# ЗАБЕЗПЕЧуємо РІВНість ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ на підприємствах в установах району

**Звертаємо увагу роботодавців та найманих працівників, керівників бюджетних, державних установ, профспілок , голів рад трудових колективів** на те, що з метою забезпечення єдиного підходу до визначення у колективних договорах та угодах вимог щодо створення умов праці, в яких жінки та чоловіки можуть вести трудову діяльність на рівній основі, наказом Міністерства соціальної політики України від **29.01.2020 № 56** затверджено **Методичні рекомендації** **щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах**, що дасть змогу роботодавцям ефективніше використовувати наявні робочі ресурси та отримувати більші вигоди для підприємства у конкуренції за кваліфіковану робочу силу завдяки усуненню дискримінаційних чинників. Застосування колективного договору, гендерного компоненту в своїй діяльності – це цивілізовані , сучасні стосунки в трудових відносинах, особливо стосується тих, хто працює з міжнародними донорами чи партнерами.

З дискримінацією у трудових відносинах ми стикаємось постійно й звикли до цього явища, самі іноді посилюємо її не знаючи свої права та можливості. Усунення дискримінації у трудових відносинах , публічність через внесення даної теми до колективного договору - може дати новий поштовх, нові стосунки довіри та поваги в трудових колективах, в сім’ях працівників, до керівника підприємства, підвищити його рейтинг та рейтинг підприємства.

Дискримінація за ознакою статі у соціально-трудових відносинах проявляється через:

нерівний доступ до професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки, у тому числі отримання досвіду практичної роботи;

нерівний доступ до оплачуваної праці та різних професій (занять), включаючи критерії відбору, умови найму та кар’єрного зростання;

необґрунтовану чи безпідставну нерівність в оплаті праці;

неоднакові умови праці та організації робочого часу;

нерівний доступ до отримання компенсацій та допомоги ;

фактичне недопущення жінок або чоловіків на підставі статі до професійної підготовки чи навчання за тією чи іншою професією;

розрив в оплаті праці жінок та чоловіків, зокрема, у межах однієї галузі чи професії;

різне ставлення до працівників і працівниць, ставлення до жінок як до другорядних працівників у зв’язку з їхньою репродуктивною функцією;

обмеження працівниць у трудових правах у зв’язку з вагітністю, народженням дитини, грудним вигодовуванням;

обмеження можливостей працівників із сімейними обов’язками (щодо дітей, інших найближчих родичів, які перебувають на утриманні таких працівників), зокрема, обмеження їхніх прав на вибір роботи, неврахування їхніх потреб щодо умов зайнятості та соціального забезпечення;

сексизм на робочому місці.

Типовими прикладами прояву дискримінації за ознакою статі є:

дискримінаційні оголошення про прийом на роботу: частими є випадки, коли в оголошеннях про вакансії прямо чи опосередковано вказується бажана стать працівника. Також, як правило, більшість робочих місць і вакансій, розрахованих на жінок, належать до сфери обслуговування та передбачають низьку оплату; Прикладами дискримінації є відмова у прийомі на роботу молодим жінкам, а також жінкам і чоловікам у віці понад 45 років.

дискримінація за сімейним станом, сімейними обов’язками:

у соціально-трудових відносинах дискримінація щодо жінок є більш багатосторонньою, ніж щодо чоловіків. Це пов’язано з тим, що ринок оплачуваної праці завжди формувався з розрахунком на чоловіків як на працівників, не перевантажених сімейними обов’язками.

При прийомі на роботу поширеною є дискримінація щодо неодружених молодих жінок, а також жінок, які нещодавно уклали шлюб або мають малолітніх дітей. Наприклад, роботодавець прямо обумовлює бажаний сімейний стан майбутньої працівниці, ставить уточнювальні запитання про це під час співбесіди чи в анкетах, відкрито говорить про великі витрати підприємства на працівниць, які належать до вищезазначених категорій, з огляду на забезпечення гарантованими законодавством виплатами за лікарняними, у зв’язку з вагітністю, пологами, доглядом за дітьми.

Такі особливості роботи, як відрядження та ненормований робочий день роботодавцями часто використовуються як аргументи для обґрунтування дискримінації на основі сімейного стану.

Ці та інші дискримінаційні підходи роботодавців до підбору працівників значно ускладнюють можливості жінок реалізувати свої права на ринку праці нарівні з чоловіками.

Чоловіки зазнають дискримінації за сімейними обов’язками рідше, але санкції від роботодавця щодо них, як правило, є жорсткішими, ніж щодо жінок, оскільки роботодавець не очікує від працівника-чоловіка необхідності виконання сімейних обов’язків, вважаючи, що їх має виконувати дружина (чи інша жінка з родини).

Чоловіки з сімейними обов’язками часто не можуть реалізувати своє право на батьківство у зв’язку з тим, що роботодавці не розраховують на виконування працівниками-чоловіками обов’язків з догляду за малолітніми дітьми.

Сексизм на робочому місці проявляється через спрямовані на працівника або групу працівників принизливі сексистські коментарі, сексуальну об’єктивізацію, сексистські жарти, надто відверті зауваження, мовчання, ігнорування, знецінюючі коментарі про одяг, зовнішній вигляд, сексистські рухи, відсутність поваги.

Сексизм щодо жінок-матерів та майбутніх матерів виражає ставлення до них як до менш надійних колег і працівників або проявляється як осуд матерів, які не залишаються вдома з дітьми. Це призводить до звуження можливостей їхнього професійного розвитку та кар’єрного зростання. Негативний вплив спричиняють також сексистські висловлювання щодо чоловіків, які піклуються про своїх дітей.

У різних сферах економічної діяльності спостерігається різний рівень дискримінації щодо жінок і щодо чоловіків. Скажімо, у галузях будівництва та водопостачання чоловіки практично не зіштовхуються з професійною дискримінацією, тоді як жінки у цих галузях найбільше страждають від дискримінації.

Чоловіки зіштовхуються з дискримінацією при спробі працевлаштування, наприклад, бухгалтером чи секретарем, адже ці посади керівництво підприємства зазвичай вважає жіночими.

Відповідно до статті 17 Закону України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» роботодавець зобов’язаний створювати умови, які дозволяли б жінкам і чоловікам працювати 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 роботи, а також щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань, інших проявів насильства за ознакою статі.

Упровадження політики рівності та недискримінації на підприємствах, в установах, організаціях сприятиме встановленню:

прозорих та чітких принципів і методів управління трудовим колективом (працівниками підприємства);

рівних і незалежних від статі можливостей професійного навчання, розвитку, кар’єрного зростання;

умов для поєднання професійної діяльності з сімейними обов’язками, у тому числі шляхом застосування гнучкого робочого графіка та можливості дистанційної роботи в межах режиму роботи підприємства, установи, організації.

**Звертаємо увагу! Згідно зазначених рекомендацій необхідно забезпечити внесення змін і доповнень до колективних договорів/угод підприємств, установ та організацій.**

Положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та недискримінації рекомендується викласти у колективному договорі / угоді окремим розділом „Рівність і недискримінація. (далі – Розділ).

До Розділу рекомендується включити такі домовленості сторін:

про забезпечення діяльності уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів;

про включення до Положення про службу правової допомоги, інспекцію, комісію питань контролю за недопущенням дискримінації за ознакою статі та іншими ознаками у сферах оплати праці, охорони праці, соціального захисту;

про комплектування кадрами і просування працівників по службі (при рівних професійних компетенціях претендентів) з дотриманням принципу надання переваги особам тієї статі, щодо якої існує дисбаланс (це не вимагає прийняття на роботу, просування по службі, підтримки зайнятості або навчання особи, яка є некомпетентною, не здатною чи не спроможною виконувати основні функції на посаді або пройти відповідне навчання, – якщо в таких випадках не йдеться про осіб з інвалідністю;

про дотримання принципу гендерного паритету в представництві з метою забезпечення фактичної рівності жінок та чоловіків і щодо роботи на керівних посадах;

щодо проведення гендерного аудиту (перевірки стану забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на підприємстві, в установі, організації при формуванні та реалізації політики, програм, проектів, наданні послуг, у фінансовій діяльності, в умовах праці) і підготовки за його результатами плану дій підприємства, спрямованого на гендерне вирівнювання.

Рекомендується включення до Розділу домовленостей щодо захисту материнства та батьківства, забезпечення можливостей виконання професійних та сімейних обов’язків, стосовно гнучких умов праці, а саме:

урахування потреб працівників, пов’язаних із сімейними обов’язками, при організації на підприємстві роботи в нічну зміну та позмінної роботи;

організації дитячих куточків, садків, дитячих кімнат, кімнат грудного вигодовування, транспортного обслуговування працівників, які мають сімейні обов’язки;

впровадження гнучких режимів роботи, періодів відпочинку і відпусток для працівників із сімейними обов’язками з метою забезпечення рівної участі обох батьків у вихованні дитини;

регулювання та контролю умов праці осіб, які працюють неповний робочий час, за строковими трудовими договорами та вдома;

забезпечення умов для поєднання працівниками роботи з навчанням;

інших доцільних заходів.

Рекомендується в Розділі викласти домовленості сторін щодо протидії сексизму, різним формам переслідування, в тому числі сексуальним домаганням, цькуванню, іншим формам агресивної поведінки на робочому місці.

Політика з викорінення сексуальних домагань та сексизму може включати декларування відповідних принципів, процедуру подання скарг із дотриманням конфіденційності та забезпеченням захисту від помсти, дисциплінарні правила, стратегію навчання та підвищення рівня обізнаності працівників з цих питань.

Представникам профспілки, служби правової допомоги (інспекції, комісії) рекомендується розробити процедури медіації (неформальних переговорів щодо згоди двох сторін), подання скарг щодо сексуальних домагань та їх розгляду уповноваженими профспілковими органами або уповноваженим з гендерних питань – радником керівника підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів (з урахуванням статті 81 Цивільного процесуального кодексу України), проведення гендерного аудиту прийнятих наказів, нормативних актів, моніторинг та усунення нерівності в оплаті праці жінок і чоловіків (як у різних галузях економічної діяльності, 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, заходи з гендерного вирівнювання в межах підприємства, забезпечення умов праці відповідно до потреб жінок і чоловіків; заходи щодо запобігання насильству та сексуальним домаганням на робочому місці (наприклад: забезпечення належного освітлення, обладнання офісів з відкритими приміщеннями тощо з метою підвищення рівня безпеки робочих місць; введення до складу конкурсних, дисциплінарних комісій і чоловіків, і жінок; визначення однією із цінностей організації політики рівності на робочому місці та недопущення сексизму); періодичне інформування керівника підприємства, установи, організації про забезпечення рівного ставлення до чоловіків і жінок на підприємстві (представленість жінок і чоловіків на різних рівнях організації, оплата праці) та надання пропозицій щодо можливих заходів для налагодження комунікації та взаємодії з працівниками; щорічне звітування на профспілкових зборах про роботу з питань протидії дискримінації за ознакою статі, включати в звіт чи доповідь, стратегію розвитку гендерний компонент ( що досягнуто для чоловіків та для жінок найманих працівників).

Методичні рекомендації ґрунтуються на нормах Конституції України, Кодексу законів про працю України, Цивільного процесуального кодексу України, Кримінального кодексу України, законів України „[Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків](http://zakon.rada.gov.ua/go/2866-15), [„Про колективні договори і угоди ˮ](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-1), „[Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5207-17)ˮ, [„Про соціальний діалог в Україні ˮ](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17), [„Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльностіˮ](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14)», „Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності».

За більш детальною інформацією щодо реєстрації колективних договорів, змін до них, питань соціально-трудових відносин звертатися до сектору соціально-трудових відносин та зв’язків з громадськістю управління соціального захисту населення Новопсковської райдержадміністрації за адресою: вул.Українська,65, тел.(06463)2-13-61, (066)286-70-38., прийом здійснюється щодня.

Інформація щодо колективних угод розміщена на веб-сайті Новопсковської райдержадміністрації, розділ «Колективні договори».