

## ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В ПРОФЕСІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

В українському законодавстві відсутнє поняття "**гендерна дискримінація у професійному середовищі**". У той же час, на законодавчому рівні закріплена заборона будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема ст. 21 Кодексу законів про працю України (КЗпП України) містить наступну норму:

*"забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації"*.

Міжнародна конфедерація профспілок виділяє шість основних форм гендерного насильства у сфері праці. Хоча не всі ці форми гендерного насильства у сфері праці мають безпосереднє визначення в українському законодавстві, такі діяння можуть бути кваліфіковані за певними нормами Кодексу України про адміністративні правопорушення (КУпАП) та Кримінальним кодексом України (ККУ), а відтак, кривдник може бути притягнутий/притягнута до відповідальності:

<p style="text-align: center;"><b>Основні форми гендерного насильства у сфері праці, визначені Міжнародною конфедерацією профспілок</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Передбачена відповідальність в українському законодавстві:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Кодекс України про адміністративні правопорушення (КУпАП)</b></li> <li>• <b>Кримінальний кодекс України (ККУ)</b></li> </ul>
<p>словесні образи</p>	<p><b>Адміністративна відповідальність</b> за ст. 173 КУпАП "Дрібне хуліганство".</p> <p>Покарання передбачено у вигляді штрафу у розмірі від 51 грн до 119 грн, або ж громадські роботи на строк від 40 до 60 годин чи виправні роботи на строк від 1 до 2 місяців з відрахуванням 20% заробітку або адміністративний арешт на строк до 15 діб.</p> <p><b>Важливо!</b> Покарання за цією статтею може настати у разі, якщо нецензурна лайка була висловлена у громадському місці.</p>
<p>приниження</p>	<p>Приниження у сфері праці українське законодавство кваліфікує як вчинення мобінгу, за яке передбачена <b>адміністративна відповідальність</b> за ст. 1735 КУпАП "Мобінг (цькування) працівника".</p> <p>Покарання передбачено у вигляді штрафу для громадян від 850 грн до 1700 грн або громадські роботи на строк від 20 до 30 годин, у разі вчинення такого порушення посадовою особою або ФОП, яка використовує працю найманих осіб – відповідальність буде передбачена у вигляді штрафу у розмірі від 1700 грн до 3400 грн або громадських робіт на строк від 30 до 40 годин.</p> <p>У разі вчинення такого порушення групою осіб або особою, яка вже притягувалась до адміністративної відповідальності за цією статтею – то відповідальність буде передбачена за ч. 2 цієї статті.</p>

<p><b>Основні форми гендерного насильства у сфері праці, визначені Міжнародною конфедерацією профспілок</b></p>	<p><b>Передбачена відповідальність в українському законодавстві:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Кодекс України про адміністративні правопорушення (КУпАП)</li> <li>• Кримінальний кодекс України (ККУ)</li> </ul>
<p>цькування (булінг)</p>	<p>Українське законодавство визначає булінг як діяння учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи або такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого.</p> <p>За вчинення цькування (булінгу) передбачена адміністративна відповідальність за ст. 1734 КУпАП "Булінг (цькування) учасника освітнього процесу".</p> <p>Відповідальність передбачена у вигляді штрафу від 850 до 1700 грн або громадські роботи на строк від 20 до 40 годин.</p>
<p>залякування</p>	<p>Може кваліфікуватись як кримінальне правопорушення за ст. 129 ККУ "Погроза вбивством", за яке передбачена відповідальність у вигляді арешту на строк до 6 місяців або обмеження волі на строк до 2 років.</p>
<p>переслідування (сталкінг)</p>	<p>В українському законодавстві відсутнє правове визначення такого явища як переслідування (сталкінг), але його вчинення може мати ознаки кримінального правопорушення за ст. 182 ККУ "Порушення недоторканності приватного життя".</p> <p>Відповідальність за вчинення якого передбачена у вигляді штрафу у розмірі від 8 500 грн до 17 000 грн або виправні роботи на строк до 2 років, або арешт на строк до 6 місяців або обмеження волі на строк до 3 років.</p>
<p>онлайн-атаки</p>	<p>Станом на сьогодні в українському законодавстві відсутнє поняття онлайн-атак.</p> <p>Стамбульська конвенція під насильством стосовно жінок розуміє всі акти насильства стосовно жінок за гендерною ознакою, у тому числі в Інтернеті. Відтак, виникає необхідність у перегляді способів вчинення насильства, що здійснюються в цифровому середовищі й криміналізації відповідних проявів небезпеки для жінок в Україні.</p> <p>Процес приведення вітчизняного законодавства до вимог Стамбульської конвенції, що впливає з зобов'язання пов'язаного з її ратифікацією Україною, має охоплювати криміналізацію в національному</p>

<p><b>Основні форми гендерного насильства у сфері праці, визначені Міжнародною конфедерацією профспілок</b></p>	<p><b>Передбачена відповідальність в українському законодавстві:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Кодекс України про адміністративні правопорушення (КУпАП)</li> <li>• Кримінальний кодекс України (ККУ)</li> </ul>
<p>онлайн-атаки</p>	<p>законодавстві такої протиправної поведінки, як:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• психологічне насильство (стаття 33 Стамбульської конвенції)</li> <li>• онлайн-переслідування або переслідування вчинене в цифровій сфері (стаття 34 Стамбульської конвенції)</li> <li>• сексуальне домагання в інтернеті або за допомогою цифрових засобів (стаття 40 Стамбульської конвенції).</li> </ul> <p>Українське законодавство містить норми, за якими цифрове насильство може бути частково кваліфіковано як наступне (але не виключно):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• домашнє насильство (ст. 1261 ККУ).</li> <li>• погрози вбивством (ст. 129 ККУ).</li> <li>• сексуальне насильство (ст. 153 ККУ).</li> <li>• порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної, регіональної належності, релігійних переконань, інвалідності та за іншими ознаками (ст. 161 ККУ)</li> <li>• порушення таємниці листування, телефонних розмов, телеграфної чи іншої кореспонденції, що передаються засобами зв'язку або через комп'ютер (ст. 163 ККУ).</li> <li>• порушення недоторканності приватного життя (ст. 182 ККУ).</li> <li>• вчинення домашнього насильства, насильства за ознаками статі (ст. 1732 КУпАП).</li> <li>• мобінг (ст. 1735 КУпАП).</li> </ul>

При цьому, вчинення цих форм насильства у сфері праці може мати ознаки мобінгу, за яке в Україні передбачена відповідальність, детальніше про яку можна прочитати у [БН № 2, Тема: Employment].

У міжнародному праві ключовим актом, що впроваджує політику щодо вирішення проблеми гендерної дискримінації в професійному середовищі, є **Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять:**

“*дискримінація в професійному середовищі може бути не тільки за гендерною ознакою, а й проявляється у будь-якому розрізненні, недопущенні або наданні переваги, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведіння в галузі праці та занять.*”



**При цьому, Конвенція встановлює, що будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається.**

Українським законодавством передбачено, що жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці, здійсненні підприємницької діяльності.

### **Для цього роботодавець зобов'язаний:**

- ✓ створювати умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- ✓ забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- ✓ здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- ✓ вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- ✓ вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі.

У цьому контексті в Україні діють два спеціальних закони: Закон України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні" та Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків".

Обидва надають ідентичне визначення поняттю позитивних дій:

“*спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України*”

Відтак, **не вважаються дискримінацією за ознакою статі** (так звана позитивна дискримінація, зумовлена наданням переваг та привілеїв групам осіб з більш незахищеними "вихідними даними", приміром, в силу соціальних або історичних обставин):

- спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;
- обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;
- різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;
- особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я.

### **ВАЖЛИВО!**

Не вважаються дискримінацією у сфері праці обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.

**Особа, яка стала жертвою дискримінації за ознакою статі на робочому місці, може звернутися зі скаргою до:**

- ✓ **державних органів, зокрема, Державної служби України з питань праці, органів влади АР Крим;**
- ✓ **органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб;**
- ✓ **Уповноваженого ВРУ з прав людини;**
- ✓ **суду;**
- ✓ **Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок (у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту не виправдано затягується).**

**Потерпіла особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди,** завданих їй унаслідок гендерної дискримінації. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром.

**ВАЖЛИВО!**

Працівник може вимагати від роботодавця тимчасове, строком до 2 місяців, переведення на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації. При цьому, роботодавець може відмовити працівнику в такому переведенні, якщо виконання дистанційної роботи неможливе, зважаючи на трудову функцію працівника, а також якщо працівник не навів фактів, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інші форми насильства мали місце ([ст. 602 КЗпП України](#)).

Також, в Україні діє [Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року](#) (схвалена у серпні 2022 року Кабінетом Міністрів України на виконання Цілей сталого розвитку України до 2030 року).

Це комплексний стратегічний документ, який визначає пріоритетні напрями консолідованих дій центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства, суб'єктів господарювання для зменшення гендерної нерівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства.

**Стратегія зосереджує увагу на чотирьох стратегічних цілях:**

- 1** Ефективне та злагоджене функціонування національного механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, що дозволить створити підґрунтя для врахування потреб різних груп жінок і чоловіків при прийнятті рішень у всіх сферах та на всіх рівнях.
- 2** Ефективна протидія усім формам насильства, у тому числі пов'язаному з конфліктом.
- 3** Забезпечення жінкам та чоловікам рівних прав та можливостей людського розвитку у сфері освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури та спорту, тощо.
- 4** Забезпечення рівної участі жінок та чоловіків у різних сферах економічної діяльності, що створить підґрунтя для гальмування процесів росту рівня бідності населення, пов'язаних із війною в Україні.

**3 2020 року** в Україні функціонує Національна соціальна сервісна служба України (Нацслужба). Це центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері соціального захисту населення, зокрема, з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

**Нацслужба здійснює три основні функції:**

- 1** реалізація політики, соціального захисту населення і захисту прав дітей;
- 2** здійснення державного контролю під час надання соціальної підтримки та захисту прав дітей;
- 3** методичне забезпечення та координація дій органів влади і органів місцевого самоврядування щодо забезпечення прав дітей, проведення соціальної роботи, надання базових соціальних послуг і соціальної підтримки відповідно до потреб жителів територіальних громад.

Нацслужба діє як на національному, так і на місцевому (на рівні областей та м. Києва) рівнях.

Ця довідка розроблена Данською радою у справах біженців (DRC) завдяки фінансуванню від Європейського Союзу, а також щирій підтримці американського народу, наданій через Бюро з питань гуманітарної допомоги Агентства США з міжнародного розвитку (USAID).

Деякі терміни, що використовуються у цьому документі, взяті із законопроектів або чинного законодавства. Відповідальність за зміст довідки несуть виключно автори. Погляди, висловлені в цьому документі, жодним чином не повинні сприйматися як відображення офіційної позиції Європейського Союзу, USAID, уряду США чи DRC. Ні Європейська комісія, ні уряд США не несуть відповідальності за будь-яке використання інформації, що міститься в довідці.