



УПОРЯДОЧЕНИЕ ГЕНДЕРНЫХ ВОПРОСОВ В КОЛДОГОВОРАХ

Эта консультация поможет разобраться в гендерных вопросах и избежать дискриминации, которой подвергаются женщины, в частности, при найме на работу и выполнении возложенных на них трудовых обязанностей. В ней даны советы работодателям относительно внесения изменений в локальные документы с целью устранения подобных нарушений прав человека.

Законодательная основа

Прежде всего отметим, что хотя Украиной ратифицированы соответствующие международные конвенции, национальное законодательство не всегда защищает работников (или лиц, претендующих на занятие определенной должности) от дискриминации, в частности гендерной.

Гендерное неравенство является нарушением прав человека. Это нарушение проявляется в неравен-

стве относительно финансовых возможностей, доступа к профессии, ненадлежащей оплате труда, задержке карьерного роста и, в конце концов, в таком позорном явлении, как насилие, сексуальные домогательства на рабочем месте и т. п.

Международным сообществом принят ряд документов по этому вопросу, среди которых, в частности:

- Европейская социальная хартия, ратифицированная Украиной 14.09.06 г.;

альному или экономическому вреду. Это касается и сексуальных домогательств.

Согласно Закону от 08.09.05 г. № 2866-IV «Об обеспечении равных прав и возможностей женщин и мужчин» (далее – Закон № 2866) **сексуальными домогательствами являются** действия сексуального характера, выраженные словесно (угрозы, запугивание, неприличные замечания) или физически (прикосновение, похлопывание), унижающие или оскорбляющие лиц, находящихся в отношениях трудового, служебного, материального или другого подчинения.

Сексуальные домогательства являются грубым нарушением прав человека. Заметим: согласно ст. 154 Уголовного кодекса принуждение лица без его добровольного согласия к осуществлению акта сексуального характера с лицом, от которого потерпевшее лицо материально или служебно зависимо, наказывается штрафом до 1 000 НМДГ (17 000 грн) или ограничением свободы на срок до 2 лет.

К позорным явлениям относятся сексизм, то есть любой акт, жест, визуальное проявление, произнесенные или написанные слова, действие или поведение, которые базируются на мнении, что человек или группа лиц хуже других из-за своего

труда работникам в зависимости от пола, однако он не содержит нормы о том, что каждый работник независимо от пола имеет право на равенство в оплате равноценного труда.

Аналогично и согласно ст. 184 КЗоТ запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им зарплату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте от 3 лет, а одиноким матерям – с наличием ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка с инвалидностью.

Важной является норма ст. 17 Закона от 08.09.05 г. № 2866-IV «Об обеспечении равных прав и возможностей женщин и мужчин» (далее – Закон № 2866), согласно которой работодатель обязан осуществлять равную оплату труда женщин и мужчин при одинаковой квалификации и одинаковых условиях труда.

Заметим: на практике часто случается, что за работок женщине-специалисту устанавливается в значительно меньших объемах, чем это установлено по той же должности лицу мужского пола.

Еще можно говорить о дискриминации в привлечении работодателями работников к ночным и сверхурочным работам, к работе в командировках и т. п. Например, по ст. 174 КЗоТ запрещается привлечение женщин к некоторым видам работ,

- расширения перечня статистических показателей по признаку пола;
- уменьшения гендерного дисбаланса в сфере госслужбы и управления человеческими ресурсами;
- внесения в программы курсов повышения квалификации госслужащих и должностных лиц органов местного самоуправления (далее – ОМС) вопросов обеспечения равных прав и возможностей женщин и мужчин;
- усовершенствования механизма реализации права на защиту от дискриминации по признаку пола и т. п.

В части **запрета сексуальных домогательств** на рабочем месте запланировано в течение 2020 года зафиксировать в КЗоТе, КУоАП и законодательстве об образовании ответственность за совершение таких действий. Кроме того, в этом году должны быть разработаны рекомендации о внесении изменений в этические кодексы, положения о внутреннем распорядке, колдоговоры, нормы относительно недопущения сексуальных домогательств на рабочем месте и реагирования на них. Это предусмотрено Национальным планом действий по выполнению рекомендаций, изложенных в заключительных замечаниях Комитета ООН по ликвидации дискриминации относительно

равных прав и возможностей женщин и мужчин в трудовых отношениях (далее – Методрекомендации). В частности, предлагается единый подход к определению в локальных документах учреждений требований по созданию условий труда, при которых трудовая деятельность будет осуществляться на равной основе для женщин и мужчин, без дискриминации по признаку пола.

Заметим: этот документ можно использовать как для заключения колдоговоров (соглашений), так и для проработки изменений в них.

Так, в Методрекомендациях в части дискриминации по признаку пола в социально-трудовых отношениях указано, что она выявляется, в частности, через:

- неравный доступ к профобучению;
- неравный доступ к оплачиваемому труду и разным профессиям (занятиям);
- необоснованное или безосновательное неравенство в оплате труда;
- неодинаковые условия труда и организации рабочего времени;
- неравный доступ к получению компенсации и помощи.

В некоторых учреждениях неединичными являются такие явления, как профессиональная гендер-

«Про зайнятість населення», а саме в цих оголошеннях не зазначати обмеження щодо віку кандидата на посаду, не пропонувати роботу лише чоловікам чи жінкам, не зазначати про переваги для однієї статі, а також не вимагати відомості про особисте життя. Виняток становлять специфічні роботи, що можуть виконуватися лише особами певної статі (бажано конкретизувати такі види робіт).

Не дозволяється під час співбесіди із претендентом на посаду обумовлювати бажаний сімейний стан жінки (чоловіка), питання щодо наявності малолітніх дітей чи майбутньої вагітності жінки.

Забороняється відмовляти жінці у прийнятті її на роботу через її вагітність, а також пропонувати їй звільнення через те, що вона періодично перебуває на лікарняному у зв'язку із хворобою дитини. Не припускати, щоб посади, які обіймають одинокі матері з дітьми віком до 14 років, скорочувались та згодом знову відновлювались у штаті установи з намірами прийняти на ці посади осіб чоловічої статі.

<...>

ОБРАЗЕЦЬ 2

<...>

Неприпустимим є спрямування на працівника (чи групу працівників) принизливих сексистських коментарів, жартів, надто відвертих зауважень, ігнорування осіб, знецінюючі коментарі про одяг, зовнішній вигляд тощо, а також ставлення до жінок-матерів як ненадійних колег та приниження чоловіків, які піклуються про своїх дітей.

<...>

- сприяти наданню щорічних відпусток у зручний для жінок із малолітніми дітьми час (якщо це не впливатиме на повноцінне функціонування установи);
- обладнати кімнату для годування малолітньої дитини.

<...>

ОБРАЗЕЦЬ 5

<...>

Оцінюючи роботу працівника жіночої статі, не допускати висунення особливих чи додаткових вимог порівняно з тими, що застосовуються до чоловіків. Перед атестацією працівників провести роз'яснювальну роботу із членами атестаційної комісії стосовно коректного та об'єктивного оцінювання результатів роботи працівників та можливості просування їх по службі незалежно від статі».

«Направляти на курси підвищення кваліфікації, семінари, інші види професійного навчання працівників без надання будь-яких преференцій за ознакою статі. Вимагати від уповноважених осіб установи письмового пояснення з належним обґрунтуванням у разі недопущення жінок-працівниць до їх професійного навчання.

<...>



Больше статей по теме
см. с помощью QR-кода:



- брати участь в гендерному аудиті та за його результатами формувати конкретні пропозиції;
- розглядати звернення працівників із приводу сексуальних домагань, сексизму тощо;
- проводити роботу з підвищення рівня обізнаності в питаннях забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- налагоджувати взаємодію з місцевими органами влади з питань забезпечення рівних прав осіб обох статей, запобігання домашньому насильству та насильству стосовно дітей.

<...>

Советы работодателям

К слову напомним: согласно положениям ст. 5 Закона от 01.07.93 г. № 3356-ХІІ «О коллективных договорах и соглашениях» (далее – Закон № 3356) условия колдоговоров, заключенных согласно законодательству, являются **обязательными для учреждений**, на которые они распространяются, **и сторон**, которые их заключили.

В ст. 7 Закона № 3356 предусмотрено, что среди взаимных обязательств сторон в колдоговорах устанавливается и обеспечение равных прав и возможностей женщин и мужчин, запрет дискриминации. В колдоговоре также могут предусматриваться дополнительные в сравнении с действующим законодательством и соглашениями гарантии, социально-бытовые льготы.

Заметим: положения колдоговора распространяются на всех работников учреждения независимо от того, являются ли они членами профсоюза, и являются обязательными как для работодателя, так и для работников.

И еще важный момент: согласно ст. 18 Закона № 3356 на лиц, которые представляют работодателя или профсоюзы и по вине которых нарушены или не выполнены обязательства по колдоговору, соглашению, налагается штраф в размере до 100 НМДГ, то есть 17 000 грн (17 грн x 100), и они также несут дисциплинарную ответственность вплоть до освобождения от должности. Поэтому, при заключении колдоговора или соглашения или внесении в него изменений нужно тщательно взвесить реальность выполнения каждого взятого обязательства, чтобы со временем не стать нарушителем из-за его невыполнения.