

# **ІНФОРМАЦІЙНА ПАМ'ЯТКА**

## **щодо запобігання випадкам дискримінації за ознакою статі**

### **ВСТУП**

Успішне виконання основних статутних завдань державної установи «Інститут судової психіатрії та судової медицини Міністерства охорони здоров'я» (далі – Інститут) неможливе без активного залучення як жінок, так і чоловіків з відповідними професійними навиками.

Крім того, забезпечення рівноправності участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень на всіх рівнях та в усіх сферах є першочерговою ціллю Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року, затвердженого [розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 року №1544-р.](#)

Подолання дискримінації у працевлаштуванні, кар'єрному зростанні, отриманні різного виду допомог та заохочень підвищить ефективність роботи працівників в цілому.

Інститут цілеспрямовано працює над впровадженням стандартів гендерної рівності та подолання будь-яких форм дискримінації.

### **ВИДИ, ОСОБЛИВОСТІ ТА ФОРМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ**

[Статтею 3](#) Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачено, що державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, крім іншого, спрямована, зокрема, на:

- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

**Дискримінація за ознакою статі** – 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»](#), крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої і є належними та необхідними ([пункт 2 статті 1](#) Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»).



**Дискримінація щодо жінок** – будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі (стаття 1 [Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок](#)).

*Статтю 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» визначені наступні форми дискримінації:*

- **пряма дискримінація** – ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їхніми певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

- **непряма дискримінація** – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критерії оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їхніми певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їхня реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

### 3

- **підбурювання до дискримінації** – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їхніми певними ознаками;

- **пособництво у дискримінації** – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації;

- **утиск** – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є пониження їхньої людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напружено", ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

Відповідно до [пункту другого частини першої статті 1](#) Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» можна виокремити наступні **ознаки дискримінації**:

- наявні певні ознаки раси, кольору, статі та інші (дійсні або припущенні), відповідно до яких може бути виокремлена особа та/або група осіб;

- обмеження у визнанні, реалізації, користуванні правами та свободами у будь-якій формі;

- обмеження не має правомірної обґрунтованої мети, досягнення якої є належним та необхідним.



**Одночасно, необхідно звернути увагу, що відповідно до [частини 3 статті 6](#) Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» не вважаються дискримінацією, які не обмежують права та свободи інших осіб і не створюють перешкод для їхньої реалізації, а також не надають необґрунтованих переваг особам та/або групам осіб за їхніми певними ознаками, стосовно яких застосовуються позитивні дії, а саме:**

- спеціальний захист з боку держави окремих категорій осіб, які потребують такого захисту;

- здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи є необхідними;

- надання пільг та компенсацій окремим категоріям осіб у випадках, передбачених законом;
- встановлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян;
- особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб.

## ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ

Дискримінаційні дії, які порушують права і свободи особи є недопустимі, зокрема під час прийняття на роботу.

**Дискримінацію, зокрема, породжують так звані «гендерні стереотипи».** Офіційного тлумачення поняття «гендерних стереотипів» українське законодавство не має, однак в [статті 1](#) Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зазначається, що стереотипні уявлення про соціальні функції (становище, обов'язки тощо) жінок і чоловіків – це поширені в суспільстві звичаї чи традиції.

Іншими словами, гендерні стереотипи – це сформовані культурою та розповсюджені в ній узагальнені уявлення (переконання) про те, якими є і як поведуться чоловіки та жінки у суспільстві.

Такі стереотипи тісно пов'язані з гендерними ролями (наборами очікуваних зразків поведінки (норм) для чоловіків та жінок) і служать для їхньої підтримки і відтворення. Також вони ґрунтуються на біологічних відмінностях між чоловіками та жінками та можуть сприяти підтримці гендерної нерівності та сексизму.

**Гендерні стереотипи зазвичай формуються на основі особистих, суб'єктивних суджень,** які в подальшому можуть впливати на прийняття рішення посадовими особами.

Дискримінаційна поведінка з боку керівника чи посадових осіб, наділених певним службовим становищем, може проявитися через необ'єктивні висловлювання про різні групи жінок і чоловіків, безпідставні судження про їхні здібності та можливості досягати успіхів у певних професіях чи видах робіт, дискримінаційних діях та сексуальних домаганнях.

В короткочасній перспективі, Гендерні стереотипи при прийнятті рішень можуть мати дискримінаційний характер для окремих індивідів при професійному, кар'єрному зростанні та розподілі певних благ.

В довготривалій перспективі Гендерні стереотипи можуть негативно вплинути не тільки на роботу державного органу, а й нанести репутаційні ризики установі, а також стати перешкодою для залучення висококваліфікованих кадрів.

Важливо звертати увагу на власні (індивідуальні) Гендерні переконання і яким чином вони впливають на рішення, що приймаються посадовими особами та керівником.



Приклади висловів, що мають дискримінаційний характер та базуються на Гендерних стереотипах:



- *«лідерські якості краще розвинуті у чоловіків»;*
- *«жінки добрі виконавці, але не керівники»;*
- *«жінки не зможуть справитися з роботою, яка пов'язана з небезпекою»;*
- *«більшу матеріальну допомогу краще виплатити чоловіку, бо він є годувальником»;*
- *«жінки занадто емоційні, тому вони не можуть приймати об'єктивні рішення у стресових ситуаціях» тощо.*

Всі подібні фрази базуються на стереотипному ставленні щодо жінок та чоловіків, тому їх варто уникати.

Для керівника, який приймає на роботу, професіоналізм, компетентність та досвідченість особи мають бути єдиними чинниками, що враховуються при розгляді питань призначення на посаду, наданні соціальних пільг тощо

**Для запобігання проявам дискримінації керівнику та посадовим особам Інституту необхідно:**

- дотримуватись норм та правил етичної поведінки при виконанні службових обов'язків;
- неухильно дотримуватися принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у роботі;
- приймати об'єктивні рішення виключно на підставі професійних та фахових властивостей особи щодо якої приймається таке рішення;
- рішення не повинно залежати від статі, віку, зовнішнього вигляду, майнового чи сімейного становища і базуватися на гендерних стереотипах чи уявленнях;
- повідомляти про випадки дискримінації, які стали відомі під час роботи та запобігати таким випадкам.

### **ВИДИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ, ПОВ'ЯЗАНОЇ З ПРОЯВОМ ДИСКРИМІНАЦІЇ**

Особи, винні в порушенні вимог законодавства про запобігання та протидії дискримінації, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність ([стаття 16](#) Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»).

Особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом ([стаття 24](#) Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»).