

Гендерна політика

При роботі не варто забувати про принципи рівноправ'я, демократії, свободи вибору. Діяльність, спрямована на покращення доступності території ПЗФ, повинна враховувати також політику рівноправ'я, недискримінації, гендерного балансу – гендерну політику.

Основними положеннями гендерної політики, які слід враховувати при розробці і впровадженні заходів є:

- розробити засадничий документ із гендерної політики для установи та дотримуватися гендерної політики при прийомі на роботу. Довести положення гендерної політики до відома осіб, відповідальних за контакт із відвідувачами, надання еколого-освітніх, господарських, рекреаційно-туристичних та інших, передбачених законодавством послуг.

Цілі установ ПЗФ з гендерних питань:

У внутрішньому середовищі організації планується досягти:

- Гендерного балансу та рівноправ'я у штаті установи ПЗФ організація і рівноправ'я при працевлаштуванні;
- Відсутності дискримінації за гендерними ознаками чи сексуальною орієнтацією при прийомі на роботу.
- Поваги до розмаїття поглядів працівників і працівниць, наполегливого попередження поширенню стереотипів про роль чоловіка та жінки у суспільстві.
- Створення середовища, в якому співробітники і співробітниці, в яких є діти, відчувають однакову підтримку від установи ПЗФ завдяки системі відпусток з догляду за дитиною і гнучкості умов праці, відповідно до якої співробітниці та співробітники мають однакові шанси отримати відпустку з догляду за дитиною.

Водночас обов'язки мають бути розподілені таким чином, щоб співробітники, які не мають дітей, не несли на собі тягар зобов'язань від додаткової роботи й відрядження через вихід у відпустку з догляду за дитиною інших співробітників.

Політика недискримінації під час прийому на роботу повинна реалізуватися як недискримінаційна політика, не виявляючи упередження щодо статі, національності, сексуальної орієнтації тощо.

Підтримка співробітників з дітьми.

Установи ПЗФ повинні бути зацікавлені у створенні гідних і справедливих умов як для жінок так і для чоловіків, як жінок так і чоловіків з дітьми, діяти в рамках чинного законодавства, розробити політику компенсації для штатних співробітників у випадку відпустки з догляду за дитиною, гарантувати збереження робочого місця за людиною, яка йде у відпустку з догляду за дитиною впродовж передбаченого національним законодавством періоду, заохочувати чоловіків іти у відпустку з догляду за дитиною.

Чоловікам потрібно надавати додаткову оплачувану відпустку на 2 тижні відразу після народження дитини для заохочення їх залишитися вдома і допомагати жінці у догляді за дитиною.

Потрібно підтримувати як біологічних батьків, так і батьків, які всиновили/удочерили дитину.

Потрібно підтримувати співробітників, які виходять на роботу і готові взятися до виконання своїх обов'язків після відпустки з догляду за дитиною. Для окремих категорій посад це може передбачати періодичну можливість працювати не в офісі (але не за межами території ПЗФ), часткову зайнятість, зменшення навантаження з відрядження тощо.

Слід уникати ситуації, коли вихід у відпустку з догляду за дитиною одних співробітників призведе до збільшення робочого навантаження для інших співробітників, у тому числі, тих, які не мають дітей.

Досягнення гендерної рівності у суспільстві передбачає підтримку гендерно чутливої робочої атмосфери, однакові можливості щодо отримання освіти, можливостей персонального розвитку і просування кар'єрними сходами. Система оплати праці не повинна диференціювати рівень зарплатні чоловіків і жінок. Ключовими факторами оплати праці та обіймання певних посад є досвід, участь і рівень виконання роботи, професійні якості, відповідність посаді, яку людина обіймає чи на яку претендує.

Гендерний баланс ставить за мету збалансоване представництво осіб на формальних заходах організації.

Зовнішня політика установ ПЗФ щодо гендерної рівності розрахована на дотримання фундаментальних прав особистості незалежно від гендеру. Чоловіки і жінки володіють однаковими можливостями, правами і обов'язками. Це також включає в себе рівний доступ до отримання еколого-освітніх, господарських, рекреаційно-туристичних та інших, не заборонених законодавством послуг.

Це передбачає облаштування та створення елементів інфраструктури, малих архітектурних форм, цифрової доступності, фізичної доступності території однаковою мірою зручною для всіх людей.