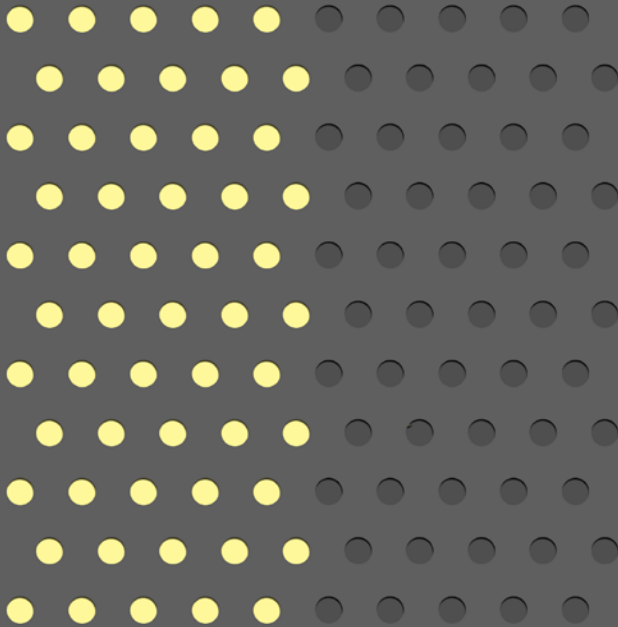


# Гендерна рівність та відповідь на домашнє наси́льство в приватному секторі в Україні: заклик до дій

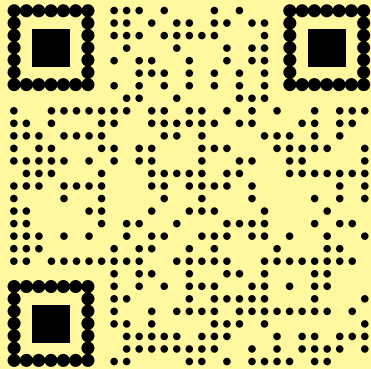


Посольство  
Великої Британії  
в Україні

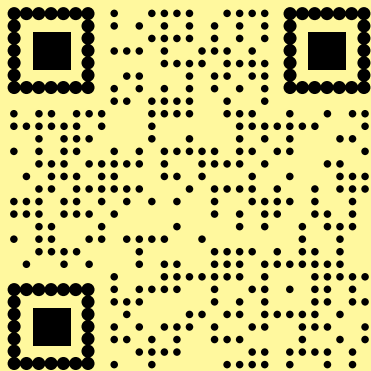


**Повний текст дослідження, інфографіку та керівні принципи для великого, середнього та малого бізнесу можна завантажити онлайн тут:**

**англійською мовою:**



**українською мовою:**



Дослідницька робота та публікація цього дослідження були здійснені за фінансової підтримки уряду Великої Британії на замовлення UNFPA, Фонду ООН у галузі народонаселення, у співпраці з Центром «Розвиток КСВ». Матеріали, висновки та рекомендації, викладені в даній публікації, відображають погляди авторів, та не обов'язково є відображенням офіційної позиції уряду Великої Британії, UNFPA або Центру «Розвиток КСВ».

Дослідження «Гендерна рівність та відповідь на домашнє насильство в приватному секторі: заклик до дій» було проведено з метою виявлення найбільш актуальних гендерних проблем, із якими можуть стикатися працівники та працівниці приватного сектору України, а також пошуку можливих відповідей компаній на ці виклики. В дослідженні розглядаються питання рівного ставлення до жінок і чоловіків, які працюють у компаніях в Україні, у тому числі стосовно можливостей поєднання професійних і батьківських обов'язків, а також наслідки домашнього насильства для професійного життя постраждалих.

**Дослідницька компанія:** Ukrainian Marketing Group

**Авторка:** Ганна Герасименко, кандидатка економічних наук, провідна наукова співробітниця Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України.

**Координація та методична підтримка:**

Наталія Кошовська, програмна аналітикиня Фонду ООН у галузі народонаселення, UNFPA

Марина Саприкіна, керівниця Центру «Розвиток КСВ»

**Експертна підтримка:** Олена Кочемировська, кандидатка психологічних наук, Радниця з питань запобігання і протидії гендерно зумовленому насильству (ГЗН), Національна координаторка субкластеру з питань ГЗН Фонду ООН у галузі народонаселення, UNFPA.

## ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ

<b>ЄДРПОУ</b>	Єдиний державний реєстр підприємств і організацій України
<b>ЄІГР</b>	Європейський інститут з питань гендерної рівності
<b>ЄС</b>	Європейський Союз
<b>ІГКР</b>	Індустріальний гендерний комітет з реклами
<b>КЛДЖ</b>	Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок
<b>МКП</b>	Міжнародна конференція праці
<b>МОП</b>	Міжнародна організація праці
<b>ОЕСР</b>	Організація економічного співробітництва та розвитку
<b>ФОП</b>	Фізична особа-підприємець
<b>ЦСР</b>	Цілі сталого розвитку
<b>UNFPA</b>	Фонд ООН у галузі народонаселення

## ЗМІСТ

<b>1. Навіщо компаніям цікавитися гендерною рівністю?</b>	<b>6</b>
<b>2. Міжнародні та національні зобов'язання у сфері гендерної рівності як орієнтири для відповідального бізнесу</b>	<b>19</b>
<b>3. Гендерна рівність у корпоративній політиці вітчизняних компаній: «головний біль» чи пріоритет для керівництва</b>	<b>33</b>
<b>4. Чи потрібні працівникам гендерночутливі політики компаній?</b>	<b>38</b>
4.1. Упередженість в ставленні до працівників залежно від статі	<b>38</b>
4.2. Дружні до сім'ї заходи корпоративної політики	<b>45</b>
4.3. Вплив домашнього насильства на професійне життя постраждалих і можливості надання допомоги на рівні компаній	<b>50</b>
<b>Висновки</b>	<b>60</b>
<b>Список використаних джерел</b>	<b>63</b>

## Навіщо компаніям цікавитися гендерною рівністю?

*«Просування гендерної рівності на робочих місцях — це не просто правильна справа. Це також розумний бізнес»*

Майкл Р. Блумберг

Гендерна рівність належить до основних прав людини. Однак, незважаючи на значний прогрес, жінки та дівчата в різних країнах досі не можуть повністю використовувати власний потенціал в економічному, соціальному та громадському житті суспільства. Жінки недостатньо представлені у владних структурах і на посадах, де приймаються рішення. В доповіді «Жінки на робочих місцях — 2017»<sup>1</sup> зазначається: «жінки становлять більше половини населення планети. Однак, ви навряд чи повірите в це, якщо подивитесь на топ-менеджерів. В дійсності, жінки обіймають лише 20% керівних позицій вищого рівня, тобто тільки кожен(а) п'ятий(та) «топ» є жінкою». Разом із тим, серед професіоналів, які розпочинають власну кар'єру в компаніях, частка жінок наближається до половини, а серед керівного складу нижчих ланок — перевищує третину (рис. 1.1). За оцінками журналу *Fortune*, який щороку оприлюднює рейтинг 500 найбільших за розміром сукупних доходів американських корпорацій, лише 32 із них (6%) були очолені жінками в 2017 р.<sup>2</sup>

Дані європейських країн показують, що жінки становили лише чверть (25%) членів правління найбільших публічно зареєстрованих компаній в 2017 р.<sup>3</sup> Франція стала єдиною державою, де, завдяки запровадженню гендерних квот у розмірі не менше 40% представництва кожної статі, частка жінок серед членів правління компаній склала 43%. Законодавчі квоти щодо гендерного балансу правління компаній запроваджені у Бельгії та Італії (принаймні третина представників кожної статі), а також у Данії (відповідно 30% жінок або чоловіків). На жаль, в Україні не

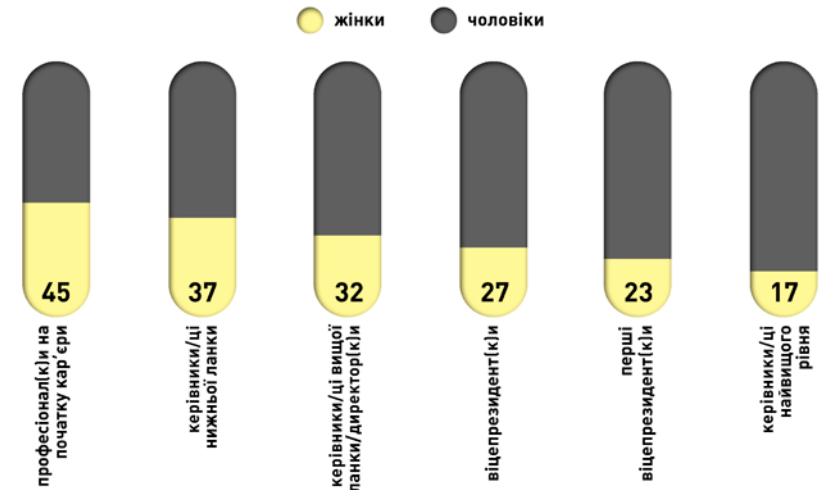


Рис. 1.1. Частка жінок серед керівництва корпорацій у США, %

Джерело: опитування 118 корпорацій США в рамках дослідження «Жінки на робочих місцях», *LeanIn.Org and McKinsey, 2017.*

збираються системно дані, які б дозволяли оцінити частку жінок і чоловіків у топ-менеджменті, однак відкриті дані Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України (ЄДРПОУ) дозволяють оцінити гендерний склад зареєстрованого керівництва вітчизняних компаній. Зокрема, частка жінок-керівниць серед усіх активних суб'єктів економічної діяльності становить 40%.<sup>4</sup> Разом з тим, такий високий рівень досягнуто переважно за рахунок фізичних осіб-підприємців (ФОП), серед яких жінки становлять 46%, але коли йдеться про юридичні особи, жінки очолюють лише 30% усіх підприємств та організацій. Єдиним сектором з високою часткою жінок-керівниць в Україні залишаються освіта (69%); у таких галузях, як державне управління, готелі та ресторани, операції з нерухомістю, мистецтво/спорт/розваги, оптова та роздрібна торгівля, співвідношення керівників є радше гендерно-збалансованим. З іншого боку, чоловіки становлять понад 80% керівництва у таких видах економічної діяльності, як транспорт, будівництво, сільське господарство.

Гендерний дисбаланс проявляється і в тому, що в багатьох країнах жінки досі заробляють менше, ніж чоловіки, а також стикаються з упреждением ставленням при виборі професії та в просуванні кар'єрними сходами. Зокрема, гендерний розрив у заробітній платі становив 16%

в середньому в країнах ЄС у 2016 р., однак у деяких країнах цей показник перевищував 25%. В Україні середньомісячна заробітна плата жінок скла-ла лише 78% відповідного «чоловічого» показника в 2017 р., що в значній мірі зумовлено зосередженням жіночої зайнятості на посадах нижчого рівня та у менш оплачуваних видах економічної діяльності. Нижчий рівень доходів закономірно призводить до зростання ризиків бідності та соціальної незахищеності жінок, наслідки якої з особливою гостротою відчуваються в літньому віці, при нарахуванні пенсійного забезпечення.

З іншого боку, численні дослідження засвідчують, що розширення можливостей жінок сприяє економічному зростанню і соціальному розвитку країни, формуванню більш стійких та інклюзивних громад. Як показують оцінки Європейського інституту з питань гендерної рівності (ЄІГР), **просування рівності жінок і чоловіків може призвести до створення 10 млн. додаткових робочих місць до 2050 р.** та зростання рівня зайнятості населення майже до 80%.<sup>5</sup> Відповідно, в цьому регіоні майже на 10% може зрости ВВП в розрахунку на душу населення. Очікується, що прогрес у сфері гендерної рівності матиме позитивний вплив і на демографічні процеси в ЄС. Існують свідчення, що політика вирівнювання батьківських обов'язків призводить до підвищення рівня народжуваності; в свою чергу, зростання пропозиції робочої сили супроводжуватиметься пом'якшенням наслідків старіння населення. Іншими словами, розширення економічних можливостей жінок приносить користь усім представникам суспільства — жінкам, чоловікам, дітям.

Компанії, які зосереджують увагу на розширенні можливостей жінок, отримують кращі результати в бізнесі. Міжнародні дослідження показують, що **сприяння рівному представленню жінок і чоловіків у колективі призводить до підвищення продуктивності праці та ефективності організаційно-управлінських процесів, прибутковості компаній і підвищення задоволеності споживачів**, які все більше цікавляться інформацією щодо екологічної та соціальної відповідальності виробників при виборі їхньої продукції.<sup>6</sup> Значну увагу питанням репутації компаній сьогодні приділяють й інвестори, які поділяють принципи етичного інвестування, цінності розмаїття та всеохоплюючого розвитку. Тому все більше провідних корпорацій світу визнають роль жінок на рівні з чоловіками, як лідерок, підприємниць, працівниць, керівниць, інноваторок і споживачок. Компа-

нії адаптують власну корпоративну політику, внутрішні програми та соціальні ініціативи для створення середовища, в якому жінки та дівчата матимуть рівні можливості, співпрацюють із правозахисними та міжнародними організаціями задля просування прав жінок і адвокації гендерної рівності.

Незважаючи на різноманітні політики та заходи щодо просування гендерної рівності, **жінки, як і раніше, залишаються основними піклувальницями для дітей та літніх людей.** Як показують соціологічні опитування, 73% європейців погоджуються, що жінки витрачають більше часу, ніж чоловіки, на роботу по дому та піклування про членів сім'ї.<sup>7</sup> Ці тенденції найкраще простежуються в ті періоди життя, коли обов'язки з догляду є найбільш інтенсивними: у родинях з наймолодшою дитиною у віці до 7 років жінки витрачають в середньому 32 год. на тиждень на оплачувану роботу та 39 год. на тиждень на неоплачувану роботу, в той час як чоловіки витрачають відповідно 41 год. і 19 год. на тиждень. Українські чоловіки витрачають на хатні справи в середньому 15 год. на тиждень.<sup>8</sup> Разом з тим, їхні дружини або партнерки витрачають на виконання домашніх обов'язків майже вдвічі більше часу (29 год. на тиждень). Важливо, що робота в домогосподарстві може потребувати значних фізичних зусиль і, в кінцевому підсумку, призводити до надмірного навантаження жінок, які зайняті ще й на ринку праці. Тому в сучасних дослідженнях гендерні особливості розподілу робочого часу описуються в термінах «подвійного робочого навантаження» або «другої зміни» жінок.

Серед інших країн Європи Україна вирізняється найбільшою часткою респондентів, які рішуче не схвалюють жінок, які мають дітей віком до трьох років, але вирішили працювати повний робочий день.<sup>9</sup> Таку позицію мав кожний четвертий опитаний у країні. З іншого боку, близько 40% опитаних жінок і чоловіків повністю погодилися, що жінка має бути готовою менше працювати на оплачуваній роботі, щоб приділяти більше уваги своїй родині. Такі особливості громадської думки повністю відображаються у вітчизняній статистиці ринку праці: заміжні жінки виявляються значно менше орієнтованими на зайнятість, ніж одружені чоловіки; в той же час серед розлученого або удового населення гендерні розбіжності в рівнях зайнятості практично відсутні (рис. 1.2).

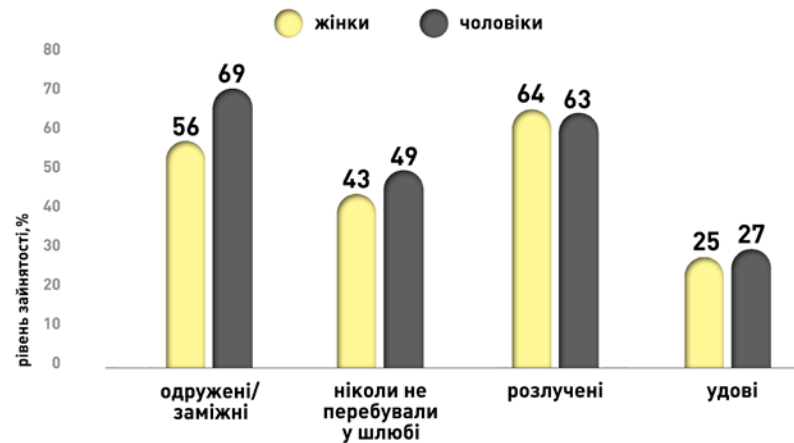


Рис. 1.2. Рівень зайнятості жінок і чоловіків залежно від шлюбного стану, Україна, 2017 р.

Джерело: розраховано за даними Державної служби статистики України.

Очевидно, що непропорційне завантаження жінок домашніми справами впливає на можливості їхнього професійного розвитку, кар'єрного зростання та фінансової незалежності; зрештою, це обмежує можливості їхнього життєвого вибору та знижує відчуття задоволеності життям. Зважаючи на це, провідні компанії світу приділяють належну увагу **впровадженню політик, дружніх для працівників та працівниць із сімейними обов'язками**, які покликані сприяти гармонійному поєднанню робочого та сімейного життя. Такі заходи можуть стосуватися матеріального заохочення (наприклад, виплати при народженні дитини, покриття медичних витрат, пов'язаних із вагітністю та пологами, компенсація послуг няні), використання робочого часу (оплачувані відпустки для батьків при народженні дитини, «лікарняні» відпустки у випадку хвороби малолітніх дітей, перерви в роботі для грудного вигодовування немовлят, гнучкі робочі графіки), надання спеціальних послуг для цієї групи працівників та працівниць (дошкільні заклади для дітей, дитячі кімнати на підприємствах, інформаційні заходи з питань відповідально-го батьківства або планування сім'ї).

Зростає усвідомлення, що дружні до сім'ї політики приваблюватимуть ширше коло талановитих працівників і працівниць, а також формуватимуть передумови для їхньої зацікавленості в тривалій співпраці з компанією. Для бізнесу, що змагається за «таланти», пропозиції щодо більш сприятливого балансу між роботою та приватним життям персоналу можуть стати важливим фактором заохочення робочої сили. З іншого боку, керівництву слід усвідомлювати, що спрямування таких політик виключно на працівниць-жінок знижуватиме їхню конкурентоспроможність на ринку праці, оскільки вони будуть сприйматися як менш надійні та «цінні» працівниці.

Важливим показником гендерної рівності виступає частка жінок, які працюють неповний робочий день. В європейських країнах цей показник залишається досить стабільним та коливається на рівні близько 30% (8% для чоловіків). Такий режим зайнятості дозволяє жінкам зберігати зв'язок із ринком праці, особливо після народження дитини або в умовах необхідності догляду за непрацездатними членами родини. Але саме з неповною зайнятістю частково пов'язуються гендерні відмінності в рівні заробітків, що перешкоджають економічній незалежності жінок, обмежують можливості розбудови їхньої кар'єри та стають причиною нижчого рівня соціальних виплат (пенсії, допомога по безробіттю тощо).

Не менш важливою проблемою, що пов'язана з впливом гендерних стереотипів, які визначають «належні» ролі жінок і чоловіків, залишається **домашнє насильство та сексуальні домагання**. Поряд із державними установами та правозахисними організаціями, приватний сектор може відігравати важливу роль у боротьбі з різними формами насильства щодо жінок. Роботодавці мають не лише юридичні та моральні зобов'язання, а й економічну зацікавленість у підтримці власних працівників і працівниць у складних життєвих ситуаціях, збереженні їхнього здоров'я та психологічного добробуту. Різні форми насильства щодо жінок — від сексуальних домагань до домашнього насильства — можуть мати серйозні наслідки з точки зору працездатності постраждалих осіб, а отже — впливати на результати їхньої роботи, мотивацію та продуктивність праці, прибутковість бізнесу та стає зростання компанії.

Зокрема, від 45% до 55% жінок у різних країнах ЄС повідомляють про сексуальні домагання на робочому місці<sup>10</sup>. У Великобританії понад 20%

зайнятих жінок брали відгуки через домашнє насильство, 2% із них втрачали через це роботу<sup>11</sup>. Тому в багатьох країнах роботодавці несуть юридичну відповідальність щодо запобігання сексуальним домаганням на робочому місці, а потенційні судові справи можуть мати значні фінансові наслідки для компаній.<sup>12</sup>

Домашнє насильство має негативний вплив не лише для самих постраждалих; опосередковані наслідки цієї проблеми відчують їхні колеги. Вочевидь, це погіршує психологічний клімат у колективі, впливає на соціальну згуртованість, мотивацію та відданість персоналу, шкодить суспільному іміджу компанії.<sup>13</sup> Дослідження доводять, що неможливість надати реальну допомогу постраждалим від домашнього насильства може призводити до розчарування персоналу в цінностях компанії та організації управлінських процесів.<sup>14</sup>

Нарешті, домашнє насильство має вагомий соціальний та економічний наслідок для всього суспільства. Відповідні збитки можуть оцінюватися в грошовому, трудовому або нематеріальному вимірі, мати поточні, довгострокові або відкладені наслідки, розподілятися між роботодавцями, які теж втрачають внаслідок тимчасової непрацездатності, державними установами та громадськими об'єднаннями, які надають послуги постраждалим, страховими фондами та бюджетами різного рівня, включати втрати корпоративного майна, прибутків тощо. Певний економічний еквівалент мають і медико-демографічні втрати, що включають тілесні ушкодження різної тяжкості, інвалідність, інші розлади здоров'я, що мають незворотні наслідки. Непрямі збитки від такого насильства можуть проявитись у віддалених посттравматичних розладах, впливати на сімейні та міжособистісні стосунки тощо.

За оцінками ЄІГР, сумарна вартість гендерно зумовленого насильства для країн-членів ЄС перевищує 200 млрд. євро на рік<sup>15</sup>. Вона включає втрату економічних результатів, надання послуг (медична, юридична, соціальна, психологічна та спеціалізована підтримка), особисті збитки постраждалих. У Великобританії збитки внаслідок насильства щодо жінок оцінено у майже в 1,8 млрд. фунтів стерлінгів на рік.<sup>16</sup> До цієї суми входить вартість непрацездатності через травми та погане самопочуття, медичного страхування, збитків через відсутність на роботі або запіз-

нення, знижену продуктивність та концентрацію працівників та працівниць. Модельні розрахунки показують, що половину цих витрат несуть роботодавці.

Застосування аналогічних підходів до оцінювання наслідків насильства щодо жінок в Україні показало, що сукупні економічні втрати суспільства можуть сягати до 208 млн дол. США на рік (0,23% ВВП країни в 2015 р.).<sup>17</sup> Хоча основна частина цих збитків пов'язана з особистими витратами постраждалих від насильства жінок, втрати економічного продукту через їхню непрацездатність були оцінені майже в 4 млн дол. США на рік. Більше того, в умовах значного поширення неформальної зайнятості розмір цих збитків може бути суттєво заниженим, оскільки розрахунки ґрунтувалися на даних офіційної статистики ринку праці, включаючи рівень зайнятості та розмір заробітної плати.

Результати опитування<sup>18</sup> підтвердили значні матеріальні збитки самих постраждалих від домашнього насильства. Втрати доходу були зумовлені як тимчасовою непрацездатністю (у т.ч. через відмови роботодавців оплачувати «лікарняні» листи, неможливість працювати впродовж певного часу, складнощі з концентрацією на роботі тощо), так і з повною втратою робочого місця. Деякі респондентки зазначали, що вони були змушені шукати нове місце роботи через небажаний розголос та обговорення цієї чутливої інформації в колективі або ж вирішили змінити місце роботи, аби уникнути неприємних спогадів. В окремих випадках вони були звільнені, оскільки не могли опанувати себе після пережитого насильства та зосередитися на виконанні службових обов'язків.

Наведені приклади яскраво свідчать: домашнє насильство має сприйматися як серйозна проблема не лише владою, а й приватним сектором. Роботодавці мають бути обізнані щодо масштабів насильства, оскільки його наслідки стосуються значної частини населення. Зокрема, органами Національної поліції України у 2018 р. було зареєстровано 115 тис. заяв і повідомлень про домашнє насильство, з них майже 80% були подані жінками. На профілактичний облік у зв'язку з вчиненням домашнього насильства було поставлено майже 70 тис. осіб, переважну більшість із них становили чоловіки. За 9 місяців 2019 р. було зареєстровано вже більше **102 тис. заяв і повідомлень**. Разом із тим експертна спільнота наголошує, що ці цифри відображають лише близько 15% усіх випадків<sup>19</sup>: з фізичним та/або сексуальним насильством стикалися 22% жінок репродуктивного віку, при цьому лише 32% постраждалих наважилися звернутися за

будь-якою допомогою, переважно — до родичів, знайомих або колеґ<sup>20</sup>. Отже, розробка заходів для мотивації роботодавців щодо захисту здоров'я, безпеки та благополуччя персоналу повинна стати складовою бізнесових і управлінських стандартів, політики та стратегії соціально-відповідальних компаній.

Загалом визнано, що просування рівних можливостей жінок у сфері зайнятості сприятиме розбудові потужних економік, формуванню більш стабільних суспільств, досягненню глобальних цілей сталого розвитку та захисту прав людини, покращанню якості життя окремих сімей та цілих громад, розвитку підприємництва та соціально відповідального бізнесу. В 2004 р. були розроблені **Принципи прав жінок Калверта**<sup>21</sup>, що стали першим міжнародним корпоративним кодексом поведінки, орієнтованим виключно на розширення прав і можливостей, просування та інвестування в жінок у всьому світі. Принципи були розроблені для того, щоб запропонувати компаніям набір стандартів у сфері гендерної рівності, які вони можуть використовувати для вимірювання власного прогресу, та надати інвесторам інструмент для оцінки діяльності компаній щодо захисту прав жінок.

Цей документ став передумовою розробки **Принципів розширення можливостей жінок**, що були визначені в рамках співпраці ООН-Жінки та Глобального договору ООН в 2010 р.<sup>22</sup> Ці принципи засновані на аналізі реальних бізнесових практик зі всього світу та закликають до просування гендерної рівності шляхом:

- дотримання гендерночутливого корпоративного лідерства високого рівня,
- рівного ставлення до жінок і чоловіків у сфері праці, поваги та захисту прав людини та недискримінації,
- забезпечення здоров'я, безпеки та благополуччя всього персоналу — і жінок, і чоловіків,
- просування освіти, професійної підготовки та розвитку жінок,
- приділення уваги розширенню можливостей жінок в процесі розвитку підприємств, реалізації маркетингових стратегій та формуванні мереж постачання,
- просування рівності за допомогою адвокації та ініціатив на рівні громади,
- оцінювання прогресу у сфері гендерної рівності та публічне звітування про результати.

Радою ООН із прав людини в 2011 р. були одностайно схвалені **Керівні принципи ООН у сфері бізнесу та прав людини**,<sup>23</sup> які визнані світовим стандартом і дотримання якого очікується всіма державами і корпораціями. Хоча Керівні принципи не мають зобов'язуючої юридичної сили, вони ґрунтуються на чинних стандартах і практиках і передбачають три рівнозначні складові:

- 1) обов'язок держави захищати права людини від порушень з боку третіх осіб, включаючи бізнес-структури та корпорації,
- 2) обов'язок бізнесу поважати права людини,
- 3) забезпечення доступу персоналу до ефективних засобів правового захисту.<sup>24</sup>

З метою оцінювання гендерної рівності у корпоративній політиці найбільших компаній, розраховується **Індекс гендерної рівності Блумберга** (Bloomberg Gender Equality Index)<sup>25</sup>. Він ґрунтується на внутрішній статистиці компаній, оцінює політики щодо персоналу, рівень гендерної чутливості комунікаційних стратегій та пропозиції товарів і послуг, що виробляються компаніями. Включення компанії до розрахунку Індексу сприймається як золотий стандарт корпоративної політики, що дозволяє публічно продемонструвати прихильність до гендерної рівності та просування жінок на робочих місцях. Якщо перші розрахунки індексу стосувалися лише компаній, які надавали фінансові послуги (2016 р.), то на вимогу інвесторів та інших заінтересованих сторін його було оновлено, і тепер індекс аналізує різні сектори економіки. В 2019 р. індекс Блумберга було розраховано за даними 230 міжнародних компаній, головні представництва яких були розташовані в 36 країнах світу.

Окрім даних, які характеризують представленість жінок на посадах різного рівня, розрахунки індексу дозволяють оцінити стан корпоративних політик щодо просування гендерної рівності та підтримки працівників і працівниць із сімейними обов'язками. Зокрема, 60% компаній, дані яких збиралися в 2019 р., повідомили, що вони здійснюють регулярні внутрішні огляди з питань рівності жінок і чоловіків в оплаті праці; 91% тих компаній, які виявили будь-які розриви в оплаті праці, доклали зусиль, аби виправити цю несправедливість.<sup>26</sup> Значну увагу такі компанії приділяли питанням гендерної рівності в управлінському процесі: 80% повідомили, що враховують принципи неупередженості та недискримі-



нації в процесі підготовки керівних кадрів, 60% слідкують за дотриманням гендерного балансу при номінуванні на керівні посади, 48% включають цілі, пов'язані з інклюзивним залученням різних груп працівників і працівниць, до щорічних оцінок результатів діяльності компаній. Близько половини цих компаній мали гендерночутливі сімейні політики, до того ж 55% із них надавали допомогу у випадку всиновлення, 46% покривали витрати персоналу, пов'язані з народженням дитини, 43% навіть відшкодували вартість медичних процедур, пов'язаних із можливою зміною статі працівників. Оцінюючи комунікаційні стратегії та зовнішню взаємодію, 68% компаній зазначили, що проводять гендерну оцінку власної рекламної та маркетингової продукції, аби не допустити гендерної упередженості, 67% слідкують, аби їхня продукція, послуги та потужності не використовувалися для експлуатації або насильства щодо жінок, 55% мають програми співпраці з постачальниками, що орієнтовані саме на підприємства, що очолюють жінки. 51% компаній фінансового сектору пропонують спеціальні продукти, спрямовані на підтримку жіночого бізнесу.

Не менш важливим питанням для бізнесу має бути обізнаність щодо неприпустимості **сексизму, об'єктивації жінок і «токсичних» гендерних стереотипів у рекламній продукції та маркетингових кампаніях**. Законодавство багатьох країн передбачає відсутні санкції за використання дискримінаційних повідомлень у рекламі, оскільки гендерні стереотипи мають потенційно шкідливий вплив на осіб, які мають певні характеристики — стать або сексуальна орієнтація, вагітність або материнство. Як зазначається у **Рекламному керівництві щодо відображення гендерних стереотипів**, яке було затверджено Комітетом з практики використання реклами (CAP) у Великобританії,<sup>27</sup> використання стереотипних повідомлень щодо інших ознак (вік, етнічна або релігійна приналежність, наявність інвалідності) може посилювати дію гендерних стереотипів та збільшувати ймовірність заподіяння носіям таких ознак шкоди та/або вчинення правопорушення щодо них.

В Україні ці функції виконує **Індустріальний гендерний комітет з реклами (ІГКР)**, що здійснює експертизу реклами на предмет наявності дискримінації. У власній роботі ІГКР спирається на Стандарт «Недискримінаційна реклама за ознакою статі» СОУ 21708654-002-2011, запровадження якого підтримали професійні організації маркетологів та рекла-

містів, провідні правозахисні організації та інші заінтересовані сторони. Комітет розглядає скарги на дискримінаційну рекламу, що надходять від громадян, а також надає експертні висновки у відповідь на звернення державних органів. Зокрема, в 2017 р. Експертна рада розглянула 24 звернення щодо наявності дискримінації, з них 6 було визнано дискримінаційними та вилучено з публічного простору, а 2 скарги були скеровані на розгляд суду. У 2018 р. було розглянуто вже 78 звернень, і з них 35 рекламних об'єктів були вилучені.

Скарги на дискримінаційну рекламу уповноважені розглядати також **Держпродспоживслужба та Уповноважений Верховної Ради України з прав людини**, а у випадку теле- та радіореклами — Національна рада з питань телебачення та радіомовлення (Нацрада). Нацрада також може накладати санкції: від анулювання ліцензії телеканалу до значних штрафів (5% загальної суми ліцензійного збору).

**Проектом Закону України від 05.07.2018 р. N 8558 «Про внесення змін до Закону України «Про рекламу» щодо протидії дискримінації»<sup>28</sup>**, що внесено на розгляд Верховної Ради України, пропонується визначення дискримінаційної реклами за ознакою статі як такої, що «принижує гідність людей за ознакою статі; транслює стереотипні уявлення про інтелектуальні, фізичні, соціальні чи іншого роду переваги однієї статі над іншою; тиражує стереотипні ролі, що обмежують свободу життєвого вибору людини; використовує людину виключно як сексуальний об'єкт з метою привернення уваги споживачів, або будується на неоднозначних виразах з натяками на сексуальні стосунки; чи демонструє фізичне насильство представників однієї статі над іншою». Законопроект також пропонується накладати штрафи на рекламодавців, які розміщують, замовляють або виготовляють рекламу з сексистськими проявами, у п'ятикратному обсязі вартості виготовлення реклами. Повторні порушення протягом року повинні призводити до накладення штрафу в тридцятикратному розмірі вартості реклами. У разі, якщо рекламодавець вказує неправдиву інформацію про вартість дискримінаційної реклами, з нього пропонується стягувати штраф у розмірі 500 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Якщо вартість реклами з порушеннями встановити не вдасться, то штраф становитиме 600 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Таким чином, питання гендерної рівності та стандарти недискримінації за ознакою статі мають привертати увагу українських компаній, оскільки дотримання відповідних норм і пріоритетів розвитку спроможне забезпечити відчутні економічні результати. Гендерні орієнтири для соціально-відповідальних компаній визначаються цілою низкою різних міжнародних і національних зобов'язань, які взяла на себе Україна як держава. Більш детально ці питання будуть розглянуті в наступному розділі.

## Міжнародні та національні зобов'язання у сфері гендерної рівності як орієнтири для відповідального бізнесу

Головним нормативно-правовим актом, що забезпечує рівність прав жінок і чоловіків, є Конституція України, стаття 24 якої гарантує, що «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом... 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; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям»<sup>29</sup>.

Настанови гендерної рівності втілюються **Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»** (2005). Відповідно до положень Закону, рівність прав жінок і чоловіків полягає у відсутності обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а основною метою визнається «досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України».<sup>30</sup>

Окрім цього, Україна взяла на себе зобов'язання щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, приєднавшись до засадничих міжнародних угод із захисту прав людини:

- Загальна декларація прав людини (1948),
- Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (1950),
- Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1965),
- Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (1966),
- Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966),
- Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979),

- Пекінська декларація та Платформа дій (1995),
- Європейська соціальна хартія (переглянута) (1996),
- Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми (2005),
- Конвенція про права осіб з інвалідністю (2006).

Головним міжнародним документом, що присвячений питанням рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, залишається **Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ)**<sup>31</sup>, яку Україна підписала і ратифікувала в 1980 р. КЛДЖ розкриває сутність проявів дискримінації щодо жінок в усіх сферах життя, включаючи «політичну, економічну, суспільну, культурну, громадську та будь-яку іншу сферу» (ст. 1). Конвенція містить низку статей, що стосуються подолання дискримінації у контексті політичного та суспільного життя (ст. 7), представництва та участі (ст. 8), громадянства (ст. 9), освіти (ст. 10), зайнятості (ст. 11), здоров'я (ст. 12), економічного та соціального життя (ст. 13), становища сільських жінок (ст. 14), рівності перед законом (ст. 15), шлюбу та сімейних стосунків (ст. 16), запобігання торгівлі та експлуатації жінок (ст. 6).

Ст. 5 КЛДЖ закликає до «правильного розуміння материнства як соціальної функції», наголошуючи на необхідності повного поділу обов'язків із виховання дітей між чоловіками та жінками. Відповідно, положення щодо охорони материнства та догляду за дитиною визнаються невід'ємними правами та впроваджені у всі сфери, яких стосується Конвенція: працевлаштування, сімейного права, охорони здоров'я або освіти. Спеціальні заходи, спрямовані на охорону материнства, «не вважаються дискримінаційними» (ст. 4). Більше того, ст. 11 КЛДЖ передбачає, що держави мають запобігати будь-яким проявам нерівності між жінками і чоловіками в сфері зайнятості, що можуть виникати внаслідок сімейних зобов'язань і народження дитини. Зважаючи на це, КЛДЖ закликає:

- заборонити, під загрозою застосування санкцій, звільнення з роботи на підставі вагітності або відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами чи дискримінації з огляду на сімейний стан при звільненні;
- ввести оплачувані відпустки або відпустки з співставною соціальною допомогою по вагітності та пологах без втрати попереднього місця роботи та рівня посади;
- заохочувати надання необхідних додаткових соціальних послуг, щоб дозволити батькам поєднувати виконання сімейних обов'язків з трудовою діяльністю та участю в громадському житті;

- забезпечувати жінкам особливий захист у період вагітності на тих видах робіт, шкідливість яких для здоров'я доведена.

Забезпечення гендерної рівності в сфері праці та сприяння зайнятості працюючих з сімейними обов'язками передбачено й стандартами Міжнародної організації праці (МОП):

- Конвенцією про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності №100 (1951),
- Конвенцією про захист материнства (переглянутою) №103 (1952),
- Конвенцією про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками №156 (1981).

Зокрема, згідно зі ст. 3 **Конвенції МОП про охорону материнства №103**<sup>32</sup> мінімальний строк відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами має становити 12 тижнів, включаючи 6 тижнів до пологів та 6 тижнів після них. Разом із тим, тривалість цієї відпустки в різних країнах відрізняється і залежить від особливостей їх соціально-економічного розвитку. Якщо в середньому в країнах Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) тривалість такої відпустки становить близько 19 тижнів, то в межах цієї групи вона змінюється від 52 тижнів у Великобританії до 6 тижнів в Австралії та Португалії. США залишаються єдиною країною ОЕСР, у якій взагалі не передбачено відпустки для матерів у зв'язку з народженням дитини (рис. 2.1).

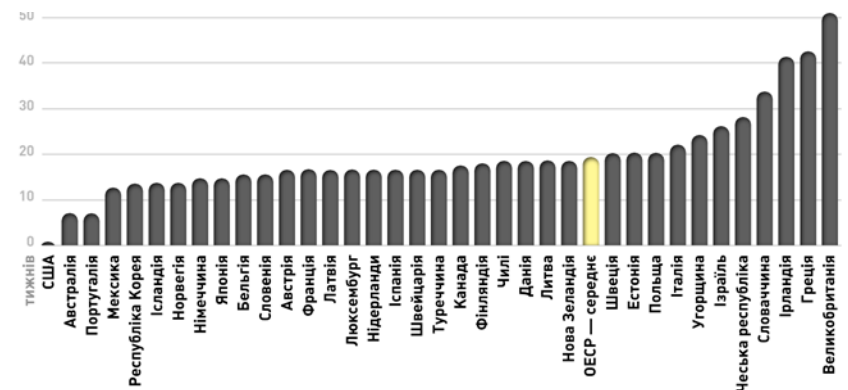


Рис. 2.1. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами в окремих країнах ОЕСР, 2016 р.

Джерело: статистична база ОЕСР:  
<https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54760>.

Українське законодавство повністю відповідає вимогам цієї частини Конвенції МОП №103: жінкам надається відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 126 календарних днів (70 днів до пологів і 56 днів — після); у разі народження двох і більше дітей, або будь-яких ускладнень під час пологів відпустка збільшується до 140 днів (70 днів до пологів і 70 днів — після). Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами надається можливість відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного (в окремих випадках — 6-річного) віку. Важливо, що цю відпустку можуть використати повністю або частинами також батько дитини, бабуся, дідусь або інші родичі, які фактично доглядають за дитиною. За бажанням осіб, які мають право на таку відпустку, в цей період вони також можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. Працівники та працівниці можуть на свій розсуд переривати та відновлювати відпустку для догляду за дитиною або, перебуваючи в такій відпустці, працювати на умовах неповного робочого часу.

Слід зазначити, що в багатьох країнах передбачена також можливість спеціальних відпусток для догляду за дитиною, якими може скористатися виключно батько. Станом на 2016 р. середня тривалість таких відпусток в країнах ОЕСР становила 8,2 тижні, але, наприклад, у Франції, Португалії, Люксембурзі батько дитини міг скористатися «дитячою» відпусткою впродовж більше, ніж 20 тижнів, а в Японії та Південній Кореї — практично протягом року (рис. 2.2). Докладаючи зусиль до просування гендерної рівності, Європейська Комісія в 2018 р. ухвалила рішення щодо надання батькові дитини обов'язкової 10-денної оплачуваної відпустки для догляду за нею; відповідно до пропозицій **Директиви, спрямованої на покращення балансу «робота/життя» для батьків та піклувальників**<sup>33</sup>, цієї вимоги мають дотримуватися всі країни-члени ЄС. Спроби запровадити обов'язкову батьківську (татусеву) відпустку мали місце і в Україні — серед ініціатив варто назвати проект Закону №10099 від 27.02.2019 «Про внесення змін до статті 17 Закону України «Про відпустки» (щодо оплачуваної відпустки батькові при народженні дитини)»,<sup>34</sup> яким передбачено право батька на 10-денну оплачувану відпустку після народження дитини.

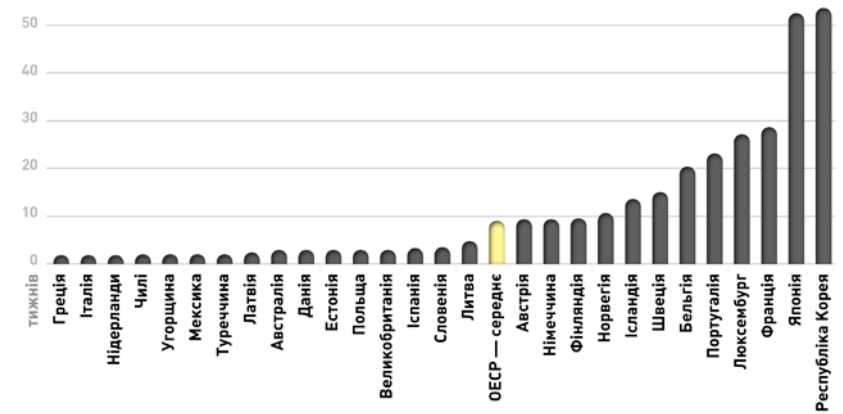


Рис. 2.2. Тривалість оплачуваної відпустки для догляду за дитиною, якою може скористатися виключно батько дитини, 2016 р.

Джерело: статистична база ОЕСР:  
<https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54760>.

Конвенція МОП про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок із сімейними обов'язками №156<sup>35</sup> підкреслює, що працівникам і працівницям із сімейними обов'язками набагато складніше долати ті проблеми, з якими стикаються усі зайняті особи, та наголошує на необхідності спеціальних заходів. Дія захисних заходів має поширюватися на чоловіків і жінок із зобов'язаннями щодо дітей, які перебувають на їхньому утриманні, та інших найближчих членів їхньої сім'ї, які дійсно потребують догляду чи допомоги, якщо такі обов'язки обмежують можливості підготовки, участі в економічній діяльності чи просування працівників і працівниць.

Незважаючи на розгалужену систему заходів соціального захисту, в Україні дотепер відсутні достатні додаткові гарантії для працюючих матерів та батьків, які б створювали умови для ефективного поєднання сімейних і трудових обов'язків. Чинне правове регулювання надання відпусток батькам з дітьми має ознаки дискримінаційного (наприклад, в деяких випадках батько дитини може отримати таку відпустку лише за умови, що він виховує дитину або дітей без матері).<sup>36</sup> Тому законопроектом №9045

від 05.09.2018 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо надання додаткових гарантій, пов'язаних із поєднанням сімейних і трудових обов'язків»<sup>37</sup> пропонується, зокрема, право батька на встановлення за його бажанням в обов'язковому порядку режиму роботи на умовах неповного робочого часу та на скорочену тривалість робочого часу.

Міжнародні зобов'язання України у сфері гендерної рівності також пов'язані з приєднанням країни до **Пекінської Декларації та Платформи дій** (1995).<sup>38</sup> Зокрема, у Платформі дій визначається 12 основних проблемних сфер, що потребують стратегічних дій задля забезпечення гендерної рівності в країнах світу:

- 1) зростання бідності, від якого більше потерпають жінки,
- 2) нерівні можливості у сфері освіти та професійної підготовки,
- 3) нерівні можливості у сфері охорони здоров'я та в доступі до відповідних послуг,
- 4) насильство щодо жінок,
- 5) наслідки збройних та інших конфліктів для жінок,
- 6) нерівність в рамках економічних структур та політики, в усіх формах виробничої діяльності і в доступі до ресурсів,
- 7) нерівність у розподілі влади та прийнятті рішень на всіх рівнях,
- 8) недосконалість механізмів, що мають сприяти поліпшенню становища жінок,
- 9) недостатній захист прав жінок,
- 10) створення стереотипних образів жінок в усіх системах комунікацій, у т.ч. у ЗМІ,
- 11) гендерна нерівність в управлінні природними ресурсами та охороною навколишнього середовища,
- 12) права дівчат.

На виконання стратегічних цілей Пекінської платформи дій створені рекомендації для урядів. В рекомендаціях щодо виконання стратегічної цілі Ф.6. «Сприяння збалансованому розподілу робочих і сімейних обов'язків жінок і чоловіків» мова ведеться про наступне:

- сприяння розвитку зайнятості за рахунок впровадження режимів роботи, що дозволяють поєднувати виробничі функції із сімейними обов'язками,
- забезпечення для жінок і чоловіків можливостей вільно та рівно-

правно обирати повний або неповний робочий день, забезпечення для них стимулів, умов і можливостей для надання відпустки для догляду за дитиною та виплат допомоги без втрати робочого місця, - заохочення рівного розподілу сімейних обов'язків між чоловіками та жінками, зокрема в тому, що стосується догляду за дітьми та людьми похилого віку тощо.

**Рекомендації також підкреслюють роль приватного сектору, профспілок і неурядових організацій у вирівнюванні становища працюючих із сімейними обов'язками, закликаючи до наступних заходів:**

- за участі державних структур та об'єднань роботодавців і працівників і працівниць, вживати належних заходів, що покликані створювати умови, в яких жінки та чоловіки матимуть право на тимчасові відпустки, отримання належних пільг та допомог, зміни режиму робочого часу без втрат для розвитку кар'єри та просування по службі,
- розробляти та впроваджувати навчальні програми, новаторські кампанії у ЗМІ, шкільні програми та програми на рівні громади задля підвищення обізнаності щодо рівності статей, поширення нестереотипних уявлень щодо ролі чоловіків і жінок у родині; надання допоміжних послуг та створення сприятливих умов, зокрема забезпечення догляду за дітьми за місцем роботи та встановлення гнучкого робочого часу,
- ухвалювати і дотримуватись законів, спрямованих на боротьбу з сексуальними та іншими домагань на робочому місці.

Питанням протидії насильства та домагань на робочому місці присвячені нові міжнародні документи, ухвалені на 108-й сесії Міжнародної конференції праці (МКП) у 2019 р., власне, **Конвенція МОП №190 щодо викорінення насильства та домагань у світі праці**<sup>39</sup> та відповідні Рекомендація та Резолюція. Нова Конвенція МОП №190 встановлює мінімальні міжнародні стандарти щодо забезпечення нульової терпимості до насильства та домагань на робочих місцях. Вона визначає термін «насильство і домагання» у сфері праці як «низку неприйнятних форм поведінки і практик або їх загрози, метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної або економічної шкоди, включаючи гендерне насильство і домагання».

Важливо, що положення Конвенції №190 стосуються не лише робочих місць, а поширюються на випадки насильства і домагань, які виникають під час роботи, у зв'язку з нею або пов'язані з нею: на робочих місцях, в тому числі в громадських й приватних приміщеннях, коли вони є місцем роботи; на місцях, де працівник чи працівниця отримує заробітну плату, проводить перерву на відпочинок або споживає їжу чи користується санітарно-побутовими приміщеннями і роздягальнями; під час службових поїздок, професійної підготовки, соціальних заходів; у період комунікації, пов'язаної з трудовою діяльністю, включаючи ту, яка забезпечується інформаційно-комунікаційними технологіями; у житлових приміщеннях, що надаються роботодавцем; під час поїздок на роботу і з роботи.

Зважаючи на актуальність проблеми, Міністерство соціальної політики України ініціювало розробку методичних рекомендацій до колективних договорів, які містять розділ, присвячений питанням протидії сексуальним домаганням на робочому місці.

Разом із тим низка міжнародних документів, положення яких покликані в тому числі просувати рівність прав і можливостей жінок і чоловіків, залишаються нератифікованими Україною. Це, зокрема, стосується Міжнародної конвенції про захист прав усіх трудящих-мігрантів(ок) та членів їхніх сімей, Конвенції МОП №175 про роботу на умовах неповного робочого часу, Конвенції МОП №177 про надомну працю, Конвенції МОП №189 про гідну працю домашніх працівників(ць) (фріланс), Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульської Конвенції).

Питання протидії домашньому насильству тісно пов'язані з питаннями гендерної рівності, оскільки **Стамбульська конвенція**<sup>40</sup> наголошує, що насильство стосовно жінок є проявом історично нерівного співвідношення сил між жінками та чоловіками та одним із головних соціальних механізмів, за допомогою якого жінок змушують посідати підпорядковане становище порівняно з чоловіками. **Визнаючи важливу роль приватного сектору у цій сфері, ст. 17 Конвенції заохочує його до надання допомоги державі у формуванні, розробці та впровадженні відповідних політик, зокрема, щодо запобігання насильству та підтримки постраждалих.** Україна підписала Стамбульську конвенцію ще в 2011 р.

У грудні 2017 р. прийнято новий Закон України «**Про запобігання та протидію домашньому насильству**»<sup>41</sup>, який було розроблено з урахуванням положень Стамбульської конвенції та світових стандартів, передусім спрямованих на захист постраждалих осіб. Зокрема, дія Закону поширюється не лише на безпосередніх членів сім'ї (родини), а й на колишнє подружжя, наречених, інших родичів, які пов'язані спільним побутом. Збільшено і перелік заходів адміністративно-правової відповідальності за вчинення дій, що мають ознаки домашнього насильства, крім того запроваджені спеціальні заходи реагування: терміновий заборонний припис (видає поліція), обмежувальний припис та обмежувальні заходи, які запроваджуються до кривдника за рішенням суду. Наостанок, розширено коло всіх суб'єктів, які залучені до запобігання та протидії домашньому насильству, та визначено порядок їх взаємодії для оперативного надання допомоги постраждалим та попередження нових інцидентів насильства. Тоді ж, у грудні 2017 р. були внесені зміни й до Кримінального кодексу України, що встановлюють кримінальну відповідальність за домашнє насильство (зокрема, ст. 126<sup>1</sup>).

Рівність жінок і чоловіків є однією з основних цінностей Європейського Союзу (ЄС). Відповідно **Угода про Асоціацію з ЄС (2014)**<sup>42</sup> також зобов'язує Україну гарантувати рівні можливості для жінок та чоловіків у сферах зайнятості, освіти та професійної підготовки, економіки, у суспільстві та при прийнятті рішень (ст. 420). Положення щодо гендерної рівності також простежуються в декількох директивах, зокрема:

- Директива № 2004/113/ЄС про реалізацію принципів рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях доступу та постачання товарів та послуг,
- Директива № 92/85/ЄЕС про поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують,
- Директива № 79/7/ЄЕС про поступове запровадження принципу однакового ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення,
- Директива № 2010/18/ЄС про імплементацію переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки, укладеної UNICE, CEEP і ETUC та відповідно скасування Директиви 96/34/ЄС, що спрямована на гендерно-збалансоване поєднання професійних та сімейних обов'язків.

План дій ЄС щодо подолання гендерного розриву в оплаті праці підтверджує готовність боротись з явищем «скляної стелі», включаючи запровадження гендерної квоти, згідно з якою недостатньо представлена стать повинна становити не менше 40% серед виконавчих директорів. Заохочуються також зусилля щодо забезпечення прозорого відбору членів та членкинь правління, а в контексті державного управління — щодо затвердження урядових стратегій, спрямованих на поліпшення гендерного балансу при прийнятті рішень.

Більш того, **Директива № 2014/95/ЄС про розкриття нефінансової інформації та інформації про різноманіття співробітників і співробітниць** зобов'язує деякі великі компанії (більше 500 осіб персоналу) оприлюднювати дані щодо сталого розвитку, включаючи екологічні, соціальні, правозахисні та корупційні аспекти. Директива також вимагає інформації щодо політики підтримки розмаїття складу адміністративних, керівних та наглядових органів компанії з урахуванням віку, статі, освіти та професійної кваліфікації персоналу та результатів реалізації цієї політики у звітному періоді. Керівні принципи щодо звітування компаній із цих питань були прийняті в 2017 р.<sup>43</sup>

Комітетом міністрів Ради Європи нещодавно була прийнята **Рекомендація CM/Rec(2019)1 «Про запобігання та боротьбу з сексизмом»**<sup>44</sup>, яка вперше надає міжнародне визначення сексизму, а також визнає, що сексизм і сексистська поведінка трапляються в усьому спектрі людської діяльності, в тому числі в кіберпросторі (Інтернет та соціальні медіа). Рекомендації спрямовані на запобігання сексизму на трьох рівнях, включаючи індивідуальний (з боку окремих осіб), інституційний (наприклад, сімейне, робоче чи освітнє середовище) та структурний (гендерна нерівність у суспільстві, соціальні норми). Уряд України також оголосив про наміри розпочати роботу з впровадження положень Рекомендації та підготовки відповідного плану дій.

Важливі зобов'язання щодо просування гендерної рівності Україна взяла, долучившись до глобальних Цілей сталого розвитку до 2030 року (ЦСР)<sup>45</sup>, які було затверджено у вересні 2015 р. на Саміті ООН зі сталого розвитку. Підсумковим документом Саміту «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року»<sup>46</sup> було сфор-

мульовано 17 цілей та 169 завдань, які визначають центральну роль прав людини в розвитку з гаслом «нікого не залишити осторонь» та підтверджують існуючі міжнародні угоди з прав людини. ЦСР ґрунтуються на подвійному підході до гендерної рівності і розширення прав жінок: вони існують як окрема Ціль №5 та як наскрізна тема з відповідними завданнями в рамках інших цілей.

Глобальні ЦСР на період до 2030 р. було адаптовано до українських реалій та стратегії розвитку, а результати такої локалізації завдань представлено в Національній доповіді «Цілі сталого розвитку: Україна»,<sup>47</sup> що визначає 17 цілей, а також відповідні завдання та індикатори їхнього досягнення.

Для моніторингу досягнення Цілі 5. «Гендерна рівність» було визначено шість завдань та запропоновано 12 індикаторів. Серед завдань — ліквідація всіх форм дискримінації щодо жінок, зниження рівня гендерно зумовленого та домашнього насильства, заохочення спільної відповідальності жінок і чоловіків за ведення господарства, забезпечення рівних представницьких і економічних можливостей жінок, розширення доступу до послуг із планування сім'ї (табл. 2.1). Окрема увага приділена зайнятості жінок, які мають малолітніх дітей, оскільки доведено, що упереджене ставлення роботодавців до працюючих жінок часто пов'язане з можливістю материнства та тривалої перерви у зайнятості у зв'язку з декретною відпусткою, а також очікуванням пропусків роботи у випадку хвороби малолітньої дитини. Дійсно, рівень зайнятості жінок віком 25-44 рр., які мають дітей віком 3–5 рр., є помітно нижчим, ніж серед всіх жінок цієї вікової групи (відповідно 59% проти 71%). Тому створення сприятливих умов для поєднання професійних і сімейних обов'язків потребує адвокаційної роботи з працедавцями, розширення можливостей дистанційної зайнятості та застосування гнучкого робочого часу.

Табл. 2 1. Завдання та індикатори моніторингу досягнення ЦСР 5 «Гендерна рівність»

Завдання	Індикатори
<b>Завдання 1.</b> Створити умови для ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат	5.1.1. Кількість нормативно-правових актів, переглянутих або прийнятих з метою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та недопущення дискримінації щодо жінок і дівчат, од.
<b>Завдання 2.</b> Знизити рівень гендерно зумовленого та домашнього насильства, забезпечити ефективне запобігання його проявам та своєчасну допомогу постраждалим	5.2.1. Частка жінок віком 15-49 років, які пережили принаймні одну з форм фізичного або сексуального насильства, % 5.2.2. Кількість звернень щодо домашнього насильства, тис.
<b>Завдання 3.</b> Заохочувати спільну відповідальність за ведення господарства та виховання дитини	5.3.1. Співвідношення тривалості неоплачуваної домашньої роботи (ведення господарства, догляду за дітьми та іншими родичами тощо) жінок та чоловіків, %
<b>Завдання 4.</b> Забезпечити рівні можливості представництва на вищих рівнях прийняття рішень у політичному та суспільному житті	5.4.1. Частка жінок серед депутатів ВРУ, % 5.4.2. Частка жінок серед депутатів обласних рад та місцевих рад міст обласного значення, % 5.4.3. Частка жінок серед посад вищого корпусу державної служби (посади категорії «А»), %

<b>Завдання 5.</b> Розширити доступ населення до послуг з планування сім'ї	5.5.1. Рівень поточного використання сучасних методів контрацепції серед заміжніх та сексуально активних незаміжніх жінок віком 15- 49 років, %
	5.5.2. Коефіцієнт народжуваності у віці до 20 років, на 1000 жінок віком 15-19 років
<b>Завдання 6.</b> Розширити економічні можливості жінок	5.6.1. Співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків, %
	5.6.2. Середньозважений індекс підприємницької діяльності жінок (Індекс політики щодо МСП), балів
	5.6.3. Рівень зайнятості жінок віком 25-44 роки, які мають дітей віком 3-5 років, %

Низка програмних документів також проголошують завдання просування рівності жінок і чоловіків у сфері зайнятості, запобігання дискримінації та насильства за ознакою статі, протидію гендерним стереотипам, зокрема:

- Національна стратегія у сфері прав людини на період до 2020 року та план дій з її реалізації, затверджена Розпорядженням КМУ від 23.11.15 р. № 1393-р<sup>48</sup>;
- Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затверджена Постановою КМУ від 11.04.18 р. № 273<sup>49</sup>;
- Національний план дій із виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до 8-ї періодичної доповіді України про виконання КЛДЖ на період до 2021 року, затверджений Розпорядженням КМУ від 05.09.18 р. № 634-р<sup>50</sup>;
- Національний план дій з виконання резолюції РБ ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 р., затверджений Розпорядженням



КМУ від 24.02.16 р. № 113-р<sup>51</sup>;

- Концепція Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року, схвалена Розпорядженням КМУ від 10.10.2018 р. № 728-р<sup>52</sup>;

- проект Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір — 2021».

У 2017 р. було запроваджено посаду **Урядового уповноваженого з питань гендерної політики для сприяння у реалізації державної політики**, спрямованої на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах<sup>53</sup>, моніторингу врахування принципу гендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів Урядом; співпраця та взаємодія з громадянським суспільством з цих питань.

Таким чином, українське законодавство видається гендерно-нейтральним, оскільки відповідає головним міжнародним зобов'язанням щодо захисту рівних прав і можливостей та не містить прямих дискримінаційних положень щодо жінок або чоловіків. Зайнятим жінкам пропонується досить широкий спектр соціальних гарантій, спрямованих на захист материнства, які покликані сприяти покращанню умов їхньої праці. Однак, на практиці ці захисні положення можуть перетворюватись на бар'єри для жіночої зайнятості. Роботодавці можуть надавати перевагу працівникам чоловічої статі, щоб не мати додаткових незручностей та зобов'язань перед працюючими матерями, хоча ті можуть й не мати потреби або намірів у користуванні ними.

Проблемним питанням залишається недостатня увага, що приділяється поєднанню професійної діяльності з виконанням зобов'язань батька. Наразі відсутня сама постановка питання про врахування інтересів батька дитини при організації його робочого часу на підприємстві, що перешкоджає подоланню пануючого стереотипу сприйняття чоловіка у ролі годувальника родини. Ідея «чоловічої» відпустки для догляду за дитиною залишається малоприйнятною як для більшості роботодавців, так і для самих працівників. Проте, як свідчить досвід інших країн, саме залучення чоловіків до виховання дітей та вирівнювання розподілу сімейних зобов'язань є найбільш перспективними напрямками просування гендерної рівності в суспільстві, одночасного підвищення рівня народжуваності та зайнятості жінок, а отже, й створення передумов для економічного зростання.

## Гендерна рівність у корпоративній політиці вітчизняних компаній: «головний біль» чи пріоритет для керівництва?

З метою збору даних щодо особливостей ставлення до питань гендерної рівності в бізнес-середовищі та впливу сімейних обов'язків на професійне життя жінок і чоловіків було проведено спеціальне соціологічне дослідження. Його інструменти, що включали методи кількісного та якісного аналізу, ґрунтувалися на підходах глобальної мережі DV@Worknet, яка просуває партнерство задля оцінювання впливу домашнього насильства на можливості зайнятості постраждалих, його наслідки з точки зору продуктивності їхньої праці та можливості внутрішніх політик компаній щодо підтримки таких осіб.<sup>54</sup> Основна увага цього дослідження була приділена впливу домашнього насильства на професійне життя співробітників і співробітниць, оскільки попередні оцінки Фонду ООН у галузі народонаселення в Україні переконливо довели, що наслідки цієї проблеми виходять далеко за межі приватного життя домогосподарств і спричиняють суттєві економічні збитки, в тому числі для роботодавців.<sup>55</sup>

В ході розробки опитувальника було проведено сесію з фахівцями відділів кадрів провідних українських компаній та лідерами громадської думки бізнесових кіл, які висловились щодо актуальних гендерних проблем і потреб персоналу, а також оцінили можливості впливу компаній на забезпечення гендерної рівності у бізнес-середовищі. Також було проведено декілька глибоких інтерв'ю представниками і представницями бізнесу, під час яких окреслені питання обговорювалися більш детально.

Результати обговорень засвідчили, що фахівці і фахівчині, які працюють з персоналом, не вважають проблеми гендерної рівності пріоритетними. На початку дискусій представники і представниці бізнес-середовища заперечували наявність будь-яких проявів нерівності за ознакою статі та наголошували, що ставлення до персоналу базується виключно на об'єктивних критеріях оцінки результатів їхньої роботи: *«Чесно кажучи, я взагалі не бачу тут проблем», «У нас із гендерним питанням все нормально, ставляться однаково до всіх», «Співробітники у нас оцінюють не за статтю, а за конкретними результатами роботи».*

Але в процесі подальшого обговорення спецілісти та спецілістки з управління персоналом поступово визнавали різні виклики та проблеми, з якими можуть стикатися жінки та чоловіки в професійному житті, а також різне ставлення до можливостей просування жінок і чоловіків кар'єрними сходинками. Разом з тим припущення, що бізнес повинен реагувати на ці виклики та сприяти рівним можливостям для всіх працівників, незалежно від їхньої статі, не отримали широкої підтримки. Бізнес-відносини переважно сприймаються як конкурентне середовище, всі процеси в якому повинні бути зорієнтовані на отримання прибутку. Як слушно зазначали деякі з учасників і учасниць обговорень, проблема недостатньої залученості в професійному середовищі також стосується й інших груп населення (людей з інвалідністю, осіб передпенсійного віку).

Учасники та учасниці сесії, респонденти і респондентки, які були опитані в ході глибинних інтерв'ю, визнали, що **вище керівництво вітчизняних компаній здебільшого представлено чоловіками, навіть якщо серед усіх зайнятих переважають жінки**: *«Це дуже помітно під час наших галузевих конференцій, де збирається топ-менеджмент: у залі вочевидь більше чоловіків, хоча загалом у нашій сфері працює більше жінок»*. Деякі наголошували, що такі корпоративні структури багато в чому зумовлені й ситуацією в сфері державного управління: *«А ви підвиється на наші «владні кабінети» -- скільки там жінок? Саме держава задає моделі розподілу владних повноважень у і бізнес-середовищі, в наших компаніях і корпораціях»*.

Учасники і учасниці обговорень визнавали, що гендерні дисбаланси у сфері зайнятості виникають під впливом непрозорості внутрішніх політик на рівні компаній, що визначають умови просування та оплати праці працівників і працівниць, «закулісних» домовленостей, корпоративних практик і своєрідних «культурних кодів». Хоча респонденти і респондентки переважно заперечували такі факти в роботі власних компаній, проте вони однотайно визнавали **наявність професійної сегрегації за ознакою статі на вітчизняному ринку праці, підвищену вразливість жінок до дискримінації при працевлаштуванні через репродуктивний вік або наявність малолітніх дітей**. Саме гендерні стереотипи, по'язані з різним баченням соціальної ролі та призначення жінок і чоловіків

у суспільстві, були визнані глибинними причинами різних кар'єрних можливостей: *«Якщо у чоловіка є можливість будувати кар'єру без виходу в декрет, то жінка забезпечує для нього надійний тил. І ці декілька років, які вона присвячує одній дитині, двом або трьом дітям, впливають на те, що вона не встигає побудувати кар'єру та стати топ-менеджером»*.

Керівники і керівниці компаній погоджуються, що **наявність сімейних обов'язків впливає на продуктивність персоналу**, через що вони сприймаються як менш ефективні працівники і працівниці: *«Якщо хворіє дитина, тяжко, з високою температурою, — то про яку роботу може думати співробітниця, навіть якщо вона прийшла до офісу? Взагалі в цьому випадку краще вже залишитися вдома та не «збивати» робочі ритми»*, *«Якщо вона знає, що їй треба дитину з садочка або зі школи забрати, скажімо, о четвертій годині дня, яка вже може бути робота після обіду?»*. На жаль, ідеї щодо запровадження спеціальних заходів з метою створення сприятливих умов для поєднання сімейних і професійних обов'язків досі не отримують сталої підтримки з боку керівництва та фахівців і фахівчинь з управління персоналом: *«Знаєте, я вважаю, що працівники мають самі визначати власні пріоритети. Це — власний вибір кожної людини — скільки часу присвячувати родині, скільки кар'єрі»*, *«Якщо людина не спроможна організувати власне життя, налагодити всі процеси в ньому, то чому має страждати компанія, чому вона має нести збитки, чому інші люди мають «прикривати» власних колеги?»*.

Привертає увагу, що **наявність сімейних обов'язків у персоналу пов'язується переважно з жінками**. Через це молоді жінки та жінки з малолітніми дітьми, які можуть часто хворіти та потребують постійного догляду, відкрито сприймаються як небажана (ненадійна) група працівниць. Деякі з опитаних спіробітників і спіробітниць відділів кадрів визнали, що на ринку праці поширеними залишаються випадки, коли керівництво компаній дає чіткі вказівки не працевлаштовувати ці категорії через потенційні декретні відпустки або відсутність на роботі через хворобу дитини. Хоча фахівці з управління персоналом добре обізнані щодо вимог антидискримінаційного законодавства, **на практиці зберігаються випадки, коли оголошення щодо вакансій виписуються для**

певної статі або певного віку. Під час співбесід жінки частіше, ніж чоловіки, стикаються з некоректними запитаннями з приводу їхнього шлюбного статусу, наявності дітей або планування вагітності тощо. Зрештою, остаточне рішення щодо працевлаштування особи ухвалюється керівництвом, і довести випадок упередженого ставлення до кандидата чи кандидатки через його або її стать практично неможливо.

З іншого боку, можливість чоловіків **використати відпустку для догляду за дитиною або «лікарняний» через хворобу дитини не сприймаються ані керівництвом компаній, ані фахівцями з управління персоналом.** Якщо на особистому, загальнолюдському рівні такі чоловіки викликають симпатію та навіть захоплення оточуючих, то серед колег вони вочевидь стикатимуться з нерозумінням, а часто і з засудженням. Характеризуючи чоловіків, які беруть відпустку для догляду за дитиною, учасники і учасниці обговорень вживали характеристики на кшталт «ненадійний», «невідповідальний», «слабкий», а також досить стереотипні вислови та оцінки, пов'язані з традиційним баченням гендерних ролей у родині: «Невже у нього дружина більше заробляє?», «А що, у них немає бабусь, щоб з дитиною посидіти у випадку потреби?». Усвідомлення того, що чоловіки здатні піклуватись про немовлят, а спілкування з маленькими дітьми може мати для них високу емоційну цінність, досі неприйнятне нашому суспільству.

Учасники та учасниці сесії погодилися, що персонал, який стикається з будь-якими сімейними проблемами (через дітей, подружжя, інших членів родини) спочатку викликають співчуття колег, які прагнуть їм «по-людськи» допомогти. Однак, із часом, щодо них починає накопичуватись роздратування, бо вони «вимагають уваги», відволікають розмовами про власні проблеми, вирішують особисті справи в робочий час. Знижується ефективність роботи, порушуються налагоджені робочі процеси, в багатьох випадках таких працівників і працівниць вимушені «підстраховувати» колеги, на яких перекладається частина їхніх професійних обов'язків. Досить поширеною серед опитаних була думка: *«Якщо у людини є певні приватні проблеми, їй краще взагалі не виходити на роботу якийсь час, аніж заважати працювати іншим».* Ще складнішим є ставлення до постраждалих від домашнього насильства, якщо такі випадки стають відомі в робочому середовищі. **Шок, співчуття,**

**обурення через деякий час змінюється на засудження постраждалих, звинувачення їх у провокативній поведінці, небажанні вирішувати «проблему» та змінювати власне життя.** Якщо прояви домашніх конфліктів починають відчуватися на робочому місці (наприклад, нав'язливі дзвінки, переслідування з боку кривдників), ця ситуація привертає увагу керівництва. На жаль, в ході обговорення цієї проблеми підтвердилось превалююче ставлення з боку керівництва: якщо у співробітника чи співробітницї виникають серйозні проблеми сімейного характеру, простіше та ефективніше знайти нову людину.

Нарешті, було обговорено **гендерні стереотипи у культурі спілкування офісних працівників і працівниць.** Поширеними залишаються гендерно-орієнтовані жарти, двозначні звернення, неприйнятні оцінювання зовнішнього вигляду жінок: *«Коли я прихожу на наради, вони дивляться, в чому я вдягнена та як виглядаю, а вже потім слухають, про що я говорю».* Представники і представниці бізнесу визнавали, що в корпоративній культурі існує й неформальний поділ на «дівчат», які при нагоді мають робити каву, та «хлопчиків», до яких звертаються за потреби «посунути стіл» або полагодити офісну техніку. Окрему увагу респонденти звертали на живучість гендерно-орієнтованих святкувань, колективних привітань з «жіночими» та «чоловічими» святами в професійних середовищах (наприклад, з 8 березня).

За оцінками опитаних у **комунікаційних стратегіях компаній також часто використовуються гендернонечутливі повідомлення,** коли на іміджевих зображеннях корпорацій використовують образи чоловіків, які уособлюють собою професіоналізм, серйозне і відповідальне ставлення до роботи, впливовість, у той час як образи жінок використовуються для привернення уваги до певного продукту та є часто стереотипними.

Результати сесії та глибинних інтерв'ю з представниками і представницями бізнесу дозволили окреслити найважливіші проблеми в сфері та краще розробити опитувальник для проведення опитування офісних працівників і працівниць.

## Чи потрібні гендерночутливі політики працівникам і працівницям компаній?

### 4.1 Упередженість у ставленні до працівників залежно від статі

Кількісна інформація щодо потреб у гендерночутливих політиках збиралася шляхом проведення цільового онлайн опитування персоналу компаній, що здійснюють свою діяльність в Україні. З цією метою міжнародні інструменти (опитувальники) були адаптовані до українського контексту, проте було збережено ключовий перелік співставних індикаторів. Зважаючи на чутливість тематики, окрема увага була приділена етичним міркуванням: у листі-запрошенні пройти опитування респондент(к)и були проінформовані щодо його цілей і завдань, а також отримали роз'яснення щодо майбутнього використання даних. Можливість самостійного заповнення опитувальників в он-лайн режимі гарантувало анонімність наданої інформації та відвертість висловлених думок. Проведення дослідження відповідало всім міжнародним стандартам щодо етики соціологічних опитувань і вимогам щодо конфіденційності персональних даних.

До анкетування долучилась 1 тис. осіб, майже дві третини з яких були жінки (64%). Основна частина опитаних являла собою населення найбільш активного працездатного віку (25-44 роки) та перебувала у шлюбі. Зважаючи на цільовий характер опитування, що спрямовувалося виключно на офісних співробітників і співробітниць, майже дві третини респондентів і респонденток (62%) належали до категорії «професіонал(к)и/фахівці(чині)», п'ята частина — до категорії «керівний склад», 10% — «адміністративний персонал». Лише декілька відсотків опитаних були представлені вищим керівництвом і технічним персоналом. В опитуванні активнішу участь взяли представники і представниці приватних вітчизняних компаній (48%), дещо менше — міжнародних компаній та державних підприємств. Детальні характеристики опитаних представлені на рис. 4.1.

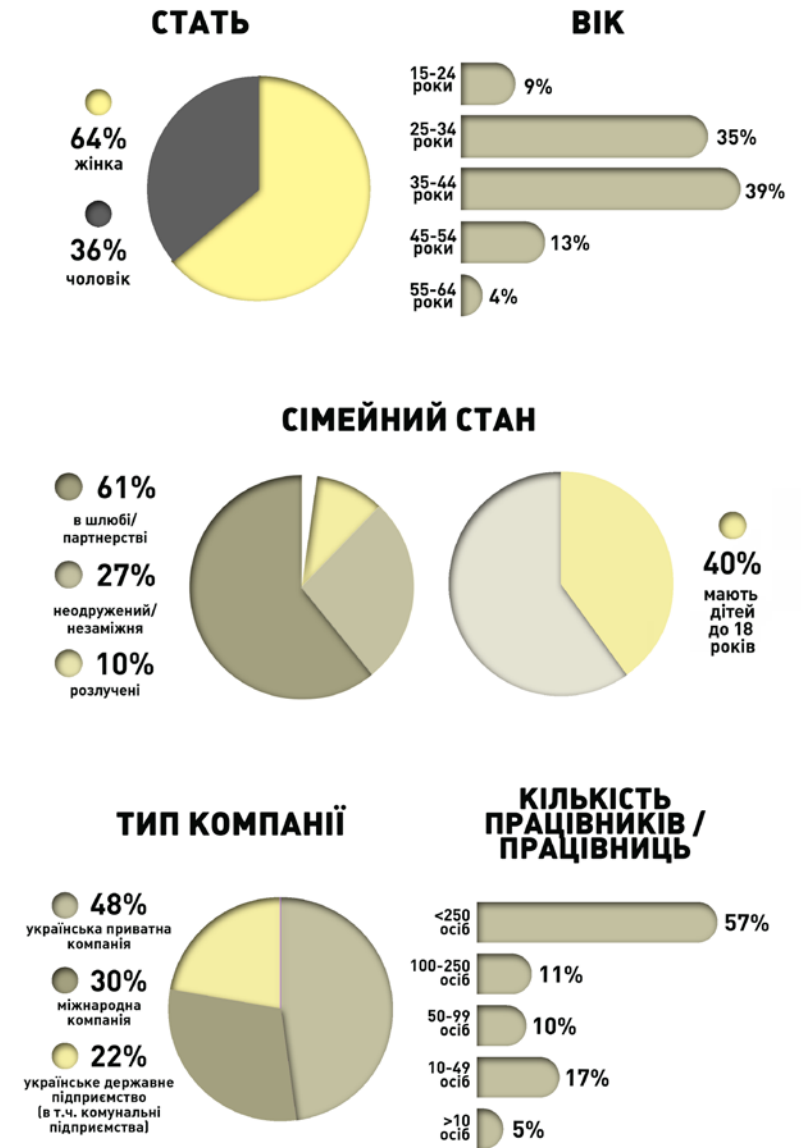


Рис. 4.1. Профіль опитаних, які були опитані на вітчизняних компаніях у рамках дослідження (N=1 000).

Аналізуючи результати опитування, слід зважати на певні методологічні обмеження. По-перше, рекрутинг респондентів і респонденток ґрунтувався на так званій «зручній» вибірці, що складалася лише з тих офісних співробітників і співробітниць, які погодилися надати відповіді на поставлені запитання, а не були обрані випадковим шляхом. Інше обмеження збору даних пов'язано з методом адміністрування процесу опитування. Оскільки респонденти і респондентки самостійно заповнювали опитувальники, не можна виключати можливість їхнього обговорення з колегами, а це могло вплинути на особливості їхніх особистих думок. Нарешті, надання можливості вільного заповнення анкети визначило низький рівень їхньої активності, що позначилося на зборі інформації у формі відкритих запитань.

Загалом опитування показало, що явище професійної сегрегації за ознакою статі залишається досить поширеним на вітчизняному ринку праці. З твердженням щодо існування «жіночих» і «чоловічих» професій погодилася переважна більшість офісних співробітників і співробітниць (рис. 4.2). В прихильності до цього стереотипного твердження немає значимих відмінностей з огляду на стать, тобто наявність гендерного поділу праці визнавали як жінки, так і чоловіки.

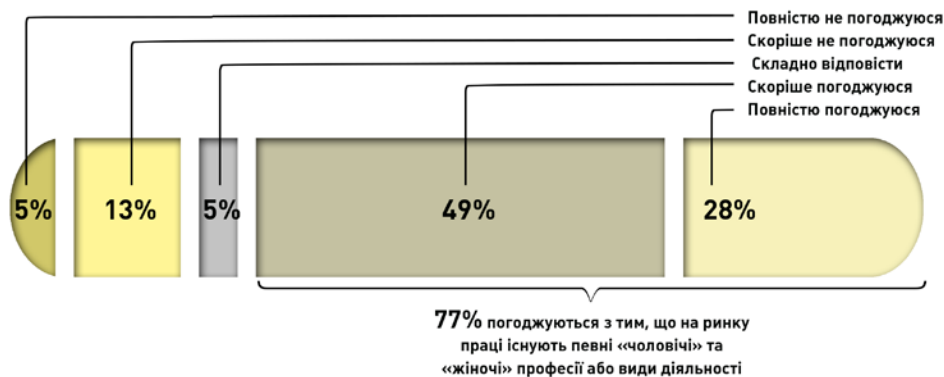


Рис. 4.2. Ставлення опитаних офісних співробітників і співробітниць до наявності «жіночих» і «чоловічих» професій на вітчизняному ринку праці, %.

Можна припустити, що в середовищі «білих комірців» явище професійної сегрегації є менш вираженим. Більшість опитаних зазначили, що в їхніх компаніях не спостерігається суттєвих відмінностей у ставленні керівництва до жінок і чоловіків з приводу надання корпоративних соціальних пакетів, «лікарняних» відпусток у випадку хвороби, спрямування на проходження програм підвищення кваліфікації або професійної підготовки, встановлення та нарахування заробітної плати (рис. 4.3). Водночас значна частина опитаних (від 13% до 19%) визнала, що в питаннях кар'єрного просування, розподілу відповідальності за важливі для компанії проекти, направлення у відрядження або необхідності роботи у понаднормовий час перевага частіше надається чоловікам. Жінки ж мають значно більше шансів отримати підтримку компаній у тому, що стосується відпустки для догляду за дитиною у віці до 3 років та догляду за хворою дитиною (відповідні твердження підтримали відповідно 43% і 35% опитаних).

## ЖІНКИ

ДОВОДИЛОСЯ ОСОБИСТО СТИКАТИСЯ З СИТУАЦІЄЮ, КОЛИ:

- 13% — ставили під сумнів професійні знання, навички, досвід
- 13% — призначали меншу заробітну плату, ніж іншим на аналогічних посадах
- 10% — дозволяли образливі вислови, неприйнятні жарти сексуального характеру
- 10% — кандидатуру відхиляли при прийомі на роботу з огляду на стать
- 10% — кандидатуру не сприймали серйозно при розподілі важливих доручень/завдань
- 9% — відмовляли/не допускали до кар'єрного просування
- 4% — дозволяли собі неприйнятні дії сексуального характеру

62% — не доводилося стикатися з упередженим ставленням

Керівництво до жінок і чоловіків ставиться однаково, коли:

- 73% — просять попрацювати у понаднормовий час
- 73% — встановлюють/нараховують заробітну плату
- 71% — направляють у відрядження
- 65% — розглядають їхні кандидатури з метою кар'єрного підвищення
- 62% — надають відпустку у випадку хвороби дорослого члена сім'ї

Керівництво надає перевагу ЧОЛОВІКАМ, коли:

- 21% — розглядають їхні кандидатури з метою кар'єрного підвищення
- 18% — направляють у відрядження
- 12% — просять попрацювати у понаднормовий час
- 11% — встановлюють/нараховують заробітну плату

Вибірка: 645 респонденток-жінок



## ЧОЛОВІКИ

ДОВОДИЛОСЯ ОСОБИСТО СТИКАТИСЯ З СИТУАЦІЄЮ, КОЛИ:

- 5% — ставили під сумнів професійні знання, навички, досвід
- 5% — призначали меншу заробітну плату, ніж іншим на аналогічних посадах
- 3% — дозволяли образливі вислови, неприйнятні жарти сексуального характеру
- 3% — кандидатуру відхиляли при прийомі на роботу з огляду на стать
- 2% — кандидатуру не сприймали серйозно при розподілі важливих доручень/завдань
- 4% — відмовляли/не допускали до кар'єрного просування

85% — не доводилося стикатися з упередженим ставленням

Керівництво до жінок і чоловіків ставиться однаково, коли:

- 63% — просять попрацювати у понаднормовий час
- 86% — встановлюють/нараховують заробітну плату
- 65% — направляють у відрядження
- 71% — розглядають їхні кандидатури з метою кар'єрного підвищення
- 69% — надають відпустку у випадку хвороби дорослого члена сім'ї

Керівництво надає перевагу ЧОЛОВІКАМ, коли:

- 15% — розглядають їхні кандидатури з метою кар'єрного підвищення
- 21% — направляють у відрядження
- 23% — просять попрацювати у понаднормовий час
- 3% — встановлюють/нараховують заробітну плату

Вибірка: 355 респондентів-чоловіків

● — статистично значима відмінність між групами



Рис. 4.3. Розподіл відповідей на запитання «Якщо говорити про Вашу компанію, чи ставиться керівництво до жінок і чоловіків однаково у наступних ситуаціях?», %.

70% опитаних зазначили, що їм особисто не доводилося стикалася з упередженим ставленням у професійній сфері через власну стать. Серед тих, хто згадував про подібні випадки, найчастіше стикались з призначенням меншої заробітної плати (10%), висловлюванням сумнівів щодо їхніх професійних навичок (10%), відхиленням їхніх кандидатур при прийомі на роботу (8%), а також образливими висловами і неприйнятними жартами сексуального характеру (8%). Також повідомляли про відмови у кар'єрному просуванні, небажання давати серйозні/важливі доручення, психологічний тиск і навіть неприйнятні дії сексуального характеру (рис. 4.4).

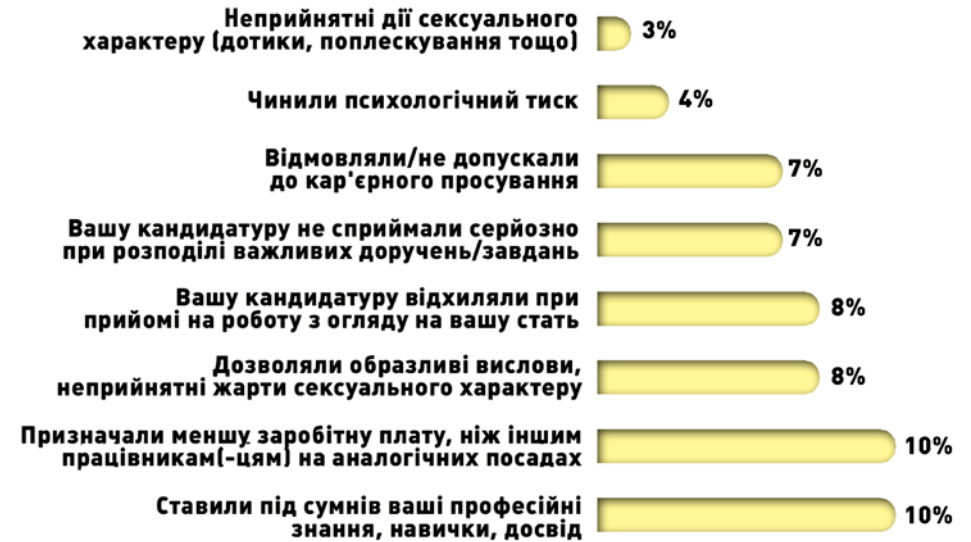


Рис. 4.4. Частка респондентів, які зазначили, що їм доводилося стикатися з певними проявами упередженого ставлення в професійній сфері через власну стать, %.

При цьому частка жінок, які повідомили про упередженість, була помітно вищою (рис. 4.5), зокрема, щодо кар'єрного підвищення та при визначенні розміру заробітної плати. З іншого боку, чоловіки в більшості наголошували, що саме їх частіше просять попрацювати в понаднормовий час і направляють у відрядження. Тож певні відмінності в ставленні з боку керівництва спостерігаються і досить часто пов'язані зі сприйняттям різних соціальних ролей, які ототожнюються виключно з жінками або чоловіками. У багатьох випадках саме пріоритетність сімейних обов'язків виступає тим обмежуючим чинником, який перешкоджає просуванню жінок кар'єрними сходами та визначає меншу «цінність» жінок як працівниць в очах їхніх роботодавців.



Рис. 4.5. Відмінності в упередженому ставленні до працівників і працівниць залежно від їхньої статі, %.

Лише незначна частина респондентів і респонденток повідомила про існування в їхніх компаніях внутрішніх політик щодо забезпечення гендерної рівності: 10% із них зазначили про вжиття заходів із забезпечення гендерної рівності/рівних умов праці, 5% – про правило заборони будь-яких проявів дискримінації, 3% повідомили про існування кодексу етичної поведінки у власній компанії.

## 4.2. Дружні до сім'ї заходи корпоративної політики

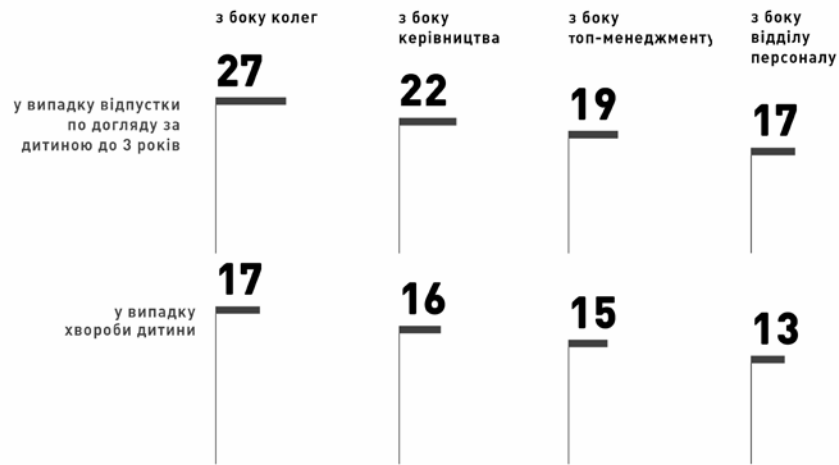
Більше половини (55%) опитаних погодились, що необхідність виконання сімейних обов'язків (піклування про неповнолітніх дітей, літніх або хворих членів родини) негативно впливає на ефективність співробітників та співробітниць (рис. 4.6), хоч при цьому кожен(а) п'ятий(та) з опитаних зазначає, що це переважно зачіпає жінок, а третина була впевнена, що однаково впливає на жінок і чоловіків. Відповідно питання запровадження дружніх до сім'ї заходів корпоративної політики, що сприятимуть гармонійному поєднанню професійного та сімейного життя («work-life balance»), мають важливе значення для всіх співробітників та співробітниць.



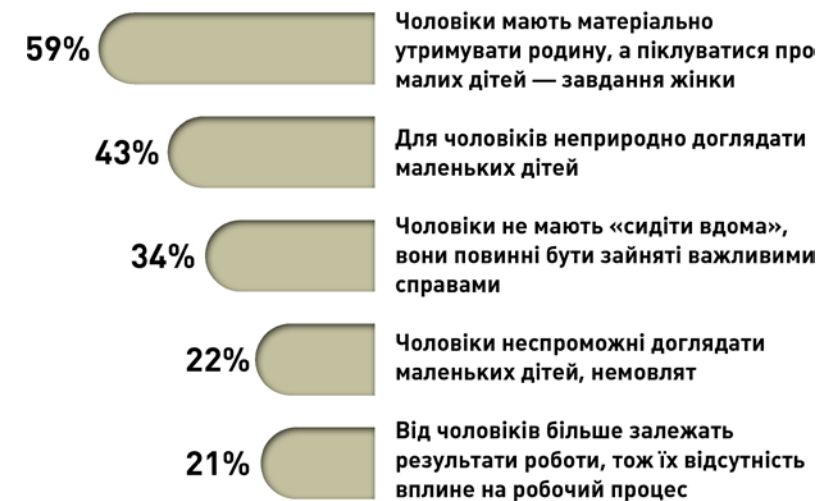
Рис. 4.6. Розподіл відповідей на запитання «Чи погоджуєтесь Ви з тим, що необхідність виконання сімейних зобов'язань негативно впливає на професійну ефективність співробітників/ниць?», %.

Більше половини опитаних припустили, що їхнє керівництво підтримує всіх, хто висловить бажання взяти відпустку для догляду за дитиною до 3-х років або у випадку хвороби неповнолітньої дитини, незалежно від статі (табл. 4.1). Разом із тим частка опитаних, які зазначили, що підтримку в цьому випадку отримують лише жінки, а чоловіки стикатимуться з негативним ставленням, залишалась досить значною (рис. 4.5).

**Табл. 4.1. Розподіл відповідей на запитання «Якщо працівник/ниця Вашої компанії виявить бажання взяти відпустку в зв'язку з певними сімейними обставинами, чи отримає він(вона) підтримку/розуміння з боку колег і керівництва?», %**



Причини несприйняття можливості «чоловічої» відпустки для догляду за дитиною пов'язані з впливом глибоко укорінених гендерних стереотипів щодо розподілу соціальних ролей жінок і чоловіків. Так, майже 60% опитаних, які висловили сумніви в підтримці батьківських обов'язків чоловіків, вважали, що чоловіки мають матеріально утримувати родину, а піклування про маленьких дітей — це завдання жінки (рис. 4.7). Серед інших причин вони називали неприродність того, що чоловіки доглядають за дітьми (43%) та «сидять вдома» замість того, щоб займатися важливими справами (34%), а також неспроможність чоловіків піклуватися про немовлят (22%). Досить часто лунали думки, що від чоловіків більше залежать результати загальної роботи компанії, тож їхня відсутність більше вплине на робочий процес. Натомість ті, хто визнавали незадоволення керівництва щодо декретних відпусток жінок, пов'язували причини негативного ставлення з втратою професійних навичок (40%), інтересу до робочих питань (46%), зниженням ефективності співробіниць (40%).



**Рис. 4.7. Причини негативного ставлення до чоловіків, які беруть відпустку по догляду за дітьми, % опитаних, які вважали, що чоловіки, на відміну від жінок, не отримають підтримку з боку компаній, якщо візьмуть відпустку (N=379), %.**

Результати опитування виявили досить цікаву закономірність: якщо в професійній площині можливість відпустки чоловіків для догляду за дитиною не завжди сприймається позитивно, то на особистому рівні респонденти і респондентки висловлюють повагу та навіть захоплення такими чоловіками (рис. 4.8). Майже половина опитаних були переконані, що такий досвід виявиться корисним для чоловіків, допоможе їм відчути нові емоції та навчитися новим речам. Проте вплив патріархальних підходів зберігається і на цьому рівні: значна частина опитаних були переконані, що чоловіки, які беруть відпустку для догляду за дитиною, намагаються перекласти на жінок свої ролі годувальників родини (18%). Кожен(на) дев'ятий(та) з опитаних що чоловіки деградують і втрачають кваліфікацію, якщо займаються доглядом за дітьми, а 8% сприймали таких чоловіків як слабких і неефективних.





Рис. 4.8. Особисте ставлення респондентів/ок до чоловіків, які беруть відпустку по догляду за дитиною, %.

Загалом питання поєднання сімейних обов'язків з роботою мало бути актуальним для респондентів та респонденток, оскільки значна частина з них (40%) мають дітей у віці до 18 років. Особистий досвід опитаних підтвердив «живучість» стереотипів: у випадку хвороби дитини з нею вдома зазвичай залишається саме мати (44%), а не батько (2%) (табл. 4.2). Також опитані повідомили про суттєву підтримку в таких випадках з боку бабусь (10%) та інших членів родини (2%).

Табл. 4.2. Розподіл відповідей на запитання «Хто у Вашій родині зазвичай залишається/залишався вдома з хворою дитиною?», %

Відповіді	Частка респондентів/ок, %
Мати	44
Батько	2
Бабуся	10
Інший родич, член родини	2
Інша близька людина, не член сім'ї	2
Важко сказати, це залежить від конкретної ситуації	40

Ще більш виражені гендерні диспропорції спостерігаються між офісними співробітниками і співробітницями щодо відпустки для догляду за дитиною до 3 років. Цією можливістю скористалися три чверті всіх опитаних, які мали дітей, однак абсолютну більшість із них становили жінки (95%). Значні відмінності спостерігалися й у тривалості такої відпустки: якщо жінки здебільшого у повній мірі користувалися тими можливостями, які надає законодавство (3 роки), то чоловіки перебували в такій відпустці не більше 3 місяців.

Визнаючи вплив сімейних зобов'язань на власне професійне життя, більше половини опитаних зазначили, що вони відчувають особисту потребу в корпоративних політиках для забезпечення гармонійного балансу між роботою та приватним життям (рис. 4.9). Разом із тим, три чверті (76%) визнали, що в компаніях, де вони працюють, спеціальні політики, що були б «дружніми» для співробітників і співробітниць з сімейними зобов'язаннями, відсутні. Серед можливих заходів респонденти і респондентки пропонували надання можливості дистанційної зайнятості («віддаленої» роботи) або неповного робочого дня, гнучкий графік роботи, відкриття дитячих садків для дітей співробітників і співробітниць або створення дитячих кімнат на території компанії, надання додаткових вихідних днів (відгулів) працівникам із сімейними зобов'язаннями, заохочення чоловіків до користування відпусткою для догляду за дитиною на рівні з жінками, розвиток програм медичного страхування, в тому числі для членів родин співробітників і співробітниць, організацію інформаційних і розважальних заходів для тих з них, хто має дітей, тощо.

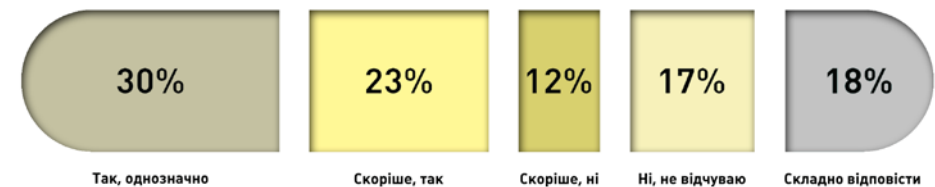


Рис. 4.9. Розподіл відповідей на запитання «Чи відчуваєте Ви особисто потребу в корпоративних політиках Вашої компанії стосовно балансу «робота-життя»?», %.

### 4.3. Вплив домашнього насильства на професійне життя постраждалих і можливості надання допомоги на рівні компаній

Не менш важливим чинником, що впливає на професійне життя співробітників і співробітниць та продуктивність їхньої праці, залишається домашнє насильство. Статистичні дані засвідчують, що з його проявами стикаються представники та представниці різних груп населення, однак абсолютну більшість з них становлять жінки<sup>56</sup>. Суб'єктивні оцінки респондентів та респонденток цілком підтверджують ці тенденції: 77% з них вважали, що від домашнього насильства потерпають переважно жінки, лише 20% із них були переконані, що з насильством у рівній мірі стикаються як жінки, так і чоловіки.

Хоч близько чверті опитаних зазначили, що їм складно відповісти на це запитання, 15% із них визнали, що особисто знають принаймні одну людину в компанії, яка постраждала від домашнього насильства. На додаток до цього, 41% опитаних визнали, що в процесі спілкування з колегами і колежанками вони помічали певні прояви/сигнали, які могли вказувати на те, що людина потерпає від домашнього насильства (рис. 4.10). Найбільш розповсюдженими ознаками, на які звертали увагу опитані, були помітні фізичні ушкодження (19%), пригнічення, депресія (17%), тривожність (16%), ізолюваність (13%), погіршення концентрації (13%), пропуски роботи або запізнення (12%), підвищена чутливість до обговорення питань, пов'язаних із сімейним життям (11%). Серед інших ознак, які можуть «натякати» на нещодавній досвід домашнього насильства, зазначали зміни в рівні вживання алкоголю або медичних препаратів, використання одягу, що не відповідає сезону (наприклад, довгі рукави або високі комірці влітку), сонцезахисних окулярів у приміщенні, надмірно щільний макіяж, незвичні прохання щодо організації робочого часу, незвична кількість вхідних телефонних дзвінків та небажання на них відповідати, раптові візити партнерів або партнерки, несподівана поява подарунків або квітів на робочому місці тощо. Як показав більш глибокий кореляційний аналіз результатів опитування, наведені ознаки домашнього насильства помітно краще розпізнають ті люди, яким самим доводилося стикатися з цими проблемами.

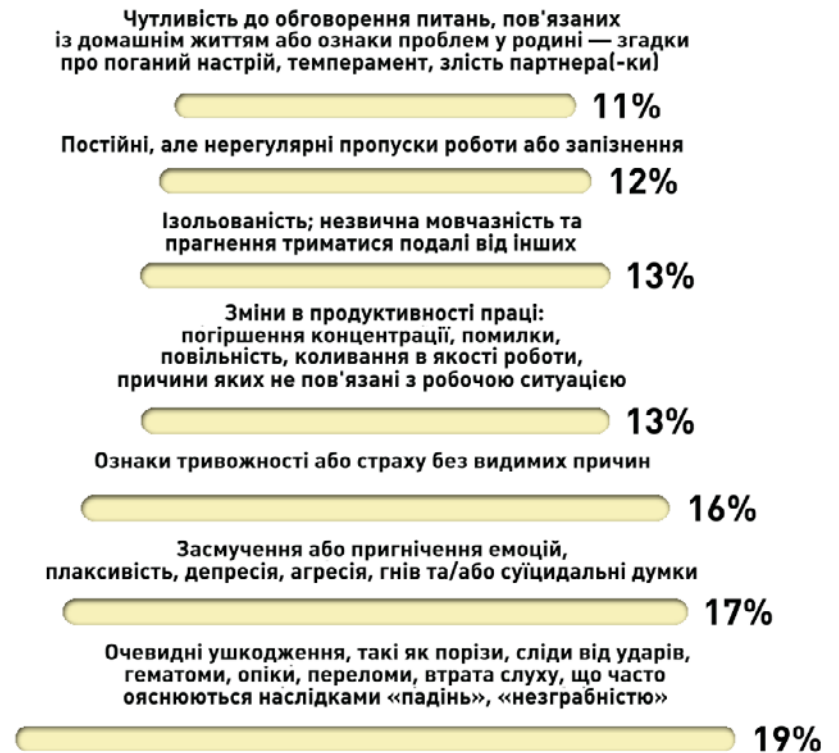


Рис. 4.10. Найбільш поширені ознаки домашнього насильства, які респондент(к)и розпізнавали в поведінці власних колег, % (N=1000).

Результати опитування виявили, що людям помітно легше розпізнавати осіб, які страждають від домашнього насильства, ніж тих, які схильні до його вчинення. Проте, лише 68% опитаних були переконані, що серед їхніх колег немає кривдників. Більше того, 9% опитаних визнали, що вони особисто знають колег, які жорстоко поведуться зі своїм подружжям. Оцінюючи ознаки, що свідчать про схильність до вчинення домашнього насильства, респонденти і респондентки найчастіше згадували про психологічний тиск, зокрема, знецінення партнера або партнерки (14%), домінування в спілкуванні в присутності партнера або партнерки (12%), контроль над діями та розкладом (11%), прагнення виглядати жертвою у стосунках (9%).

Визнаючи поширення проблеми домашнього насильства в українському суспільстві, опитані виявилися практично однотайними в тому, що його наслідки негативно впливають на професійне життя осіб, які його зазнали. Цю тезу підтримали 78% з них, при цьому з відповіддю вагались ще 18%. Серед конкретних наслідків, що відчуються в робочому середовищі, вони називали погіршення продуктивності та втрату мотивації у постраждалих, їхнє моральне та фізичне виснаження, низьку концентрацію на робочому процесі, пригніченість, роздратованість або агресивність, загальне погіршення психологічного клімату в колективі.

Опитаним було досить складно оцінити, наскільки керівництво компаній обізнано щодо випадків домашнього насильства, з якими стикаються їхні підлеглі. Лише 10% висловили переконання, що керівники володіють цією інформацією, в той же час майже 40% були переконані, що такі новини не надходять до них. Попри це майже половина опитаних вірять, що спеціальні політики компаній можуть зменшити негативний вплив домашнього насильства на професійне життя персоналу, зокрема, організація надання психологічної та/або юридичної підтримки постраждалим (23%), проведення профілактичних тренінгів/ інформаційних сесій, надання додаткових відгулів/відпустки постраждалим, підтримки «ліній довіри», допомоги у взаємодії з правоохоронними органами, включення необхідної медичної (у тому числі психологічної) допомоги до страхових пакетів, які надаються працівникам/-ницям, а також надання компанією тимчасового житла постраждалим від насильства у родині (менше 10%).

Актуальність цих заходів підтверджується й особистим досвідом опитаних. Четверть з них (24%) стикались з тією чи іншою формою домашнього насильства, при цьому кожен/-на п'ятий/-а (21%) — протягом останніх 12 місяців (рис. 4.11). Найбільш поширеним виявилось психологічне насильство — з образами, погрозами, приниженням, шантажем з боку членів сім'ї стикалися 19%, з контролюючою поведінкою майже 10% (контроль за колом спілкування, телефонними дзвінками, обмеження пересування), з переслідуванням — 5% (нав'язливі дзвінки, стеження тощо). Друге місце посіло фізичне насильство (14%) — побиття або інші тілесні ушкодження у боку членів сім'ї. Значно менше опитаних повідомили про випадки економічного (4%), та сексуального

насильства (2%); незначні показники можуть бути пов'язані з браком знань про прояви цих форм насильства (наприклад, заборона працювати або відбирання грошей чи майна не асоціюються із економічним насильством, а сексуальне — у т.ч. зґвалтування в шлюбі — до того ж залишається найбільш замовчуваним злочинном через високу табуованість цієї тематики у суспільстві та стигматизацію постраждалих).

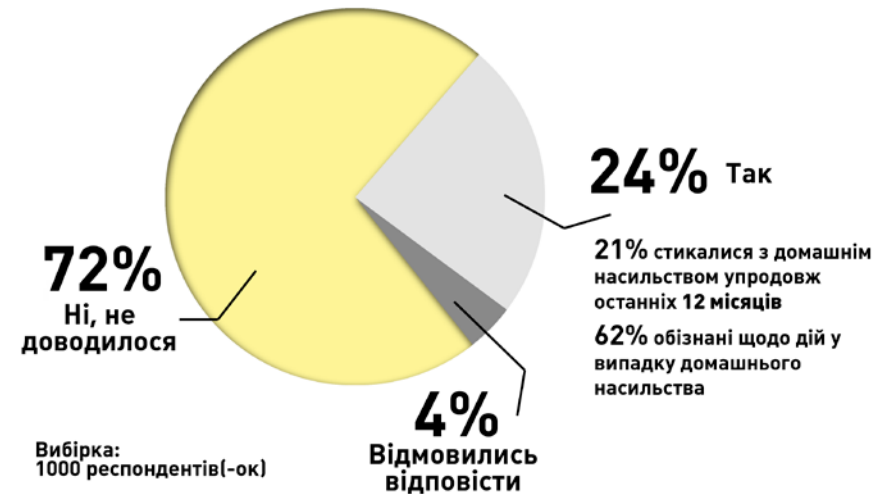


Рис. 4.11. Частка респондентів/ок, які стикалися з будь-якою формою домашнього насильства впродовж життя та протягом останніх 12 місяців, %.

Серед опитаних, які визнали, що їм доводилося стикатися із домашнім насильством, переважну більшість становили жінки (81%). Основна частина постраждалих належала до вікової групи 25-44 роки, більше половини з них перебували в шлюбі або партнерстві, та не мали дітей. Загалом «профіль» постраждалих від насильства з числа офісного персоналу (рис. 4.12) цілком відповідає особливостям вибіркової сукупності. Більш детальний аналіз засвідчує, що з ризиками насильства однаковою мірою стикаються представники та представниці різних професійних груп, керівних рівнів і компаній різних форм власності.

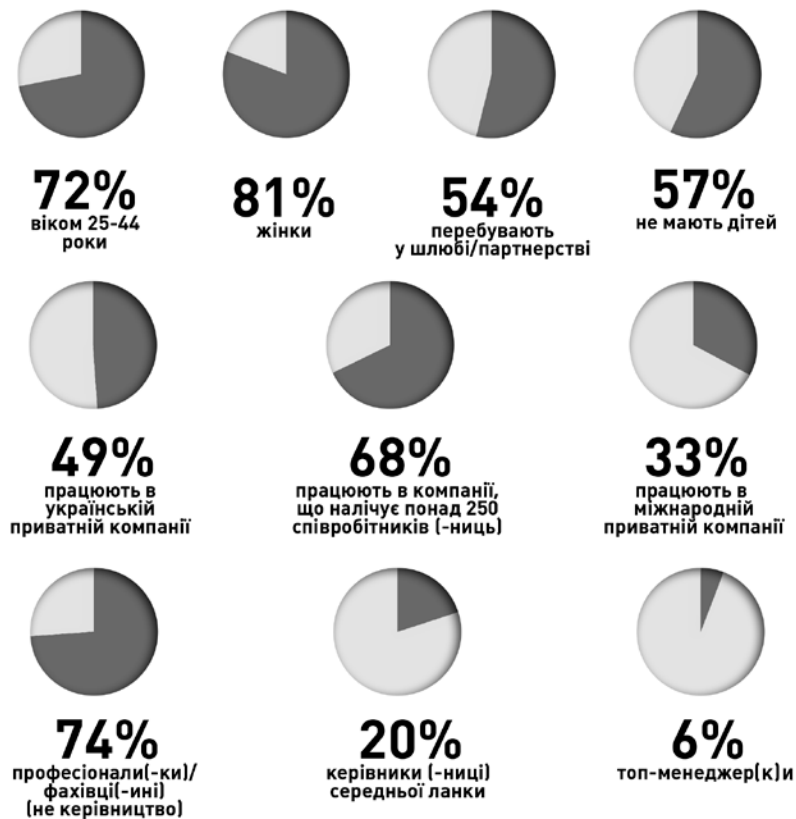


Рис. 4.12. «Профіль» постраждалих від домашнього насильства, що були виявлені серед респондентів/ок опитування, %.

Як показало опитування, в ситуаціях домашнього насильства кривдниками у більшості випадків виступають колишні партнери та партнерки (42%), батьки постраждалих (34%) та їхні теперішні партнери і партнерки (25%). Значно рідше зустрічається насильство з боку дітей, батьків подружжя та інших членів родин. Згадуючи про пережите насильство, переважна більшість постраждалих відзначали його негативні наслідки для власного здоров'я: психологічний стрес, депресію (59%) та отримання легких тілесних ушкоджень (36%). Лише декілька відсотків постраждалих згадували про ушкодження середнього рівня тяжкості (такі як переломи, вивихи, розтягнення м'язів) та тяжкі ті-

лесні ушкодження (глибокі рани, травми голови, внутрішніх органів). Серед інших наслідків для здоров'я називали загострення хронічних захворювань як результат пережитого стресу, підвищений тиск тощо (рис. 4.13). Через домашнє насильство четвертій частині постраждалих доводилось змінювати місце проживання (26%), втрачати заробітки (24%); вони також були вимушені пропускати роботу (16%), змінювати місце роботи (10%), а також втрачати її (7%).

**ХТО ВЧИНЯВ НАСИЛЬНИЦЬКІ ДІЇ:**



**НАСЛІДКИ НАСИЛЬНИЦЬКИХ ДІЙ:**



**ЧЕРЕЗ ДОМАШНЄ НАСИЛЬСТВО ДОВОДИЛОСЬ:**



Вибірка: 229 респондентів(-ок), які стикались із домашнім насильством і не відмовились відповідати

Рис. 4.13. Основні категорії кривдників і наслідки домашнього насильства в ситуаціях, про які повідомляли респондент(к)и, %.

\* сума може перевищувати 100%, оскільки допускалося декілька варіантів відповіді.

Три чверті постраждалих від домашнього насильства, які були виявлені в результаті цього опитування, не зверталися по допомогу до жодної

спеціалізованої організації (табл. 4.3). Серед тих, хто звертався, найбільше зверталися до поліції (12%), психологів (11%), медиків (7%), що може також свідчити про серйозність таких випадків і отриманих ушкоджень. Лише декілька відсотків постраждалих користувалися послугами «гарячих ліній», соціальних служб, юристів та юристок та спеціалізованих громадських організацій. Найбільшою довірою постраждалих користувалися найближчі друзі (51%), батьки (27%) та інші члени родини (17%).

**Табл. 4.3. Розподіл опитаних, які постраждали від домашнього насильства, залежно від звернення до спеціалізованих установ, %**

Відповіді	Частка постраждалих, %
Не звертався/лася до жодної організації	77%
Поліція	12%
Психологи	11%
Медичні заклади	7%
Гарячі інформаційні лінії	2%
Соціальні служби	2%
Юристи(ки)	1%
Спеціалізовані громадські організації	1%
Місцеві органи влади / органи місцевого самоврядування	0%

**Доволі показовим є те, що досвід жінок і чоловіків, які постраждали від тієї чи іншої форми домашнього насильства, суттєво відрізняється (рис. 4.14). По-перше, з домашнім насильством помітно більше стикалися жінки, ніж чоловіки (відповідно, 30% проти 12%). По-друге, жінки значно частіше, ніж чоловіки, зазнавали проявів домашнього насильства з боку теперішнього та колишнього партнера, а постраждалі чоловіки переважно скаржилися на насильство з боку власних батьків (44%).**

Нарешті, значно відрізняється поведінка жінок і чоловіків при зверненні по допомогу — чоловікам не властиво взагалі кудись звертатися (абсолютна більшість, 91%), у той час як по фахову допомогу

зверталася кожна четверта жінка (зокрема, 13% жінок зверталися до поліції, такий самий відсоток — до психолога). Також чоловіки менш схильні, порівняно з жінками, ділитися досвідом домашнього насильства навіть із найближчим оточенням — батьками та друзями (рис. 4.14).



**Рис. 4.14. Особливості особистого досвіду домашнього насильства серед опитаних жінок і чоловіків, % (N=229).**

Оцінюючи вплив пережитого насильства на власну здатність працювати, кожна четверта людина визнала, що він був негативний, при цьому це були не лише ті, хто отримали тілесні ушкодження, а й постраждалі від психологічного насильства, зокрема, переслідувань і контролюючої поведінки. Помітна частка постраждалих скаржилися на нав'язливі телефонні дзвінки або текстові повідомлення під час роботи (23%), неочікувані візити кривдника на робоче місце (10%), переслідування поблизу робочого місця та навіть спілкування з колегами або керівництвом. У результаті половина постраждалих скаржилися на погане самопочуття на робочому місці (тривожність, депресія, постійні головні болі), 42% — на втому (в т.ч. через проблеми зі сном), 39% — на неможливість зосередитися на роботі. Лише 30% постраждалих вважали, що результати їхньої роботи не зазнали жодного негативного впливу.

Хоча переважна більшість (63%) постраждалих вважали, що наслідки пережитого ними домашнього насильства жодним чином не вплинули на їхніх колег та колежанок, кожен(на) дев'ятий(та) із них визнає, що ті були стурбовані та занепокоєні цією ситуацією, декілька відсотків зазначали, що колеги були вимушені виконувати роботу замість них, відповідати на часті телефонні дзвінки та листи від кривдника. В окремих випадках пережите домашнє насильство призвело до конфліктів у колективі через незаплановані зміни в робочому графіку, перенесення строків, перерозподіл робочих обов'язків. Декілька опитаних навіть зазначили, що їхні колеги отримали тілесні ушкодження або погрози з боку їхніх кривдників.

20% постраждалих від насильства зазначили, що вони обговорювали ці випадки зі своїми колегами та колежанками, проте зазвичай, ці розмови не виходили за межі неформального спілкування; значно менша група поділилась ситуацією з керівництвом або представництвом профспілок. При цьому більшість з них не відчували жодних негативних наслідків від обговорення та переконані, що ця інформація залишається відомою лише тим особам у колективі, які мали про це знати, аби забезпечити постраждалих.



Рис. 4.15. Вплив домашнього насильства на професійну діяльність постраждалих, % (N=229)

Привертає увагу, що хоч 62% постраждалих від насильства і вважають себе обізнаними щодо того, як поводитись у випадку повторення таких ситуацій, цей показник є досить низьким, особливо зважаючи на те, що чверть із них відчуває себе недостатньо або зовсім необізнаними, а решта вагаються з відповіддю. Відповідно, актуальною залишається потреба в роз'яснювальній роботі щодо форм домашнього насильства, його наслідків та особливостей впливу на постраждалих, а також інформаційних кампаніях щодо можливостей отримання допомоги, наявних послуг і контактів спеціалізованих сервісів. Важливо привертати увагу не лише до наслідків насильства для особистого життя чи здоров'я постраждалих осіб, а й щодо можливого впливу на їхню професійну діяльність, стосунки в колективі тощо.

Пріоритетною є необхідність впровадження спеціальних політик компанії, спрямованих на зменшення можливого впливу домашнього насильства на професійне життя персоналу та надання цільової підтримки особам, які цього потребують. Це особливо стосується великих компаній, де менше простежується індивідуальний підхід до роботи/комунікації зі співробітниками та співробітницями.

**Серед конкретних заходів підтримки постраждалих від домашнього насильства для персонала може бути:**

- розвиток психологічної та/або юридичної підтримки на рівні компанії,
- системна організація профілактичних заходів, тренінгів щодо запобігання домашньому насильству,
- розширення програм медичного страхування,
- запровадження гнучких систем надання відпусток і відгулів, можливості скористатися «необлікованими» (без лікарняного листка непрацездатності) лікарняними днями,
- поширення інформації щодо ліній підтримки/телефонів довіри, контактів спеціалізованих установ, які надають послуги постраждалим.

## Висновки

Проблема гендерної нерівності не втрачає актуальності в Україні, оскільки зберігаються помітні відмінності в становищі жінок і чоловіків у політичному, економічному та громадському житті. Особливо виразно вони проявляються на вітчизняному ринку праці, для якого типовим є поділ сфер зайнятості та професій на «чоловічі» та «жіночі», упередженість до жінок при просуванні кар'єрними сходами або заснуванні власного бізнесу, збереження гендерного розриву в рівні оплати праці. Зокрема, результати опитування офісних працівників і працівниць у рамках цього дослідження виявили, що кожна десята жінка стикалася з відмовою в працевлаштуванні через власну стать, образливими висловами та неприйнятними жартами сексуального характеру в професійному середовищі.

Можливості зайнятості, професійного розвитку та фінансової незалежності жінок у значній мірі обмежуються сімейними обов'язками, що традиційно покладаються на них суспільною думкою. Материнство та пов'язана з ним перерва у зайнятості можуть зумовлювати упередженість роботодавців стосовно працевлаштування жінок та сприйняття їх як менш надійних працівниць. З іншого боку, ідея надання працюючим чоловікам «батьківських» відпусток для догляду за малолітніми дітьми залишається малопринятною для вітчизняних компаній. Менше половини (45%) опитаних «білих комірців» погодилися, що керівництво ставиться однаково до жінок і чоловіків, які беруть «лікарняні» через хворобу дитини; лише третина з них припускали, що жінки і чоловіки зможуть на рівних скористатися відпусткою для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку. Особистий досвід опитаних підтверджує силу цих стереотипів: майже у половині родин зазвичай із хворою дитиною залишається мати (44%), а серед офісних працівників і працівниць, які скористалися відпусткою для догляду за дитиною до досягнення нею 3 років, чоловіки становили лише 5%.

Незважаючи на значний вплив сімейних обов'язків на професійне життя, три чверті офісних працівників і працівниць повідомили про відсутність спеціальних «дружніх» для сім'ї корпоративних політик влас-

них компаній. Разом із тим, в зарубіжних компаніях вже існує широкий спектр заходів, які покликані сприяти гармонійному поєднанню робочого та сімейного життя. Такі ініціативи можуть стосуватися матеріального заохочення (наприклад, виплати при народженні дитини, покриття медичних витрат, пов'язаних із вагітністю та пологами, компенсація послуг няні), режиму планування робочого часу (можливість дистанційної зайнятості або неповного робочого дня, гнучкий графік роботи, перерви для грудного вигодовування немовлят), надання додаткових оплачуваних відпусток і розширених програм медичного страхування для батьків, які мають малолітніх дітей, розвиток цільових послуг для цієї групи зайнятих (корпоративні дитячі заклади, дитячі кімнати на підприємствах, інформаційні заходи з питань відповідального батьківства або планування сім'ї).

Не менш важливою проблемою, що пов'язана з впливом гендерної нерівності та стереотипним сприйняттям «належних» ролей жінок і чоловіків, залишається домашнє насильство. Майже чверть опитаних працівників і працівниць вітчизняних компаній (24%) стикалися з домашнім насильством; переважну більшість серед них становили жінки (81%). Хоча наслідки насильства відчують у першу чергу самі постраждалі, які потребують медичної, психологічної, юридичної або соціальної допомоги, домашнє насильство призводить до цілком вимірюваних економічних та особистих матеріальних збитків – через втрату працездатності та зниження продуктивності, тимчасову відсутність на робочому місці, неможливість зосередитися на роботі, погіршення психологічного клімату в колективі. Зокрема, чверть постраждалих скаржилися на нав'язливі телефонні дзвінки або текстові повідомлення на робочому місці, 10% із них повідомляли про неочікувані візити, переслідування кривдників, їхнє нав'язливе спілкування з колегами або керівництвом. Відбувався і негативний вплив на колег, які були вимушені підміняти постраждалих, перерозподіляти робочі обов'язки, виконувати додаткові завдання, змінювати власні робочі графіки.

Тому компаніям, які турбуються про добробут власних співробітників і співробітниць, а також беруть на себе соціальну відповідальність, варто вжити індивідуальних та колективних дій із запобігання домашньому насильству. Це сприятиме створенню корпоративної культури «нульової» толерантності до насильства, розробці внутрішніх політик підтрим-

ки постраждалих, впровадженню інформаційних заходів та співпраці з державними установами та громадськими організаціями, які працюють у цій сфері. Серед конкретних заходів представники та представниці компаній в Україні зазначали доцільність розвитку систем психологічної та юридичної підтримки на рівні компаній, розширення програм медичного страхування, запровадження гнучких систем надання відпусток і відгулів, можливості скористатися «необлікованими» лікарняними днями, реалізацію інформаційних заходів з метою поширення інформації щодо телефонів довіри, контактів спеціалізованих установ, які надають послуги постраждалим.

Компаніям також важливо усвідомлювати, що гендерна рівність та політика «розмаїття», що передбачає врахування потреб та інтересів усіх категорій співробітників, важливі не лише в контексті захисту прав людини. Повне використання економічного потенціалу чоловіків і жінок сприяє економічному зростанню та соціальному розвитку, формуванню більш стійких та інклюзивних громад, підвищенню прибутковості компаній та ефективності їхніх управлінських стратегій завдяки використанню нових підходів і рішень.

## Список використаних джерел:

1. [www.womenintheworkplace.com/](http://www.womenintheworkplace.com/)
2. [https://www.washingtonpost.com/news/on-leadership/wp/2017/06/07/the-number-of-women-ceos-in-the-fortune-500-is-at-an-all-time-high-of-32/?noredirect=on&source=post\\_page&utm\\_term=.a743cbbdadb7](https://www.washingtonpost.com/news/on-leadership/wp/2017/06/07/the-number-of-women-ceos-in-the-fortune-500-is-at-an-all-time-high-of-32/?noredirect=on&source=post_page&utm_term=.a743cbbdadb7)
3. European Union (2018). 2018 Report on Equality between Women and Men in the EU, Luxembourg: Publications Office of the European Union: 72.
4. Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні. Статистичний аналіз відкритих даних ЄДРПОУ, Програма розвитку ООН в Україні, вересень 2007: 52.
5. EIGE (2017). Economic Benefits of Gender Equality in the European Union. Report on the Empirical Application of the Model, European Institute for Gender Equality: 152.
6. McKinsey (2015). Why Diversity Matters: [http://www.mckinsey.com/insights/organization/why\\_diversity\\_matters](http://www.mckinsey.com/insights/organization/why_diversity_matters).
7. Eurofound (2016). Sixth European Working Conditions Survey: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>.
8. UNFPA (2018). Сучасне розуміння маскулінності: ставлення чоловіків до гендерних стереотипів та насильства щодо жінок, UNFPA, України центр соціальних реформ: 60.
9. The European Social Survey: <http://ess.nsd.uib.no/ess/>
10. Fundamental Rights: Challenges and Achievements in 2013, Annual Report 2013: <https://fra.europa.eu/en/publication/2015/fundamental-rights-challenges-and-achievements-2014>.
11. Walby S. et al. (2004). Domestic Violence, Sexual Assault and Stalking: Findings from the British Crime Survey. Home Office Research Study #276, London: Home Office.
12. Заохочення участі приватного сектору і ЗМІ у запобіганні проявам насильства щодо жінок та домашнього насильства: стаття 17 Стамбульської конвенції: <https://rm.coe.int/16806519c1>
13. Johnson P. R. and Gardner S. (2000). Domestic violence invades the workplace. In: Women in Management Review, Vol. 15(4): 197-203.
14. Pattison G. (2006). Tackling domestic violence – at work, BBC News.
15. European Institute for Gender Equality (2014). Estimating the Costs of Gender-based Violence in the European Union, report prepared by S. Walby and P. Olive, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
16. Coy M. and Kelly L. (2011). Islands in the Stream. An Evaluation of Four London Independent Domestic Violence Advocacy Schemes, Trust for London and Harry Smith Charity.
17. UNFPA (2017). Економічні наслідки насильства щодо жінок в Україні. UNFPA та Український центр соціальних реформ: 104
18. Там само.
19. UNFPA (2014). Поширеність насильства щодо дівчат та жінок: 144; <http://ukraine.unfpa.org/en/publications/incidence-violence-against-girls-and-women>.



20. Там само.
21. <https://cheriblaifinancialservices.com/wp-content/uploads/2019/05/Calvert-Womens-Principles.pdf>.
22. <https://www.unglobalcompact.org/take-action/action/womens-principles>.
23. United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (2011). Guiding Principles on Business and Human Rights, Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, New York and Geneva: 42.
24. У січні 2019 р. Міністерство юстиції України заявило про початок роботи над імплементацією Керівних принципів, відповідний напрям включено також до роботи Уповноваженого ВРУ з прав людини.
25. <https://www.bloomberg.com/gei/about/>
26. 2019 Bloomberg Gender-Equality Index: [data.bloomberglp.com/company/sites/46/2019/04/2019\\_GEI\\_brochure.pdf](https://data.bloomberglp.com/company/sites/46/2019/04/2019_GEI_brochure.pdf).
27. CAP (2018). Advertising guidance on depicting gender stereotypes likely to cause harm or serious or widespread offence: 10.
28. [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/JH6LQ00A.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JH6LQ00A.html)
29. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
30. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
31. [https://treaties.un.org/doc/Treaties/1981/09/19810903%2005-18%20AM/Ch\\_IV\\_8p.pdf](https://treaties.un.org/doc/Treaties/1981/09/19810903%2005-18%20AM/Ch_IV_8p.pdf).
32. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_122](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122).
33. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8633-2017-INIT/en/pdf>.
34. [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=65573](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65573)
35. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010).
36. Бізнес і права людини. Національне оцінювання базових показників. Резюме. – Міністерство юстиції України, Національний юридичний університет ім. Ярослава Мудрого, Данський інститут прав людини, 2019. – с. 11.
37. [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=64544](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=64544)
38. <http://beijing20.unwomen.org/en/about>.
39. Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190).
40. <https://ips.ligazakon.net/document/view/MU11251?an=9>.
41. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19>.
42. [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011).
43. Communication from the Commission (2017/C215/01), Guidelines on Non-Financial Reporting (methodology for reporting non-financial information), available at: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017XC0705(01)).
44. <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-1-on-preventing-and-combating-sexism-ukr/1680968561>.
45. <http://sdg.org.ua/ua>.
46. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/development-agenda/>

47. Цілі сталого розвитку: Україна. Національна доповідь – 2017 / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, 2017. – 174 с.
48. <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/248740679>.
49. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF>.
50. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>.
51. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80>.
52. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/728-2018-%D1%80>.
53. <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/250049925>.
54. DV@Worknet працює задля мобілізації знань щодо домашнього насильства та використання їх як підґрунтя для подальших дій, оскільки домашнє насильство – прояв гендерної нерівності та системної дискримінації за ознакою статі, яка базується на соціальних нормах, ролях та очікуваннях, по'язані з чоловіками та жінками, що впливають на особливості їхніх стосунків та сімейних структур, а також визначають глибинні причини насильства.
55. UNFPA Ukraine (2017). Economic Costs of Violence against Women in Ukraine.
56. Згідно даних Національної поліції України, протягом 2018 р. зареєстровано близько 115,5 тис. заяв із приводу домашнього насильства; із них 78% були подані жінками, близько 1% — дітьми.

