

Затверджено

Керівник

*Назва організації*

\_\_\_\_\_ ПІБ

*дата*

МП

# ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА

*Назва організації*

(надалі Організація)

*дата*

## **ЗМІСТ**

1. Основні поняття та терміни.
2. Загальні положення.
3. Принцип гендерної рівності на законодавчому рівні.
4. Принципи та завдання гендерної політики.
5. Заборонена поведінка відповідно до цієї політики.
6. Розподіл відповідальності за дотримання принципів гендерної політики.

## **1. ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ ТА ТЕРМІНИ**

**Гендер** - соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає притаманними жінкам та чоловікам.

**Гендерний підхід** - процеси оцінки будь-якого запланованого заходу, програми, та стратегій з точки зору їх впливу на жінок та чоловіків.

**Гендерна політика підприємства** - це така політика, що направлена на запобігання дискримінації у сфері праці, забезпечення гнучких умов праці для працівників із сімейними обов'язками та забезпечення гендерної рівності на робочому місці.

**Гендерна дискримінація** - ситуація, за якої особа за ознакою статі зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій законодавством України, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

**Гендерна рівність** - рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

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

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

## **2. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

2.1 Організація намагається забезпечити рівні можливості для всіх своїх працівників і не буде дискримінувати в будь-яких аспектах зайнятості за ознакою раси, релігії, кольору шкіри, етнічного чи національного походження, віку, вад здоров'я, сексуальної орієнтації, політичних переконань, статі та сімейного статусу.

2.2 В усіх аспектах зайнятості, найму, компенсацій і виплат, навчання, просування, переведення та звільнення з роботи ми ставитимемося до працівників справедливо із врахуванням здібностей, аби узгодити вимоги і стандарти відповідно до їхніх ролей.

2.3 Жоден працівник не буде об'єктом фізичних, сексуальних, расових, психологічних, словесних чи іншого характеру домагань або образ. Організація забезпечить наявність механізмів виявлення порушень відповідно до процедурних вимог та швидкого й ефективного їхнього розгляду.

## **3. ПРИНЦИП ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА ЗАКОНОДАВЧОМУ РІВНІ**

3.1 Україна ратифікувала Конвенцію Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок і Факультативний протокол до неї, а також всі основні Конвенції Міжнародної організації праці (МОП), серед яких Конвенція МОП №100 «Про рівну винагороду», Конвенція МОП №111 «Про дискримінацію в галузі праці і занять» і Конвенція МОП №156 «Про працівників із сімейними обов'язками».

3.2 На національному рівні Україна досягла значного прогресу в розвитку законодавства. Важливими кроками на шляху до досягнення гендерної рівності є:  
- рівність прав гарантована Конституцією України;  
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (чинний з 2006 року).

Статтею 2-1 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) визначено, що Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. Таким чином, цією статтею дотримана гендерна рівність трудових прав чоловіка і жінки.

#### **4. ПРИНЦИПИ ТА ЗАВДАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ**

##### 4.1 Основні принципи гендерної політики Організації:

- колективна взаємоповага, запобігання дискримінації та насильству за ознакою статі задля забезпечення економічного зростання, гідних умов праці та сталого розвитку;
- справедливо оплачувана продуктивна робота, яка виконується за умов безпеки, свободи, справедливості й людської гідності;
- рівноправне сприймання, оцінювання та заохочення поведінки, очікувань та потреб як жінок, так і чоловіків без обмежень, зумовлених стереотипами, жорсткими гендерними ролями й упередженнями;
- створення сприятливого середовища для встановлення балансу між роботою та особистим життям для всіх працівників й повага Організації до сімейних обов'язків своїх працівників;
- розширення можливостей жінок та чоловіків для отримання однакової користі від процесу розвитку, самореалізації та підвищення своєї ролі в Організації.

##### 4.2 Дотримання Гендерної політики Організації передбачає виконання таких завдань:

- 1) забезпечувати рівні права для жінок та чоловіків, які працюють в Організації або є зацікавленою стороною;
- 2) впроваджувати підходи до управління персоналом, що унеможливають будь-які прояви дискримінації та насильства;
- 3) підтримувати професійне зростання та підвищення кваліфікації жінок та чоловіків в рівній мірі;
- 4) підвищувати рівень привабливості Організації як соціально відповідального роботодавця, що дотримується принципів непорушення прав людини та запобігання дискримінації у будь-яких її проявах;
- 6) забезпечення рівного представництва чоловіків та жінок на керівних посадах та при включенні до кадрового резерву;
- 7) проводити організацію проактивних заходів щодо забезпечення реалізації гендерної політики в Організації;
- 8) брати участь в ініціативах, спрямованих на забезпечення та підтримку гендерної рівності, організованих сторонніми третіми особами/організаціями.

#### **5. ЗАБОРОНЕНА ПОВЕДІНКА ВІДПОВІДНО ДО ЦІЄЇ ПОЛІТИКИ**

##### 5.1 Дискримінація.

- a). Порушенням цієї політики є невідповідне забезпечення можливостей зайнятості, виплат та привілеїв; недотримання умов праці або використання необ'єктивних

стандартів оцінювання у процесі зайнятості, якщо основою такого дискримінаційного ставлення в цілому або частково є раса, колір шкіри, національне походження, вік, релігія, вади здоров'я, стать, сексуальна орієнтація чи сімейний статус людини.

б). Політика Організації – відповідати всім місцевим трудовим законам, зокрема законам про дискримінацію.

в). Порушення політики захисту прав людини буде суворо покарана, зокрема звільненням з роботи.

## 5.2 Домагання.

Політика забороняє домагання будь-якого виду. В свою чергу Організація вживатиме відповідних заходів з метою уникнення будь-яких порушень даної політики.

Визначення домагань: словесна чи фізична поведінка з наміром налякати, погрожувати або змушувати. Також словесне висміювання (зокрема образи на основі раси та етнічного походження), яке, на думку, працівника погіршує його або її здатність виконувати свою роботу.

## 5.3 Сексуальні домагання.

Сексуальні домагання в будь-якій формі заборонені відповідно до даної політики.

Сексуальні домагання визначаються як небажані сексуальні дії, вимоги сексуальної прихильності та інші види поведінки сексуального характеру, якщо прийняття чи відмова від такої поведінки є підставою для рішень щодо зайнятості або, якщо метою чи наслідком такої поведінки є створення погрозливого, ворожого чи образливого робочого середовища.

## **6. РОЗПОДІЛ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПІВ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ**

6.1 Відповідальними за реалізацію гендерної політики Організації, дотримання її принципів несе Керівник організації.

6.2 Відповідальність за дотримання гендерної політики, запобігання будь-яким проявам дискримінації, насильства за ознакою статі, визначеним чинним законодавством, посадовими інструкціями та іншими організаційно-розпорядчими документами Організації, несе кожен/кожна її працівник/працівниця.