

**ПАМ'ЯТКА  
ЩОДО ПРОТИДІЇ  
ПРОЯВАМ ДИСКРИМІНАЦІЇ  
ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ**

Олексій Арданов, уповноважений  
з гендерних питань УКРНОІВІ

## Базова термінологія відповідно до законодавства

(Закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Кодекс законів про працю України, Рекомендація CM/Rec(2019)1 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам Ради Європи щодо запобігання та боротьби з сексизмом)

- ґендерна рівність** - рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства
- дискримінація** - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними
- 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 є належними та необхідними
- сексуальне домагання** - дії сексуального характеру (що не посягають на статеvu свободу чи статеvu недоторканість особи), виражені вербально, невербально або фізично (слова, жести, рухи тіла, доторкування, поплескування або інші аналогічні дії), які ображають чи принижують гідність особи та можуть супроводжуватися створенням щодо неї залякувального, ворожого або образливого, принизливого середовища (ситуації)

- Сексизм** - це будь-який акт, жести, візуальна репрезентація, сказані чи написані слова, практика чи поведінка, які базуються на ідеї, що особа чи група осіб є малозначимими через їхню стать.
- Мобінг (цькування)** - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Законодавство України ґрунтується на принципі недискримінації, що передбачає незалежно від певних ознак:

- забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб
- забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб
- повагу до гідності кожної людини
- забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб

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

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

## Форми дискримінації за ознакою статі

- ❑ **Пряма дискримінація** - це очевидне та відкрите нерівне ставлення до людини через її стать

*Приклад:* чоловіку не дозволяють брати відпустку по догляду за дитиною, вважаючи, що це "жіночий обов'язок"

- ❑ **Непряма дискримінація** - це ситуація, коли певні правила, політики або умови ставлять одну стать у не вигідне становище, навіть якщо вони на перший погляд здаються нейтральними

*Приклад:* організація корпоративних заходів лише у форматі, який не враховує інтереси обох статей

- ❑ **Сексуальні домагання** - це форма дискримінації, яка включає небажані коментарі, жести або дії сексуального характеру, що створюють ворожу чи неприємну атмосферу

*Приклад:* непристойні жарти або зауваження про зовнішність

- ❑ **Структурна дискримінація** - це дискримінація, яка закріплена в системах, політиках або структурах суспільства

*Приклад:* жінки рідше займають виборні посади через традиційні уявлення про політичне лідерство

- ❑ **Дискримінація у рекламі та медіа** - це використання у рекламі та медіа образів, що підкріплюють гендерні стереотипи

*Приклад:* реклама, у якій зображають жінок лише у ролі домогосподарок або чоловіків як агресивних лідерів

- ❑ **Стереотипізація** - форма дискримінації, заснована на упередженнях та стереотипах щодо ролей чоловіків і жінок у суспільстві

*Приклад:* уявлення, що жінки мають бути "хорошими домогосподарками", а чоловіки — "єдиними годувальниками"

- ❑ **Подвійна дискримінація** - форма дискримінації, заснована на упередженнях та стереотипах щодо ролей чоловіків і жінок у суспільстві

*Приклад:* дискримінація за ознакою інвалідності, яка поєднує гендерні та фізичні упередження

- ❑ **Економічна дискримінація** - це обмеження рівного доступу до фінансових ресурсів або можливостей для професійного розвитку

*Приклад:* різниця в оплаті праці між чоловіками та жінками на аналогічних посадах

- ❑ **Інституційна дискримінація** - це прояви дискримінації на рівні організацій чи державних установ

*Приклад:* навчальні заклади, які обмежують кількість жінок на технічних спеціальностях

**Харасмент (harassment) як форма дискримінації за ознакою статі — це небажана поведінка, спрямована щодо людини через її стать. Така поведінка створює ворожу, принизливу або образливу атмосферу.**

**Харасмент є порушенням прав людини та може проявлятися в різних сферах: на роботі, у навчанні, у публічних місцях тощо.**

### **Основні ознаки харасменту:**

*Небажаність:* поведінка не є прийнятною чи бажаною для людини, яка її зазнає.

*Принизливий характер:* дії або слова мають образливий, дискримінаційний або принизливий зміст.

*Мета або наслідок:* створення ворожого чи неприйнятного середовища.

**Причини та наслідки:** харасмент є проявом гендерної нерівності, що коріниться в стереотипах про роль жінок і чоловіків у суспільстві. Він може виникати як у професійній, так і в особистій сфері, наприклад, на робочому місці, в освітніх закладах чи у громадських місцях.

**Наслідки харасменту включають:** психологічний стрес, тривожність, депресію; зниження професійної продуктивності; погіршення стосунків у колективі.

### **Форми харасменту за ознакою статі:**

- Сексуальні домагання:** включають фізичні, словесні чи невербальні дії сексуального характеру, які є небажаними
- Ворожі дії:** поширення стереотипів, які принижують гідність людини за ознакою статі
- Психологічний тиск:** висміювання, ігнорування або систематичне приниження через стать

### **Протидія харасменту**

Для боротьби з харасментом важливо вживати заходів як на індивідуальному, так і на суспільному рівнях:

- 1. Юридичний захист:** регулюється спеціальними законами, в тому числі законодавством про працю
- 2. Освітні програми:** підвищення обізнаності про гендерну рівність і важливість взаємоповаги
- 3. Етичні стандарти у компаніях та організаціях:** створення політик щодо недопущення харасменту на робочому місці
- 4. Підтримка жертв:** організації та психологічна допомога для тих, хто зазнав харасменту

## Не є харасментом

- Дружні жести** – наприклад, обійми або компліменти, що не викликають дискомфорту та приймаються обома сторонами як нормальні
- Згода на стосунки** – взаємні дружні чи романтичні стосунки, на які обидві сторони свідомо погоджуються
- Конструктивне обговорення** – відкритий діалог для вирішення проблем, якщо він не переходить у нападки чи особисті образи
- Об'єктивна критика** – оцінка дій чи результатів роботи, що базується на фактах та виражається з повагою
- Обговорення чи навчання** - використання слів або дій для аналізу чи обміну знаннями, якщо це не принижує конкретну особу.

**Відповідно до законодавства України,  
зокрема до Закону України "Про  
забезпечення рівних прав та можливостей  
жінок і чоловіків" не вважається  
дискримінацією за ознакою статі:**

- ❑ **Спеціальний захист жінок під час вагітності та пологів** – заходи, які забезпечують особливі права для жінок у цей період, не є дискримінацією, а спрямовані на охорону їхнього здоров'я
- ❑ **Обов'язкова військова служба для чоловіків** – диференціація обов'язків щодо виконання військової служби за статевою ознакою передбачена Конституцією України та законами і не вважається дискримінацією

❑ **Встановлення різного пенсійного віку** – різний пенсійний вік для чоловіків і жінок раніше трактувався як такий, що має історичні та соціальні причини. Зараз у межах пенсійної реформи різницю було поступово усунуто

❑ **Заходи позитивної дискримінації (позитивні дії)** – тимчасові спеціальні заходи, спрямовані на усунення нерівності між жінками й чоловіками, наприклад, квоти у виборних органах влади

❑ **Відмінності у правилах охорони праці** – наприклад, обмеження залучення жінок до небезпечних або важких видів робіт, які можуть негативно вплинути на репродуктивне здоров'я

**Ці заходи передбачені для забезпечення рівності можливостей і збереження здоров'я осіб обох статей. Вони не порушують принцип рівності, а лише враховують біологічні, соціальні або інші об'єктивні відмінності.**

## Приклади дискримінації за ознакою статі у трудових відносинах

### 1. При влаштуванні на роботу

- ❑ **Відмова через стать:** жінці відмовляють у прийомі на роботу, мотивуючи це тим, що "ця професія більше підходить чоловікам" (наприклад, водій вантажівки, програміст тощо)
- ❑ **Оголошення про вакансії з гендерними обмеженнями:** у вакансії прямо зазначено, що потрібен тільки чоловік або тільки жінка, хоча виконання роботи не залежить від статі (наприклад, "потрібен чоловік на адміністративну посаду")
- ❑ **Упередження щодо сімейного стану:** жінці з маленькою дитиною відмовляють у прийомі на роботу, побоюючись, що вона часто братиме лікарняні

### 2. В оплаті праці

- ❑ **Нерівна оплата за рівну працю:** чоловік і жінка на однакових посадах з однаковими обов'язками отримують різну заробітну плату
- ❑ **Відсутність премій або бонусів:** жінкам можуть частіше відмовляти в преміях або бонусах, посилаючись на "менший внесок у роботу", навіть якщо вони виконували свої обов'язки на рівні з чоловіками

### 3. У кар'єрному зростанні

- ❑ **«Скляна стеля»:** жінкам рідше надають можливість обіймати керівні посади через стереотипи, що жінки "менш стійкі до стресу" або "не можуть ефективно керувати командою"
- ❑ **Стереотипи щодо чоловіків:** чоловікові відмовляють у посадах, які традиційно вважаються "жіночими" (наприклад, вихователь у дитячому садку), через упередження, що це "не чоловіча робота"

### 4. В умовах праці

- ❑ **Надмірне навантаження для чоловіків:** чоловікам часто автоматично доручають фізично важку роботу, навіть якщо вона не входить до їхніх посадових обов'язків, аргументуючи це їхньою фізичною силою
- ❑ **Обмеження доступу до професійної діяльності:** жінкам можуть відмовляти в доступі до небезпечних професій чи роботи у нічні зміни через стереотипи або "турботу про здоров'я", навіть якщо вони готові виконувати ці завдання

## Приклади дискримінації за ознакою статі у трудових відносинах

### 5. При звільненні

- ❑ **Звільнення після відпустки по догляду за дитиною:** жінку звільняють після повернення з відпустки по догляду за дитиною, аргументуючи це тим, що "вона втратила кваліфікацію"
- ❑ **Скорочення жінок через стереотипи:** під час скорочення штату перевагу надають чоловікам, пояснюючи це тим, що "чоловік – годувальник сім'ї"

### 6. У ставленні на робочому місці

- ❑ **Сексуальні домагання:** жінки частіше зазнають сексуальних домагань від колег або керівництва, що створює токсичне середовище на роботі
- ❑ **Нехтування чоловіками у "нетипових" професіях:** чоловіків у "жіночих" професіях можуть зневажати або висміювати, що негативно впливає на їхній психологічний стан

### 7. В управлінських рішеннях

- ❑ **Ігнорування голосу жінок:** на робочих нарадах до думок жінок ставляться з меншим рівнем уваги або довіри, ніж до чоловіків
- ❑ **Нерівний доступ до навчання:** чоловікам можуть частіше пропонувати професійне навчання чи тренінги, оскільки вважається, що вони "перспективніші"

Ці приклади демонструють, як гендерна нерівність може проявлятися в різних аспектах соціально-трудова відносин/

Боротьба з такими формами дискримінації передбачає чітке дотримання принципів рівності, закріплених у законодавстві України, таких як Конституція України, Кодекс законів про працю України та Закон "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків".



**Множинна дискримінація** виникає, коли особа зазнає дискримінації за кількома ознаками одночасно. Якщо одна з ознак дискримінації – стать, то приклади можуть бути такими:

- ❑ **Стать + вік** – жінку старшого віку (наприклад, 55+) не беруть на роботу, посилаючись на те, що вона "занадто стара" для певної посади, хоча її кваліфікація відповідає вимогам. Молодші чоловіки або жінки можуть не стикатися з такими обмеженнями
- ❑ **Стать + соціальний статус** – самотню матір з дітьми відмовляються брати на роботу, аргументуючи це тим, що вона "часто буде брати відгули через дітей". У той же час чоловік із дітьми може не зіштовхуватися з такими упередженнями
- ❑ **Стать + інвалідність** – жінка з інвалідністю може зазнавати подвійної дискримінації: як через свою стать (наприклад, стереотипи, що жінка "менш продуктивна"), так і через обмеження за станом здоров'я

- ❑ **Стать + етнічне походження** – представницю певної етнічної меншини не беруть на роботу чи не обслуговують у закладі, використовуючи одночасно стереотипи щодо її етнічного походження та гендерні упередження
- ❑ **Стать + місце проживання** – жінка, яка проживає в сільській місцевості, може мати обмежений доступ до освіти чи кар'єрних можливостей через стереотипи, що "жінка в селі повинна займатися тільки хатньою роботою"
- ❑ **Стать + сексуальна орієнтація** – людину можуть дискримінувати не лише через її стать, а й через упередження щодо її сексуальної орієнтації, наприклад, відмовляючи в роботі або житлі

**Ці приклади показують, що дискримінація може посилюватися, коли різні ознаки поєднуються, і вирішення таких проблем вимагає комплексного підходу.**

## Стаття 1. Визначення термінів

- ❑ **дискримінаційна реклама** - реклама, що містить чи використовує твердження та/або зображення, які є дискримінаційними за ознакою раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного чи соціального походження, громадянства, сімейного чи майнового стану, місця проживання, за мовною або іншими ознаками стосовно особи та/або групи осіб
- ❑ **дискримінаційна реклама за ознакою статі** - реклама, що містить твердження та/або зображення щодо інтелектуальної, фізичної, соціальної чи іншої переваги однієї статі над іншою та/або щодо стереотипних ролей чоловіка та жінки, яка пропагує принизливе та зневажливе ставлення; принижує гідність людини за ознакою статі; демонструє насильство за ознакою статі; використовує зображення тіла людини (частини тіла) виключно як сексуального об'єкта з метою привернення уваги споживача та/або посилення (слова, звуки, зображення) на сексуальні стосунки, що не стосуються рекламованого продукту чи способу його споживання

## Стаття 8. Загальні вимоги до реклами

У рекламі забороняється:

- наводити твердження та/або зображення, які є дискримінаційними та/або розпалюють ненависть, ворожнечу чи жорстокість до окремих осіб чи груп осіб за ознакою походження людини, її соціального чи майнового стану, віку, расової, етнічної чи національної належності, статі, сексуальної орієнтації, освіти, інвалідності, політичних поглядів, ставлення до релігії, за мовною ознакою, родом і характером занять, місцем проживання, за іншими ознаками, а також такими, що дискредитують товари інших осіб
- наводити твердження та/або зображення щодо інтелектуальної, фізичної, соціальної чи іншої переваги однієї статі над іншою та/або щодо стереотипних ролей чоловіка та жінки, що пропагують принизливе та зневажливе ставлення; принижувати гідність людини за ознакою статі; демонструвати насильство за ознакою статі; використовувати зображення тіла людини (частини тіла) виключно як сексуального об'єкта з метою привернення уваги споживача та/або посилення (слова, звуки, зображення) на сексуальні стосунки, що не стосуються рекламованого продукту чи способу його споживання. Ця вимога не поширюється на соціальну рекламу, спрямовану на засудження відповідних явищ

## Стаття 24-1. Реклама послуг із працевлаштування

Забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) висувати вимоги за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання

Гендерні стереотипи при використанні торговельних марок та брендів можуть проявлятися в рекламі, назвах, логотипах, упаковці та позиціонуванні товарів.

Ось конкретні приклади таких випадків:

#### 1. Гендерні стереотипи в назвах та слоганах

- ❑ Торговельна марка орієнтує продукт виключно на одну стать, хоча він може підходити всім
  - Наприклад, засоби гігієни з назвами/слоганами на кшталт "*Real Man*" або "*Only for Women*", хоча аналогічні товари (шампуні, дезодоранти) підходять обом статям
  - Слогани на кшталт "*Справжній чоловік обирає це*" або "*Жінка повинна бути ніжною*", що підкріплюють стереотипи

#### 2. Дискримінаційний маркетинг ("рожевий податок")

- ❑ Жіночі товари дорожчі, хоча аналогічні чоловічі коштують менше
  - Наприклад, бритви, дезодоранти, шампуні для жінок часто мають вищу ціну, хоча склад майже ідентичний чоловічим версіям
- ❑ Продукти "спеціально для жінок" без об'єктивної необхідності
  - "*Інструменти для жінок*" (ті ж самі, але рожевого кольору і дорожчі)
  - "*Ручки для жінок*", хоча письмове приладдя не має гендерного розподілу

#### 3. Сексистська реклама

##### ❑ Об'єктивація жінок або чоловіків

- Рекламні кампанії, в яких жінки зображуються лише як об'єкти привертання уваги, а не споживачі продукту (наприклад, реклама автомобілів, де жінка — лише "аксесуар")
- Використання чоловіків тільки у ролі "сильних", "агресивних" або "домінантних" фігур

##### ❑ Стереотипне позиціонування товарів

- Реклама побутової техніки або засобів для прибирання, де виключно жінки виконують ці обов'язки
- Банківські продукти або автомобілі рекламуються тільки чоловіками, ніби жінки ними не користуються

#### 4. Гендерний поділ товарів без реальної потреби

##### ❑ Гендерна сегрегація товарів, які не мають біологічних відмінностей

- Вода "*для чоловіків*" і "*для жінок*"
- Йогурти, батончики або снеки, які позиціонуються як "*жіночі*", з акцентом на "менше калорій" або "для дієти"
- Ліки або вітаміни, які позиціонуються як "*чоловічі*", підкреслюючи силу, витривалість, хоча це просто маркетинговий хід.

Гендерні стереотипи при використанні торговельних марок та брендів можуть проявлятися в рекламі, назвах, логотипах, упаковці та позиціонуванні товарів. Ось конкретні приклади таких випадків:

## **5. Вплив на споживчий вибір**

### **❑ Обмеження вибору через гендерні очікування**

- У магазинах товари для хлопчиків і дівчаток розташовані окремо, що підштовхує батьків купувати "належне" за гендером (наприклад, рожевий конструктор для дівчаток і синій для хлопчиків)

### **❑ Вплив реклами на самооцінку**

- Реклама засобів для схуднення, де жінки подаються як "недостатньо привабливі" без певних стандартів краси
- Використання ідеалізованого образу чоловіка в рекламі спортивного харчування, що натякає, що всі чоловіки повинні бути підкреслено "маскулінними" за тілобудовою

**З метою уникнення дискримінації за ознакою статі при використанні торговельних марок та брендів пропонується:**

- Запроваджувати гендерно-нейтральний маркетинг (наприклад, зменшувати поділ на "жіночі" і "чоловічі" товари, якщо це не має біологічного підґрунтя).
- Уникати стереотипного позиціонування (наприклад, рекламувати побутові товари із залученням чоловіків)
- Протидіяти "рожевому податку", привертаючи увагу до несправедливого ціноутворення
- Використовувати інклюзивний підхід у рекламі, уникаючи об'єктивації

Ці заходи допоможуть зробити ринок справедливим і менш дискримінаційним щодо обох статей

**Гендерні стереотипи у сферах літератури, науки і мистецтва може проявлятися у різних аспектах: від змісту творів до ставлення до авторів і їхніх досягнень. Ось конкретні приклади таких випадків:**

### **1. Дискримінація у змісті творів**

#### **❑ Гендерні стереотипи у художній літературі та мистецтві**

- Жінки часто зображуються як *допоміжні персонажі*, залежні від чоловіків (наприклад, «дівчина в біді», яка чекає порятунку від героя). Чоловіки зазвичай відіграють роль рятівників, а жінки — "муз" або другорядних персонажів
- Чоловіки показуються лише як сильні, рішучі, агресивні, без права на емоційність чи слабкість

#### **❑ Відсутність жіночих або чоловічих персонажів у певних жанрах**

- У детективах чи науковій фантастиці герої переважно чоловіки, хоча це не виправдано змістом
- У романтичній літературі часто домінують жіночі персонажі, але чоловіки зведені до "ідеальних принців" без глибокої характеристики

#### **❑ Об'єктивація жінок у візуальному мистецтві**

- Жіночі ролі в кінематографі, які зводяться до "дружини", "коханки", "секретарки", тоді як чоловічі персонажі мають різноманітніші амплуа

### **2. Дискримінація в авторстві та визнанні**

#### **❑ "Приховування" авторок під чоловічими псевдоніми**

- Жінки-авторки інколи писали під чоловічими іменами, щоб їхні твори приймали серйозніше (наприклад, Джордж Еліот)
- Видавці часом радять жінкам використовувати ініціали, щоб не було видно статі автора (Дж. К. Роулінг замість Джоан Роулінг)

#### **❑ Заниження ролі жінок у співавторстві**

- Відомі випадки, коли чоловіки-співавтори отримували більшу славу, тоді як жінки залишалися "у тіні" (наприклад, участь Мілеви Марич разом з Альбертом Ейнштейном у дослідженнях теорії відносності)

#### **❑ Жінки рідше отримують літературні та наукові нагороди**

- Жінки-письменниці частіше отримують премії у жанрі "романтичної літератури", тоді як основні літературні нагороди (Нобелівська премія, Букерівська премія) частіше присуджуються чоловікам

**Гендерна дискримінація у літературі, науці та мистецтві має глибокі історичні корені, але сучасні тенденції поступово змінюють ситуацію. Усвідомлення цих проблем і активна підтримка гендерної рівності допоможуть зробити творчі сфери більш справедливими для всіх.**

## Контактні дані суб'єктів, які надають допомогу з питань гендерної рівності

**Тел. 15-47** - «Гаряча лінія» з питань протидії торгівлі людьми, запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та насильству стосовно дітей

**Тел. 0-800-500-335** (з мобільного або стаціонарного)

**Тел. 116-123** (з мобільного) - Національна «гаряча лінія» з попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації громадської організації «Ла Страда-Україна»

**Тел. 102** - Національна поліція України – в тому числі щодо правопорушень, пов'язаних з гендерною дискримінацією

**вул. Інститутська, 21/8, м. Київ, 01008, [hotline@ombudsman.gov.ua](mailto:hotline@ombudsman.gov.ua)** -  
Уповноважений Верховної Ради України з прав людини