



Наталія ГОСТЄВА,

директор департаменту правового забезпечення,  
Конфедерація роботодавців України

## Гендерний аудит

Гендер – це певний соціально-економічний уклад, який виникає в процесі соціалізації і не обумовлений фізіологічними особливостями чоловіка та жінки. Незважаючи на їхні різні гендерні ролі: продуктивну (дохід), репродуктивну (народження дитини), общинну (ведення господарства), стратегічні гендерні потреби обох статей є однаковими: рівний доступ до освіти, до професійної підготовки, рівна винагорода за працю рівної цінності, рівний контроль до прийняття рішень тощо. Отже, гендер можна охарактеризувати як рівний доступ, час, можливості як для жінок, так і для чоловіків.

Сьогодні близько 300 нормативно-правових актів регулюють правовідносини у сфері гендеру. На національному рівні гендерні компоненти враховуються здебільшого на виконання міжнародних зобов'язань України.

Ратифікація Україною конвенцій Міжнародної організації праці, які відповідно до Конституції України є частиною національного законодавства, стало основною підвалиною для інсти-

туціоналізації гендерної політики в Україні. Це Конвенція № 29 (примусова праця, 1930), Конвенція № 100 (рівна винагорода, 1951), Конвенція № 105 (скасування примусової праці, 1957) Конвенція № 111 (дискримінація в галузі праці та занять, 1961), Конвенція № 182 (найгірші форми дитячої праці, 1999).

Аспект гендерної рівності відображений і в Загальній декларації прав людини (1948), в якій проголошено, що всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах, у т.ч. незалежно від статі, та в Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок (1979), яка включає положення щодо рівного статусу жінки і чоловіка в трудових відносинах.

Конституція України (ст. 24 та 43) гарантує рівність прав жінки і чоловіка наданням рівних можливостей у праці та винагороді за неї, створенням державою умов для повного здійснення громадянами права на працю, можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності. Статті 21, 22 Кодексу законів про працю України забезпечують рівність трудових

прав усіх громадян незалежно від статі і не допускають будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг під час укладення, зміни, припинення трудового договору залежно від статі. Закони України «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про відпустки» також спрямовані на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Деякі виключення містяться в ЗУ «Про відпустки», де жінкам надаються певні преференції, зумовлені передусім реалізацією жінкою репродуктивної функції організму (надання часу для кормління дитини, відпустки по вагітності та пологах тощо).

На виконання міжнародних зобов'язань парламентом України прийнято ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р., в якому наша країна зробила наступний крок до розбудови гендерно-чутливого законодавства, імплементації гендерних аспектів міжнародного права до національної системи.

У зв'язку з набуттям чинності вищезазначеного закону в 2008 р. були внесені доповнення до низки законодавчих актів.

Так, відповідно до КЗпП України, однією зі складових генеральної, галузевої, регіональної угод, колективних договорів мають бути положення, які забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків. Відповідно до ЗУ «Про об'єднання громадян», значно розширені права таких організацій в частині участі у розробленні проектів рішень з питань гендерної рівності, що приймаються органами виконавчої влади та місцевого самоврядування; делегування своїх представни-

аналізувати, в якій мірі принципи гендерної рівності відображені у діяльності компанії, яким чином гендерні компоненти інтегровані до стратегічних, програмних документів, документів з поточної діяльності, у взаємовідносинах в колективі.

Особливість такого аудиту полягає в тому, що застосовується методика самооцінки, демократичного залучення, коли всі зацікавлені працівники добровільно мають змогу висловитися з питань, які стосуються гендеру (і не тільки). При цьому ціниться думка кожного. Це соціальний аудит, де одиницею оцінки є не кількіс-

Такий аудит дозволяє змінити уявлення про гендер, набути обізнаності з цього предмету, що дозволить не тільки на професійному, але й на особистісному рівні дискутувати у питаннях гендеру – порівняно нових для переважної більшості співробітників. Це створюватиме ефект ланцюгової реакції, коли набуті знання, уявлення передаються необмеженому колу осіб, з якими спілкується носій такої інформації.

На сьогодні в 12 компаніях, в міністерствах, організаціях роботодавців (в т.ч в Конфедерації роботодавців України) та профспілок, проведено перший гендерний аудит. Це стало мож-

### *При розмаїтті робочої сили відбувається її диверсифікація, підвищується продуктивність компанії.*

ків до складу консультативно-дорадчих органів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, що утворюються при органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування; проведення моніторингу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Обсяг прав Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини доповнено здійсненням контролю за забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

В 2008 р. соціальними партнерами та Міністерством праці та соціальної політики України підписано Меморандум про реалізацію Програми гідної праці на 2008-2011 рр., у якій одним з елементів є гендерний.

Сьогодні дедалі більше міжнародних експертів говорять про новий інструмент, моніторингове знаряддя у сфері просування політики гендерної рівності – гендерний аудит (далі – ГА), заснований на принципі активної участі. ГА дозволяє про-

ний показник, а якісний (сприйняття, що ґрунтується на мисленні, міркуванні).

Для проведення ГА застосовуються наступні методології: аналіз документації компанії на предмет наявності гендерно-чутливих показників, інтерв'ю (співбесіди) із співробітниками та партнерськими організаціями, анкетування для оцінки якості роботи з просування гендерної рівності, інтерактивний семінар. За результатами аудиту складається гендерний звіт. Інформація, що міститься в ньому, є суто конфіденційною, власне як і у фінансовому аудиті, і оприлюднення його результатів залежить від того, чи готова компанія надати йому публічності.

Головна мета ГА – сприяти навчанню, підвищенню рівня обізнаності співробітників компанії з інтеграції гендерних принципів у політику, стратегії, програмні документи та документи з поточної діяльності.

ливим завдяки їх участі в якості партнерів проекту ЄС/МОП «Рівність жінок і чоловіків у світі праці»

та участі в рамках цього проекту в семінарі з партисипативного гендерного аудиту, заснованого на принципі активної участі. Представники цих організацій є сертифікованими аудиторами з питань гендеру і здобули право, у зв'язку з цим, на проведення гендерних аудитів власних організацій.

Варто зазначити, що в аспекті зисків для роботодавців просування політики гендерної рівності є іміджевою складовою. Для компаній, що є членами Глобального Договору ООН, гендерний звіт може стати частиною соціального звіту. Окрім того, при розмаїтті робочої сили відбувається її диверсифікація, підвищується продуктивність компанії. Гендерний аудит дозволить роботодавцю виявити проблеми, які, можливо, і не стосуються власне гендеру, натомість спричиняють проблеми у взаємовідносинах у колективі, що дозволить ефективніше здійснювати свій управлінський менеджмент.