

Як великий, середній та малий бізнес виграє від політики рівності та запобігання домашньому насильству



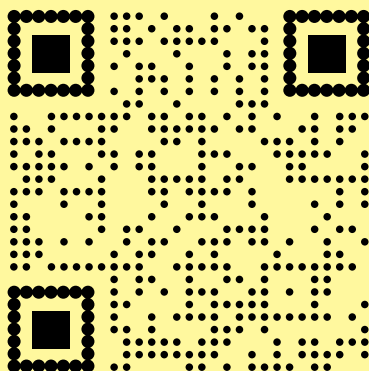
Посольство
Великої Британії
в Україні



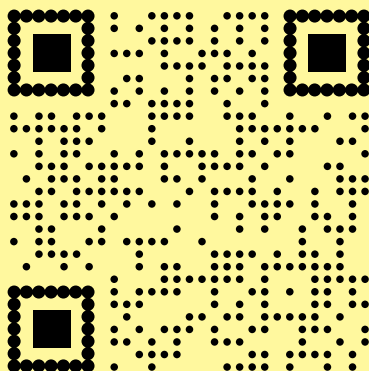
CSR
UKRAINE

Електронну версію цих керівних принципів та дослідження «Гендерна рівність та відповідь на домашнє насильство в приватному секторі: заклик до дій» можна завантажити тут:

англійською мовою:



українською мовою:



Дослідницька робота та публікація цих керівних принципів 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 і не обов'язково є відображенням офіційної позиції уряду Великої Британії, UNFPA або Центру «Розвиток КСВ».

Авторки-упорядниці:

Алла Зінченко, доцентка кафедри зв'язків із громадськістю Національний університет «Києво-Могилянська академія»

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

Світлана Павлиш, експертка з питань гендерної рівності та протидії домашнього насильства Центру «Розвиток КСВ»

Марина Саприкіна, керівниця Центру «Розвиток КСВ»

Експертна підтримка:

Олена Кочемирівська, 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

Робоча група (липень • вересень 2019 року):

Юнона Лотоцька, кандидатка психологічних наук

Ірина Брижак, МЕТРО Кеш енд Кері Україна

Марина Захар'їна, Альона Матвійчук, EY в Україні

Альона Рубанець, Анастасія Гончарова, Watsons Україна

Лілія Савич, Леруа Мерлен

Наталія Борисенко, Райффайзен банк Аваль

Катерина Юрченко, Анастасія Заноза, Deloitte

Оксана Чувиріна, Beetroot

Марія Бреславська, SoftServe

Марія Панченко, Нова пошта

Людмила Довгоброд, StarLightMedia

Катерина Черепеха, віце-президентка ГО «Ла Страда–Україна»

Зміст

| | |
|--|----|
| Про керівні принципи | 5 |
| Список умовних скорочень | 7 |
| Глосарій | 8 |
| Вступ: бізнес і людський капітал | 12 |
| Важливість питань гендерної рівності та запобігання домашньому насильству для компаній | 14 |
| Українське законодавство та міжнародні стандарти | 16 |
| Українська модель 4в: Визнати — Відповісти — Встановити ефективні партнерства — Виміряти | 18 |
| Етап 1: Визнати | 20 |
| Етап 2: Відповісти | 23 |
| Етап 3: Встановити ефективні партнерства | 35 |
| Етап 4: Виміряти | 40 |
| Додаток 1. Витяги з етичних кодексів міжнародних та українських компаній | 42 |
| Додаток 2. Ресурси з корисною інформацією, контактами, можливістю звернутись по допомогу | 44 |
| Додаток 3. Рекомендації для осіб, які постраждали від домашнього насильства | 47 |
| Додаток 4. Права батька щодо догляду за дитиною | 55 |
| Список використаних джерел | 58 |



ПРО КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ

Фонд ООН у галузі народонаселення, UNFPA та Центр «Розвиток КСВ» провели дослідження «Гендерна рівність та відповідь на домашнє насильство в приватному секторі: заклик до дій». З огляду на це, ми залучили управління розвитку персоналу українських і міжнародних компаній до розробки цих керівних принципів. Ми вдячні багатьом партнерам, які були залучені до дослідницької роботи, надали свою експерту підтримку та взяли участь у інтерв'ю та робочих групах під час розробки цієї публікації.

Донедавна питаннями гендерної рівності та запобігання домашньому насильству опікувалися лише держава і міжнародні та громадські об'єднання. Не вистачало участі одного з ключових стейкхолдерів – бізнесу. Вочевидь, залучення до вирішення цих питань бізнес спільноти та роботодавців продиктовано часом і викликами сьогодення, а також дозволить значно посилити та прискорити створення світу рівних можливостей.

Не секрет, що для багатьох представників та представниць бізнесу тема просування гендерної рівності зокрема в частині запобігання і протидії домашньому насильству є досить новою. Існує потреба у підвищенні обізнаності та покращення розуміння того, яким саме чином бізнес сектор може долучитися, і які перші кроки робити у цьому напрямку. Так само існує запит на запровадження відповідних політик як частини корпоративних практик. Згідно з дослідженням, половина опитаних впевнені що спеціальні політики компаній можуть зменшити негативний вплив домашнього насильства на професійне життя співробітників та співробітниць і ще 53% відчують особисту потребу в корпоративних політиках стосовно забезпечення балансу «робота-життя».¹

Ця статистика надихнула нас на розробку цих керівних принципів задля просування корпоративної культури рівності та допомоги постраждалим від домашнього насильства. Її варто враховувати під час обговорення стану благополуччя і розвитку персоналу компанії із застосуванням моделі 4В запропонованої у цій публікації.

В Україні все ще актуальними залишаються проблеми недостатньої представленості жінок на посадах вищого рівня, розриву в оплаті праці, стереотипізації професій, перешкоди для поєднання кар'єрного зростання та сімейних обов'язків. Щорічно економічні втрати України від непрацевдатності жінок внаслідок насильства становлять 2,4 млн. доларів США.²

Бізнес відіграє ключову роль у подоланні вищезазначених проблем та досягненні Цілей сталого розвитку до 2030 року (ЦСР), зокрема, Цілі 5 «Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток» та Цілі 8 «Сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх», що є зобов'язаннями України на міжнародній арені.

Переконані, що і великий міжнародний бізнес зі встановленими та прописаними правилами та процедурами, і національний бізнес, який лише починає торувати шляхом утвердження рівних можливостей для жінок та чоловіків, зможуть отримати користь від цієї публікації, створивши кращі умови для своїх співробітників та співробітниць, а отже, сприяючи їхній ефективності.



Голова Представництва
Фонду ООН у галузі
народонаселення, UNFPA

Хайме Надаль



Голова Правління
Центру «Розвиток КСВ»

Марина Саприкiна

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

GRI (англ. Global Reporting Initiative, Міжнародна ініціатива звітності) — міжнародна незалежна організація, яка започаткувала в 1997 р. нефінансову звітність зі сталого розвитку і розробила відповідні стандарти (щодо зміни клімату, прав людини, соціальної сфери тощо). Сьогодні близько 80% публічних нефінансових звітів у світі складаються за їхніми стандартами (стандарти GRI).

МФК — Міжнародна фінансова корпорація, входить до групи Світового банку.

PR (англ. public relations) — зв'язки з громадськістю.

STEM (англ. Science, Technology, Engineering and Mathematics — наука, технології, інженерія, математика) — термін для позначення підходу до освітнього процесу, за якого основою набуття знань є проста та доступна візуалізація наукових явищ, що дає змогу легко здобути знання на основі практики та глибокого розуміння процесів. Аббревіатура STEM запропонована в 2001 р. для позначення революційного тренду в освітній та професійній сферах науковцями Національного наукового фонду США (незалежне агентство при урядові США, що забезпечує фундаментальні дослідження та освіту у всіх галузях науки, окрім медицини).

UNFPA (англ. United Nations Population Fund) — Фонд ООН у галузі народонаселення.

ЄБРР — Європейський банк реконструкції та розвитку.

КСВ — корпоративна соціальна відповідальність.

МОП — Міжнародна організація праці.

ООН — Організація Об'єднаних Націй.

ОЕСР — Організація економічного співробітництва та розвитку.

СТАНДАРТ EDGE (англ. Economic Dividends for Gender Equality — Економічні вигоди від гендерної рівності) — міжнародний стандарт для оцінки та сертифікації бізнесу щодо дотримання гендерної рівності, розроблений організацією EDGE (містить п'ять головних аспектів: рівна оплата праці за еквівалентну роботу, найм і просування, навчання і наставництво з розвитку лідерства, гнучкий робочий розклад і культура компанії).

ГЛОСАРІЙ

ВІДПУСТКА ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ — відпустка, яка надається жінці після завершення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Така відпустка може бути використати повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів. Особа, яка взяла таку відпустку, може працювати на умовах неповного робочого часу або вдома³.

ГЕНДЕР — соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає притаманними жінкам та чоловікам⁴.

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ — це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства⁵.

ДИСКРИМІНАЦІЯ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ (ТАКОЖ ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ) — ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»⁶, крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними⁷.

ДОМАШНЄ НАСИЛЬСТВО — діяння (дії або бездіяльність) фізичного, сексуального, психологічного або економічного насильства, що вчиняються в сім'ї чи в межах місця проживання або між родичами, або між колишнім чи теперішнім подружжям, або між іншими особами, які спільно проживають (проживали) однією сім'єю, але не перебувають (не перебували) у родинних відносинах чи у шлюбі між собою, незалежно від того, чи проживає (проживала) особа, яка вчинила домашнє насильство, у тому самому місці, що й постраждала особа, а також погрози вчинення таких діянь⁸.



Домашнє насильство існує в чотирьох формах⁹:

- 1) Фізичне насильство** — форма домашнього насильства, що включає ляпаси, стусани, штовхання, щипання, шмагання, кусання, а також незаконне позбавлення волі, нанесення побоїв, мордування, заповідання тілесних ушкоджень різного ступеня тяжкості, залишення в небезпеці, ненадання допомоги особі, яка перебуває в небезпечному для життя стані, заповідання смерті, вчинення інших правопорушень насильницького характеру.
- 2) Психологічне насильство** — форма домашнього насильства, що включає словесні образи, погрози, у тому числі щодо третіх осіб, приниження, переслідування, залякування, інші діяння, спрямовані на обмеження волевиявлення особи, контроль у репродуктивній сфері, якщо такі дії або бездіяльність викликали у постраждалої особи побоювання за свою безпеку чи безпеку третіх осіб, спричинили емоційну невпевненість, нездатність захистити себе або завдали шкоди психічному здоров'ю особи.
- 3) Сексуальне насильство** — форма домашнього насильства, що включає будь-які діяння сексуального характеру, вчинені стосовно повнолітньої особи без її згоди або стосовно дитини незалежно від її згоди, або в присутності дитини, примушування до акту сексуального характеру з третьою особою, а також інші правопорушення проти статевої свободи чи статевої недоторканості особи, у тому числі вчинені стосовно дитини або в її присутності.
- 4) Економічне насильство** — форма домашнього насильства, що включає умисне позбавлення житла, їжі, одягу, іншого майна, коштів чи документів або можливості користуватися ними, залишення без догляду чи піклування, перешкоджання в отриманні необхідних послуг з лікування чи реабілітації, заборону працювати, примушування до праці, заборону навчатися та інші правопорушення економічного характеру.

ЗАПОБІГАННЯ ДОМАШНЬОМУ НАСИЛЬСТВУ — система заходів, що здійснюються органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, а також громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, та спрямовані на підвищення рівня обізнаності суспільства щодо форм, причин і наслідків

домашнього насильства, формування нетерпимого ставлення до насильницької моделі поведінки у приватних стосунках, небайдужого ставлення до постраждалих осіб, насамперед до постраждалих дітей, викорінення дискримінаційних уявлень про соціальні ролі та обов'язки жінок і чоловіків, а також будь-яких звичаїв і традицій, що на них ґрунтуються¹⁰.

КРИВДНИК — особа, яка вчинила домашнє насильство у будь-якій формі¹¹.

НАСИЛЬСТВО ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ (ТАКОЖ ГЕНДЕРНЕ НАСИЛЬСТВО, ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНЕ НАСИЛЬСТВО) — діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або поширені в суспільстві звичаї чи традиції (стереотипні уявлення про соціальні функції (становище, обов'язки тощо) жінок і чоловіків), або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті¹².

НАСИЛЬСТВО СТОСОВНО ЖІНОК — це порушення прав людини й форма дискримінації стосовно жінок, яка включає всі акти насильства стосовно жінок за гендерною ознакою, результатом яких є або може бути фізична, сексуальна, психологічна або економічна шкода чи страждання стосовно жінок, у тому числі погрози таких дій, примус або самовільне позбавлення волі, незалежно від того, чи відбувається це в публічному чи приватному житті (поняття «жінки» охоплює дівчат віком до 18 років)¹³.

НАСИЛЬСТВО СТОСОВНО ЖІНОК ЗА ГЕНДЕРНОЮ ОЗНАКОЮ — це насильство, яке спрямоване проти жінки через те, що вона є жінкою, або яке зачіпає жінок непропорційно¹⁴.

ОСОБА, ЯКА ПОСТРАЖДАЛА ВІД ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА (ПОСТРАЖДАЛА ОСОБА) — особа, яка зазнала домашнього насильства у будь-якій формі¹⁵. Діти, які стали свідками домашнього насильства у будь-якій формі, також визнаються постраждалими¹⁶.

ПОЗИТИВНІ ДІЇ — спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності в можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією та законами України¹⁷.

ПОЛІТИКА — це система принципів і стандартів, які застосовуються в компанії для управління нею та досягнення конкретних цілей. На відміну від наказу, від виконання якого не можна ухилитись (наприклад, яким встановлено штатний розпис), політика просто спрямовує дії персоналу і компанії для досягнення бажаного результату. Як правило, приймається у формі правил чи процедур, зібраних тематично. Наприклад, політика рівних можливостей передбачає захист людей від дискримінації, неупереджене ставлення до певних соціальних груп та створення можливостей для їхньої повноцінної участі в житті суспільства й у працевлаштуванні.

СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ — дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування¹⁸.

«СКЛЯНА СТЕЛЯ» — термін, що використовується для ілюстрації прихованого бар'єру на ринку праці, який обмежує просування жінок у трудовій сфері з причин, які не пов'язані з їхніми професійними якостями, та демонструє нерівний розподіл чоловіків і жінок на різних рівнях всередині однієї професії.

ВСТУП: БІЗНЕС І ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

У сучасному світі людський капітал — це конкурентна перевага. Роботодавці постійно шукають найкращих, витрачають час і ресурси для розвитку і утримання їх. Саме це є запорукою ефективної роботи, позиції якісних продуктів і послуг. Але компанії також можуть втрачати кадри або їхню вмотивованість через гендерну нерівність, насильство, дискримінацію та інші порушення прав людини.

Бізнес може і повинен сприяти гендерній рівності та створенню атмосфери захищеності, дати людині важливу інформацію, яка стане для неї «рятівним колом». Згідно з дослідженнями¹⁹ **саме роботодавець є безумовним лідером довіри для людей — 75% співробітників довіряють своїй компанії у покращенні рівня життя як у країні, так і на рівні громади**. З огляду на такий кредит довіри, компанії мають, у свою чергу, гарантувати захист прав людини, в тому числі гендерну рівність та запобігання домашньому насильству²⁰.

Домашнє насильство в Україні має великі масштаби: з ним стикається кожна п'ята жінка в Україні²¹. Все це означає, що у вашій компанії теж є постраждалі, і вони становлять четверту частину персоналу²².

Працевлаштована, а отже фінансово забезпечена постраждала особа не буде залежною, зможе зберегти житло та підтримувати гідний рівень життя, свого і своїх дітей. Але жінки не звертаються по допомогу, оскільки впевнені, що самі впораються із ситуацією (40%) і їм мало хто може допомогти²³. Все це впливає на бажання працівників і працівниць ставити перед собою амбітні цілі, прагнути професійного розвитку²⁴, знижує продуктивність праці та операційні показники, зменшує згуртованість колективу. Тому важливо, щоб на робочому місці панувала атмосфера підтримки та допомоги, тим більше, що 20% постраждалих обговорюють свою проблему на роботі, коли відчувають сильний вплив домашнього насильства на робочий процес²⁵.

Керівництво компанії повинно усвідомити важливість цих тем і застосовувати відповідні політики, просувати прихильність до партнерських стосунків у сім'ї та сприяти запобігання домашньому насильству, зокрема, на зустрічах говорити, що його (її) бізнес сповідує нульову толерантність до гендерної нерівності та домашнього насильства. Відділ кадрів може поділитися контактами, які допоможуть



постраждалій захистити себе та відстояти свої права. Також компанія може проводити для свого персоналу навчання, щоб зменшити кількість подібних випадків у майбутньому, найняти психолога. Це також дасть можливість підвищити довіру до себе, сформувати привабливий бренд роботодавця і зберегти гроші — **кожен вкладений у психічне здоров'я співробітника чи співробітниці долар приносить до 9 доларів прибутку²⁶, а 1 долар інвестицій у запобігання насильству створює економію 5–20 доларів у майбутньому²⁷.**

Таким чином, саме керівництво та відділи персоналу можуть докласти свої декілька цеглинок до фундаменту щасливішої країни через забезпечення права людини на життя без насильства, балансу між роботою та особистим життям, наприклад, надаючи татам відпустки для догляду за дитиною.

ВАЖЛИВІСТЬ ПИТАНЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ЗАПОБІГАННЯ ДОМАЩНЬОМУ НАСИЛЬСТВУ ДЛЯ КОМПАНІЙ

ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ:

- хоч жінки і становлять половину персоналу компаній у Європі, лише 17% жінок працюють на вищих керівних посадах²⁸;
- розрив в оплаті праці в Україні становить 22,5% (у першому півріччі 2019 р.)²⁹;
- існування гендерного розриву в зарплатах, коли жінкам платять менше, може бути подолано лише через 202 роки³⁰;
- Україна посідає 65-те місце в «Індексі гендерного розриву» — світовому рейтингу 149 країн, який беруть як основу для оцінки досягнення країнами гендерної рівності³¹. Для порівняння: у 2006 р. було 48-ме місце, у 2014 р. — 56-те, у 2016 р. — 69-те.

СІМЕЙНІ ПОЛІТИКИ:

- більшість компаній в Україні не мають політик, спрямованих на підтримку співробітників та співробітниць із сімейними обов'язками;
- 15 годин на тиждень витрачають чоловіки в Україні на роботу по домогосподарству порівняно з 29 годинами, які витрачають на це їхні дружини³²;
- лише 1% чоловіків брали відпустку для догляду за дитиною в Україні, хоча близько половини чоловіків (46%) знають про таку відпустку³³.

ДОМАШНЄ НАСИЛЬСТВО:

- кожна п'ята в Україні³⁴ стикається з домашнім насильством;
- серед офісних співробітників і співробітниць таких постраждалих 24%, через це 16% із них не виходять на роботу, а 10% її змінюють³⁵;
- щороку українська поліція фіксує понад 100 тис. звернень, 80% із них — від жінок та дівчат;



- 47% жінок вважають себе малопоінформованими або не знають, як діяти в ситуації домашнього насильства³⁶;
- 600 жінок на рік в Україні гине від насильства³⁷;
- домашнє насильство стає причиною непрацездатності протягом часу, що становить до 103,5 тис. робочих днів на рік³⁸;
- щороку внаслідок домашнього насильства Україна втрачає коштує Україні 208 млн доларів США (дорівнює бюджету Одеської області)³⁹.

ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ЗАПОБІГАННЯ ДОМАШНЬОМУ НАСИЛЬСТВУ СТВОРЮЄ БАГАТО МОЖЛИВОСТЕЙ ДЛЯ БІЗНЕСУ:

- привабливий бренд роботодавця та позитивна репутація компанії: підвищення довіри до компанії, залучення талановитих співробітників і співробітниць, покращена корпоративна культура;
- покращення конкурентоспроможності: зменшення витрат, пов'язаних із плинністю кадрів, покращення згуртованості колективу, збільшення продуктивності роботи, тому що відчуття захисту збільшує віддачу і зменшує кількість робочих днів, проведених на лікарняному, — а це збільшення прибутку на 20%, підвищення стійкості до стресу і збереження грошей;
- покращення роботи з партнерами та клієнтами: залучення інвесторів (МФК, ЄБРР тощо);
- відсутність санкцій: у Франції компанії, які не дотримуються положень закону 2014 р. «Про рівність прав жінок і чоловіків», можуть бути виключені з переліку постачальників для державних закупівель.

УКРАЇНСЬКЕ ЗАКОНОДАВСТВО ТА МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ

ВІДПОВІДНО ДО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ РО- БОТОДАВЕЦЬ ЗОБОВ'ЯЗАНИЙ:

- створювати умови праці, які дозволяли 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 випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі та захисту від них⁴⁰;
- надати можливість працювати неповний робочий день для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину з інвалідністю, для вагітних жінок, для догляду за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку⁴¹, а також у період перебування у відпустці для догляду за дитиною⁴², зокрема чоловікам⁴³, і працювати вдома або неповний робочий день⁴⁴;
- під час укладання колективних договорів⁴⁵ внести пункти про рівні права та можливості жінок і чоловіків та призначити **уповноваженого з гендерних питань** — радника керівника підприємства / структурного підрозділу (на громадських засадах).

РОБОТОДАВЦЯМ ЗАБОРОНЯЄТЬСЯ⁴⁶:

- в оголошеннях про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам (за винятком специфічної роботи, яку можуть виконувати виключно особи певної статі);
- висувати в оголошеннях різні вимоги щодо віку кандидатів і кандидаток;
- вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, зокрема плани щодо народження дітей.

Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників⁴⁷.



Тому **не вважаються дискримінацією** за ознакою статі такі дії:

- спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодування дитини, наприклад додаткові перерви для годування дитини, якій не виповнилось 1,5 роки, а також при прийнятті на роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років;
- різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;
- особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їхнього репродуктивного здоров'я⁴⁸.

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Керівні принципи ООН у сфері бізнесу та прав людини⁴⁹ включають питання гендерної рівності та запобігання домашньому насильству в концепцію прав людини, тому компанії мають дотримувати та запроваджувати принцип належної уваги/сумлінності (англ. due diligence, дью ділідженс) щодо дотримання прав людини в компанії та серед партнерів. Інвестори також посилюють свої документи і політики, наприклад, МФК включила до своїх стандартів спеціальні контрольні списки щодо подолання домашнього насильства.

Конвенція МОП з протидії насильству та домаганням переглядає співпрацю між компаніями та урядом і встановлює перші загальні стандарти щодо подолання насильства та цькування, вимагає від роботодавців охоплювати як психологічну, так і фізичну безпеку персоналу, це стосується співробітників і співробітниць у всіх секторах економіки і застосовується там, де люди опиняються під час виконання своєї роботи, включаючи користування Інтернетом.

Деякі країни вже прийняли свої **обов'язкові норми для компаній**:

- Нова Зеландія: право на оплачувану відпустку для постраждалих від домашнього насильства;
- Канада, Нідерланди: юридичний обов'язок компаній запобігати насильству та сексуальним домаганням;
- Індія: юридичний обов'язок компаній створити на робочому місці комітети зі скарг на сексуальне домагання за участі представників роботодавців та працівників;
- Франція: ведення перемовин на робочому місці щодо питань гендерної рівності за участі представників і представниць роботодавців та персоналу.

УКРАЇНЬСКА МОДЕЛЬ 4В: ВИЗНАТИ — ВІДПОВІСТИ — ВСТАНОВИТИ ЕФЕКТИВНІ ПАРТНЕРСТВА — ВИМІРЯТИ

В Україні пропонується застосовувати модель 4В, яка складається з 4 етапів впровадження гендерних підходів та заходів із запобігання домашньому насильству: **Визнати** — **Відповісти** — **Встановити** ефективні партнерства — **Виміряти**. У таблиці наведена лише основна інформація про модель, детальніше про етапи та приклади впровадження можна дізнатись у наступних підрозділах.

| Кроки і запитання | Дії | Відповідальні відділи | Результат |
|---|---|---|--|
| <p>1. Визнати:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Що таке гендерна рівність для компанії? • Що таке домашнє насильство для компанії? • Як дізнатись про ситуацію в компанії щодо гендерної рівності? Домашнього насильства? • Що компанія зробить, щоб визнати ці внутрішні проблеми? | <ol style="list-style-type: none"> 1. Створення робочої групи. 2. Збір даних та проведення дослідження для розуміння ситуації в компанії 3. Перегляд стратегічних документів компанії на предмет включення питань гендерної рівності та запобігання домашньому насильству | <p>Керівництво, відділ персоналу, відділ комплаєнс, відділ КСВ, комітет з ризиків, PR-департамент</p> | <p>Створено передумови для запобігання гендерній нерівності та адомашньому насильству через визначення потенційних ризиків</p> |
| <p>2. Відповісти:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Який поточний стан справ у компанії, що продемонструвало проведення дослідження? • Яких олітик та процедур бракує в компанії, щоб захистити своїх співробітників та співробітниць? • Що зробити, щоб ці політики та процедури були сприйняті персоналом, а персонал їх дотримував? | <ol style="list-style-type: none"> 1. Розробка плану дій. 2. Проведення тренінгів, майстер-класів з гендерної рівності та запобігання домашньому насильству, сертифікація. 3. Інтеграція гендерних підходів в операційні процеси. 4. Інформування про впроваджені підходи та політики | <p>Керівництво, правління, відділ персоналу, керівники департаментів, PR-департамент</p> | <p>Запровадження політик та процедур, якими активно користуються співробітники і співробітниця та які їх захищають</p> |

| | | | |
|--|---|--|---|
| <p>3. Встановити ефективні партнерства:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Які партнерства є в компанії для допомоги співробітникам і співробітницям? • Чи поширює компанія дії своїх політик та програм на постачальників та інших партнерів? • У яких інформаційних кампаніях та альянсах компанія бере участь? • Як ми можемо покращувати ситуацію в громадах? | <ol style="list-style-type: none"> 1. налагодження партнерства з відповідними організаціями. 2. Робота з партнерами та постачальниками. 3. Підтримка міжнародних кампаній щодо просування гендерної рівності та запобігання домашньому насильству | <p>Керівництво, відділ персоналу, PR-департамент, департамент з маркетингу, керівники/керівниці регіональних представництв, GR, постачальники, неурядові та міжнародні організації</p> | <p>Компанія започатковує партнерства з іншими організаціями, бере участь у міжнародних ініціативах і залучає своїх партнерів та постачальників до питань просування гендерної рівності та запобігання домашньому насильству</p> |
| <p>4. Виміряти:</p> <p>-Як компанія вимірює ефективність реалізації політик?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Чи достатньо таких показників? Чи все вони відображають? Чи відображають вони вплив діяльності компанії в цьому напрямі? • Чи достатньо стейкхолдерам компанії таких показників? | <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведення збору даних у відповідний (визначений) проміжок часу. 2. Звітування за визначеними показниками у відповідний (визначений) проміжок часу. 3. Комунікація результатів всередині компанії та назовні | <p>HR-департамент, керівництво, юристи/юристки, PR• та KCB-департаменти, GR</p> | <p>Компанія звітує за визначеними критеріями і демонструє вплив своїх рішень на персонал та громаду</p> |

ЕТАП 1: ВИЗНАТИ

МЕТА:

Запобігти гендерній нерівності та домашньому насильству через визначення потенційних ризиків в компанії.

ЗАПИТАННЯ, НА ЯКІ ВАРТО ВІДПОВІСТИ НА ЦЬОМУ ЕТАПІ:

- Що таке гендерна рівність для компанії?
- Що таке домашнє насильство для компанії?
- Як можна дізнатись про ситуацію в компанії щодо гендерної рівності? Домашнього насильства?
- Що компанія зробить, щоб визнати ці внутрішні проблеми?

ДІЇ КОМПАНІЇ:

1 Створення робочої групи.

До робочої групи варто запросити відповідних внутрішніх стейкхолдерів, у тому числі керівництво, департамент кадрів, службу безпеки, відділ комплаєнс, юридичний відділ, відділ внутрішніх комунікацій, PR-департамент, представників профспілок, трудового колективу. Робоча група має визначити основні проблеми компанії щодо гендерної рівності та запобігання домашньому насильству, наступні дії, ступінь залучення кожного департаменту і очікуваний результат, потенційні вразливі групи та канали комунікації з ними.

2 Збір даних та проведення дослідження для розуміння ситуації в компанії.

На цьому етапі важливо зрозуміти поточну ситуацію, вплив гендерної нерівності та домашнього насильства на корпоративну культуру та компанію в цілому. Для збору інформації варто запросити зовнішніх експертів.



Збір даних може стосуватись таких питань:

- кількість жінок та чоловіків, з якими підписані трудові договори та контракти;
- кількість найнятих жінок та чоловіків, зокрема, зайнятих у «нестереотипних» жіночих або чоловічих професіях (наприклад, жінок на посаді системного адміністратора, чоловіків-прибиральників, чоловіків-секретарів, офіс-менеджерів);
- кількість керівників жінок та чоловіків на середньому та вищому рівнях;
- кількість жінок та чоловіків, які отримали підвищення минулого року, бонуси або підвищення зарплатні; які включені до кадрового резерву;
- дохід / оплата праці жінки і чоловіка за роботу на однакових посадах;
- кількість тренінгів та інших навчальних заходів, а також кількість співробітників і співробітниць (із розбивкою за статтю, посадою), які пройшли таке навчання, є учасниками та учасницями менторських програм;
- пропорція жінок і чоловіків у керівництві компанії, відсутність/ наявність дискримінації на основі статі, в тому числі питання сімейних обов'язків: кількість відпусток для догляду за дитиною, яку брали чоловіки та жінки (з розбивкою за статтю), дозволи працювати віддалено тощо.

Агенція з гендерної рівності на робочому місці (Австралія)⁵⁰ додає також такі пункти для оцінки, як компанії дотримуються гендерної рівності:

- ▶ чи принципи просування гендерної рівності узгоджені зі стратегічними пріоритетами компанії;
- ▶ чи звітує компанія з цих питань;
- ▶ чи запобігає компанія гендерній дискримінації, сексуальним домаганням та булінгу на робочому місці;
- ▶ чи підтримує компанія працівників та працівниць, які постраждали від домашнього насильства;
- ▶ чи застосовує компанія гендерні підходи до всіх політик і стратегій;
- ▶ чи застосовує компанія гендерні підходи до всіх операційних процесів;
- ▶ чи застосовує компанія гендерні підходи до поглинань, об'єднань та реструктуризації;
- ▶ чи просуває компанія гендерні підходи в суспільстві, громаді.

3 Перегляд стратегічних документів компанії на предмет включення питань гендерної рівності та запобігання домашньому насильству.

Одним із важливих наслідків впровадження гендерних підходів у роботу компанії може стати зростання її рейтингу та більша довіра інвесторів. Наприклад, з 2018 р. МФК підтримує сертифікацію з гендерної рівності в компаніях своїх партнерів⁵¹, оскільки ці питання вже увійшли до стратегічних факторів успішності бізнесу.

Компанії варто переглянути свою бізнес-стратегію та політики і включити до них гендерні підходи та питання запобігання домашньому насильству, серед яких:

- ▶ стратегія розвитку компанії (розробка гендерної стратегії, залучення співробітників і співробітниць до її розробки, моніторингу і комунікацій);
- ▶ кодекс етики компанії;
- ▶ кадрова політика (політики недискримінації та рівних прав на робочому місці, в процесі найму персоналу, в професійному розвитку та підвищенні, компенсаціях та бонусах, наданні відпусток для догляду за дитиною, підтримці в поєднанні роботи та сімейних обов'язків, питаннях здоров'я та безпеки на робочому місці);
- ▶ політика з КСВ;
- ▶ комунікаційна політика;
- ▶ політика з охорони та безпечних умов праці;
- ▶ маркетингова політика;
- ▶ закупівельна політика (тренінги для постачальників, квоти на закупівлю продукції/послуг у компаній, власниками яких є жінки або які виробляються постраждалими від домашнього насильства);
- ▶ політика роботи зі стейкхолдерами;
- ▶ політика роботи з місцевими громадами (оцінка впливу продуктів на чоловіків та жінок, підтримка жінок та дівчат у громадах);
- ▶ політика з прав людини;
- ▶ політика з оцінки ризиків;
- ▶ інші політики.

ЕТАП 2: ВІДПОВІСТІ

МЕТА: Запровадити політики та процедури, які захищають співробітників та співробітниць.

ЗАПИТАННЯ, НА ЯКІ ВАРТО ВІДПОВІСТІ НА ЦЬОМУ ЕТАПІ:

- Який поточний стан справ у компанії, що продемонструвало проведене дослідження?
- Яких політик та процедур бракує в компанії, щоб захистити своїх співробітників та співробітниць від гендерної нерівності та домашнього насильства?
- Що зробити, щоб ці політики та процедури були сприйняті персоналом, а персонал їх дотримувався?

ДІЇ КОМПАНІЇ:

1 Розробка плану наступних дій: політики, програми або стратегії.

Після проведення дослідження варто зробити аналіз та розробити наступні дії у вигляді політик, програм або стратегій. Міжнародні експерти рекомендують розробити гендерну стратегію⁵², яка:

- окреслює бачення компанії з гендерної рівності, її важливість для компанії, а також те, які зобов'язання вона на себе бере;
- демонструє зв'язок з бізнес-стратегією;
- включає вимірювані цілі та напрями роботи компанії для досягнення цих цілей; збір даних; оцінку ризиків досягнення цілей та шляхи їхнього подолання (цілі вартує обговорити зі стейкхолдерами);
- пов'язана з усіма функціями та рівнями організації.

Приклади показників для вимірювання ефективності гендерної стратегії (Керівництво з розробки гендерної стратегії, Агенція з гендерної рівності на робочому місці, Австралія)⁵³:

- *підзвітність керівництву*: досягнення гендерних цілей, бізнес-показників та окремих ключових показників ефективності;



- *стратегічний напрям*: обізнаність персоналу, менеджменту щодо гендерної стратегії та важливості її для бізнесу, зменшення випадків прояву гендерних стереотипів у роботі, час для досягнення цілей та показників гендерної стратегії;
- *політика та процеси*: покращення процесів з погляду гендерної рівності / включення (наприклад, розподіл ключових робіт/завдань проекту за статтю), звільнення (за статтю);
- *гендерний склад*: гендерний склад правління, виконавчої влади, вищого керівництва, менеджменту, загальна кількість робочої сили (за напрямом роботи, філіалами та місцезнаходженням), склад робочої сили за професійною категорією та рівнем роботи;
- *залучення*: стать, вік, інвалідність, приналежність до певного соціального прошарку та ін. критерії для оцінки рівня охоплення співробітників і співробітниць, клієнтів і клієнток, постачальників і постачальниць (опитування);
- *рівність в оплаті праці*: рівність в оплаті праці за роботу, що має однакове або порівнюване значення, гендерні розриви в оплаті праці для базової зарплати та загальної винагороди;
- *гнучкість*: використання варіантів гнучкого робочого дня (за статтю), відсоток відпусток для догляду за дитиною, яку беруть чоловіки, коефіцієнт повернення з батьківських відпусток (1-й і 2-й роки повернення на роботу);
- *гендерна культура*: кількість скарг на випадки дискримінації за ознакою статі, цькування та результати їхнього розгляду;
- *ланцюг постачання*: стать власників компаній-постачальників.

Додатково компаніям варто розробити окрему політику щодо запобігання домашньому насильству або об'єднати її з гендерною стратегією, в якій зазначити:

- що являє собою домашнє насильство, які його форми і прояви;
- чому ця тема важлива для компанії, як домашнє насильство впливає на показники компанії;
- чітку позицію щодо неприпустимості домашнього насильства, підтримки постраждалих від нього і, за потреби, вжиття заходів стосовно кривдників;
- про наслідки для тих співробітників та співробітниць, які неправо-



мірно поведуться на робочому місці і поза ним, зокрема дисциплінарну відповідальність, кримінальну відповідальність за вчинення домашнього насильства;

- про прагнення створити на робочому місці безпечну культуру, що ґрунтується на взаємній підтримці, надавши можливість постраждалим відкрито говорити про складні проблеми, не потерпаючи від стигми або цькування, а іншим колегам — їм допомагати;
- рекомендації щодо подальших дій для співробітників та співробітниць, які постраждали, або є кривдниками, і це усвідомлюють;
- відповідальних у компанії за реалізацією цієї політики, які стануть першим контактом для співробітників та співробітниць, яким потрібна допомога;
- перелік партнерських організацій, до яких можна звернутися з фінансових питань, питань охорони здоров'я та житла, а також по правову допомогу для забезпечення виконання заборонних і обмежувальних приписів чи обмежувальних заходів⁵⁴.

Приклади заходів, які може вживати компанія для захисту та підтримки свого персоналу:

- надання оплачуваних та неоплачуваних відпусток (відгулів і академічних відпусток для фізичного та психологічного відновлення);
- встановлення гнучкого графіку роботи (для можливості звернутись по допомогу / за консультацією, до суду тощо);
- запровадження політики безпеки на робочому місці;
- супровід людей від/до зупинки громадського транспорту, а в разі необхідності — до зали суду;
- моніторинг телефонних дзвінків (за наявності інформованої згоди постраждалої);
- видалення прізвищ користувачів та користувачок, які є реальними або потенційними постраждалими, зокрема від переслідувань, з автоматизованого телефонного довідника;
- реєстрація електронних листів з погрозами (за наявності інформованої згоди постраждалої);
- реінтеграція колег, які певний час перебували у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустці для догляду за дитиною, постраждали від домашнього насильства, емоційно вигоріли тощо;

- можливість збереження важливих документів, певної суми грошей, телефона та особистих речей першої необхідності у сейфі компанії (для підтримки плану особистої безпеки постраждалої особи);
- робота з психологом або психологинею, найнятим (-ою) компанією для свого персоналу (бажано, щоб такі зустрічі відбувались поза межами офісу). Психологічне консультування може бути включене до пакету медичного забезпечення.

ПРАКТИКИ КОМПАНІЙ:

КОМПАНІЯ «СТАР ЛАЙТ УКРАЇНА» прийняла «10 завдань», виконання яких заплановано до липня 2020 р.:

- ▶ Запровадити політику недискримінації та рівних можливостей, про яку буде повідомляти персоналу, потенційним співробітникам і співробітницям у робочих заявах при прийомі на роботу.
- ▶ Додатково підтримувати одного з батьків, який або яка вирішила (-в) піти у відпустку для догляду за дитиною, але прагне поєднувати виховання немовлят із роботою: допомогти в обладнанні робочого місця вдома, запропонувати гнучкий графік та додаткові пільги.
- ▶ Розробити та запровадити ряд заходів та політик зі зменшення трансляції гендерних стереотипів у рекламі та контенті на каналах групи.
- ▶ Наймати більше жінок на позиції та до професійних сфер, які традиційно піддавались стереотипізації на користь чоловіків.
- ▶ Запровадити гендерно збалансований рекрутинг і співбесіди без запитань про особисті плани, сімейний стан, обов'язки у шлюбі, плани щодо вагітності та догляду за дитиною тощо.
- ▶ Використовувати гендерно нейтральну мову та зображення в посадових інструкціях.
- ▶ Сприяти підвищенню обізнаності персоналу, зокрема керівництва, щодо недискримінації та рівних можливостей. Щорічно проводити тренінги з нульової толерантності до всіх форм насильства.
- ▶ При закупівлях фіксувати компанії, власницями або керівницями яких є жінки, та встановити цілі із закупівель на суму і/або відсоток партнерства з фірмами, які належать жінкам.
- ▶ Підтримувати публічні кампанії з адвокації та форуми щодо поваги

до прав жінок, місцеві або глобальні організації або інші ініціативи щодо гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок.

10. Зібрати та проаналізувати дані із зазначенням випадків дискримінації та здійснених корегувальних дій; щорічно публікувати звіт про досягнення.

КОМПАНІЯ «EY» [ERNST & YOUNG] на глобальному та місцевому рівнях постійно збирає статистику з розбивкою за статтю. Так, наприклад, у 2019 р. у компанії працює 60% жінок, із них на вищих керівних посадах — 35%, на середньому управлінському рівні — 50%, на рівні спеціалістів — 63%. Дані щодо гендерного балансу працівників в Україні публікуються у звітах компанії про діяльність у галузі сталого розвитку⁵⁵. Також компанія регулярно готує інформацію про гендерну рівність⁵⁶. У 2016 р. компанія «EY» в Україні приєдналася до Індексу корпоративної рівності⁵⁷ й відтоді є його постійним учасником — це дає компанії змогу продемонструвати відданість принципам недискримінації, поділитися досвідом та зробити свій внесок у розвиток суспільства.

У компанії розроблено відповідний інструментарій:

- ▶ тренінги з толерантного ставлення до гендерних відмінностей та перетворення їх на перевагу;
- ▶ інтернет-ресурс GlobeSmart® з діловою і культурною інформацією про понад 70 країн;
- ▶ глобальні онлайн-спільноти, зокрема жіночі, людей з інвалідністю, людей, які здійснюють догляд за малими дітьми;
- ▶ програми лідерства для жінок, де вони отримують наставництво та допомогу в досягненні кар'єрних цілей;
- ▶ окремі навчальні заходи для матерів, запрошуються психологи й інші фахівці.

КОМПАНІЯ «СТЕЙТ ФАРМ ІНШУРЕНС» [STATE FARM INSURANCE] допомагає постраждалим від домашнього насильства шляхом створення планів безпеки, надання спеціальних паркувальних місць, надання відпусток і забезпечення гнучкого графіку для можливості відвідувати судові засідання, підшукати нове житло або отримати медичну допомогу, а також запису повідомлень з погрозами.

КОМПАНІЯ «ВОДАФОН» [VODAFONE] запровадила політику десятиденної оплачуваної «безпечної відпустки» для постраждалих. Розроблено декілька мобільних додатків, серед них «TecSoS», для доступу до поліції у випадку домашнього насильства (працює з 2009 р., допоміг 100 тис. постраждалим у 5 країнах), додаток-довідник для пошуку найближчих спеціалізованих служб для постраждалих — пошук здійснюється за регіоном, поштовим індексом або поточним місцем (у Великій Британії понад 10 тис. завантажень, зараз запроваджується в інших країнах). Також підтримали роботу гарячих ліній із протидії гендерному насильству в Південній Африці та Кенії. У 2019 р. підтримали дослідження, яке виявило, що кожна третя працююча особа (37%) постраждала від домашнього насильства, що суттєво вплинуло на її кар'єру.

Працює програма «ReConnect»⁵⁸ для допомоги 1000 особам повернутись у професію після перерви у кар'єрі. Запроваджено 16-тижневу відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами. У планах компанії — забезпечити представництво 40% жінок на керівних посадах, а до 2025 р. стати найкращим у світі роботодавцем для жінок. А також додатково підключити до мобільного зв'язку 50 млн жінок, щоб допомогти подолати мобільний гендерний розрив (жінки в країнах із низьким і середнім рівнем доходу мають на 10% менше шансів володіти мобільним телефоном, ніж чоловіки).

2 Проведення тренінгів, майстер-класів з гендерної рівності та запобігання домашньому насильству, сертифікація.

Слід розробити тренінги з питань гендерної рівності та запобігання домашньому насильству для персоналу компанії, включаючи керівництво, а за можливості — для партнерів та постачальників. Також можна включати окремі модулі в існуючі навчальні програми, зокрема оздоровчі, де учасниці та учасники зможуть дізнатись не лише про свій організм і догляд за собою, але й про свої права, правила особистих кордонів, вплив насильства на свій фізичний і психологічний стан.

ПРАКТИКИ КОМПАНІЙ:

НАЦІОНАЛЬНА СЛУЖБА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я [NHS], один з найбільших роботодавців Великої Британії, підвищила рівень обізнаності сво-

го персоналу з питань домашнього насильства шляхом навчання приблизно 1,3 млн осіб. Розроблено нову внутрішню політику, в межах якої персонал може користуватися гнучким графіком роботи, медичними послугами, оплачуваними/неоплачуваними відпустками. На веб-сайті компанії опубліковано роз'яснення щодо підтримки постраждалих.

ФУНДАЦІЯ «КЕРІНГ» [KERING FOUNDATION] володіє модними марками (серед них Gucci, Saint Laurent, Bottega Veneta, Balenciaga, Alexander McQueen, Brioni, Boucheron). Для допомоги організаціям, які надають комплексні послуги жінкам та працюють із молодими чоловіками і хлопцями для боротьби з насильством стосовно жінок, створила свій фонд. Також стала одним з ініціаторів першої європейської мережі компаній для боротьби з домашнім насильством — «Щотрета жінка». Розроблено трьохгодинне навчання для підвищення обізнаності персоналу щодо домашнього насильства та підтримки, яку постраждали можуть отримати в компанії (вже проведено у філіалах в Італії, Великій Британії, США та Китаї).

Завдяки великій зацікавленості персоналу було розроблено одноденний курс із підготовки «внутрішніх адвокатів» (тематика: як підтримати постраждалих осіб із числа персоналу компанії, скерувати їх до спеціалізованих установ). Адреси електронної пошти та номери телефонів таких «адвокатів» були поширені в Інтранеті. Їхня робота моніториться — заповнюється фінальна анкета на тренінгу, а через 6 місяців після його закінчення проводиться контроль для визначення того, наскільки ефективно «адвокати» виконують свою роботу в компанії та поза нею. Тренінги також були адаптовані для виконавчого комітету Фондації, здійснюється співпраця з керівництвом усіх брендів та їхніми відділами персоналу для проведення подальших тренінгів і пошуку «внутрішніх адвокатів» у всіх брендах.

3 Інтеграція гендерних підходів в операційні процеси

Таку інтеграцію гендерних підходів часто називають гендерним мейнстрімінгом. Цей процес може відбуватися за допомогою різних інструментів:

- запровадження цілей, які спрямовані на досягнення гендерного балансу та рівності, в існуючі показники ефективності кожного департаменту та відділу, сертифікація компанії;

- оцінювання продуктів та послуг компанії, комунікаційних та маркетингових кампаній з погляду дотримання гендерної рівності та недискримінації;
- робота з ідеями та скаргами.

Запровадження цілей, які спрямовані на досягнення гендерного балансу та рівності, та сертифікація компаній

Менеджери та менеджерки повинні розуміти, як вони розглядатимуть випадки гендерної нерівності та проявів домашнього насильства, тому в компанії мають бути розроблені рекомендації щодо (1) особливостей розмови з тими, хто звернувся, (2) національного законодавства і процедур подання скарг.

Для ефективного виконання поставлених цілей варто призначити відповідальну за гендерні питання особу — уповноваженого або уповноважену з гендерних питань, яка пройшла відповідне навчання.

Також компанії варто запровадити звіти з виконання гендерної стратегії. В Україні вже є компанії, які звітують за стандартами GRI, що включає показники з гендерної рівності, проте поки цього недостатньо для розуміння ситуації в компанії.

Щоб продемонструвати вищий рівень своїх зобов'язань, компанія може пройти сертифікацію з гендерної рівності — стандарт EDGE, який вже пройшли, зокрема, SAP, L'Oréal, OECD, ЄБРР, МФК, IKEA⁵⁹. В Україні у 2019 р. також розроблена методика самооцінки для STEM-компаній, тож будь-яка компанія може подати заявку в STEM-коаліцію і пройти самооцінювання в рамках проєкту «Найкраща компанія для жінок».

ПРАКТИКИ КОМПАНІЙ:

ГРУПА «СУТЕКС» [SUTEKS] у «Положенні про персонал» підкреслює свою зацікавленість у досягненні гендерної рівності та в ефективній протидії всім видам насильства, в тому числі домашньому. При прийомі на роботу кожен особу знайомлять з цим документом і просять розписатися в згоді з його текстом. Щорічно проводяться навчання з протидії переслідуванням (обговорення можливих методів боротьби з усіма видами гендерно зумовленого та домашнього насильства).

Для постраждалих від домашнього насильства існує процедура кон-

фіденційних (це обов'язкова умова) звернень до відділу персоналу. На наступних етапах справу розглядає внутрішня комісія з етики, а група «СУТЕКС» надає можливість отримати безкоштовні юридичні консультації, пройти сеанси спілкування з психологом, пропонує пряму фінансову допомогу (наприклад, відшкодовує транспортні витрати на переїзд у нове житло). Також компанія бере на себе половину витрат персоналу, спрямованих на розв'язання всіх його психологічних проблем.

У планах групи — внесення змін до процедури набору персоналу, а саме включення ще одного тесту, завдяки якому можна буде аналізувати потенційну схильність кандидата на посаду до вчинення насильства⁶⁰.

Також у багатьох закордонних компаніях існує програма допомоги співробітникам і співробітницям, яка включає цілодобову гарячу лінію, після звернення на яку особі пропонується одна зустріч із психологом або психологинею, який/яка спеціалізується на його (її) запиті (алкоголь, наркотики, сексуальні домагання, домашнє насильство, недостатня впевненість, страх публічних виступів тощо). Вартість зустрічей оплачує компанія, але щороку аналізує кількість таких дзвінків, відсоток професійних та приватних запитів.

Продукти компанії, комунікаційні та маркетингові кампанії

Дизайн продукту, рекламна кампанія чи маркетинговий хід можуть вплинути на суспільне сприйняття гендерної нерівності та домашнього насильства — сприяти засудженню або ж, навпаки, усталеному їх сприйняттю. Тому, щоб уникнути шкідливого впливу на суспільство та запобігти вкоріненню стереотипів, почали уважніше ставитись до змісту реклами. Якщо рекламний продукт компанії буде визнано дискримінаційним або сексистським, його можуть заборонити або накласти на компанію штраф, що завдасть їй збитків. Наприклад, у 2007 р. реклама компанії Dolce & Gabbana, в якій жінку в корсеті притискає за зап'ястки до землі напівоголений чоловік, а водночас двоє інших споглядають за цим із відстороненим виглядом, була знята з ротачії в Італії, незважаючи на те, що дизайнери переконували, що їхні фотографії стилізовані під витвори мистецтва наполеонівської епохи, зокрема французьких художників Ежена Делакруа і Давида. Чергова скандальна реклама бренда змусила скасувати показ колекції в Китаї у 2018 р. Багатьом іншим торговельним маркам теж закидали звинувачення у використанні сексуалізованих зображень чи сексуального або іншого виду насильства над жінками для

реклами своїх товарів і послуг. Наприклад, у 2003 р. Puma запустила в глянцевиx журналах рекламний постер, де було зображено дівчину, яка сиділа на колінах, перед нею — ноги чоловіка зі спущеними штанами, а по стегну моделі стікала крапля мутно-білої речовини.

У світі вже існує практика стандартів недискримінаційної реклами⁶¹, в Україні такий стандарт теж прийнято у 2011 р.⁶² Він стосується всіх видів реклами та містить основні критерії для визначення того, чи є вона дискримінаційною, передусім за ознакою статі. Оцінка відбувається, зокрема за змістом реклами та рівнем сприйняття продукту споживачем, тож у випадку визнання її дискримінаційною вона повинна бути виправлена або її поширення має бути припинено. Стежити за дотриманням цих вимог Індустріальний гендерний комітет з реклами.

Також чинне законодавство прямо забороняє дискримінацію⁶³ і передбачає штрафи за замовлення та дискримінаційний зміст реклами. Вже є судові рішення, коли за позовом Держпродспоживслужби були оштрафовані компанії за рекламування продукції своїх магазинів під сексистськими гаслами, на кшталт «Взяла в кредит, а не те, що ти подумав», «Подаруєш яблуко — попариш моркву» (реклама iPhone). Тому при розробці продукції та послуг у рекламних та маркетингових кампаніях слід дотримуватись гендерних підходів, не використовувати сексистські висловлювання і зображення, або ж навіть включати основні постулати про гендерну рівність та запобігання домашньому насильству.

ПРАКТИКИ КОМПАНІЙ:

КОМПАНІЯ «ВЕРАЙЗОН ВАЙРЛЕС» [VERIZON WIRELESS] із надання послуг бездротового зв'язку у США на 50% складається з жінок. Для свого персоналу фірма запровадила декілька навчальних курсів. Для постраждалих створено можливість швидкого набору номерів екстреної допомоги в мобільних телефонах. Компанія приймає у населення старі, непотрібні або поламані мобільні телефони. У ті з них, що працюють, вставляють картку з трьома тисячами безкоштовних хвилин і передають у користування постраждалим від домашнього насильства через спеціалізовані установи. Неробочі апарати йдуть на переробку, а кошти, отримані від неї, компанія надає постраждалим у вигляді грантів⁶⁴. Постраждалі особи, які працюють у компанії, мають змогу отримати гнучкий графік роботи, забезпечене робоче місце, охорону для супроводу до своїх автомобілів.

«КАРЛІНГ БЛЕК ЛЕЙБЛ» [CARLING BLACK LABEL], канадський бренд пива, у 2018 р. у Південній Африці провів кампанію «Немає виправдання» (#NoExcuse) для підвищення рівня обізнаності серед споживачів, переважно чоловіків, про те, що кожного дня три жінки гинуть від рук інтимного партнера, із закликом, що не потрібно чинити домашнє насильство. Паралельно була «розкручена» ідея позитивної маскуліності. Кампанія збільшила позитивне сприйняття бренда на 86% і охопила 45 млн людей завдяки соціальним медіа.

Робота з ідеями та скаргами

У компанії повинна існувати ефективна система роботи зі скаргами (гаряча лінія, анонімна електронна пошта), відповідно до якої розроблені процедури розслідування, політики конфіденційності та захисту заявника чи заявниці, заборони помсти, юридична допомога постраждалим. Партнерами державних компаній у цих заходах можуть стати профспілки.

4 Інформування про впроваджені підходи та політики.

Для передачі інформації про гендерну стратегію та політику із запобігання насильству можна використовувати такі інструменти:

- внутрішні навчальні курси та тренінги, зокрема тренінги для випробувального періоду та управлінських курсів; після закінчення тренінгів варто провести оцінювання ефективності програми (з використанням методу «робота з ситуаціями»);
- поширювати інформацію про навчальні інтернет-програми;
- електронні повідомлення — нагадування про доступні політики, пам'ятки тощо;
- пакет для новачка, що містить відповідну інформацію (також надати посилання на детальнішу інформацію на внутрішніх ресурсах);
- брошури, плакати, відеоматеріали, інформаційні бюлетені з адресами кризових центрів та інших установ, що надають допомогу, а також інформацією про відповідальність за вчинення неправомірних дій, розміщеними на дошках оголошень, у корпоративній їдальні, біля кави-машин, у жіночих туалетах, в Інtranеті тощо;



- інформаційний бюлетень компанії, де має бути відповідний розділ;
- спілкування з постачальниками та партнерами, наприклад, у рамках щорічних заходів для партнерів або постійне інформування про те, що робить компанія для просування гендерної рівності та запобігання дискримінації та домашньому насильству.

ПРАКТИКА КОМПАНІЙ:

КОМПАНІЯ «АРЧЕР ДЕНІЕЛС МІДЛЕНД» [ARCHER DANIELS MIDLAND] (США) проводить навчання свого персоналу щодо запобігання насильству стосовно жінок, має програму допомоги персоналу (EAP), в рамках якої випустила брошуру про осіб, які можуть стати постраждалими, та про ознаки насильства стосовно жінок.

КОМПАНІЯ «СІГНА» [SIGNA] створила робочу групу з протидії насильству стосовно жінок, навчила 40 тисяч осіб свого персоналу базових принципів запобігання йому, а також підвищила рівень знань власного керівництва та керівництва інших компаній щодо проблеми насильства. Регулярно поширює відповідну інформацію серед них (брошури, плакати, семінари, дні знань). Співпрацює з лікарями і просить їх надавати інформацію про домашнє насильство та включити цю проблему до своїх звичайних сеансів психотерапії. Компанія припинила трудові договори, укладені з правопорушниками, і повідомила про цих осіб поліції.



ЕТАП 3: ВСТАНОВИТИ ЕФЕКТИВНІ ПАРТНЕРСТВА

МЕТА: Започаткувати партнерство з іншими організаціями щодо просування гендерної рівності та запобігання домашньому насильству, брати участь у міжнародних ініціативах і залучати своїх партнерів та постачальників.

ЗАПИТАННЯ, ЯКІ ВАРТО ПОСТАВИТИ В КОМПАНІЇ:

- Які партнерства є в компанії для допомоги співробітникам і співробітницям?
- Чи поширює компанія дії своїх політик та програм на постачальників та інших партнерів?
- У яких інформаційних кампаніях та альянсах компанія бере участь?
- Як ми можемо покращувати ситуацію в громадах?

Участь у міжнародних та українських інформаційних кампаніях є важливим кроком для донесення своїх принципів і цінностей, а також створення позитивного іміджу компанії. Можна приєднатись до існуючих кампаній або започаткувати власну.

Можна залучити підрядників та постачальників, ознайомивши їх з відповідними політиками і процедурами компанії, запросити їх на свої тренінги, продумати політику закупівель, яка зможе дуже швидко мотивувати партнерів та постачальників прийняти відповідні політики. Додатково можна запитувати інформацію та гендерну статистику у своїх постачальників, долучати їх до розробок внутрішніх політик.

Окремо можна подумати про створення корпоративного фонду, кошти якого будуть спрямовані на допомогу постраждалим в екстрених випадках або підтримку спеціалізованих служб для постраждалих у своєму регіоні — притулку, мобільної бригади, денного центру, консультативного пункту, колл-центру тощо.

Організації та ініціативи, з якими можна започаткувати партнерство щодо просування гендерної рівності та запобігання домашньому насильству:

UNFPA, ФОНД ООН У ГАЛУЗІ НАРОДОНАСЕЛЕННЯ — є провідною агенцією ООН у сфері просування гендерної рівності, захисту репродуктивних прав і здоров'я та розбудови потенціалу молоді, перш за все жінок та дівчат. Одним із важливих напрямів діяльності агенції є розбудова ефективної системи реагування на домашнє та гендерно зумовлене насильство. Спільно з партнерами UNFPA працює у 150 країнах та територіях світу. Представництво в Україні працює з 1997 р. Детальніше — <https://ukraine.unfpa.org>.

ПРОЄКТ «ЩАСТЯ У 4 РУКИ», який реалізує UNFPA спільно з Міністерством соціальної політики України в рамках глобальної ініціативи MenCare від Promundo задля популяризації партнерських відносин у родині, рівномірного розподілу домашніх обов'язків та відповідального батьківства. Детальніше — <http://zags.org.ua/pro-proekt/>.

ІНФОРМАЦІЙНА КАМПАНІЯ «РОЗІРВИ КОЛО» — реалізує Фонд ООН у галузі народонаселення, UNFPA спільно з Міністерством соціальної політики України для утвердження нульової толерантності до гендерно зумовленого насильства. Детальніше — <https://rozirvykolo.org/>.

UN WOMEN, ООН-ЖІНКИ — структура ООН з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок. Детальніше — <https://www.unwomen.org/en>.

РУХ «HEFORSHE» («ВІН ЗА НЕЇ») було започатковано ООН-Жінки у 2014 р. Мета — залучити хлопців та чоловіків у всьому світі для подолання негативних наслідків гендерної нерівності. На сайті розміщено інструкцію для досягнення цілей, яку можуть використовувати компанії і пересічні громадяни. Детальніше — <https://www.heforshe.org>.

МОП, МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ — спеціалізована організація в структурі ООН, створена для подолання соціальної несправедливості шляхом покращення умов праці. Сьогодні реалізує понад 1000 програм більш ніж у 80 країнах світу, в тому числі в Україні. Розробляє міжнародні трудові стандарти з урахуванням гендерної складової (у формі конвенцій та рекомендацій). Детальніше — <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>.

МІЖНАРОДНА АМНІСТІЯ (AMNESTY INTERNATIONAL) — одна з найбільших міжнародних правозахисних організацій, яка діє з 1961 р. Детальніше — <https://www.amnesty.org.ua/>.

МІЖНАРОДНИЙ ЖІНОЧИЙ ПРАВОНАХИСНИЙ ЦЕНТР «ЛА СТРАДА — УКРАЇНА» з 1997 р. працює у сфері запобігання торгівлі людьми, ліквідації всіх форм дискримінації та домашнього насильства, сприяння гендерній рівності, захисту прав дітей. Детальніше — <https://la-strada.org.ua>.

Важливі дати:

Міжнародний жіночий день 8 березня є Днем солідарності жінок у боротьбі за повні політичні, економічні і соціальні права. В цей день у 1857 р. у Нью-Йорку почався страйк американських текстильниць за рівну з чоловіками оплату праці, покращення умов праці, 10-годинний робочий день («марш порожніх каструль»). Тому в цей день варто привернути увагу до питань гендерної рівності, реалізації гендерної стратегії, зробити нове зобов'язання для досягнення гендерної рівності та запобігання домашньому насильству.

Кампанія «Джинсовий день» (Denim Day)⁶⁵ — ініціатива проводиться щороку в останню середу квітня та спрямована проти сексуального насильства і зґвалтувань. У цей день прийнято замість звичайного вбрання вдягати джинси на підтримку постраждалих, а також як символ протесту проти хибних поглядів на сексуальні домагання, напади і зґвалтування. Вперше виник у 1999 р. у США на знак підтримки протестів жінок італійського парламенту проти рішення Верховного суду Італії у справі про зґвалтування (судді виправдали кривдника, оскільки вважали, що постраждала, будучи вбраною у вузькі джинси, що обтягували, могла сама допомогти гвалтівникові їх зняти, чим і дала згоду на статевий акт).

Міжнародна щорічна кампанія «16 днів активної протидії гендерно зумовленому насильству» триває в період з 25 листопада до 10 грудня. Її мета — привернути увагу громадськості до проблем подолання насильства стосовно жінок, домашнього насильства, торгівлі людьми та забезпечення рівних прав жінок і чоловіків. Кожен день кампанії

присвячений певній даті, серед них 25 листопада — Міжнародний день боротьби за ліквідацію насильства стосовно жінок, 26 листопада — Всесвітній день інформації, 2 грудня — Міжнародний день боротьби з рабством, 3 грудня — Міжнародний день людей з інвалідністю, 5 грудня — Міжнародний день волонтера, 10 грудня — Міжнародний день прав людини. До кампанії може долучитись кожна окрема людина, компанія, організація.

День батька щорічно святкується в третю неділю червня (в деяких країнах інші дати). Ініційовано в США в 1910 р., з 1966 р. було оголошено національним святом, а з часом й інші країни, де декларується повага до сімейних цінностей, почали відзначати цей день, вшановуючи чоловіка-батька. В Україні запроваджено з травня 2019 р.⁶⁶ У рамках проекту «Щастя у 4 руки» створено серію просвітницьких відео, зокрема про планування сім'ї та партнерські пологи, відпустку для тат для догляду за дитиною, статеve виховання.

УСІ ВІДЕО:



Міжнародний день сім'ї — щорічно святкується 15 травня за ініціативою ООН. Запровадження свята було викликано стурбованістю світової спільноти сучасним становищем родини та її значенням у процесі виховання покоління, що підрастає. В Україні святкують 8 липня (День родини)⁶⁷. У цей день компанія може ознайомити свій персонал із гендерними аспектами домашньої роботи, підготувавши коротку довідку про розподіл хатніх обов'язків та вартість хатньої роботи, подумати над її перерозподілом між подружжям, продемонструвати тематичні відеоролики про відповідальне батьківство тощо.

Міжнародний день жінок і дівчат у науці — за рішенням ООН щорічно святкується 11 лютого, починаючи з 2015 р., «щоб досягти повного і рівного доступу жінок і дівчат до науки, а також забезпечити гендерну рівність і розширення прав і можливостей жінок і дівчат», зважаючи на те, що історія жінок у науці та дослідженнях часто залишається непомітною, а ставлення до тих із них, хто обрав науку своєю професією, упередженим. У цей день бізнес може організувати екскурсії, розказавши про відомих жінок своєї компанії або тих жінок, які зробили значний внесок у розвиток сфери, ознайомивши з виробничим процесом, та надихнути дівчат обрати STEM-напрямок навчання та подальшої роботи.

ПРАКТИКИ КОМПАНІЙ:

КОМПАНІЯ «ЛОРЕАЛЬ» [L'OREAL] реалізує проєкт «Краса для кращого життя» (Beauty For a Better Life) — це безкоштовна програма навчання, яка створена більш ніж у 30 країнах і охоплює щорічно 4000 жінок, які опинились у складних життєвих обставинах. Жінки навчаються будувати кар'єру в індустрії краси, що полегшує їхню реінтеграцію в суспільство. З 2017 р. проєкт втілюється в Україні (перукарське мистецтво) для жінок, які постраждали від гендерно зумовленого насильства. Завдяки тристоронній співпраці з Фондом ООН у галузі народонаселення та місцевою владою учасниці також можуть отримати безкоштовні соціальні, юридичні та психологічні послуги для виходу з насильницьких відносин та сприяння фінансовій незалежності.

МЕДІЙНА КОМПАНІЯ «ХЮРРІЕТ» [«HÜRRİYET»] (Туреччина), яка розглядає боротьбу з домашнім насильством як частину політики у сфері людських ресурсів, розробила форму заяви про підтримку постраждалого персоналу, провела дослідження «Сприйняття домашнього насильства», розробила навчальні курси й організувала зустрічі персоналу з фахівцями. Також започаткувала кампанію «Зупини домашнє насильство» для підвищення рівня обізнаності: тренінги в «освітніх автобусах» (серед учасників та учасниць були домогосподарки, поліцейські, державні службовці, імами, вчителі та урядовці); публікація статей, організація міжнародних конференцій; організація чотирьох благодійних концертів та тренінгу «Свобода — це наше право»; запровадила (2007) першу і єдину в Туреччині цілодобову гарячу лінію для постраждалих.

ЕТАП 4: ВИМІРЯТИ

МЕТА: Звітування компанії та демонстрація впливу її рішень (на збільшення прозорості, кращого сприйняття бренда, покращення добробуту персоналу та життя громади).

ЗАПИТАННЯ, ЯКІ ВАРТО ПОСТАВИТИ:

- Як компанія вимірює ефективність реалізації політик?
- Чи достатньо таких показників? Чи все вони відображають? Чи відображають вони вплив діяльності компанії в цьому напрямі?
- Чи достатньо стейкхолдерам компанії таких показників?

ДЕТАЛЬНІШІ КРОКИ:

Збір інформації:

- ▶ Потрібно оцінити, як співробітники та співробітниці компанії сприйняли політики та процедури. На допомогу можна запросити дослідників.

Звітування та комунікація:

- ▶ Чесно поділитися з персоналом зібраними результатами, прогресом та планами, описати, що не вдалося і що потрібно ще зробити.
- ▶ Описати всі дії, які здійснила компанія для досягнення гендерної рівності на робочому місці та запобігання домашньому насильству.
- ▶ Запросити персонал до обміну думками щодо отриманих результатів.
- ▶ Регулярно (щорічно) оновлювати статистичні дані компанії щодо показників забезпечення гендерної рівності, успішності в сфері запобігання домашньому насильству, кількості татусів у відпустках для догляду за дитиною тощо. Вивчати динаміку.
- ▶ Запитувати стейкхолдерів, чи достатньо їм наведених даних. Наприклад, для компаній вразливих секторів можуть бути потрібні також дані поліції, щоб розуміти ситуацію в громаді.

ПРАКТИКИ КОМПАНІЙ:

Організація Cabi.org розробила гендерні індикатори, які об'єднала в сім основних груп⁶⁸:

- ▶ **політики**: запровадження політики протидії дискримінації та сексуальним домаганням; оновлення положення про правління компанії з урахуванням необхідності просування політики гендерної рівності та поваги до інших ознак (вік, інвалідність, соціальне походження тощо);
- ▶ **збір даних**: кількість персоналу, зокрема керівництва всіх рівнів, із розбивкою за статтю, за роботою повний та неповний робочий день;
- ▶ **рівність в оплаті праці**: аналіз заробітків за статтю та рівнем оплати; визначення розривів у зарплаті та стратегій для їхнього подолання; аналіз зарплат на початку кар'єри з розбивкою за статтю;
- ▶ **вимірювання ефективності практик гнучкості**: доступність гнучкого робочого графіку для персоналу; кількість персоналу, який використовує гнучкий робочий час, який бере відпустку для догляду за дитиною, повертається на роботу після відпустки для догляду за дитиною, який залишає організацію після 12–24 місяців;
- ▶ **політика набору персоналу та кар'єрного просування**: забезпеченість серед членів прийомної комісії представництва обох статей (за можливості); рекрутинг жінок та чоловіків; кількість зовнішніх та внутрішніх кандидатів і кандидаток, які пройшли у другий тур на керівні посади;
- ▶ **оцінка та розвиток**: формальний процес оцінювання роботи та перевірки ефективності роботи; участь персоналу у програмах лідерства / розвитку, у програмах наставництва та спонсорства з розбивкою за статтю; показники, які включаються в щорічні цілі;
- ▶ **механізми комунікації та інформації**: щорічна звітність щодо виконання показників із гендерної рівності; зобов'язання вищого керівництва щодо просування гендерної рівності як частина бізнес-стратегії; анонімне опитування персоналу про ставлення до гендерної рівності, змін та досягнень; зворотний зв'язок персоналу для оцінки ефективності та впливу гендерних підходів.

ДОДАТОК 1. ВИТЯГИ З ЕТИЧНИХ КОДЕКСІВ МІЖНАРОДНИХ ТА УКРАЇНСЬКИХ КОМПАНІЙ

ВИТЯГ З ЕТИЧНОГО КОДЕКСУ КОМПАНІЇ АДЕО

АДЕО посідає третє місце у світі серед компаній, які займаються облаштуванням житла, житлового середовища, продажем інструментів та спеціального обладнання для дому для приватного і професійного використання.

Повага до кожного співробітника і співробітниці на його (її) робочому місці є основною цінністю АДЕО. Таким чином, будь-яка форма переслідування суворо заборонена. Крім цього, будь-яка дискримінація, зокрема щодо походження, статі, особливих потреб (інвалідності), сімейного стану, вагітності, стану здоров'я, сексуальної орієнтації, віку, політичних і філософських поглядів, громадської діяльності, належності чи неналежності, дійсної або ймовірної, до якоїсь етнічної групи, нації або релігії заборонена.

АДЕО повною мірою дотримує міжнародних законів і угод, спрямованих на боротьбу з такою поведінкою. Наші співробітники є представниками різних національностей, і АДЕО вважає таке розмаїття однією зі своїх найбільших переваг.

Наші рішення у сфері пошуку, підбору персоналу, навчання, винагороди, надання пільг, а також розподілу обов'язків і просувальних у кар'єрі ґрунтуються на об'єктивних причинах, таких як кваліфікація, компетенції, досвід і результати роботи персоналу.

Відповідно ти повинен:

- підтримувати і розповсюджувати наші зобов'язання щодо атмосфери на роботі без переслідувань і дискримінації в будь-якій формі як всередині компанії, так і стосовно третіх осіб, з якими ми співпрацюємо;
- ставитись до своїх колег і комерційних партнерів так, як тобі б хотілося, щоб вони ставилися до тебе;
- стежити за підтримкою і поширенням культури взаємної поваги;
- стежити, щоб кожен відчував себе «своїм»;
- припиняти будь-яку поведінку, якщо вона неприпустима.

Внутрішні канали інформування твоєї компанії та ADEO SERVICES дозволяють збирати інформацію щодо поведінки або дій, які суперечать Кодексу етичної поведінки. Ця інформація може бути надана будь-яким співробітником чи співробітницею, постачальником чи постачальницею послуг, стажером або стажеркою, комерційним партнером чи партнеркою, підрядником чи підрядницею, клієнтом чи клієнткою.

Автор або авторка повідомлення повинні діяти добросовісно, тобто без злих намірів або особистих інтересів. Під час інформування надати факти, що дозволяють повірити в достовірність наданої інформації.

Автор або авторка повідомлення має надати свої контактні дані. В свою чергу ADEO SERVICES та компанії АДЕО вживатимуть усіх необхідних заходів, щоб захистити дані про таке повідомлення, а також осіб, зазначених у повідомленні.

Проведення опитувань і підготовка звітів є наслідком такого повідомлення, і вони строго конфіденційні.

Автору або авторці повідомлення гарантована безпека. Таким чином, він або вона не може піддаватися санкціям або бути предметом прямого чи непрямого дискримінаційного заходу, навіть якщо заявлені факти не підтверджені розслідуванням.

ВИТЯГ ІЗ КОДЕКСУ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ КОМПАНІЇ «НОВА ПОШТА»

У компанії «НОВА ПОШТА» заборонена будь-яка дискримінація під час прийому на роботу, оплати праці, просування по службі за національною, політичною, статевою, віковою, расовою, релігійною та будь-якими іншими ознаками, що безпосередньо не стосуються здійснюваної роботи. Це означає, що в компанії «НОВА ПОШТА» не може бути відмовлено у прийомі на роботу через стать, національність, віросповідання, сексуальну орієнтацію, політичні переконання тощо. Працівники і працівниці різних національностей, віросповідань, расової, статевої, вікової приналежності тощо отримують однакову оплату праці за однакову роботу. Ми виключаємо будь-які форми примусової та дитячої праці, поважаємо свободу об'єднання в профспілки. Компанія гарантує проведення колективних переговорів з представниками і представницями трудового колективу, яких було обрано відповідно до визначеної законодавством процедури.

ДОДАТОК 2. РЕСУРСИ З КОРИСНОЮ ІНФОРМАЦІЄЮ, КОНТАКТАМИ, МОЖЛИВІСТЮ ЗВЕРНУТИСЬ ПО ДОПОМОГУ

1. Інформаційна кампанія «Розірви коло» — <https://rozirvykolo.org/>.
2. Інтерактивна карта точок доступу до безкоштовної правової допомоги — <https://www.google.com/maps/d/viewer?mid=1YzcKq9UZKFrNMmkS3VelvTnOi3iplksK&ll=48.30469684029689%2C31.926329812499944&z=6>.
3. ГО «Ла Страда — Україна» — www.la-strada.org.ua, <https://www.facebook.com/lastradaukraine/>.
4. Загальнонаціональний просвітницький проєкт «Я маю право!» — <https://pravo.minjust.gov.ua/ua/programs/violence>
5. Інформаційно-ресурсний центр «Дитинство без насильства» — <https://rescentre.org.ua>.
6. Правила безпеки для дітей та батьків, прийняті Радою Європи у 2017 р. — режим доступу: https://childfund.org.ua/Uploads/Files/campaing_materials/broshura_Kiko_for_parents.pdf або <http://zags.org.ua/tatam/pravya-trusykiv-ia-k-zakhysty-dytynu-vid-seksualnoho-nasystva/>.
7. Дім (не)безпеки. Освітній проєкт з протидії домашньому насильству (онлайн-курс — <https://nonviolence.ed-era.com/>).
8. Онлайн-курс для HR-спеціалістів (щодо створення робочих місць без дискримінації) — <https://vumonline.ua/course/jobs-without-discrimination/>.
9. Платформа неформальної освіти заради рівності — <http://socialaction.org.ua/trening>.
10. Інформаційні ресурси щодо відповідального батьківства: «Щастя у 4 руки» — www.zags.org.ua.
11. Серія навчальних роликів на YouTube #СуперТАТОможе: <https://www.youtube.com/watch?v=ZDoVO0W5wTY&list=PLV4zy1apmIUZAzo pjdYWKFMBEK-xCyAK6>.

Контакти державних установ та неурядових організацій, які надають послуги постраждалим від домашнього насильства та/або працюють у сфері запобігання домашньому насильству

Телефонні номери гарячих ліній на національному рівні

| | |
|--|---|
| Національна поліція України | 102,0 800 50 02 02 (години роботи 8:00–20:00) |
| Національна гаряча лінія із запобігання домашньому насильству, торгівлі людьми та гендерній дискримінації | 0 800 500 335, 116123 (з мобільних, безкоштовно, цілодобово) |
| Національна дитяча гаряча лінія | 116111 (з мобільних та стаціонарних) |
| Єдиний телефонний номер системи безоплатної вторинної правової допомоги (БПД) | 0 800 213 103 (безкоштовно зі стаціонарних та мобільних телефонів) |
| Міністерство охорони здоров'я України | 0 800 801 333 |
| Уповноважений Верховної ради України з прав людини | 0 800 50 17 20 |
| Уповноважений Президента України з прав дитини | (044) 255 64 50, (044) 255 76 75 |
| АТОЛ — лінія емоційної допомоги | 0 800 20 30 20 |
| Гаряча лінія щодо алко• та наркозалежних людей | 0 800 507 703 |
| Національна лінія телефону довіри щодо захворювання на ВІЛ/СНІД | 0 800 500 451 |
| Урядова гаряча лінія (цілодобово, можна поскаржитись на дії/бездіяльність державних органів) | 1545 (безкоштовно для дзвінків зі стаціонарних телефонів «Укртелекому», мобільних операторів «Київстар», «Водафон», «Лайфселл») |



КОНТАКТИ ЦЕНТРІВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ



МОБІЛЬНІ БРИГАДИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ

Ці бригади — це спеціально створені об'єднання спеціалістів та спеціалісток (практичного психолога, соціального працівника або працівниці), що надають екстрену та планову соціально-психологічну допомогу постраждалим, зокрема особам до 18 років, від гендерно зумовленого та домашнього насильства. Допомога надається шляхом реагування та перенаправлення, виїзду на виклики у спеціально організованому транспорті, консультацій у спеціально відведеному/адаптованому приміщенні на базі центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді або інших надавачів соціальних послуг.



ДОДАТОК 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ОСІБ, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВІД ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА

Якщо керівництву або у відділі персоналу стало відомо про особу, яка постраждала від домашнього насильства, варто надати їй контакти гарячої лінії, організацій чи спеціалістів та спеціалісток, до яких вона може звернутись самостійно і отримати допомогу. Надати інформацію про план безпеки. Потрібно зазначити, яку допомогу та підтримку може надати сама компанія. Наполягати не потрібно, краще просто дати знати, що в разі потреби особа може звернутись до компанії. Зміст усіх розмов та ім'я постраждалої повинні залишатись конфіденційними, також бажано проводити такі розмови у місці, де ніхто не зможе підслухати або почути.

Можна підготувати **пам'ятку**, яку за потреби надрукувати і передати постраждалій. Нижче наведено інформацію, яка може увійти до такої пам'ятки.

Пам'ятайте, що кривдником може бути не лише Ваш чоловік чи дружина, але й партнер чи партнерка, діти, батьки та інші особи, які пов'язані з Вами родинними зв'язками або мешкають з Вами разом⁶⁹. Діти часто є свідками домашнього насильства або прямими постраждалими — за новим законодавством в обох випадках вони є постраждалими від домашнього насильства і мають всі права, які надаються дорослій особі.

Якщо Ви постраждали від домашнього насильства, **не зволікайте**, не чекайте наступних випадків, які будуть повторюватись із певною періодичністю і навіть можуть призвести до летальних наслідків, **одразу звертайтеся по допомогу**. Оперативне звернення одразу після інциденту дасть можливість якомога точніше зафіксувати і зібрати докази, а також надати поради щодо подальших кроків.

ЯКЩО ВИ ВИКЛИКАЄТЕ ПОЛІЦІЮ (102):

- одразу скажіть оператору лінії 102, що йдеться про домашнє насильство: Вас одразу можуть скерувати на спеціалізований підрозділ «Поліна»⁷⁰, працівники якого проходили додаткове навчання і спеціалізуються на подібних випадках, або до спеціалізованої мо-



більшої групи⁷¹;

- незалежно від того, який підрозділ приїде, поліція повинна задокументувати інцидент і здійснити ретельний огляд місця події. Ця процедура також передбачає опитування Вас (постраждалої) та кривдника (якщо присутній), а також будь-яких свідків події, в тому числі дітей (діти при цьому теж визнаються постраждалими). Опитування не повинно проходити за присутності кривдника, за можливості — в іншій кімнаті, на кухні (кривдник не повинен бачити і чути, що саме повідомляється поліції);
- необхідно чесно і детально описувати всі факти, щоб поліція все зафіксувала: це Ваші майбутні докази у справі та підстава для винесення термінового заборонного припису;
- не змивати і не маскувати сліди злочину, у випадку сексуального насильства — не митись і одразу заявити про своє бажання пройти судово-медичну експертизу;

поліція повинна:

- ▶ дослідити та вилучити зафіксувати) докази заподіяння шкоди Вам чи дітям наприклад, порізи, синці, набряки, розірваний одяг);
- ▶ зафіксувати пошкодження меблів, стін, вікон чи іншого особистого майна;
- ▶ почути / побачити погрозливі голосові повідомлення, електронні повідомлення, текстові або власноручні нотатки;
- ▶ розпитати про попередні випадки домашнього насильства;
- ▶ за наявності підстав — винести терміновий заборонний припис ініціювати самостійно або на Вашу вимогу);

- ви маєте право просити поліцію винести **терміновий заборонний припис** — це документ, яким кривдника зобов'язують залишити місце проживання (перебування), навіть якщо він тут проживає і це його власність, йому забороняється приходити і перебувати в ньому, а також в будь-який спосіб контактувати з Вами вдома чи будь-якому іншому місці⁷². Мова йдеться не про позбавлення права власності на майно, а про тимчасове обмеження в доступі до нього. Видається поліцією терміном до 10 діб на основі оцінки ризиків, у випадку безпосередньої загрози Вашому життю чи здоров'ю. Вручається кривднику, а Вам — копія. Це дасть Вам можливість не самій полишати приміщення та шукати притулок для тимчасового перебу-



вання, а залишатись у власній оселі, особливо якщо інцидент стався вночі, та вжити необхідних заходів (знайти інше місце проживання, зібрати речі та важливі документи, скласти план безпеки, звернутись по правову допомогу або до суду тощо);

- іноді потрібні неодноразові звернення до поліції для відкриття справи: якщо поліція відмовляє, не складає протоколи, не ставить кривдника на облік тощо, варто звернутись зі скаргою на гарячу лінію МВС (0 800 500 202, працює з 8:00 до 20:00) або надіслати її до поліції (<https://www.npu.gov.ua/podati-zvernennya.html>), можна зателефонувати на урядову гарячу лінію (1545);
- достатність доказів може бути підставою для арешту кривдника згідно зі статтею 126-1 Кримінального кодексу України (не у всіх випадках домашнє насильство буде злочином і відбудеться арешт, воно може тягнути адміністративну відповідальність). Тому якщо Вам завдано тілесні ушкодження, поясніть, як саме була отримана травма, які дії було вчинено і які наслідки Ви відчуваєте (наприклад, Вас вдарили, і тепер у Вас дзвін у вухах або головний біль), а також згадайте і повідомте, чи були раніше подібні випадки і чим вони завершувались. Підставами для відкриття кримінальної справи можуть бути Ваші фізичні або психологічні страждання (біль, муки, тривоги, переживання), розлади здоров'я, втрата працездатності, емоційна залежність або погіршенні Вашої якості життя⁷³. Деякі з них проявляються не одразу, а через певний час після інциденту. Наприклад, непрацездатність — після звернення до лікаря та відповідної фіксації. Проте всі зібрані документи, включаючи медичні, допоможуть поліції відкрити кримінальну справу;
- якщо Ви попросили поліцію заарештувати кривдника, а поліція вирішила не робити цього, переконайтесь, що в документах щодо інциденту зазначена причина відмови;
- якщо Ви не розумієте, для чого здійснюються ті чи інші дії під час огляду та інших процедур, попросіть поліцію пояснити це Вам. Також про всяк випадок корисно записати ім'я та, якщо можливо, номер значка офіцера;
- поліція може допомогти Вам отримати медичну допомогу, допомогти Вам та Вашим дітям потрапити до безпечного місця (наприклад, притулку).

ЯКЩО ВИ ЗВЕРТАЄТЕСЬ ДО СУДУ (ЗА ОБМЕЖУВАЛЬНИМ ПРИПИСОМ):

- обмежувальний припис — тимчасове обмеження прав кривдника, виноситься у вигляді рішення суду для Вашої безпеки та захисту Вас від домашнього насильства. Він виноситься строком від 1 до 6 місяців, його можна продовжити ще на строк до 6 місяців за Вашою заявою. Рішення суду силу набувають чинності негайно. Якщо кривдник його буде оскаржувати, то це не означає автоматичного скасування обмежувального припису, він буде продовжувати діяти і захищати Вас. Приписом можна (один або декілька заходів):
 - ▶ заборонити перебувати у місці спільного проживання, перебування;
 - ▶ заборонити наближатись на визначену відстань до місць, де Ви можете постійно чи тимчасово проживати, перебувати (робота, навчання, лікування, відвідини батьків тощо);
 - ▶ заборонити листуватись, телефонувати, контактувати в інший спосіб — особисто або через третіх осіб (наприклад, передавати квіти із записками);
 - ▶ обмежити спілкування з дитиною, якщо домашнє насильство вчинено стосовно дитини або у її присутності;
 - ▶ направити кривдника на проходження програми для кривдників;
- Ви повинні самостійно звернутись до суду за місцем свого проживання (перебування) і написати заяву з проханням винести обмежувальний припис. Судовий збір платити не потрібно (це за кошт держави). Суд повинен розглянути Вашу заяву протягом 72 годин. Законом встановлено певні вимоги до оформлення заяви⁷⁴ та подання документів до суду;
- для кращого захисту своїх прав варто звернутись до адвокатів. Якщо у Вас немає можливості оплатити адвоката, Ви можете звернутись до центрів безкоштовної правової допомоги (дізнатись про найближчий центр можна на гарячій лінії 0 800 213 103) або самостійно на сайті⁷⁵;
- якщо кривдник не виконуватиме обмежень, які прописані у судовому рішенні, його повинні арештувати (до 6 місяців) або застосувати обмеження волі (до 2 років, у даному випадку кривдник перебуватиме у виправних центрах відкритого типу, як правило, в своєму місті, тобто він не буде повністю ізольований від суспільства, просто буде обмежений у вільному пересуванні, за ним здійснюватиметься нагляд, його обов'язково залучатимуть до праці). Щоб це сталося,



Вам потрібно повідомити в поліцію одразу, коли дізнаєтесь, наприклад, що кривдник наблизився до Вас ближче, ніж встановлено судом, або порушив інші вимоги.

ЯКЩО ВИ ЗВЕРТАЄТЕСЬ ЗА ЮРИДИЧНОЮ КОНСУЛЬТАЦІЄЮ:

- безкоштовні консультації можна отримати в мережі юридичних клінік⁷⁶ при університетах, проте там Вам не нададуть адвоката, який зможе захищати Вас у суді;
- для консультацій, допомоги у складанні документів для суду, а також захисту своїх прав у суді варто звернутись до адвокатів, які працюють у центрах безкоштовної правової допомоги (дізнатись про найближчий центр можна на гарячій лінії 0 800 213 103) або самостійно на сайті⁷⁷;
- для кращої побудови стратегії захисту підготуйтеся до візиту: зберіть документи, які можуть стати в пригоді (термінові заборонні приписи, якщо виносились, звернення до медичних закладів для лікування травм, отриманих в результаті домашнього насильства, аудіозаписи погроз тощо, копії свідоцтва про шлюб або розлучення, про право власності на майно тощо), пригадайте деталі інцидентів, викликів поліції, перебування у притулках, звернень до інших установ, про які розкажіть адвокату (адвокатці);
- за потреби можете попросити допомоги адвоката (адвокатки) для скерування Вас до інших установ, де Ви зможете отримати необхідну допомогу (психологічну, соціальну);
- для кращого розуміння, як відбуватиметься судовий процес та які його наслідки, попросіть адвоката (адвокатку) розказати Вам про стратегію захисту, подальші кроки і ризики.

ЯКЩО ВИ ЗВЕРТАЄТЕСЬ ДО СВОГО РОБОТОДАВЦЯ (КЕРІВНИЦТВО АБО ВІДДІЛ ПЕРСОНАЛУ), ВИ МОЖЕТЕ ПОПРОСИТИ СПРИЯННЯ В ЗАХИСТІ:

- юридичний відділ може допомогти скласти перелік необхідних документів і правильно оформити заяву;
- належним чином проінформована охорона — обмежити доступ кривдника до Вашого робочого місця, в приміщення компанії або



- повідомити про те, що така особа очікує на Вас неподалік роботи;
- компанія (за можливості) може надати Вам сейф для зберігання в ньому Ваших документів, що є частиною Вашого плану безпеки;
- Ви можете попросити видалити своє ім'я з телефонного довідника компанії загального користування.

ЯКЩО ВИ ПРОДОВЖУЄТЕ ПРОЖИВАТИ РАЗОМ ІЗ КРИВДНИКОМ, ВАМ НЕОБХІДНО СКЛАСТИ ОСОБИСТИЙ ПЛАН БЕЗПЕКИ, ЩОБ ЗА ПОТРЕБИ ЗАХИСТИТИ СЕБЕ ТА ДІТЕЙ⁷⁸:

- визначте безпечне місце у будинку/квартирі та шляхи безпечного виходу;
- визначте місце, де Ви будете тримати складеною «тривожну валізу» з речами першої необхідності (до неї повинен бути швидкий доступ, щоб її у критичний момент можна було легко схопити та втекти), а також місце, де лежатиме, наприклад, додатковий набір ключів від автомобіля, гроші на громадський транспорт, заряджений телефон;
- продумайте варіанти, як Ви зможете полишити приміщення, не викликаючи підозри кривдника щодо свого плану. Наприклад, втекти під приводом викинути сміття, вигуляти домашнього улюбленця чи піти в магазин (враховуйте час доби, сезон тощо);
- знайдіть адресу одного чи декількох місць, де можна залишитись на ніч за потреби. Продумайте маршрут, як швидко потрапити туди в будь-який час, запам'ятайте їхні контакти (це може бути квартира друзів чи один із притулків для постраждалих);
- дізнайтесь, чи є в місті або області заклад для безпечного перебування жінок, мобільна бригада соціально-психологічної допомоги, та зверніться туди за додатковою консультацією щодо можливих дій;
- зателефонуйте на цілодобову гарячу лінію з протидії домашньому насильству — 116 123 (з мобільного), 0 800 500 335 (зі стаціонарного) (анонімно, безкоштовно та конфіденційно) та дізнайтесь, де і які послуги можна отримати. Тут також можна отримати психологічну підтримку. У Вашому регіоні можуть працювати місцеві телефони довіри, але обов'язково потрібно перевіряти їхню актуальність;
- розкажіть про свою ситуацію друзям та родичам, яким довіряєте, попередьте їх про можливу небезпеку та попросіть їх якнайшвидше



звернутися до поліції у разі потреби. Про це також можна попросити сусідів. Тримайте постійний контакт із довіреними особами, щоб вони знали, де Ви перебуваєте і чи у Вас усе гаразд;

- придумайте і повідомте таким довіреним особам «кодове слово», яке Ви використовуєте, щоб сповістити про те, що Вам потрібна допомога;
- повідомте тим, хто доглядає за Вашими дітьми, імена людей, яким дозволено забрати Ваших дітей зі школи, дитячого садочка, курсів тощо (можете надати також їхні фотографії та/або фото кривдника, якому в жодному разі не можна віддавати дитину);
- відкрийте банківський рахунок, доступ до якого будете мати лише Ви та Ваша дитина;
- сховайте в таємному місці (у друзів, на роботі, в орендованій скриньці в банку) оригінали або копії важливих документів, певну суму грошей, телефон із SIM-карткою і зарядний пристрій до нього, записані номери важливих телефонів та адреси, ключі (зробіть дублікати ключів від авто, воріт, квартири, під'їзду, офісу), одяг та ліки для себе та дітей, якщо діти маленькі — також декілька їхніх улюблених іграшок, ковдру. Потурбуйтеся, щоб діти також знали про цю схованку і могли нею скористатись, але тримали це в таємниці.

Приблизний перелік таких документів:

- ▶ документи, які підтверджують батьківство (свідоцтво про народження тощо);
- ▶ паспорт;
- ▶ свідоцтво про шлюб або розлучення;
- ▶ номери кредитних карток та/або номерів рахунків;
- ▶ документи щодо банківського рахунку;
- ▶ ключі — від машини, офісу, квартири;
- ▶ посвідчення водія, реєстрація на автомобіль;
- ▶ рецепти ліків;
- ▶ а також будь-які докази, які можуть допомогти поліції розслідувати Вашу справу (наприклад, листи з погрозами чи записані телефонні повідомлення, фотографії поранень, які завдав кривдник);

- визначте у своєму приміщенні кімнату або інше місце, де менше не-

безпечних предметів, щоб у випадку, коли не буде можливості втекти, Ви могли там схватись і викликати поліцію. Заздалегідь перевірте, чи в цьому місці працює мобільний зв'язок. Там Ви також можете тримати захищеним заряджений мобільний телефон із SIM-карткою, щоб мати можливість викликати поліцію;

- у випадку інциденту спочатку слід полишити приміщення і знайти безпечне місце, а вже потім телефонувати в поліцію (102);
- перевірте, чи вміють Ваші діти телефонувати у поліцію та повідомляти про інцидент. Для цього Ви можете пограти з ними в таку гру, щоб вони навчились це робити (повідомляти, що вчиняється домашнє насильство, коротко описати, що відбувається, наприклад, тато з ножем погрожує мамі, а також знати і повідомити правильну адресу свого проживання).

ЯКЩО ВИ ПОКИНУЛИ КРИВДНИКА І ПРОЖИВАЄТЕ В ІНШОМУ МІСЦІ, ВАМ ВСЕ ЩЕ ПОТРІБЕН ПЛАН БЕЗПЕКИ:

- зверніться за порадою до спеціалістів та спеціалісток (гаряча лінія, мобільна бригада) для корекції існуючого плану безпеки або формування нового, оскільки зростає ризик, що Вас будуть переслідувати.

ЯКЩО ВАМ ПОТРІБНА ПОРАДА ЩОДО ВАШИХ ДІЙ:

- зателефонуйте на безкоштовну цілодобову гарячу лінію з протидії домашньому насильству — 116 123 (з мобільного) або 0 800 500 335 (зі стаціонарного): тут Ви зможете отримати інформацію щодо Вашої проблеми, психологічну підтримку та пораду щодо найближчої установи, куди Ви можете звернутись.

ДОДАТОК 4. ПРАВА БАТЬКА ЩОДО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ

У багатьох країнах законодавство передбачає можливість батька перебувати у відпустці для догляду за дитиною:

ШВЕЦІЯ: з 480 днів відпустки для догляду за дитиною 60 обов'язково повинен узяти батько, інакше ці дні просто не зарахують, а родина отримає менші виплати. Решту часу відпустки батьки можуть поділити між собою на власний розсуд;

НОРВЕГІЯ: батьки можуть провести у такій відпустці по 98 днів. Крім того, у батьків є 126 днів оплачуваної відпустки, яку вони можуть поділити між собою;

ВЕЛИКА БРИТАНІЯ: мати повинна залишатися з дитиною лише в перші 14 днів після пологів, а потім батьки можуть змінювати одне одного або піклуватись про дитину разом упродовж 334 днів;

ПОЛЬЩА: перші 98 днів відпустки — для жінок, після цього можна помінятися з татом. При цьому два тижні відпустки для догляду за дитиною призначені лише для чоловіків;

ПОРТУГАЛІЯ: тата зобов'язали перебувати в оплачуваній відпустці для догляду за дитиною щонайменше 5 днів, інакше доведеться заплатити штраф;

ІСПАНІЯ: якщо жінка провела з дитиною обов'язкові 6 тижнів і виходить на роботу, чоловік може її замінити, провівши у відпустці до 10 тижнів;

ІСЛАНДІЯ: татусі можуть отримати 3 місяці відпустки для догляду за дитиною нарівні з жінкою;

ЯПОНІЯ: чоловіки можуть перебувати в такій відпустці цілий рік⁷⁹.

У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ розроблено Директиву про баланс між роботою і особистим життям (2019): з 4 місяців відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами кожен із батьків має взяти по 2 місяці. Також усі батьки з дітьми до 8 років та опікуни мають право на скорочений робочий день, скорочені робочі години й гнучкий графік роботи⁸⁰.

Законодавством **України** теж передбачено можливість батька взяти відпустку для догляду за дитиною.

1. ПРАВО НА ВІДПУСКУ ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ ДО ДОСЯГНЕННЯ НЕЮ 3 РОКІВ

Після того, як у матері закінчується відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (56 днів після пологів), мати, **тато**, дідусь, бабуся або інший родич може взяти відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею 3 років (частина 3 статті 18 Закону України «Про відпустки»). Цю відпустку можна ділити між родичами: наприклад, мама бере перші пів року, тато — другі пів року, потім бабуся, дідусь тощо. Або перший рік — мама, другий рік — тато.

Під час такої відпустки зберігається робоче місце, строк відпустки зараховується до трудового стажу, а батько може провести більше часу з дитиною, давши їй певні знання та навички. Проте ця відпустка не оплачується.

Таку відпустку можна взяти, (1) домовившись із жінкою, (2) надавши за місцем роботи документи: заяву з проханням про таку відпустку; копію свідоцтва про народження дитини; довідку про те, що мати дитини не перебуває у відпустці за своїм місцем роботи (наприклад, повернулася на роботу).

2. ПРАВО НА ЛІКАРНЯНИ ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ

Батько, як і мати дитини, за умови офіційного працевлаштування має право взяти лікарняний у випадку хвороби дитини (пункт 3.1 наказу Міністерства охорони здоров'я від 13.11.2011 р. № 455). Такі лікарняні можна брати по черзі, якщо працюють обоє батьків.

Іноді буває, що лікарі не хочуть давати лікарняний батькові (можливо, вони ще не знають про нові правила). У такому випадку варто їм показати текст пункту 3.1 наказу МОЗ № 455⁸¹.

3. ПРАВО НА 14-ДЕННУ ВІДПУСКУ БЕЗПОСЕРЕДНЬО ПІСЛЯ НАРОДЖЕННЯ ДИТИНИ

Поки жінка перебуває у відпустці в зв'язку з пологами та вагітністю (до 56 днів після пологів), батько теж може взяти відпустку до 14 календарних днів (частина 2 статті 25 Закону України «Про відпустки»). Саме в



цей період участь батька в житті сім'ї максимально потрібна: (1) додаткова пара рук для піклування про малюка, (2) моральна допомога жінці, щоб оговтатись після пологів.

Таку відпустку можна взяти, (1) написавши заяву за місцем роботи, де зазначити дату її початку та тривалість (до 14 днів), а також додати (2) копію свідоцтва про народження дитини, (3) копію свідоцтва про шлюб, (4) довідку з місця роботи жінки про те, що вона перебуває у відпустці в зв'язку з пологами та вагітністю. Така відпустка не оплачується.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Дослідження «Гендерна рівність та відповідь на домашнє насильство в приватному секторі: заклик до дій» (2019, проведено Фондом ООН у галузі народонаселення спільно з Центром «Розвиток КСВ» і Ukrainian Marketing Group).
2. Економічні наслідки насильства щодо жінок в Україні (2017, Дослідження Фонду ООН у галузі народонаселення). С. 7 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Економічні%20наслідки%20насильства_2017_1.pdf
3. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР, стаття 18 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80?find=1&text=%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BB%D1%8F%D0%B4%D1%83+>.
4. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, пункт «с» статті 3 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://rm.coe.int/1680093d9e>.
5. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV, стаття 1 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
6. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. № 5207-VI, стаття 1 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>.
7. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV, стаття 1 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
8. Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07.12.2017 р. № 2229-VIII, підпункт 3 пункту 1 статті 1 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19>.
9. Там само. Підпункти 4, 14, 15, 17 пункту 1 статті 1.
10. Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07.12.2017 р. № 2229-VIII, підпункт 5 пункту 1 статті 1 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19>.
11. Там само. Підпункт 6 пункту 1 статті 1.
12. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чо-



- ловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV, стаття 1 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
13. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, пункт «а» статті 3 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://rm.coe.int/1680093d9e>.
14. Там само. Пункт «d» статті 3.
15. Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07.12.2017 р. № 2229-VIII, підпункт 8 пункту 1 статті 1 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19>.
16. Там само. Підпункт 2 пункту 1 статті 1.
17. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV, стаття 1 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
18. Там само.
19. Edelman Trust Barometer (2019) [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://www.edelman.com/trust-barometer>.
20. Керівні принципи ООН у сфері бізнесу та прав людини: імплементація в Україні (2019) [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <http://www.visnuk.com.ua/uk/news/100010832-kerivni-printsipi-oon-u-sferi-biznesu-ta-pravlyudini-implementatsiya-v-ukrayini>.
21. Дослідження поширеності насильства щодо дівчат та жінок (Фонд ООН у галузі народонаселення, UNFPA, 2014) [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <http://www.un.org.ua/images/documents/4497/GBV%20prevalence%20survey%20%20UA.pdf>.
22. Дослідження «Гендерна рівність та відповідь на домашнє насильство в приватному секторі: заклик до дій» (2019, проведено Фондом ООН у галузі народонаселення спільно з Центром «Розвиток КСВ» і Ukrainian Marketing Group).
23. Дослідження поширеності насильства щодо дівчат та жінок (Фонд ООН у галузі народонаселення, UNFPA, 2014) [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <http://www.un.org.ua/images/documents/4497/GBV%20prevalence%20survey%20%20UA.pdf>.
24. Domestic Violence Against White-Collar Working Women In Turkey (2014) [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: https://www.researchgate.net/publication/303113573_Domestic_Violence_Against_White-Collar_Working_Women_in_Turkey.



25. Дослідження «Гендерна рівність та відповідь на домашнє насильство в приватному секторі: заклик до дій» (2019, проведено Фондом ООН у галузі народонаселення спільно з Центром «Розвиток КСВ» і Ukrainian Marketing Group).
26. Creating a mentally healthy workplace. Return on investment analysis. PricewaterhouseCoopers [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: https://www.headsup.org.au/docs/default-source/default-document-library/research-by-pricewaterhouse-coopers.pdf?sfvrsn=3149534d_2.
27. Економічні наслідки насильства щодо жінок в Україні (2017, Дослідження Фонду ООН у галузі народонаселення). С. 7 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: http://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Економічні%20наслідки%20насильства_2017_1.pdf
28. Women in Management, 2019 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://www.catalyst.org/research/women-in-management/>.
29. Середньомісячна заробітна плата за статтю та регіонами за квартал у 2019 р. [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/gender/gender_dok/2019/pracia/ryn_pr_2019.htm.
30. The Global Gender Gap Report. P. viii [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf.
31. Там само. С. 15.
32. Дослідження «Сучасне розуміння маскулінності: ставлення чоловіків до гендерних стереотипів і насильства щодо жінок» (проведено за підтримки Фонду ООН у галузі народонаселення, UNFPA, 2018) [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Сучасне%20розуміння%20маскулінності_Звіт%20дослідження.pdf
33. Там само.
34. Дослідження поширеності насильства щодо дівчат та жінок (Фонд ООН у галузі народонаселення, UNFPA, 2014) [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <http://www.un.org.ua/images/documents/4497/GBV%20prevalence%20survey%20%20UA.pdf>.
35. Дослідження «Гендерна рівність та відповідь на домашнє насильство в приватному секторі: заклик до дій» (2019, проведено Фондом ООН у галузі народонаселення спільно з Центром «Розвиток КСВ» і Ukrainian Marketing Group).



36. Дім (не)безпеки. Освітній проєкт з протидії домашньому насильству [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://nonviolence.ed-era.com/intro-facts-statistics>.
37. Про що мовчать жінки [Електронний ресурс] // Новое время. — 2017. — Режим доступу до ресурсу: <https://magazine.nv.ua/ukr/journal/2783-journal-no-41/o-chem-molchat-zhenshinu.html>.
38. Економічні наслідки насильства щодо жінок в Україні (2017, Дослідження Фонду ООН у галузі народонаселення) [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Економічні%20наслідки%20насильства_2017_1.pdf
39. Там само.
40. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
41. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII, статті 51, 56 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
42. Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. №1105-XIV [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>.
43. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII, стаття 179 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>; Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР, стаття 18 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>.
44. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР, стаття 18 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>.
45. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. №2866-IV, стаття 8 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>, Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII, стаття 13 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.



46. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV, стаття 17 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
47. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV, стаття 18 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
48. Там само. Стаття 6.
49. 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 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf.
50. Gender Equality Strategy Guide [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/2019_WGEA_GE_Strategy_Guide.pdf.
51. IFC to Offer EDGE Gender Equality Certification as an Impactful Instrument to Close the Workplace Gender Gap [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <http://edge-cert.org/ifc-becomes-edge-certification-accredited-licensing-partner/>.
52. Gender equality strategy guide [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/2019_WGEA_GE_Strategy_Guide.pdf.
53. Там само.
54. Domestic Violence against White-Collar Working Women in Turkey (2014) [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: https://www.researchgate.net/publication/303113573_Domestic_Violence_Against_White-Collar_Working_Women_in_Turkey.
55. Звіт про діяльність компанії «EY» в Україні у галузі сталого розвитку за 2015–2016 роки [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <http://www.ey.com/ua/uk/about-us/corporate-responsibility/>.
56. Women. Fast forward [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: https://www.ey.com/en_au/women-fast-forward.
57. Український індекс корпоративної рівності [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <http://cei.org.ua/>.



58. Learn about Vodafone's ReConnect Programme [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://www.wherewomenwork.com/Career/735/Vodafone-ReConnect-Event>.
59. EDGE Certified Organizations [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <http://edge-cert.org/certifications/certified-organizations/>.
60. A Guidebook to the Development and Implementation of Company Policies Regarding Domestic Violence against Women [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: https://badv.sabanciuniv.edu/sites/badv.sabanciuniv.edu/files/badv_rehber_eng.pdf.
61. Стандарти недискримінаційної реклами за ознакою статі: українська практика та міжнародний досвід: монографія [Електронний ресурс] / [І. Лилик, Л. Магдюк, М. Лилик та ін.] ; за заг. ред. І. В. Лилик. — К. : ТОВ «Видавничий Будинок «Аванпост-прим», 2011 — Режим доступу до ресурсу: <http://vrk.org.ua/docs/98489d68257c1ec66b6eaea763225079.pdf>.
62. Стандарт організацій України. Недискримінаційна реклама за ознакою статі. СОУ 21708654 -002-2011 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <http://uam.in.ua/upload/medialibrary/5dc/5dc788367bdf143a6a104fe8e7719b0.pdf>.
63. Закон України «Про рекламу» від 03.07.1996 р. № 270/96-ВР [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80>; Постанова Кабінету Міністрів України від 26.05.2004 р. № 693 «Про затвердження порядку накладання штрафів за порушення законодавства про рекламу», пункт 15 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/693-2004-%D0%BF>.
64. Donate Cell Phones to a Good Cause with the Help of the HopeLine App [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://www.verizonwireless.com/wcms/myverizon/verizonuarticles/recent-news/donate-cell-phones-to-a-good-cause-with-the-help-of-the-hopeline.html>.
65. She was wearing tight jeans [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://www.denimdayinfo.org/>.
66. Указ Президента України від 18.05.2019 р. № 274/2019 «Про День батька» [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://www.president.gov.ua/documents/2742019-27017>.



67. Указ Президента України від 30.12.2011 р. № 1209/2011 «Про відзначення в Україні деяких пам'ятних дат і професійних свят» [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1209/2011>.
68. CABI Workplace Gender Strategy [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://www.cabi.org/Uploads/CABI/about-us/4.8.5-other-business-policies-and-strategies/cabi-workplace-gender-strategy-2014.pdf>.
69. Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07.12.2017 р. № 2229-VIII [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19/ed20171207#n23>.
70. Підрозділи «Поліна» (скорочення від «поліція проти насильства») діють в окремих районах Києва, Одеси, Сєверодонецька, а також у Дніпропетровській, Донецькій, Львівській, Хмельницькій областях.
71. Спеціалізовані мобільні групи діють в усіх обласних центрах України, а також у містах Білій Церкві Київської області, Бердянську Запорізької області та Краматорську Донецької області.
72. Наказ Міністерства внутрішніх справ від 01.08.2018 р. № 654 «Про затвердження Порядку винесення уповноваженими підрозділами органів Національної поліції України термінового заборонного припису стосовно кривдника» [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/RE32417.html.
73. Роз'яснення для зацікавлених фахівців щодо змін у кримінальному законодавстві у зв'язку із прийняттям Закону України «Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами» та дотичних актів (Фонд ООН у галузі народонаселення, UNFPA, 2018) [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://genderindetail.org.ua/library/pravo/rozyasnennya-dlya-zatsikavlenih-fahivtstv-schodo-zmin-u-kriminalnomu-zakonodavstvi-134919.html>.
74. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 р. № 1618-IV, стаття 350-4 [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>.
75. Інтерактивна карта офісів та точок правової допомоги [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://www.google.com/maps/d/viewer?mid=1YzcKq9UZKFrNMmK53VelvTnOi3ipkK&ll=48.30469684029689%2C31.9>



26329812499944&z=6.

76. Веб-сайт Асоціації юридичних клінік — <https://legalclinics.in.ua/>.
77. Інтерактивна карта офісів та точок правової допомоги [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://www.google.com/maps/d/viewer?mid=1YzcKq9UZKFrNMmkS3VelvTnOi3ipiksK&ll=48.30469684029689%2C31.926329812499944&z=6>.
78. Веб-сайт кампанії «Розірви коло» — <https://rozirvykolo.org/osobistij-plan-bezpeki/>.
79. Кобиляцька В. Декрет для чоловіків як тренд [Електронний ресурс] / Вікторія Кобиляцька // Повага. — 2017. — Режим доступу до ресурсу: <https://povaha.org.ua/dekret-dlya-cholovikiv-yak-trend/>.
80. Саприкіна М. Баланс між сім'єю і роботою в ЄС: до чого готуватися українським компаніям [Електронний ресурс] / Марина Саприкіна // Центр «Розвиток КСВ». — 2019. — Режим доступу до ресурсу: <http://csr-ua.info/csr-ukraine/article/марина-саприкіна-для-платформи-проhr-ба/>
81. Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 13.11.2001 р. № 455 «Про затвердження Інструкції про порядок видачі документів, які засвідчують тимчасову неприцездатність громадян» [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z1005-01>.

