

Рівність прав чоловіків і жінок у сфері праці

[Стаття 2-1 Кодексу законів про працю України](#) (далі – КЗпП) встановлює обов’язок дотримуватись рівності трудових прав громадян. **Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці**, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, **статі**, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров’я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, **сімейних обов’язків**, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об’єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов’язаними з характером роботи або умовами її виконання.

КЗпП визначає рівність трудових прав за широким переліком ознак у сфері праці та поширюється на всі правовідносини реалізації трудових прав. Задекларована «рівність трудових прав» закріплюється через визнання принципу рівності прав і можливостей працівників, запровадження якого гарантується заборонаю дискримінації.

Існують й інші законодавчі акти, які деталізують та пояснюють заборону дискримінації в окремих аспектах процесу працевлаштування, зокрема [Закон України «Про зайнятість населення»](#) (далі – Закон про зайнятість населення).

[Стаття 5 Закону про зайнятість населення](#) закріплює гарантії у сфері зайнятості населення, зокрема пунктом 8 та пунктом 9 передбачено **захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення**, та додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян відповідно.

[Статтею 11 Закону про зайнятість населення](#) передбачено **право особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення**.

Відповідно до [частини третьої статті 11 Закону про зайнятість населення](#) забороняється в оголошеннях (рекламі) **про вакансії** (прийом на роботу) зазначати вимоги, визначені частиною першою цієї статті, пропонувати роботу (зайнятість) лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі. Обмеження щодо змісту оголошень (реклами) про вакансії (прийом та роботу) та відповідальність за порушення встановленого порядку їх розповсюдження регулюється Законом України «Про рекламу».

Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці ([стаття 17 Закону про забезпечення рівних прав і можливостей](#)).

Роботодавець зобов'язаний:

- створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- 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 проявів насильства за ознакою статі.

Варто зазначити, що запровадження в законодавстві про працю поняття «**працівник з сімейними обов'язками**» є важливим кроком, оскільки дозволяє змінити укорінені підходи в трудових правовідносинах, адже з розвитком суспільних відносин гарантії «материнства»

поступово поширювалися на інших членів сім'ї (батько, дід, баба), які здійснюють фактичний догляд за дитиною (дітьми). Проте такі зміни не однаково застосовуються роботодавцями, що призводить до дисбалансу рівності прав чоловіків та жінок, зокрема при наданні відпустки по догляду за дитиною.

У разі колективно-договірного регулювання соціально-трудоих відносин до генеральної угоди, галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів включаються положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків ([стаття 18 Закону про забезпечення рівних прав та можливостей](#)).

При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати:

- покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань - радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах;
- комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс;
- усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів