

## **Рекомендації щодо політики працевлаштування**

Політика гендерної рівності та недискримінації впроваджується з метою дотримання принципів гендерного мейнстрімінгу в організаційній роботі та на робочому місці: працевлаштування, робочі відносини, оплата праці, визначення складу керівних органів тощо, а також при реалізації окремих програм і проектів.

*Гендерний мейнстрімінг - це стратегія, що полягає у впровадженні гендерної рівності на всіх рівнях ведення політики через врахування гендерних компонентів при прийнятті політичних рішень*

### **Працевлаштування та трудові відносини**

Відповідно до статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

Роботодавець зобов'язаний:

- створювати умови праці, які дозволяють б 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.

При прийомі на роботу нових представників/ць, дотримуючись українського законодавства і політики рівності і недискримінації, роботодавець зобов'язаний не допускати упередженого ставлення до кандидатів на підставі ознак раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, місця проживання, етнічного та соціального статусу, інвалідності, громадянства, сімейного та майнового стану, гендерної ідентичності, мовних або інших ознак.

Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної

статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

Беручи до уваги норму позитивних дій, у ситуації вибору з двох кандидаток/тів на посаду, які продемонстрували однакові знання та вміння, обирається та особа, яка належить до статі, що менше представлена в організації на даний момент.

Прагнучи забезпечити в організації різноманіття за іншими ознаками, у випадку вибору з двох кандидаток/тів на посаду, які продемонстрували однакові знання та вміння, обирається та особа, яка належить до вразливих категорій населення, яка зазнає дискримінації в суспільстві на підставі гендерної ідентичності, етнічної приналежності, інвалідності тощо.

Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

### **Рівна оплата праці і професійний розвиток**

Відповідно до статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», роботодавець зобов'язаний дотримуватися принципу рівної оплати праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; а також рівної оплати праці незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, місця проживання, етнічного та соціального статусу, інвалідності, громадянства, сімейного та майнового стану, гендерної ідентичності, мовних або інших ознак. Всі представники/ці мають мати однакові можливості для професійного розвитку: доступу до навчання, тренінгів, підвищення кваліфікації.

### **Попередження сексуальних домагань та інших дискримінаційних проявів на робочому місці**

Відповідно до статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» роботодавець забороняє сексуальні домагання у будь-якій формі.

**Сексуальні домагання:** «небажана поведінка сексуального характеру, така як фізичний контакт та пропозиції, натяки сексуального характеру, демонстрація порнографії та сексуальні вимоги, вчинені словами або діями. Така поведінка може бути образливою та може становити загрозу здоров'ю та безпеці; вона є дискримінаційною, коли жінка має вагомні підстави

вважати, що її відмова може нашкодити її працевлаштуванню, найму та просуванню службовими сходами включно, або коли це створює вороже середовище на роботі».(Визначення з Загальної рекомендації №19 до Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок»).

Роботодавець засуджує гендерно-зумовлене насильство, у тому числі сексуальні домагання на робочому місці, та зобов'язується сприяти протидії цьому явищу.

Також роботодавець забороняє:

- Дискримінаційні (сексистські, ксенофобні та інші ) висловлювання (які містять образливі, принижуючі твердження);
- Утиски - небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.
- Мову ненависті – висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певних груп на підставі ознак раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, місця проживання, етнічного та соціального статусу, інвалідності, громадянства, сімейного та майнового стану, гендерної ідентичності, мовних або інших ознакам.

Роботодавець сприяє виконанню сімейних обов'язків та гармонійному поєднанню роботи та особистого життя.

Роботодавець може розглянути можливість гнучких умов праці для співробітників та співробітниць, зокрема можливості для дистанційного виконання роботи.

### **Оскарження політики недискримінації та рівності**

Якщо працівник/ця вважають, що в організації порушена політика недискримінації та рівності він або вона можуть подати скаргу.

Скарга подається до уповноваженої особи у письмовому (електронному або паперовому) вигляді і повинна містити опис порушення права особи, зазначення моменту часу, коли відбулося порушення, факти і можливі докази, що підтверджують скаргу.

Скарга розглядається у 30 денний термін з дня її подання з можливістю продовження терміну, проте не більше ніж до 90 днів. У разі необхідності уповноважена особа (або особи) може запитувати додаткову інформацію до працівників/ць організації, які є незацікавленими особами в ситуації, що розглядається.