

3. Інтенсифікація наукових досліджень у сфері застосування фізичної терапії як соціальної технології реабілітації та адаптації дітей та підлітків з різними порушеннями психофізичного розвитку, підготовка науково-методичних матеріалів.

4. Організація відповідної професійної підготовки фахівців системи охорони здоров'я та соціального захисту, здатних ефективно використовувати засоби фізичної терапії з дітьми та підлітками з інвалідністю.

#### Список використаних джерел

1. Клещерова І. М. Батькам про реабілітацію, навчання та виховання дитини з органічним ураженням нервової системи : Поради психолога. Київ, 2006. 50 с.

2. Кобелев С. Ю. Перспектива розвитку фізичної терапії у системі охорони здоров'я України. *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*: науковий журнал. Харків, ХОВНОКУ-ХДАДМ, 2011. №5. С. 39-42.

3. Основи фізичної реабілітації, терапії, ерготерапії: підручник. / Л. О. Вакуленко та ін. / за заг. ред. Л. О. Вакуленко, В. В. Клапчука. Тернопіль : ТДМУ, 2019. 372 с.

4. Фізична терапія та ерготерапія в педіатрії: метод. вказ. до проведення практичного заняття магістрів 2-го курсу ІV мед.ф-ту / упоряд. А. Г. Істомін, К. І. Терешкін, А. С. Сушецька та ін. Харків : ХНМУ, 2020. 32 с.

5. Фізична терапія: підручник. Швесткова Ольга, Петра Сладкова та кол. Київ : Чеський центр у Києві, 2019. 272 с.

---

**Мекшун А. Д.**, к. пед. н.

**Васильєва А. О.**, здобувачка вищої освіти гр. СР-201  
*Національний університет «Чернігівська політехніка»*

## ПРАВОВІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ

Ми живемо у 21 столітті, де вважається нормою працююча жінка та чоловік в декретній відпустці, але попри все це, в нашому світі все ще є місце гендерній дискримінації. І ми навіть її не помічаємо. Кожного дня, починаючи постерами в соціальних мережах, закінчуючи рекламою. Чуємо її у повсякденному спілкуванні у виді жартів, та спостерігаємо у серіалах та телепередачах. І ніколи не звертаємо на це увагу. Але чому? Ми повинні зрозуміти, що все це впливає на формування гендерної рівноваги в суспільстві в якому будуть жити наступні покоління.

Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на роботі та в повсякденному житті є важливим для забезпечення реалізації конституційного права на працю та життя. Ліквідація гендерної дискримінації в усіх цих сферах має вирішальне значення для формування громадянського суспільства, в якому кожна людина працездатного віку має рівні права і можливості, з пільгами та обмеженнями, передбаченими законом, не за статтю, а за професійно-теоретичним рівнем знань, практичними навичками тощо [3].

Даною проблематикою займалися такі науковці як: Н. В. Бібік, С. Г. Буртак, Г. І. Єрко, Ю. В. Карпенюк, О. Б. Кізь, О. М. Кікінежді, В. П. Кравець, І. В. Кучеренко, А. Г. Макарова, Л. Ю. Марушкевич, О. А. Сахневич, О. Є. Сорокопуд, С. В. Узун, І. В. Чемерис.

Мета дослідження – розкрити сутність дискримінації за гендером, проаналізувати правові основи забезпечення гендерної рівності в сфері праці.

Гендерна рівність – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей рівноправно брати участь у всіх сферах життя суспільства [5].

Відповідно до статті 21 Конституції України «Всі люди вільні, рівні у гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними і непорушними».

Стаття 24 Конституції України закріплює рівність прав жінки та чоловіка, яка забезпечується у тому числі і наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у праці

та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [1].

Дискримінація за ознакою статі – це ситуація, в якій особа та/або група осіб за ознакою статі, які були, є і можуть бути дійсними або, як передбачається, підлягають обмеженням щодо визнання, здійснення чи здійснення прав та свободи чи привілеї у будь-якій формі, встановлені Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження чи привілеї мають об'єктивно виправдану законну мету, засоби для цього, які є належними і необхідно.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» гарантує дотримання гендерної рівності в соціально-економічній сфері, зокрема рівних прав у сфері зайнятості, працевлаштування, просування по службі, підвищення кваліфікації та перепідготовки, оплата праці та працевлаштування. Підприємництво пропонує жінкам і чоловікам рівні права та можливості щодо працевлаштування, просування по службі, підвищення кваліфікації та перепідготовки.

На практиці - ситуація зовсім інша. Роботодавці як у приватному, так і в державному секторах зазвичай виділяють бажану стать працівника в оголошеннях про роботу та просять на співбесідах надати інформацію про їхній сімейний стан, що потім використовують для відмови. Вимоги до віку та зовнішності також можуть стати перешкодою, навіть якщо жінки ідеально підходять для цієї професії. Дискримінація часто виникає в трудовому житті, коли між чоловіком і жінкою, для роботи обирають чоловіка.

Бажання роботодавців наймати чоловіків зазвичай ґрунтується на традиційних стереотипах щодо фізичних та інтелектуальних здібностей жінок та їх сімейних обов'язків. Як наслідок, жінки все частіше «штовхаються» в низькооплачувані послуги та державний сектор або шукають роботу, зокрема неповний робочий день, у нерегульованому тіньовому секторі. Багато жінок виїжджають за кордон у пошуках кращих фінансових можливостей. Такий вибір ставить їх під загрозу залучення до комерційної секс-індустрії чи іншої примусової праці.

Серед інших поширених форм дискримінації, з якими жінки стикаються вже на робочому місці, є відмова у наданні відпусток у зв'язку з вагітністю і пологами, чи для догляду за дітьми, виплата гарантованих державою коштів, обмеження можливостей професійного зростання, сексуальні домагання. Водночас роботи, які виконують жінки, все більше зосереджуються на найневигоднішій ділянці ринку праці. Більшість низькооплачуваних робітників – це жінки. До того ж жінкам похилого віку після втрати роботи дуже важко знову повернутися на ринок праці.

Чоловіки і жінки не рівні не тільки на роботі, а й вдома, де вони працюють набагато більше, ніж чоловіки: прибирають, миють, готують і виховують дітей. Жінки стоять у черзі, носять повні сумки, годинами прибирають, ріжуть, змішують. Натомість чоловік удома час від часу ремонтує кран або час від часу переносить важкі меблі.

Психологи підрахували, що наші жінки працюють на 60 відсотків більше, ніж їхні чоловіки. І це, якщо врахувати тлі «жіночого безробіття»: статистика свідчить, що понад 70% безробітних – жінки, а 16% жінок працюють у нездорових умовах. Саме тому у нашому законодавстві є закони та правила, які регулюють, що є дискримінацією, але також що не є нею [2].

Наприклад у сфері праці немає дискримінації за ознакою статі (так звані винятки із правил): передбачена законодавством різниця у пенсійному віці для жінок і чоловіків; особливі вимоги охорони праці до жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я; позитивні дії (тимчасові спеціальні заходи з об'єктивно виправданою легітимною метою, спрямовані на досягнення збалансованих відносин між жінками і чоловіками в різних сферах праці, а також між різними категоріями працівників).

Відповідно до чинного законодавства роботодавець зобов'язаний: створити умови праці, що дозволяють жінкам і чоловікам працювати на рівних умовах; запропонувати

жінкам і чоловікам можливість поєднати роботу та сімейні обов'язки; рівна оплата жінок і чоловіків з однаковою кваліфікацією та однаковими умовами праці; вживати заходів щодо створення безпечних умов праці та побуту; вживати заходів для запобігання та захисту від сексуальних домагань та інших форм гендерного насильства [4].

Реклама вакансій (працевздатності) забороняє: пропонувати роботу тільки жінкам або тільки чоловікам, за винятком конкретної роботи, яку можуть виконувати виключно особи певної статі; звертатися з проханнями на користь жінок чи чоловіків (крім випадків, визначених законом, та у випадках конкретної роботи, яку можуть виконувати лише особи певної статі): описувати зовнішній вигляд та критерії зовнішнього вигляду.

При цьому, враховуючи положення статті 10 Закону України «Про охорону праці», є перелік робіт, на яких забороняється застосовувати працю жінок, серед яких:

- важкі роботи;
- роботи із шкідливими або небезпечними умовами праці;
- підземні роботи, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню);
- залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми;
- залучення жінок до робіт у нічний час (за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід, а також за винятком роботи на підприємстві, де зайняті лише члени однієї сім'ї).

Щодо роботи вагітних та жінок з дітьми, то: забороняється виконувати нічні, надурочні роботи та роботи у вихідні дні, направляти у відрядження вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років; жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, не повинні працювати понаднормово чи подорожувати у справах без їхньої згоди; вагітні жінки та жінки з дітьми до трьох років будуть переведені на легшу роботу; забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу та зменшувати їм заробітну плату на підставі того, що вони вагітні або мають дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - на підставі наявності у них дитини віком до чотирнадцяти років або дитина-інвалід; не допускається звільнення з ініціативи роботодавця вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох (до шести років), одиноких матерів з дитиною віком до чотирнадцяти років або дитиною-інвалідом, крім випадків повна ліквідація підприємства, установи, організації допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням [3].

Куди звертатися у разі дискримінації за ознакою статі у сфері праці?

- до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Статтею 9 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» (від 08.09.2005 р.) передбачено, що Уповноважений Верховної Ради України Рада прав України здійснює контроль за дотриманням рівних прав і можливостей жінок і чоловіків; переглядає засоби правового захисту у випадках гендерної дискримінації та гендерного насильства; щорічний звіт висвітлює питання рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків та гендерного насильства. Зокрема, можна зателефонувати за номером 0 800 50 17 20;

- до органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, до складу яких входять уповноважені особи (координатори), на які покладено функції із забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії гендерному насильству, органи влади та місцевого самоврядування. органів у напрямку: розгляду та аналізу звернень громадян щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, а також з питань гендерного насильства, розслідування причин та повідомлення про них до правоохоронних органів відповідно до із законом;

- роботодавцю з вимогою про поновлення порушеного права;

- до профспілки, якщо це встановлено в комісії з трудових спорів з відповідною заявою, чи не міг працівник особисто врегулювати спір з власником або уповноваженим ним органом. Комісія з трудових спорів є обов'язковим первинним органом розгляду трудових спорів працівником і роботодавцем, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях;

- Державна служба України з питань праці, яка, серед іншого, здійснює нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю та зайнятість;

- до суду. Відповідно до статті 55 Конституції України кожен має право на оскарження до суду рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб;

- центри безоплатної вторинної правової допомоги (<https://www.legalaid.gov.ua/>). Не можна забувати про юридичні консультації та юридичну підтримку [2].

Отже, підсумовуючи вище сказане, можна сказати, що дуже багато законів регулює гендерні відносини в нашій державі, але дискримінація за гендером все ще існує в нашому суспільстві, для подолання стійких стереотипів, щодо розподілу ролей чоловіка та жінки у суспільстві, необхідний налагоджений механізм з практичного застосування норм закону та притягнення до відповідальності за їх порушення. Правова обізнаність громадян, співпраця органів державної влади та контролюючих органів сприятиме попередженню та зменшенню рівня дискримінації за ознакою статі та віком. Проблема гендерної дискримінації у суспільстві закладається ще з дитинства. Ми самі штовхаємо дітей до того, щоб вони відчували: де сильна половина людства, а де – слабша. Гендерну політику потрібно починати вводити в життя дітей ще з садочків. Саме тоді дитина, яка виросте з почуттям рівності, не буде відчувати себе у майбутньому дискримінованою.

На жаль, на сьогодні у суспільстві ще спрацьовує стереотип, що чоловік може виконати будь-яку роботу краще, ніж жінка. Можна стверджувати, що винними у дискримінації жінок на ринку праці є керівники на місцях. Саме через їх безвідповідальність та через те, що вони недотримують українського законодавства, потерпають їх підлеглі, і жінки, і чоловіки, які змушені звертатися за допомогою.

Жінки й справді досягли рівноправ'я в деяких сферах – половина дипломів про вищу освіту – у жінок. Дуже хочеться, щоб кожна людина при прийнятті на роботу або при просуванні кар'єрною драбиною знала свої права та знала, як не має бути.

#### Список використаних джерел

1. Антонова З. О. Вплив гендерних стереотипів реклами на формування статевої приналежності у підлітків [Електронний ресурс]. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України*. Серія : Педагогічні та психологічні науки. 2013. № 1. С. 8-16. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnarv\\_ppn\\_2013\\_1\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnarv_ppn_2013_1_3).

2. Чепурко Г. Гендерна рівність у світі праці. 2010 с. 3-58. [електронний ресурс]. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_168924.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_168924.pdf).

3. Я. О. Трегубова Гендерна нерівність: п'ять порушень прав жінок в Україні, м. Київ. [електронний ресурс]. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/29085513.html>.

4. Вікіпедія. Гендерна нерівність. 2018. [електронний ресурс]. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D2%90%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B0\\_%D0%BD%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D2%90%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B0_%D0%BD%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C).

Забезпечення гендерної рівності у сфері праці [електронний ресурс]. URL: <https://www.legalaid.gov.ua/publikatsiyi/zabezpechennya-gendernoyi-rivnosti-u-sferi-pratsi/>.

---

**Пономаренко Ю. А.**, здобувачка вищої освіти гр. МФР-211

**Дунай Н. С.**, здобувачка вищої освіти гр. МФР-211

Науковий керівник – **Чепурна Г. Л.**, к. пед. н., доцент  
*Національний університет «Чернігівська політехніка»*

### **РЕАБІЛІТАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ АРТ-ТЕРАПІЇ В ПОДОЛАННІ НАСЛІДКІВ БОЙОВОГО СТРЕСУ**

Повномасштабна війна в Україні обумовила необхідність пошуку шляхів та методів соціально-психологічної реабілітації військових та їх родин. Воєнні дії чинять значний вплив на особистість та призводять до виникнення посттравматичного стресового