

# Гендерна чутливість у сфері захисту довкілля



**Гендерна чутливість** – це здатність помічати та визнавати ситуації гендерної нерівності у різних сферах суспільного життя, а також активно протидіяти сексизму та іншим проявам гендерної дискримінації.

У межах управлінської діяльності, гендерна чутливість означає також уміння ухвалювати рішення з урахуванням потреб жінок і чоловіків (та/або їх груп) та оцінювати гендерний вплив і наслідки таких рішень на їх становище.

### **Гендерночутлива особа:**

1. Знає про існуючі ситуації гендерної нерівності, фактори й умови, що їх викликають;
2. Вміє помічати та аналізувати ситуації гендерної нерівності в різних сферах життєдіяльності суспільства та у своїй професійній діяльності;
3. Вміє протистояти сексизму та іншим проявам гендерної дискримінації.

Гендерна чутливість є складовою професійної діяльності особи, і зазвичай пов'язана із застосуванням інструментів гендерного підходу.



ПРЯМУЄМО  
РАЗОМ





## Ключові гендерні аспекти у проблематиці збереження довкілля

1. Соціальні ролі та поведінка жінок і чоловіків щодо довкілля суттєво різняться.
2. Гендерний розподіл праці впливає на взаємодію жінок і чоловіків та/або їх груп із довкіллям.
3. Жінки та чоловіки сприймають довкілля із різних, часом протилежних, точок зору.



## Чому важливо впроваджувати гендерну чутливість у галузі захисту довкілля?

- Обмеженість вільного часу для жінок, що виконують безліч соціальних ролей, пов'язаних з народженням і вихованням дітей, веденням домашнього господарства та доглядовою працею, може призвести до виконання домогосподарствами шкідливих для довкілля дій, наприклад, в питанні збирання та переробки відходів. Доступ до приладів, що економить час, може розглядатися жінками як пріоритет, навіть якщо при цьому не настільки ефективно використовуються природні ресурси.
- Традиційні погляди на мужність можуть призвести до того, що чоловіки неохоче погодяться з здійснення на практиці підходів, що зберігають довкілля, наприклад, пов'язаних з використанням автотранспорту або зберіганням відпрацьованої автомобільної масла, антифризу або інших забруднюючих матеріалів.
- Так як жінки частіше покладаються на громадський транспорт, ніж чоловіки, у них є практичні знання, що стосується зручності графіків і маршрутів, і, отже, їх можна запрошувати для планування і перегляду системи громадського транспорту.



### Вкладка 3 - Чому важливо впроваджувати гендерну чутливість у галузі захисту довкілля?

Оскільки жінки і чоловіки виконують різні ролі в сім'ї, суспільстві і на ринку праці, вони, швидше за все, мають різні ціннісні установки, пріоритети та доступ до ресурсів, коли мова заходить про охорону довкілля. Чоловіки і жінки також мають різний досвід взаємодії з навколишнім природним середовищем, відповідно можливості його охорони різні для обох статей. Крім того, чоловіки і жінки зазвичай використовують різні стратегії і мають різні знання в питанні охорони навколишнього середовища. Ось кілька прикладів таких гендерних відмінностей:

- Оскільки часто роллю жінок у місцевих громадах є турбота про членів родини (діти, літні люди, хворі, люди з інвалідністю та ін.), вони можуть володіти знаннями, важливими для охорони довкілля, такими як використання лікарських трав та інших ресурсів.
- Як чоловіки, так і жінки можуть бути схильні до того, щоб не брати до уваги необхідність обмежувати своє споживання з метою охорони довкілля (наприклад, будівництво приватних будинків на берегах водойм і/або скидання відходів у місцеві річки).
- Ні у жінок, ні у чоловіків немає «природної» схильності до охорони довкілля (навколишнього середовища). Однак, відмінності в моделях поведінки, пов'язані з гендерними ролями, а, отже, те, як жінки і чоловіки розпоряджаються ресурсами в суспільстві, означають, що стратегії, які сприяють захисту довкілля (навколишнього середовища), повинні бути гендерночутливими і необхідно по-різному залучати до цього процес жінок і чоловіків.



ПРЯМУЄМО  
РАЗОМ





**Як забезпечити гендерну чутливість у галузі захисту  
довкілля та природоохоронній діяльності?  
З чого варто розпочати?**



## 1. Запровадити збір якісних та кількісних даних розподілених за статтю

**Дані розподілені за статтю (гендерно дезагреговані дані)** - це дані, які перехресно класифікуються за статтю, надають інформацію окремо про жінок та чоловіків, дівчат та хлопців, і є основою для ефективного гендерного аналізу.



## **2. Запровадити посаду уповноваженої особи (радниці/ника) з питань забезпечення гендерної рівності, або визначити відповідальну особу у межах існуючого кадрового складу осіб установи, організації чи підприємства.**

**Уповноважена особа (радниця/ник) з питань забезпечення гендерної рівності** - особа на яку в установі, організації чи на підприємстві покладено функції та посадові обов'язки щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Уповноважена особа з питань забезпечення гендерної рівності у межах своїх повноважень здійснює таку діяльність: організовує роботу з врахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності; організовує проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності; координує заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі; проводить інформаційно-просвітницьку роботу; вживає заходи щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі.

Примірне положення про уповноваженого з гендерних питань - радника керівника підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів - Додаток до Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків у трудових відносинах (пункт 2 розділу III), затверджено наказом Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 року, № 56 - <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#n10>

Типове положення про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 року, № 930 - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text>



ПРЯМУЄМО  
РАЗОМ





### **3. Створити Експертну раду (Робочу групу) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в установі, організації чи на підприємстві.**

**Експертна рада (робоча група)** - консультаційно-дорадча група, учасниці/ки якої допомагають та консультують керівництво установи, організації чи підприємства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. До складу Експертної ради можуть входити особи компетентні у впровадженні гендерної політики та інструментів гендерного підходу - гендерні експертки/ти, науковиці/ці, державні службовці та посадові особи органів місцевого самоврядування тощо.

Експертна рада може бути створена як тимчасовий консультаційно-дорадчий орган, наприклад, на період проведення гендерного аудиту чи гендерного аналізу.

Типове положення про відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 року, № 930 - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text>



ПРЯМУЄМО  
РАЗОМ





**4. Започаткувати проведення гендерного аналізу з метою виявлення гендерних розривів, що ґрунтуються на нерівномірному розподілі ресурсів, можливостей, обмежень і влади жінок і чоловіків у галузі захисту довкілля. За результатами гендерного аналізу проаналізувати причини та наслідки цих гендерних відмінностей та розривів**

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

Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затверджена наказом Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 року, № 86 - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>

**Гендерний розрив** – означає будь-яку нерівність, невідповідність у становищі та можливостях жінок і чоловіків у суспільстві.

Наприклад, негативне втручання у довкілля не є гендерно нейтральною діяльністю, а тому матиме різні наслідки для жінок і чоловіків та/або їх груп. Це - не впливає однаково на всіх, така діяльність, як правило, збільшує гендерні розриви.



## 5. Провести гендерний аудит установи, організації чи підприємства, з метою дослідження гендерної корпоративної та організаційної культури

**Гендерний аудит** - інструмент і процес, що дозволяє оцінити рівень ефективності інституціалізації гендерного підходу в політиці, програмах, організаційних структурах та процесах.

Гендерний аудит проводиться, як правило, за участі колективу, що забезпечує погляд з різних точок зору для аналізу; надає достовірні дані для планування змін; сприяє посиленню організаційного потенціалу у просуванні гендерного підходу.

Метою проведення гендерного аудиту може бути оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків установами, організаціями та підприємствами, виявлення існуючих проблем, визначення шляхів скорочення гендерної нерівності, аналіз змін у цій сфері, що відбулися на підприємстві, в установі, організації (порівняно з результатами попереднього аудиту), а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування гендерного підходу в їхній діяльності.

Методичні рекомендації щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями, затверджені наказом Міністерства соціальної політики України від 9 серпня 2021 року, № 448 - <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text>



ПРЯМУЄМО  
РАЗОМ





## **6. За результатами гендерного аналізу або гендерного аудиту розробити середньостроковий План дій із забезпечення гендерної рівності в установі, організації чи на підприємстві**

**Гендерна рівність** – рівний правовий статус жінок та чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Це означає рівні умови для повної реалізації прав і можливостей жінок і чоловіків для сприяння національному, політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку та отримання вигод.

**План дій із забезпечення гендерної рівності** - це документ, що розроблений з метою врахування гендерних аспектів та впровадження гендерного підходу у діяльності установи, організації чи підприємства на всіх рівнях.

План дій із забезпечення гендерної рівності є наскрізним документом та повинен охоплювати роботу всіх структурних підрозділів установи, організації чи підприємства.

Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, від 8 вересня 2005 року - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>



ПРЯМУЄМО  
РАЗОМ





**7. Створити на сайті організації розділ, присвячений гендерній тематиці та впровадженню гендерночутливої політики.**

**Гендерна політика** - це діяльність (або навмисна бездіяльність щодо такої політики), яка спрямована на досягнення гендерної рівності в усіх сферах суспільства та гарантування рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві.

**Гендерносліпа політика** побудована на інформації, яка виходить із специфіки потреб, інтересів та діяльності тільки однієї статі і передбачає, що всі особи іншої статі мають такі самі потреби, інтереси та можливості.

**Гендернонейтральна політика** не враховує або цілеспрямовано ігнорує гендерні відмінності у становищі різних груп жінок і чоловіків (та\або їх груп), їх статусі, потребах та пріоритетах.

**Гендерночутлива політика** полягає у врахуванні потреб, інтересів, можливостей та досвіду жінок і чоловіків (та\або їх груп) у всіх сферах життєдіяльності суспільства.



**8. Розпочати\продовжити впровадження гендерного підходу у політику та діяльність установи, організації чи підприємства. Запровадити регулярне звітування з питань забезпечення гендерної рівності.**

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

**Інтегрування гендерного підходу в політику та діяльність організації** – включення гендерної складової (потреб, інтересів, досвіду, потенціалу жінок і чоловіків) до програмних документів, стратегічних та операційних планів, проектів і програм, до всіх напрямків діяльності на всіх рівнях і етапах; включення принципів гендерної рівності до організаційної культури, розробка гендерночутливих індикаторів моніторингу та оцінки; проведення систематичного гендерного аудиту з метою посилення організаційного потенціалу та підвищення ефективності діяльності працівників.

**Гендерно нейтральний підхід** - політика неврахування відмінностей у становищі різних груп жінок і чоловіків, їхніх статусах, потребах, пріоритетах. Такий підхід передбачає, що всі заходи і рішення однаковою мірою впливають на всіх людей.



ПРЯМУЄМО  
РАЗОМ





**8. Розпочати\продовжити впровадження гендерного підходу у політику та діяльність установи, організації чи підприємства. Запровадити регулярне звітування з питань забезпечення гендерної рівності.**

Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затверджена наказом Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 року, № 86 - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>

Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, затверджені наказом Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 року, № 56 - <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#n10>

**Принципи застосування гендерного підходу у сфері довкілля:**

1. **Справедливість:** Рівна участь жінок і чоловіків у прийнятті рішень, що стосуються заходів з відновлення навколишнього природного середовища, а також програм і проектів, спрямованих на збереження довкілля та досягнення сталого розвитку. Рівна відповідальність за погіршення стану навколишнього природного середовища, вплив на життя всіх людей і майбутніх поколінь.
2. **Ефективність:** Участь жінок і чоловіків у вирішенні проблем, пов'язаних з довкіллям, через залучення до розробки та реалізації програм і проектів, метою яких є досягнення сталого розвитку.
3. **Результативність.** Використання досвіду жінок та чоловіків збільшить базу знань і підвищить дієвість здійснюваних ініціатив і заходів (політик і стратегій).



ПРЯМУЄМО  
РАЗОМ





**8. Розпочати\продовжити впровадження гендерного підходу у політику та діяльність установи, організації чи підприємства. Запровадити регулярне звітування з питань забезпечення гендерної рівності.**

**Якими можуть бути цілі застосування гендерного підходу у галузі захисту довкілля?**

1. Сприяти тому, щоб жінки і чоловіки мали рівні можливості як учасниці та учасники цільових груп, враховуючи їх різні позиції і знання щодо довкілля.
2. Поширювати інформацію про збереження довкілля такими способами, які враховують відмінності у жіночих і чоловічих ролях та пріоритети щодо довкілля.

**Які переваги застосування гендерного підходу у питаннях впливу на довкілля та збереження навколишнього природного середовища?**

Серед переваг застосування гендерного підходу такі:

- гендерний підхід забезпечує краще розуміння у ставленні жінок і чоловіків до довкілля (знання, потреби, ролі, пріоритети);
- гендерний підхід визначає різні способи доступу, використання та контролю природних ресурсів та послуг для жінок і чоловіків та/або їх груп;
- гендерний підхід підтримує рівні можливості для жінок і чоловіків та /або їх груп щодо отримання вигод від екологічної політики та проектів;
- гендерний підхід відображає питання управління та прав для більш ефективної екологічної політики та програмування;
- гендерний підхід створює можливості максимально збільшити внесок як жінок, так і чоловіків в сталий розвиток.



ПРЯМУЄМО  
РАЗОМ





## 9. Розпочати застосування гендерного підходу у бюджетному процесі.

**Гендерний підхід у бюджетному процесі** - врахування гендерних аспектів на усіх стадіях бюджетного процесу та висвітлення у відповідних бюджетних документах цілеспрямованості на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (гендерної рівності).

Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі, затверджені наказом Міністерства фінансів України від 2 січня 2019 року, № 1 - <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text>



ПРЯМУЄМО  
РАЗОМ





**10. Проводити заходи щодо запобігання сексуальним домаганням в установі, організації чи на підприємстві, в тому числі на робочому місці. Додати у положення про внутрішній розпорядок, колективні договори, статут організації та в інші регулюючі чи стратегічні документи організації норми про недопущення сексуальних домагань і сексизму на робочому місці та відповідне реагування на них.**

**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.

При сексуальних домаганнях будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуальної природи виникає з ціллю принизити гідність особи, створити для неї загрозливе, вороже, принизливе, образливе середовище.

**Сексизм** – будь-який акт, жест, візуальний образ, написане або сказане, дія чи поведінка, заснована на ідеї про те, що людина або група осіб неповноцінні через свою стать, які виникають у публічній чи приватній сферах, онлайн або офлайн, з метою або для досягнення ефекту: образи гідності людини або прав особи або групи осіб; призведення до фізичної, сексуальної, психологічної або соціально-економічної шкоди або страждань особи або групи людей; створення середовища залякування, ворожості, приниження та заподіяння шкоди; створення перешкод для незалежності та повної реалізації прав людини особою або групою осіб; підтримки та зміцнення гендерних стереотипів.

Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, затверджені наказом Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 року, № 56 - <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#n10>



**11. Започаткувати освітні ініціативи для дівчат та жінок з вразливих груп населення, (малозабезпечені, жінки з інвалідністю, діти-сироти, ветеранки війни, біженки, внутрішньо переміщені особи, недієздатні особи та особи з обмеженою дієздатністю та ін.) щодо значення ролі жінок та розширення їх можливостей у галузі захисту довкілля.**

**Вразливі групи населення** - особи, які мають найвищий ризик потрапляння у складні життєві обставини через вплив несприятливих зовнішніх та/або внутрішніх чинників.

**Розширення можливостей жінок** - це процес, за допомогою якого жінки набувають більшого домінування та контролю над власним життям, обставинами та умовами, в яких вони перебувають.

Термін “розширення прав і можливостей жінок” вперше був офіційно визначений у Пекінській декларації та Платформі дій. Декларацією визнана потреба у розширенні можливостей і поліпшенні становища жінок, включаючи право на свободу думки, совісті, релігії та переконань, сприяючи, таким чином, задоволенню інтелектуальних потреб жінок, і завдяки цьому, гарантуючи можливість повної реалізації свого потенціалу в суспільстві при формуванні свого життя відповідно до своїх власних сподівань.

Пекінська декларація Прийнята на четвертий Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року - [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_507#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text)



ПРЯМУЄМО  
РАЗОМ





## 12. Започаткувати проведення інформаційних кампаній, спрямованих на запобігання та протидію дискримінації та насильства за ознакою статі.

**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.

**Принцип недискримінації** (незалежно від певних ознак): 1) забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб; 2) забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб; 3) повага до гідності кожної людини; 4) забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб; 4) забезпечення рівності ставлення до осіб та/або груп осіб.

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



## 12. Започаткувати проведення інформаційних кампаній, спрямованих на запобігання та протидію дискримінації та насильства за ознакою статі.

**Запобігання насильству за ознакою статі** - система заходів, що здійснюються органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, а також громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, спрямованих на підвищення рівня обізнаності суспільства щодо насильства за ознакою статі, його причин і наслідків, на формування нетерпимого ставлення до насильства за ознакою статі, викорінення дискримінаційних уявлень про соціальні ролі та обов'язки жінок і чоловіків, а також будь-яких звичаїв і традицій, що на них ґрунтуються.

**Протидія насильству за ознакою статі** - система заходів, що здійснюються органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, а також громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, спрямованих на припинення насильства за ознакою статі, надання допомоги та забезпечення захисту постраждалої особи та отримання нею відшкодування завданої шкоди, а також на належне розслідування випадків насильства за ознакою статі, притягнення до відповідальності кривдників та зміну їхньої поведінки.

Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, від 8 вересня 2005 року - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

Закон України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, від 6 вересня 2012 року - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>



ПРЯМУЄМО  
РАЗОМ





**13. Створити умови для збалансованого розподілу професійних і сімейних обов'язків жінок і чоловіків (працівників з сімейними обов'язками) в установі, організації чи на підприємстві. Залучати ЗМІ до поширення позитивних прикладів поєднання сімейних та професійних обов'язків жінок і чоловіків.**

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

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

**Гендерний поділ праці, поділ праці за статтю** – розподіл (сегрегація) оплачуваної та неоплачуваної роботи між жінками та чоловіками у приватному та суспільному житті. Відображає традиційний поділ ролей жінок і чоловіків у суспільстві, згідно з яким жінка брала на себе переважну більшість побутових функцій і піклування про сім'ю, в той час як за чоловіками була закріплена основна відповідальність за економічне чи фінансове благополуччя сім'ї, як за годувальниками на безперервній, довічній, повній зайнятості.

Ця відмінність не відображає сучасну реальність життя чоловіків і жінок. Робота жінок часто є невидимою, а тому недооціненою в системах національних обрахунків і недостатньо представлена на ринку праці.

**Працівники з сімейними обов'язками** – чоловіки-працівники і жінки-працівниці, які мають обов'язки щодо своїх дітей на утриманні, інших їхніх найближчих родичів. Такі працівниці/ки потребують підтримки, в разі якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості у професійній підготовці, початку професійної діяльності, виконанні професійних обов'язків, побудові кар'єри. Передбачається, що усі працюючі особи, як чоловіки, так і жінки, повинні мати можливість займатися трудовою діяльністю, не піддаючись дискримінації, пов'язаній з уявним конфліктом між їхньою роботою та сімейними обов'язками.



**13. Створити умови для збалансованого розподілу професійних і сімейних обов'язків жінок і чоловіків (працівників з сімейними обов'язками) в установі, організації чи на підприємстві. Залучати ЗМІ до поширення позитивних прикладів поєднання сімейних та професійних обов'язків жінок і чоловіків.**

**Репродуктивна робота** – всі види діяльності, пов'язані з підтримкою, обслуговуванням і розвитком наявної та майбутньої робочої сили. Включає народження дітей та їх виховання. Репродуктивна робота є економічно важливою, і є необхідною основою продуктивної праці. Більшість з видів репродуктивної роботи здійснюється жінками і не оплачується, а тому не враховується в національних макроекономічних показниках.

**Репродуктивна роль жінок** включає догляд та підтримку фактичної та майбутньої робочої сили сім'ї (обов'язки, пов'язані з народженням дітей, та домашньою роботою).

**Продуктивна роль жінок** – стосується роботи, яку виконують жінки і чоловіки за оплату грошима або оплати в натуральній формі (в ринковому виробництві, неформальному секторі економіки, виробництві на дому, натуральному господарюванні).  
*Гідна праця* – забезпечення продуктивної праці для жінок і чоловіків, здійснюваної за умови свободи, справедливості, безпеки та людської гідності.

Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах, затверджені наказом Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 року, № 56 - <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#n10>



ПРЯМУЄМО  
РАЗОМ





**14. Започаткувати проведення інформаційних заходів для партнерських організацій, спрямованих на подолання гендерних стереотипів, протидії гендерній дискримінації та формування гендерної чутливості.**

**Гендерні стереотипи** — це стійкі, стереотипні уявлення суспільства щодо того, якими мають, або, навпаки, не мають бути особи — жінки та чоловіки.

**Гендерні ролі** — це моделі очікуваної поведінки жінок та чоловіків у соціумі відповідно до тих соціокультурних умов, у яких вони живуть. Тобто це риси, які вважають більш характерними чи то для чоловіків, чи то для жінок.

Наприклад, розділення чоловічих та жіночих ролей за принципом “берегиня” та “мисливець”. На основі цього формуються уявлення про розподіл сімейних обов’язків: нібито головний обов’язок жінки — народжувати дітей та організовувати побут, а чоловік, в свою чергу, має забезпечувати родину грошима, їжею.

Подібні уявлення закладаються ще з дитинства через виховання батьків, ігри та дозвілля: загальноприйнятною вважається думка про те, що дівчатка змалечку повинні гратися ляльками, а хлопчики — машинками.



## 14. Започаткувати проведення інформаційних заходів для партнерських організацій, спрямованих на подолання гендерних стереотипів, протидії гендерній дискримінації та формування гендерної чутливості.

Є також і окрема категорія стереотипів, які стосуються зовнішніх проявів “чоловічності” або “жіночності”. Це, наприклад, уявлення про те, що дівчата мають любити рожевий колір та носити одяг, виключно, із блискітками, у той час як хлопчиків традиційно вдягають у сині, блакитні кольори стриманих фасонів.

Один із способів **подолання гендерних стереотипів** — це продемонструвати зворотнє на конкретних прикладах. Показати, що жінки так само можуть утримувати родину, а чоловіки — йти у відпустку по догляду за дитиною. Демонструвати це можна на будь-якому рівні: як на рівні розмов на кухні з друзями, так і через публічні заходи та інформаційні кампанії у ЗМІ.

**Гендерна дискримінація** – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі чи гендеру, 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, крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, від 8 вересня 2005 року - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

Закон України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, від 6 вересня 2012 року - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>





ПРЯМУЄМО  
РАЗОМ



Матеріал підготовлено в рамках програми WE ACT: Діємо задля жінок та їхніх можливостей”, яка впроваджується Фондом ООН у галузі народонаселення, UNFPA за фінансової підтримки Європейського Союзу. Матеріали відображають погляди авторів та необов’язково відображають офіційну позицію UNFPA та Європейського Союзу.