



УПОРЯДКУВАННЯ ГЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ У КОЛДОГОВОРАХ

Ця консультація допоможе розібратися в гендерних питаннях та уникнути дискримінації, якої зазнають жінки, зокрема, під час наймання на роботу та виконання покладених на них трудових обов'язків. У ній надано поради роботодавцям щодо внесення змін до локальних документів із метою усунення подібних порушень прав людини.

Законодавче підґрунтя

Насамперед зазначимо, що хоча Україною ратифіковано відповідні міжнародні конвенції, національне законодавство не завжди захищає працівників (або осіб, які претендують на зайняття певної посади) від дискримінації, зокрема гендерної.

Гендерна нерівність є порушенням прав людини. Це порушення проявляється в нерівності щодо

фінансових можливостей, доступу до професії, неналежній оплаті праці, затримці кар'єрного зростання та, зрештою, у такому ганебному явищі, як насильство, сексуальні домагання на робочому місці тощо.

Міжнародною спільнотою ухвалено низку документів із цього питання, серед яких, зокрема:

- Європейська соціальна хартія, ратифікована Україною 14.09.06 р.;

суальної або економічної шкоди. Це стосується й сексуальних домагань.

Відповідно до Закону від 08.09.05 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (далі – Закон № 2866) **сексуальними домаганнями є** дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Сексуальні домагання є грубим порушенням прав людини. Зауважимо: за ст. 154 Кримінального кодексу примушування особи без її добровільної згоди до здійснення акту сексуального характеру з особою, від якої потерпіла особа є матеріально або службово залежною, карається штрафом до 1 000 НМДГ (17 000 грн) або обмеженням волі на строк до 2 років.

До ганебних явищ належить сексизм, тобто будь-який акт, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, дія чи поведінка, які базуються на думці, що людина або група осіб є гіршими від інших через свою стать (таке визначення міститься

розмірів оплати праці працівникам залежно від статі, однак він не містить норми про те, що кожен працівник незалежно від статі має право на рівність в оплаті рівноцінної праці.

Аналогічно і згідно зі ст. 184 КЗпП забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм зарплату з мотивів, пов'язаних із вагітністю або наявністю дітей віком від 3 років, а одиноким матерям – з наявністю дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю.

Важливою є норма ст. 17 Закону від 08.09.05 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (далі – Закон № 2866), згідно з якою роботодавець зобов'язаний здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків за однакової кваліфікації та однакових умов праці.

Зауважимо: на практиці часто трапляється, що заробіток жінці-фахівцеві встановлюється у значно менших обсягах, ніж це встановлено за тією самою посадою особі чоловічої статі.

Ще можна говорити про дискримінацію в залученні роботодавцями працівників до нічних та надурочних робіт, до роботи у відрядженнях тощо. Наприклад, за ст. 174 КЗпП забороняється

- розширення переліку статистичних показників за ознакою статі;
- зменшення гендерного дисбалансу у сфері держслужби та управління людськими ресурсами;
- унесення до програм курсів підвищення кваліфікації держслужбовців та посадовців органів місцевого самоврядування (далі – ОМС) питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- удосконалення механізму реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі тощо.

У частині **заборони сексуальних домагань** на робочому місці заплановано протягом 2020 року зафіксувати у КЗпП, КУпАП та законодавстві про освіту відповідальність за вчинення таких дій. Крім того, цьогоріч мають бути розроблені рекомендації про внесення змін до етичних кодексів, положень про внутрішній розпорядок, колективних договорів, норм щодо недопущення сексуальних домагань на робочому місці та реагування на них. Це передбачено Національним планом дій із виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН із ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді

внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах (далі – Методрекомендації). Зокрема, пропонується єдиний підхід до визначення в локальних документах установ вимог зі створення умов праці, за яких трудова діяльність здійснюватиметься на рівній основі для жінок і чоловіків, без дискримінації за ознакою статі.

Зауважимо: цей документ можна використовувати як для укладання колективних договорів (угод), так і для опрацювання змін до них.

Так, у Методрекомендаціях у частині дискримінації за ознакою статі у соціально-трудових відносинах зазначено, що вона виявляється, зокрема, через:

- нерівний доступ до профнавчання;
- нерівний доступ до оплачуваної праці та різних професій (занять);
- необґрунтовану чи безпідставну нерівність в оплаті праці;
- неоднакові умови праці та організації робочого часу;
- нерівний доступ до отримання компенсації та допомоги.

«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.

<...>

ЗРАЗОК 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.

<...>

ЗРАЗОК 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.

<...>



Більше статей за темою
див. за допомогою QR-коду:



- проводити позитивні заходи з подолання гендерної асиметрії;
- брати участь в гендерному аудиті та за його результатами формулювати 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.

<...>

Поради роботодавцям

Принагідно нагадаємо: згідно з положеннями ст. 5 Закону від 01.07.93 р. № 3356-XII «Про колективні договори та угоди» (далі – Закон № 3356) умови колективних договорів, укладених відповідно до законодавства, є **обов'язковими для установ**, на які вони поширюються, **та сторін**, які їх уклали.

У ст. 7 Закону № 3356 передбачено, що серед взаємних зобов'язань сторін у колективних договорах установлюється й забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, заборона дискримінації. У колективному договорі також можуть передбачатися додаткові порівняно із чинним законодавством та угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Зауважимо: положення колективного договору поширюються на всіх працівників установи незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників.

І ще важливий момент: за ст. 18 Закону № 3356 на осіб, які представляють роботодавця чи профспілки і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф у розмірі до 100 НМДГ, тобто 17 000 грн (17 грн x 100), і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади. Тому під час укладання колективного договору чи угоди або внесення до них змін слід ретельно виважити реальність виконання кожного взятого зобов'язання, щоб згодом не стати порушником через його невиконання.