це фактична можливість користування правами й свободами людини незалежно від статі. Гендерна рівність означає рівність можливостей для доступу жінок і чоловіків через соціально-економічні, етнічні, статеві, фізичні, вікові, національні упередження до програм, ресурсів; у сприянні світогляду людей до недопущення соціальної та гендерної дискримінації у суспільстві. На жаль, на заваді стоять вікові патріархальні гендерні стереотипи про те, що «чоловік – здобувач», а «жінка – берегиня вогнища». Можна виділити декілька найпоширеніших гендерних стереотипів: стереотипи, що стосуються фізіологічних, психологічних, поведінкових уявлень про жінок і чоловіків (наприклад, жінка не може бути шахтарем); стереотипи, що стосуються сфер діяльності жінок і чоловіків та змісту праці (керівник – чоловік, жінка – бухгалтер); стереотипи, пов'язані із зовнішністю жінок та чоловіків (жінка або розумна, або гарна); стереотипи, які закріплюють сімейні ролі відповідно до статі (чоловік заробляє гроші, жінка – доглядає за дітьми).

Залучення жінок до управління на місцевому рівні нерідко призводить до посилення гендерних стереотипів, акцентування уваги на жіночих ролях (опікування членами сім'ї, догляд за дітьми, людьми похилого віку), тоді як чоловіки продовжують приймати стратегічні рішення. Більш того,

якщо питання визнається як суто жіноче, воно переважно втрачає важливість та відноситься до сфери «соціальних», а не «публічних» чи «економічних» питань.

«Впровадження гендеру» означає не просто додавання «жіночого компоненту» до проєктів та програм, а аналіз і врахування різних умов та вимог щодо жінок і чоловіків.

**Гендерний підхід полягає в тому, щоб не прирівнювати всіх, а навпаки – визначити та врахувати різні потреби.**

Основними перепонами доступу жінок до владних процесів є економічне зубожіння в цілому і економічна залежність жінки від чоловіка, нерівноправний розподіл сімейних обов'язків та занижений соціальний статус жінки. Часто для вирішення проблем жінки змушені виїжджати за кордон. Гендерний перерозподіл ролей часто стає на заваді кар'єрному росту жінки.

Головна цінність та найважливіший ресурс для будь-якої громади – це її люди, молодь. Комплексний гендерний підхід ставить людей у центр процесу формування політики, забезпечує краще управління, адже він дозволяє врахувати різноманітні потреби різних груп, мешканців та мешканок громади.

*Досягнення гендерної рівності в українській спільноті, що означає рівноправну участь чоловіків та жінок у всіх сферах життя – це важливий вектор демократичного розвитку України.*

