

# ДИСКРИМІНАЦІЯ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ: РОЗПІЗНАТИ ТА ПРОТИДІЯТИ

ДОВІДНИК ДЛЯ КУРСАНТОК  
ТА КУРСАНТІВ, СТУДЕНТОК ТА  
СТУДЕНТІВ



# ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ ТА ПРОФЕСІЙНІ ВИМОГИ: В ЧОМУ РІЗНИЦЯ?

## 1. Що таке гендерна дискримінація?

Перш за все, варто пояснити, що розуміється під поняттям “гендер”. Відповідно до ст. 3 “Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами” (або ж Стамбульської конвенції) «гендер» означає соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків. Нагадуємо, що Україна ратифікувала Стамбульську конвенцію в 2022-му році.

Відповідно до [Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки](#):

**Гендерні стереотипи** – це упереджені соціальні та культурні шаблони чи ідеї, згідно з якими чоловіків та жінок наділяють такими характеристиками й функціями, які визначені й обмежені їхньою статтю (наприклад, жінка повинна займатися готуванням їжі, прибиранням і доглядом за дітьми, чоловік повинен заробляти гроші й забезпечувати родину матеріально). Формування таких стереотипів може обмежити розвиток природних талантів і здібностей дівчаток та хлопчиків, жінок та чоловіків, їхні наукові та професійні вподобання й досвід, а також можливості у житті загалом.

Існування гендерних стереотипів призводить до різного ставлення щодо людей різної статі, а отже – дискримінації за ознакою статі.

**Дискримінація за ознакою статі** – це 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 (стаття 1 [Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»](#)).

Найчастіше із проявами гендерної дискримінації стикаються дівчата і жінки, зокрема із проявами сексизму.

Сексизм є проявом дискримінації за ознакою статі. Відповідно до [Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи CM/Rec\(2019\)1](#), прийнятої 27 березня 2019 року:

**Сексизм** – будь-які дія, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, практика або поведінка, в основі яких лежить ідея про те, що людина або група людей гірші через свою стать, та які проявляються в публічній або приватній сферах, у мережі або поза нею і скеровані на (або спричиняють):

- порушення власної гідності або прав людини чи групи людей;
- фізичну, сексуальну, психологічну або соціально-економічну шкоду або страждання особи чи групи осіб;
- створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища;
- перешкоджання незалежності або повноцінному здійсненню прав людини з боку особи чи групи осіб;
- підтримку та посилення гендерних стереотипів.



#### ПРИКЛАД 1

Викладач каже курсантці: «Яка тобі різниця, на яку тему писати дипломну роботу? Все одно потім вийдеш заміж, підеш у декрет і будеш займатися родиною. А роботу і службу залиш, це чоловіча справа».

Згідно із [Загальнополітичною рекомендацією №15 Європейської комісії проти расизму та нетерпимості Ради Європи](#) сексизм є мовою ворожнечі (висловлювання, жарти, візуальні зображення, які ображають, дискримінують або закликають до ненависті та приниження).

 **ПРИКЛАД 2**

Заява экс-нардепа Павла Кириленка у Фейсбуці щодо діяльності жінок-поліцейських: «Але яка така ефективність та користь від жінки в патрульному екіпажі поліції? Щоб її напарнику не було сумно і не треба було користуватися послугами повій під час роботи? Перепрошую, але іншої користі від такого тандему не бачу...». Зараз допис є недоступним для перегляду.

 **ПРИКЛАД 3**

Якщо жінці не дають зайняти посаду виключно через те, що вона жінка і начебто не може виконувати керівні функції через надмірну емоційність – це дискримінація, тому що керівні функції може виконувати людина з відповідними компетенціями, які не залежать від біологічної статі чи гендерної ідентичності.

**Гендерна дискримінація, зокрема сексизм** - це шкідливе явище, що може спричиняти формування гендерних бар'єрів, а також призводити до насильства за ознакою статі. В інформаційно-навчальному посібнику з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки «Жінки. Мир. Безпека», який видано в рамках координатора проєктів ОБСЄ в Україні серед гендерних бар'єрів виділяють, зокрема, такі:

\* **«Липка підлога»** – це явище, за якого жінки довше затримуються на низько оплачуваній посаді.

**«Скляна стеля»** стосується більше стереотипів, які не створюють начебто помітних бар'єрів для просування, але й не дають рухатися вперед.

 **ПРИКЛАД**

Жінки рідко займають посаду начальниці (керівниці) установи виконання покарань або слідчого ізолятора.

Важливо вміти розрізняти ситуації, коли сексизм дійсно має місце бути. Якщо ви відчуваєте, що зазнаєте сексистського ставлення до себе, спробуйте використати метод дзеркала: якщо стереотипні висловлювання, непристойні компліменти, постійні зауваження, перешкоди у кар'єрному зростанні через приналежність до певної статі тощо, застосувати до іншої статі, то вийде досить абсурдно та іронічно.



### НАПРИКЛАД

1. Керівник установи виконання покарань каже курсанткам, які прийшли проходити практику, що краще б прийшли хлопці, адже дівчата зараз вийдуть заміж, народять дитину і будуть займатися нею, постійно брати лікарняні для догляду за дитиною тощо.
2. Змінений варіант із застосуванням методу дзеркала: начальник установи виконання покарань каже курсантам, які прийшли проходити практику, що краще б прийшли дівчата, адже хлопці зараз одружаться, у них з'явиться дитина, і вони будуть займатися нею, постійно брати лікарняні для догляду за дитиною тощо.

### Також дискримінація може проявлятися у різних формах:

- **Пряма дискримінація** - ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поведуться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поведення має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. (стаття 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»).

**Приклад:** при проходженні служби в установах виконання покарань, жінці надають виключно «паперову» роботу, зокрема ведення особових справ засуджених чи документації відділу тому, що існує думка, що саме робота із документами це «жіноча робота».

- **Непряма дискримінація** - ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. (стаття 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»).

**Приклад:** пошиття форменого одягу на чоловічі стандарти, не передбачаючи пошиття окремого одягу для жіночих параметрів, що створює фізичний й емоційний дискомфорт фахівчиням або змушує їх використовувати власні ресурси для пошиття/перешиття форми.

- **Підбурювання до дискримінації** – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками (стаття 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»).

**Приклад:** керівництво установи надає вказівку не брати на вакантні посади осіб жіночої статі.

- **Пособництво у дискримінації** – будь-яка свідомо допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації (стаття 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»).

**Приклад:** начальник відділу знає і свідомо не реагує на постійні скарги підлеглої, яку постійно принижує заступник начальника відділу.

- **Утиск** – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери (стаття 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»).

**Приклад:** колеги-чоловіки постійно наголошують єдиній працівниці жіночої статі, що їй б бажано вже народжувати дітей, а не працювати в установі.

## **! Пам'ятайте: НЕ будь-яка ситуація є дискримінацією.**

НЕ є дискримінацією за ознакою статі (стаття 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»):

- спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;
- обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;
- різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;
- особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я;
- позитивні дії (спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України (наприклад, впровадження послуги жіночих купе в потягах Укрзалізниці) (стаття 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»).

## 2. «Жінкам не місце в пенітенціарній системі!». Що робити у випадку дискримінації за ознакою статі?

Так, протидіяти гендерній дискримінації складно, проте нижче Ви можете ознайомитись із можливими варіантами боротьби із цим ганебним явищем, зокрема в закладах вищої освіти та в місцях проходження практики і стажувань.

**Пам'ятайте:** якщо Ви відчуваєте, що ситуація є небезпечною або Ви не готові зараз щось вчиняти, то це є цілком нормальним. Ваша безпека і здоров'я мають найвищий пріоритет.

### То що можна зробити?

#### ! Ось декілька порад, якщо Ви стикнулись з гендерною дискримінацією в місцях проходження практики і стажувань:

- поясніть людині, що її поведінка є неприйнятною і вона повинна негайно її припинити;
- за можливості, фіксуйте прояви дискримінації за ознакою статі, аби в подальшому Ви мали докази (наприклад, скріншоти листування, фото чи занотуйте, хто ще були свідками, аби не забути);
- якщо Ви маєте можливість, зверніться по допомогу (правничу чи психологічну). Контакти куди можна звернутися за допомогою, Ви зможете побачити в наступному блоці.

#### ! Якщо ж Ви зазнали гендерної дискримінації в закладі вищої освіти, то, крім вищезазначеного:

- дізнайтеся, чи діє у Вашому ЗВО гендерна політика, чи існує Комітет з попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями або інший подібний орган для звернення у випадку сексизму чи домагань;
- зверніться до навчального відділу Вашого факультету чи безпосередньо до керівництва (ректор/ка, заступник/ця декана) або ж до викладач/ка, яким довіряєте і повідомте про факти дискримінації за ознакою статі. \*Якщо, звісно, не представник/ця керівництва вчиняють прояви дискримінації.



За порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації передбачена цивільна, адміністративна та кримінальна відповідальність. Зокрема, юридична відповідальність за порушення законодавства про запобігання та протидії дискримінації регламентована:

- **Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок»** (стаття 22 «Оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань, насильства за ознакою статі», статті 23 та 24);
- **Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»** (стаття 14 «Оскарження рішень, дій чи бездіяльності з питань дискримінації», статті 15 та 16);
- **Кримінальним кодексом України** (стаття 161 «Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної, регіональної належності, релігійних переконань, інвалідності та за іншими ознаками»);
- **Цивільним кодексом України** (стаття 22 «Відшкодування збитків та інші способи відшкодування майнової шкоди», стаття 23 «Відшкодування моральної шкоди»).

Також нагадуємо, що заохочення/розпалювання дискримінації або ж бездіяльність у сфері протидії дискримінації можна розцінювати як мобінг, за який законодавством України передбачена юридична відповідальність не лише для кривдників, але і для роботодавців/виць (наприклад, у випадку, якщо відбувається дискримінація представника чи представниці викладацького складу):

- \* **Мобінг (цькування)** - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на пониження 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 (стаття 2-2 **Кодексу України про працю**).

Кодексом України про адміністративні правопорушення передбачена відповідальність за мобінг, а також за булінг (стаття 173-4 «Булінг (цькування) учасника освітнього процесу», стаття 173-5 «Мобінг (цькування) працівника»).

\* **Булінг (цькування)** - діяння (дії або бездіяльність) учасників освітнього процесу, які полягають у психологічному, фізичному, економічному, сексуальному насильстві, у тому числі із застосуванням засобів електронних комунікацій, що вчиняються стосовно малолітньої чи неповнолітньої особи та (або) такою особою стосовно інших учасників освітнього процесу, внаслідок чого могла бути чи була заподіяна шкода психічному або фізичному здоров'ю потерпілого (стаття 1 [Закону України «Про освіту»](#)).

Булінг може бути проявом, зокрема, гендерно зумовленого насильства. Законодавство покладає на засновників закладу освіти та керівників зобов'язання протидіяти та реагувати на таке явище.

## БЛОК 2

### ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНЕ НАСИЛЬСТВО: ЩО ЦЕ ТАКЕ ТА ЯК ДІЯТИ ПОСТРАЖДАЛИМ?

#### 1. Що таке гендерно зумовлене насильство?

**Гендерно зумовлене насильство (ГЗН)** - це широке поняття, яке є крайнім виявом гендерної дискримінації. Це насильство, що вчиняється до осіб через їх стать або стосується переважно осіб певної статі. Воно може призвести до фізичної, сексуальної, емоційної чи психологічної шкоди або економічних збитків для постраждалих. В основі ГЗН лежать гендерні стереотипи і упередження.

Українське законодавство не дає визначення гендерно зумовленого насиль-

ства у такому формулюванні, проте містить визначення поняття **“насильство за ознакою статі”**:

” “Це 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 житті (стаття 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

У світі кожна третя жінка страждала від насильства — будь-якого, від психологічного до фізичного. І лише 40% з усіх постраждалих зверталися по допомогу. З них — всього 10% тих, хто за допомогою ішов до поліції.

До форм ГЗН належать: домашнє насильство, сексуальне насильство, переслідування (сталкінг), примусові шлюби, примусова стерилізація або аборт, каліцтво жіночих геніталій, кібернасильство тощо (згідно із [Конвенцією Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами \(Стамбульська конвенція\)](#)).

Варто пам’ятати, що гендерно зумовлене насильство — це не лише побої і зґвалтування. Насильство може бути вчиненим навіть без фізичного контакту, наприклад вербально. Законодавство України передбачає цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність за різні прояви гендерно зумовленого насильства.

## 2. Куди звертатися за допомогою постраждалим від гендерно зумовленого насильства?

1

В Україні за телефонним номером 1547 цілодобово та безкоштовно діє Гаряча лінія з протидії торгівлі людьми, запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та насильству стосовно дітей

2

Національна «гаряча лінія» з попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації (Ла Страда - Україна)

0-800-500-335 (безкоштовно зі стаціонарних та мобільних телефонів) або на короткий номер (безкоштовно з мобільних телефонів) 116-123

3

Система безоплатної правничої допомоги

0-800-213-103 (цілодобово, безкоштовно)

4

Національна поліція України

екстрений номер – 102, безкоштовна гаряча лінія – 0-800-50-02-02

5

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини

Гаряча лінія 0-800-50-17-20 працює: понеділок - п'ятниця з 9:00-20:00, та субота, неділя з 9:00 -15:00 (безкоштовно)

6

Лінія безоплатної правничої допомоги «ЮрФем: підтримка» (Громадська організація «Асоціація жінок-юристок України «ЮрФем»)

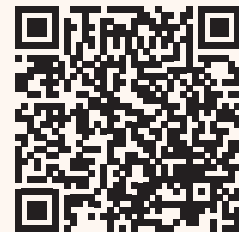
За номером 068-145-55-90 або 0-800-30-55-90 (безкоштовний номер) – з понеділка по п'ятницю з 9.00 по 18.00. Можна написати безпосередньо в Telegram, Viber, Signal тощо або заповнити заявку на сайті Асоціації жінок-юристок України «ЮрФем».

7

Якщо Ви потребуєте тимчасового прихистку, Ви можете звернутися до денних центрів у Вашому місті, що працюють цілодобово.

### ДЕ ШУКАТИ БЕЗОПЛАТНУ ПСИХОЛОГІЧНУ ДОПОМОГУ МОЖНА ДІЗНАТИСЯ ТУТ:

1. Гарячі лінії психологічної допомоги та протидії насиллю
2. Як отримати безкоштовну психологічну допомогу?



**ПАМ'ЯТАЙТЕ! ЯКЩО ВИ ЗАЗНАЛИ НАСИЛЬСТВА ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ, ВИ ЗАВЖДИ ЗМОЖЕТЕ ОТРИМАТИ ДОПОМОГУ.**



Цей довідник був підготовлений курсанткою четвертого курсу юридичного факультету Пенітенціарної академії України, рядовим внутрішньої служби Іриною Борко у співавторстві з Громадською організацією «Асоціація жінок-юристок України «ЮрФем».

---

Редакторки: Світлана Михайлишин, Вікторія  
Карпа, Анастасія Слободяник

Літературна вичитка: Олена Огоновська

Дизайн Марка Мостового

Інформація, яка наведена у довіднику,  
є позицією авторки та не завжди може  
відображати позицію Громадської організації  
«Асоціація жінок-юристок України «ЮрФем».