

ДЕРЖАВНА ПРИКОРДОННА СЛУЖБА УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ
СЛУЖБИ УКРАЇНИ ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО



**УРЯДОВА
УПОВНОВАЖЕНА**
з ПИТАНЬ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ



ІКЖЦ



УАППО

Українська асоціація представниць
правоохоронних органів

**РЕАЛІЗАЦІЯ ҐЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ
НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ
СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ:
СТАН, ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ**

V Міжнародна науково-практична конференція
(16 травня 2024 року)



РІВНІСТЬ І НЕДИСКРИМІНАЦІЯ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Олена ШАРОВАТОВА

Рівні права та можливості жінок і чоловіків, недискримінація у системі трудових відносин, підвищення кваліфікації та просування по службі і кар'єрними сходами останнім часом набули неабиякої актуальності. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку вітчизняного суспільства, зокрема відповідна підготовка у закладах вищої освіти прогресивного покоління до впровадження інновацій соціального характеру в організаційну культуру професійної діяльності, дає можливість досягати необхідних рівнів недискримінації в системі управління охороною праці як з позицій обов'язків роботодавців, так і обізнаності самих працівників.

З позицій гендерної рівності і недискримінації [1], [2] серед пріоритетів сучасних підприємств мають бути такі орієнтири, як комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої існує дисбаланс; недопускання нерівності в оплаті праці жінок і чоловіків у галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

З метою поєднання робочих і сімейних обов'язків працівників, захисту материнства і батьківства необхідно сприяти: створенню умов для підвищення кваліфікації тим працівникам, які повернулись на роботу після довготривалої відпустки по догляду за дітьми; наданню вагітним жінкам додаткового вільного часу для проходження необхідних медичних оглядів; наданню права для працівниць/ків на зміну робочого часу та/або графіка на встановлений період часу для догляду

за хворими членами сім'ї (за умови, що узгоджений гнучкий режим робочого часу враховує виконання трудових обов'язків), загальної тривалості робочого тижня не більше 5 днів (40 годин, скороченої тривалості); встановленню за можливості дистанційної роботи (за умови виконання трудових обов'язків) для працівників, які на період воєнного стану евакуювались у інші населені пункти на території України [3].

Серед викликів сьогодення роботодавець обов'язково має: попереджати та реагувати на будь-які вияви насильства і домагань, зокрема психологічного, сексуального, фізичного, економічного, стигму і дискримінацію за статтю, посадою, віком, релігійним переконанням, сексуальною орієнтацією та гендерною ідентичністю, наявністю інвалідності, ВІЛ-позитивного статусу тощо; складаючи оголошення про вакансії, не зазначати обмеження щодо віку кандидата на посаду, не пропонувати роботу лише чоловікам чи жінкам, не зазначати про переваги для однієї статі, а також не вимагати відомості про особисте життя, зокрема про сімейний стан жінки (чоловіка), наявність малолітніх дітей чи планування сім'ї; забезпечувати рівний доступ до професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників; рівні умови праці та умови організації робочого часу працівників; рівний доступ до отримання компенсацій та допомоги; не допускати дискримінації за сімейним станом, сімейними обов'язками; забезпечити жінкам і чоловікам можливості ефективно поєднувати трудові та сімейні обов'язки, зокрема за рахунок гнучкого режиму робочого часу; не чинити перепон чоловікам, які забажають оформити відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного (у законодавчо визначених випадках – шестирічного) віку за умови, що така відпустка не надана матері дитини; не допускати спрямування на працівника (чи групу працівників) принизливих сексистських коментарів, жартів, надто відвертих зауважень, ігнорування осіб, знецінюючих коментарів про одяг, зовнішній

вигляд тощо, а також ставлення до жінок-матерів як ненадійних колег та приниження чоловіків, які піклуються про своїх дітей; не допускати прояви стигми та дискримінації по відношенню до працівниць/працівників, кандидатів, стажерів, волонтерів та інших зацікавлених осіб, які живуть з ВІЛ; не допускати обов'язкового тестування на ВІЛ при прийомі на роботу, відмов в укладенні трудового договору на підставі ВІЛ-статусу; звільняти або переводити на іншу посаду без згоди працівника; відмовляти у просуванні по роботі, позбавляти премії через фактичний чи приписуваний ВІЛ-позитивний статус; сприяти добровільному та конфіденційному консультуванню та тестуванню на ВІЛ і заохочувати співробітників проходити тестування на ВІЛ з метою раннього виявлення ними ВІЛ-інфекції та інших захворювань, які передаються статевим шляхом, та своєчасного лікування задля збереження здоров'я, продуктивності і продовження трудової діяльності; гарантувати конфіденційність інформації про ВІЛ-статус працівника; сприяти розробленню та впровадженню на рівні підприємства політик і планів дій щодо недопущення насильства і домагань та недопущення дискримінації у сфері праці; проводити профілактичні заходи у сфері безпеки праці та здоров'я, спрямовані на попередження стигми, дискримінації, насильства і домагань, особливо в умовах війни, підтримувати психічне здоров'я працівників, а саме здійснювати психосоціальну підтримку на робочому місці, зокрема індивідуальні консультації, тренінги та інші заходи; залучати до роботи з працівниками психологів, тренерів, експертів шляхом укладення з ними довготривалих договорів; запровадити систему реагування на випадки дискримінації; розглядати звернення працівників щодо сексуальних домагань та домагань, виражених словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового підпорядкування [3].

Роботодавець повинен вживати заходів для налагодження комунікацій та взаємодії з працівниками щодо запобігання випадкам насильства та дискримінації по відношенню до будь-яких категорій працівників, надання допомоги особам, які від них постраждали, та захисту свідкам таких випадків.

Гендер, раса, вік, інвалідність, сексуальна орієнтація, цінності, культурні коди тощо є свідченням вродженого чи набутого, очевидного чи прихованого різноманіття. Побудова корпоративної культури, яка цінує та підтримує подібне різноманіття, робить її інклюзивною.

Рівень інклюзивності корпоративної культури може бути встановлений шляхом визначення показників за певними групами компонентів: соціального, управлінського, інтелектуального, духовного та зовнішнього оточення. До соціальної складової належать: рівень рівноправності та справедливості, ступінь відкритості та взаємопідтримки, соціальна відповідальність, культура включення. Управлінську складову утворюють: лідерські якості керівництва та система влади; комунікаційна ефективність; ступінь делегування влади та відповідальності; розвиток та підтримка талантів. Інтелектуальна складова визначається ступенем доступу до навчання; стимулюванням творчості та інновацій; розвитком знань та компетенцій. Рівень інклюзивності корпоративної культури з позицій духовної складової може бути оцінений через систему цінностей та вірувань; морально-психологічний клімат; норми поведінки та трудової етики; корпоративну ідентичність. Складова фізичного зовнішнього оточення відбивається станом та естетикою робочого середовища; доступністю та зручністю інфраструктури [4].

Тож у прагненні до ефективної діяльності колективів, лідерства роботодавців та розвитку партнерів в інклюзивній культурі працівники мають відчуття безпеки, приналежності та визнання, а також справедливі можливості для самореалізації.

Список використаних джерел

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
2. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
3. ДСТУ ISO 45001:2019. Система управління охороною здоров'я та безпекою праці. URL: https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=88004
4. Овчаренко М. І., Червякова С. В. Методичне забезпечення оцінки стану корпоративної культури підприємства. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2013. Вип. 2. С. 130–141.