

Забезпечення гендерної рівності у сфері праці

Гендерна рівність – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства до [статті 21 Конституції України](#) усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи незвідчужуваними та непорушними. [Стаття 24 Конституції України](#) закріплює рівність прав жінки забезпечується у тому числі і наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у праці та ви спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; надають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріально підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг матерям.

Дискримінація за ознакою статі – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій [Законом України «Про засади запобігання дискримінації в Україні»](#), крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Законом України [«Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»](#) гарантує гендерної рівності серед іншого і у соціально-економічній сфері, зокрема, рівність прав при просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці, одержанні винагороди за працю підприємницькою діяльністю. Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

Не є дискримінацією за ознакою статі у сфері праці:

- різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;
- особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивної функції;
- позитивні дії (спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності різних категорій працівників).

Відповідно до чинного законодавства роботодавець зобов'язаний:

- створювати умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівних умовах;
- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших форм насильства за ознакою статі.

У разі колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин до генеральної угоди (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів включаються положення, і

У рекламі про вакансії (прийом на роботу) забороняється:

- пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка виключно особами певної статі;
- висувати вимоги, що надають перевагу жіночій або чоловічій статі (крім випадків, визначених випадків специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі).

При цьому, враховуючи положення [статті 10 Закону України «Про охорону праці»](#), є пере 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 по обслуговуванню);
- залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них норми;
- залучення жінок до робіт у нічний час (за винятком тих галузей народного господарства, де це особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід, а також за винятком роботи на підприємстві, зайняті лише члени однієї сім'ї).

Щодо праці вагітних жінок та жінок, які мають дітей, то:

- не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і на відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років;
- жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, не можуть бути залучені до надурочних робіт або направлятися у відрядження без їх згоди;
- передбачено переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років;
- забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів вагітності або наявності дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявності дитини чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю;
- звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років), одиноких матерів з дитиною віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення працівників за погодженням з профспілкою.

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

- до [Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини](#). [Статтею 9 Закону України «Про рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»](#) (від 08.09.2005) передбачено, що Уповноважений України з прав людини здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків і звернення про випадки дискримінації за ознакою статі та насильства за ознакою статі; у щорічному звіті висвітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та насильства за ознакою статі.

- **до профспілки**, якщо вона створена до комісії по трудових спорах із відповідною заявою, які особисто не зміг врегулювати спір з власником або уповноваженим ним органом. Комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів працівником і роботодавцем, щ в підприємствах, в установах, організаціях;
- **до ГУ Державної служби України з питань праці**, яка в тому числі здійснює нагляд та контроль за виконанням законодавства про працю, зайнятість населення;
- **до суду**. Відповідно до [статті 55 Конституції України](#) кожному гарантується право на оскарження дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб;
- **до [центрів з надання безоплатної вторинної правової допомоги](#)**. Не слід забувати і про можливість звернення до юриста за юридичним супровідом.