

Гендерна рівність у трудовому законодавстві України

Гендерна рівність означає, що всі люди мають свободу для розвитку своїх особистих здібностей та свободу вибору без обмежень, пов'язаних із жорстко закріпленими гендерними ролями.

Рівність не означає, що жінки та чоловіки стануть однаковими, але права, обов'язки та можливості жінок і чоловіків не залежатимуть від того, народилися вони жінками чи чоловіками.

Досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України, визначено [Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»](#), який прийнятий Верховною Радою України 8 вересня 2005 року № 2866-IV.

Національне трудове законодавство враховує гендерну рівність, що відображається в ряді норм і принципів, закріплених у Кодексі законів про працю України.

Окреслимо деякі норми, що стосуються гендерної рівності у трудовому законодавстві України:

Рівність прав: Статтею 2¹ [КЗпП України](#) визначена рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці, зокрема, 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, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації та інше.

Тобто, на законодавчому рівні закріплено заборону дискримінації за гендерною ознакою, що означає, що жінки і чоловіки повинні мати рівні можливості в отриманні роботи, умовах праці, оплаті і кар'єрному зростанні. Жінки та чоловіки мають рівні можливості для працевлаштування, зокрема, за приписом статті 22 [КЗпП України](#) роботодавці не мають права ставити вимоги, які призводять до дискримінації за статевою ознакою при прийомі на роботу.

Охорона материнства: Главою XII «Праця жінок» [Кодексу законів про працю України](#) окреслені основні положення, які захищають права жінок у процесі вагітності, пологів та післяпологового періоду, зокрема право на декретну відпустку, під час вагітності та після пологів вони не можуть бути звільнені без їхньої згоди, за винятком деяких випадків, наприклад, ліквідації підприємства та інші соціальні гарантії.

Робочий час та умови праці: статтями 174-178 [Кодексу законів про працю України](#) передбачені певні обмеження для жінок, наприклад, заборону на роботу на важких, шкідливих або небезпечних для здоров'я жінок місцях праці

(на основі медичних висновків). Однак з часом ці обмеження були значно зменшені, і більшість із них тепер стосується лише охорони материнства.

Рівна оплата праці: Норми статті 21 [Закону України «Про оплату праці»](#) забороняють дискримінацію у заробітній платі, а саме: забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання. Тобто чоловіки і жінки повинні отримувати однакову винагороду за рівноцінну працю.

Протидія дискримінації та утискам: Відповідно до ст. 24 [Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків»](#) та ст. 16 [Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»](#), особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом.

Кримінальна відповідальність за порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної, регіональної належності, релігійних переконань, інвалідності та за іншими ознаками визначена ст. 161 [Кримінального кодексу України](#).

Головний державний інспектор
Відділу з питань праці управління
Інспекційної діяльності в Одеській області
Південного міжрегіонального управління
Державної служби з питань праці

Тетяна АЛІ