



Проект спів-фінансується
Європейським Союзом



Проект спів-фінансується і
виконується
Міжнародним бюро праці

Проект ЄС-МБП
«Рівність жінок і чоловіків у світі праці»

**Матеріали «круглого столу»
у Верховній Раді України
*«Про реалізацію в Україні конвенцій
МОП № 100 «Про рівну винагороду»
та № 111 «Про дискримінацію
в галузі праці та занять»***

Київ – 2010 р.

Комітет експертів із застосування конвенцій та рекомендацій МОП. 2006 р.

Загальні спостереження щодо рівності можливостей та ставлення

Конвенція № 100 про рівну винагороду, 1951р.

1. Комітет експертів із застосування конвенцій та рекомендацій МОП відмічає, що якщо рівна винагорода чоловіків і жінок за роботу рівної цінності є загально визнаним принципом, то зміст даної концепції та реалізація її принципів на практиці може бути набагато складнішим для розуміння та застосування. Нерівна винагорода дуже часто є наслідком прихованих та хронічних проблем, які важко подолати без чіткого розуміння концепції цих принципів та їхньої доречності для робочого місця зокрема, та суспільства у цілому. Комітет відмічає, що труднощі у застосуванні даної Конвенції у законодавстві та на практиці спричинені, зокрема, відсутністю розуміння обсягу та змісту концепції "робота рівної цінності". Ця концепція є наріжним каменем даної Конвенції та лежить у серці основного права на рівну винагороду жінки і чоловіка за роботу рівної цінності та у серці процесу сприяння рівності. Тому Комітет вважає за необхідне підкреслити важливість та пояснити значення поняття "робота рівної цінності".

2. Комітет зауважує, що історичне ставлення до ролі жінки у суспільстві разом із стереотипами щодо прагнень, преференцій, здібностей та "відповідності" окремим видам робіт призвели до професійної сегрегації на ринку праці. В результаті одні види робіт виконуються переважно або виключно жінками, а інші чоловіками. Ці погляди та ставлення при визначенні рівня

заробітної плати також призводять до недооцінки «жіночих видів робіт» у порівнянні з «чоловічими», які виконують іншу роботу, використовують інші навички.

3. З метою подолання такої професійної сегрегації, коли чоловіки та жінки часто виконують різні види робіт при різних умовах і, навіть, у різних установах, концепція та поняття "робота рівної цінності" стає головним аспектом, тому що вона відкриває широкий спектр факторів для порівняння. "Робота рівної цінності" включає, але і є ширшим поняттям від поняття рівної винагороди за "рівну", "таку ж саму" або "однакову" роботу, а також охоплює роботу зовсім іншого характеру, яка, тим не менш, є роботою рівної цінності. Більш того, застосування принципів Конвенції не обмежується тільки порівнянням роботи жінок і чоловіків в одному закладі або на одному підприємстві. Ці принципи дають можливість для більш широкого порівняння видів робіт, які виконуються чоловіками і жінками в різних місцях або підприємствах, або у різних роботодавців.

4. При дослідженні звітів урядів, що стосуються застосування даної Конвенції, Комітет із задоволенням відмічає випадки, коли ці принципи були застосовані для порівняння винагороди, яку отримують чоловіки та жінки, що зайняті в різних професіях, таких як: наглядач у притулках для пристарілих (в основному жінки) та охоронці в офісних приміщеннях (в основному чоловіки); або інспектор у шкільних столових (в основному жінки) та інспектори у садах та парках (в основному чоловіки). Порівняння цінності виконуваної роботи у таких професіях, яка може вимагати володіння різними типами кваліфікації та навичок, виконання різних обов'язків та в різних умовах праці, але тим не менше, яка є роботою рівної цінності, є важливим для викоринення дискримінації в оплаті праці, яка спричинена

неспроможністю без будь-яких гендерних упереджень визначити цінність роботи, що виконується чоловіками та жінками.

5. Для того, щоб визначити чи є різні роботи роботами рівної цінності, необхідно провести аналіз відповідних завдань, що виконуються. Цей аналіз необхідно проводити на основі цілком об'єктивних та недискримінаційних критеріїв, щоб уникнути оцінки, що проводилася під впливом гендерних упереджень. Конвенція не визначає будь-яких особливих методів проведення такого аналізу, але вона припускає використання відповідних технологій для об'єктивного оцінювання роботи (Стаття 3). Аналітичні методи оцінки роботи були визнані самими ефективними для забезпечення гендерної рівності при визначенні рівня винагороди. Такі методи аналізують та класифікують види робіт на основі об'єктивних факторів, які стосуються видів робіт, що порівнюються, зокрема таких, як навички, зусилля, обов'язки та умови праці (дивись параграф 141 Загального дослідження 1986 року про рівну винагороду). Які б методи не використовувалися для об'єктивної оцінки робіт, особливу увагу необхідно приділяти забезпеченню того, щоб така оцінка була вільною від гендерних упереджень: важливо гарантувати, що вибір факторів для порівняння, значення кожного з факторів та власне саме порівняння не є дискримінаційними. Часто навички, які вважаються "жіночими", такі як моторність і спритність рук, та навички, необхідні для професій з догляду за дітьми, хворими та пристарілими, недооцінюються і, навіть, залишаються не помітними та не враховуються, у порівнянні з традиційно "чоловічими" навичками, такими як перенесення та підняття важких предметів.

6. Відмічаючи, що декілька країн все ще залишають у дії законодавчі положення, які є вужчими ніж принципи, що викладені у даній Конвенції, тому що вони не визначають концепцію "роботи рівної цінності", і що такі положення перешкоджають прогресу у подоланні дискримінації в оплаті праці жінок, що ґрунтується на гендерному принципі, Комітет вимагає, щоб уряди цих країн вжили необхідних заходів з метою удосконалення свого законодавства. Таке законодавство повинно не тільки забезпечувати рівну винагороду за рівну, таку ж саму або однакову роботу, але й також забороняло дискримінацію в оплаті праці, яка відбувається в тих ситуаціях, коли чоловіки та жінки виконують різну роботу, але яка тим не менш є роботою рівної цінності.

7. Комітет вимагає від урядів, у співпраці з організаціями працівників та роботодавців сприяти, розробляти та застосовувати практичні підходи та методи об'єктивної оцінки видів робіт з огляду на ефективне застосування принципу рівної винагороди для жінок і чоловіків за роботу рівної цінності у держаному та приватному секторах. Можна вжити заходів як на рівні підприємств, так і на галузевому та національному рівнях для об'єктивного оцінювання видів робіт, у контексті ведення колективних переговорів, а також шляхом національних механізмів встановлення рівня заробітної плати. Комітет наголошує на важливості проведення навчання з цих питань для урядових службовців, а також для працівників, роботодавців та їхніх організацій.

8. Комітет підкреслює важливу роль суддів та інспекторів праці у забезпеченні дотримання принципів рівної винагороди для чоловіків і жінок за роботу рівної цінності. Відмічаючи, що у ряді країн було вжито деяких заходів для допомоги суддям та інспекторам праці у

виконанні цієї ролі, включаючи проведення навчання щодо концепції "роботи рівної цінності" та про те, як застосовувати її на практиці, Комітет заохочує всі уряди розглянути можливість вжити таких заходів.

9. І нарешті, Комітет нагадує, що можна запросити МОП надати технічну допомогу стосовно цих питань.

Комітет експертів із застосування конвенцій та рекомендацій МОП. 2008 р.

В. П'ятнадцята річниця прийняття Конвенції № 111 про дискримінацію у галузі праці та занять, 1958 р.

105. Цього року Комітет святкує 50-ту річницю прийняття Конвенції про дискримінацію у галузі праці та занять, 1958 р. (№ 111). Ця Конвенція була далекоглядною у 1958 р. та залишається найбільш комплексним міжнародним інструментом, присвяченим питанням недискримінації та рівності у галузі праці та занять. По своїй суті вона тісно пов'язана з місією МОП щодо сприяння соціальної справедливості шляхом забезпечення гідної праці для всіх, як це було нещодавно знову затверджено у 2008 р. у Декларації МОП з питань соціальної справедливості заради справедливої глобалізації. У 50-ту річницю цієї Конвенції доречно відмітити прогрес, який було досягнуто у її запровадженні, а також зупинитися на шляхах подолання перешкод, що залишилися на шляху до рівності.

Відправна точка

106. У процесі застосування Конвенції дуже важливо розуміти, що будь-яке суспільство не вільне від дискримінації, і що необхідно вживати постійних заходів задля її подолання. Проте уряди деяких держав продовжують виступати із заявами, що у їхніх країнах дискримінації не існує, та декларують, що немає необхідності у заходах задля застосування Конвенції. Комітет вважає, що така позиція суперечить суті Конвенції і є серйозною перешкодою щодо її запровадження. Як уже стверджувалося у Загальному

дослідженні 1988 р., сприяння рівності можливостей та ставлення має на меті не стабілізувати ситуацію, а досягти реалізації успішних етапів впровадження національної політики сприяння рівності та її врегулювання задля пошуку шляхів боротьби з новими формами дискримінації.

Національна політика сприяння рівності можливостей та ставлення

107. *Який прогрес було досягнуто.* При оцінці того, чи дана країна задекларувала та впроваджує національну політику сприяння рівності можливостей та ставлення у відповідності до цієї Конвенції, Комітет керується критерієм ефективності, приймаючи до уваги національні особливості кожної країни. У цьому контексті Комітет вважає за необхідне нагадати, що згідно зі Статтею 3(f) Конвенції, «Кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується методами, що відповідають національним умовам і практиці: (f) зазначати у своїй щорічній доповіді про застосування Конвенції заходи, проведені відповідно до згаданої політики, та досягнуті за допомогою цих заходів результати». Інформація надається про різноманітні заходи, що запроваджуються, а Комітет повинен на регулярній основі направляти запити на отримання інформації про результати та вплив, які є наслідком цих заходів. Комітет зауважує, що все більше країн застосовують Конвенцію шляхом поєднання законодавчих та адміністративних заходів, державної політики, програм практичного спрямування, націлених на запобігання дискримінації та подолання нерівності «де факто», а також створюючи національні комісії з питань рівності або інші спеціальні органи з мандатом сприяння рівності та розгляду скарги.

Законодавство

108. *Важливі досягнення у законодавчій сфері.* Комітет мав можливість спостерігати значний прогрес щодо прийняття законних актів з питань сприяння рівності та подолання дискримінації, що ґрунтується на основі ознак, перерахованих у цій Конвенції. Стаття 1(1)(а) даної Конвенції вимагає, що держави, які її ратифікували, повинні забезпечити захист від дискримінації «за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження»; Стаття 1(1)(b) визнає, що проявлятимуться або виявлятимуться нові форми дискримінації, та передбачає, що держави, які ратифікували цю Конвенцію повинні визначати додаткові форми дискримінації, проти яких необхідно направляти діяльність згідно з цією Конвенцією. Країни все частіше користуються своїм правом забороняти інші додаткові види дискримінації, та запроваджують заходи, включаючи захист зі сторони законодавства, з метою подолання дискримінації за ознакою віку, стану здоров'я, інвалідності, статусу ВІЛ/СНІД, національності, сімейного стану або сімейних обов'язків та сексуальної орієнтації. Комітет зазначає, що у багатьох випадках дискримінація у галузі праці та занять не обмежується дискримінацією, що ґрунтується тільки на одній ознаці. Наприклад, дискримінації за ознакою статі дуже часто поєднується з іншими формами дискримінації чи нерівності, що ґрунтуються на підставі расової приналежності, національності або релігійного переконання, або віку, статусу мігранта, інвалідності та стану здоров'я. З цієї точки зору Комітет хоче привернути увагу до надзвичайно уразливого стану працівників-мігрантів, включаючи жінок-хатніх працівниць, жінок-аборигенів місцевого населення, та осіб, що мають позитивний статус ВІЛ/СНІДу.

109. Хоча багато країн вже мають загальні конституційні положення щодо рівності, ці положення, хоча і є дуже важливими, але не зарекомендували себе як такі, що є ефективними у подоланні випадків дискримінації у галузі праці та занять. Деякі країни нещодавно обрали комплексне анти-дискримінаційне законодавство або звертаються до питань подолання дискримінації у законодавстві, що охоплює більш широкий спектр прав людини, в той час коли інші країни ввели у вже існуючі трудові кодекси нові положення щодо подолання дискримінації та сприяння рівності. Що стосується форм дискримінації, які продовжують мати місце, Комітет вважає, що у багатьох випадках необхідно приймати комплексне анти-дискримінаційне законодавство для забезпечення ефективного застосування даної Конвенції. Комітет мав можливість проаналізувати широкий спектр законодавств різних країн та відмічає ряд факторів, що ефективно сприяли подоланню дискримінації та утвердженню рівності: охоплення більш широких груп працівників; введення чіткого визначення прямої та непрямой дискримінації; заборона дискримінації на всіх етапах процесу зайнятості; детальне визначення функцій нагляду для компетентних державних органів; запровадження санкцій переконання та відповідних заходів судового захисту; покладання або перенесення тягаря доказів; забезпечення захисту від помсти чи відплати; дозвіл на впровадження заходів щодо компенсаційної дискримінації; та забезпечення прийняття і запровадження політики та програм сприяння рівності на робочому місці, а також збір відповідних даних на різних рівнях. Комітет також вітає прийняття у ряді країн у доповнення до законодавства таких ініціатив, як кодекси поведінки або нормативи, які представлятимуть керівні принципи з питань заборони та запобігання дискримінації на роботі.

110. Прогалини у застосуванні. Комітет все ще спостерігає деякі дуже важливі прогалини у застосуванні даної Конвенції. Наприклад,

- Окремі категорії працівників, такі як випадкові працівники, хатні працівники та працівники-мігранти завжди залишаються виключеними від захисту проти дискримінації, який закладений у національному законодавстві.
- Деякі анти-дискримінаційні закони не охоплюють своєю дією всі форми дискримінації, які зазначені у цій Конвенції.
- Дуже часто у законодавстві відсутня така форма дискримінації, як за ознакою соціального походження, яка залишається дуже важливою серед нових форм розвитку жорсткого соціального розшарування.
- Захист проти дискримінації не охоплює всі аспекти у галузі праці та занять, починаючи від наймання до звільнення з роботи.

111. Інша важлива прогалина у застосуванні даної Конвенції стосується сексуальних домагань, що є серйозною формою дискримінації за статтю та порушенням прав людини на робочому місці. У цьому контексті Комітет нагадує свої Загальні спостереження 2002 року, де підкреслювалося, що важливо вживати ефективних заходів для запобігання та заборони різних форм сексуальних домагань на роботі як у формі «послуга за послугу», так і у формі ворожої атмосфери у колективі. Закони щодо сексуальних домагань на робочому місці дуже часто не мають чітких визначень та відповідних шляхів вирішення проблем з точки зору механізмів захисту прав та розгляду і вирішення скарг. Загально визнано, що не достатньо обмежувати розгляд сексуальних домагань

тільки в рамках кримінальних процедур, тому що вони можуть мати справи тільки з самими серйозними випадками, але не з усіма видами такої поведінки на робочому місці, які також необхідно розглядати як сексуальні домагання. Тягар доказів у такому випадку тяжчий, а доступ щодо відшкодувань та компенсації збитків обмежений.

112. *Дискримінаційні закони: все ще не відійшли у минуле.* Незважаючи на вимоги даної Конвенції анулювати дискримінаційні положення у законодавстві, такі положення все ще існують у ряді країн. Наприклад, закони все ще містять обмеження щодо типів робіт, які можуть виконувати жінки, або виключають жінок з деяких секторів економіки чи професій, наприклад, у судовій системі або поліції. Заходи щодо захисту все ще виключають жінок з деяких професій, що ґрунтується на стереотипах про роль жінок та їхні здібності. З цього приводу Комітет зазначає, що обмеження та перешкоди щодо доступу жінок до окремих типів робіт може бути пов'язаним з захистом материнства, а не націлений на захист жінок тільки за ознакою статі або гендеру, ґрунтуючись на стереотипах. Закони, що регулюють особисті та сімейні відносини, і які все ще не забезпечують рівних прав чоловіків та жінок, продовжують негативно впливати на рівність у галузі праці та зайнятості, особливо ті закони, що дозволяють чоловікам забороняти своїм дружинам працювати не дома, або закони, які вимагають отримати дозвіл чоловіка перед тим, як дружина може погодитися на ту чи іншу роботу.

Правозастосування

113. *Виклик, що продовжує існувати.* Впровадження анти-дискримінаційного законодавства практично всюди залишається серйозним викликом. Де не спостерігається жодних, або дуже мало випадків

дискримінації, Комітет цікавиться тим, чи це може свідчити про відсутність обізнаності про принципи Конвенції, чи про відсутність довіри процедурам, чи про відсутність практичного доступу до таких процедур, або побоювання щодо впровадження дій у відповідь. Комітет запросив держави-члени підвищити обізнаність у сфері законодавства, підвищити спроможність відповідальних органів, включаючи суддів, інспекторів праці та інших державних службовців з питань визначення таких випадків та спрямування своїх дій на боротьбу з ними, а також визначення того чи є на практиці дієвими процедурні положення, що застосовуються, та чи дають вони на практиці можливість потерпілим від дискримінації успішно вирішити свої скарги та вимови. Комітет також постійно наголошує, що необхідно збирати та оприлюднювати інформацію про характер та наслідки випадків дискримінації, на які були направлені анти-дискримінаційні дії компетентних органів, зокрема судів, національних інституцій з питань прав людини та сприяння рівності, інспекцій праці. Це є методом для підвищення обізнаності у сфері правочинення та шляхів вирішення спорів, а також основою для аналізу їхньої ефективності.

Нерівність «де факто»

114. Анулювання дискримінаційного законодавства та прийняття і впровадження недискримінаційного законодавства, хоча і є дуже важливим, але не є достатнім для ліквідації нерівності «де факто» у галузі праці та занять, що часто є наслідком дискримінації, яка глибоко укріпилася у традиціях та цінностях суспільства, та яка заявляє про себе систематично і конструктивно.

115. Багато «облич» дискримінації за статтю. Залишається великою різниця в оплаті праці за

гендерною ознакою, спостерігається також професійна сегрегація за статтю, кількість жінок все ще набагато перебільшує кількість чоловіків у неформальному секторі економіки та на нетипових роботах, жінки стикаються з набагато більшими бар'єрами у досягненні доступу до посад з великим рівнем відповідальності, та продовжують нести нерівний тягар сімейних обов'язків. Комітет висловлює стурбованість про високий рівень участі жінок у неформальному секторі економіки у ряді країн, що часто свідчить про те, що вони позбавлені багатьох видів правового та соціального захисту і допомоги, які доступні тим, хто працює у формальному секторі економіки. Такі захист і допомога також недоступні у деяких країнах для працівників у зонах обробки експорту, де Комітет спостерігав серйозні випадки дискримінації жінок. Дискримінація проти жінок все ще має багато форм, і Комітет виявив, що у процесі доступу та збереження зайнятості, такі критерії як сімейний стан, сімейна ситуація та сімейні обов'язки все ще диспропорційно значним чином негативно впливають на жінок. Також стереотипи щодо прагнень і здібності жінок, та їхньої придатності до окремих видів робіт продовжують призводити до постійної сегрегації жінок і чоловіків в освіті та професійному навчанні на ринку праці.

116. *Соціальна справедливість для всіх: все ще недосяжна.* Комітет також спостерігав, що нерівності на ринку праці по відношенню до етнічних меншин та працівників-мігрантів продовжують існувати разом з нерівностями, що ґрунтуються на ознаках етнічного походження та релігійних переконань, і разом з дискримінацією проти місцевого населення та племінних народів. Дискримінація за ознакою приналежності до відповідної касты та класу залишається поширеною у ряді країн. Жінки, які

належать до цих груп, часто набагато більше є вразливими та зазнають дискримінації. Комітет зауважив, що направлення заходів на подолання таких видів дискримінації проти цих груп населення та на подолання нерівності у доступі до навчання й освіти, зайнятості й професій, яких вони зазнають, є критичними для досягнення прогресу та соціальної справедливості для всіх, особливо, приймаючи до уваги недавні прояви расизму та нетолерантності, включаючи релігійну нетерпимість.

Рух вперед

117. *Проактивні заходи.* Ведення боротьби з нерівностями «де факто» вимагає проактивних підходів та заходів для досягнення гендерної рівності та подолання дискримінації особливо уразливих груп. Такі заходи включають впровадження анти-дискримінаційної політики та програм, підвищення обізнаності та навчання з цих питань, а також прийняття послідовної політики у сферах, які мають вплив на рівність можливостей і ставлення у галузі праці та занять. Серйозні хвилювання викликають непряма дискримінація та закріплення структурних перешкод. Необхідно брати до уваги специфічні особливості, права людини та потреби і прагнення цих груп при розробленні та впровадженні політики й програм у галузі навчання, розвитку навичок та сприяння зайнятості.

118. *Потреба у більшій кількості інформації кращої якості.* Деякі країни прийняли законодавство, запровадили політику та процедури, які надають можливість збирати дані, що належним чином сегреговані за статтю, як засіб визначення соціальної та економічної різниці між різноманітними групами населення. Однак, на глобальному рівні відповідні дані наявні тільки в обмеженій кількості. В той час коли дуже часто є в наявності дані про стан чоловіків та жінок, то

дані про етнічні або інші соціальні групи збираються та є в наявності у набагато меншій кількості країн. Так як відповідні дані є критичними задля визначення пріоритетів та розроблення відповідних заходів для подолання дискримінації й нерівності «де факто», а також дуже необхідні для моніторингу та оцінки впливу й результатів вжитих заходів, Комітет систематично призиває уряди збирати та аналізувати відповідні дані.

Роль організацій працівників та роботодавців

119. Основні гравці. У дотриманні принципів даної Конвенції організації працівників та роботодавців відіграють важливу роль щодо сприяння розумінню, прийняттю та запровадженню принципів рівності можливостей і ставлення у галузі праці та заняття шляхом розроблення та реалізації політики й заходів на робочому місці з метою забезпечення рівності можливостей та ставлення і сприяння різноманітності працівників. Професійні спілки у всіх регіонах проводять анти-дискримінаційну діяльність, починаючи від розроблення внутрішніх процедур, до реалізації спільних національних кампаній. Роботодавці та організації роботодавців розробляють кодекси поведінки та запроваджують анти-дискримінаційні заходи у сфері менеджменту та реалізують програми навчання у великій кількості країн. У забезпеченні прав згідно з вимогами даної Конвенції практичним інструментом також виступають колективні переговори. Комітет наголошує на необхідності повного дотримання права на свободу асоціацій, як передумови надання можливості організаціям працівників та роботодавців відігравати їхню важливу роль у контексті даної Конвенції, тому що соціальний діалог є ключовим аспектом у процесі подолання недоліків у сфері законодавства та дотримання принципів Конвенції.

Висновки

120. Застосування Конвенції безумовно зробило свій внесок у сприяння дотриманню принципів рівності можливостей та ставлення у галузі праці та занять, і таким чином у сприяння соціальній справедливості. Хоча все ще ціль щодо ліквідації всіх форм дискримінації у галузі праці та занять залишається не досягнутою. Відмічаючи той факт, що наразі 14 держав-членів МОП не ратифікували Конвенцію № 111, інструмент, який має вирішальне значення, Комітет висловлює сподівання, що повної ратифікації можна досягти до 2015 року, як до цього закликає Генеральний Директор МОП.



ЗАКОН УКРАЇНИ

Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, N 52,
ст.561)

Метою цього Закону є 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 (254к/96-ВР) і законами України.

Розділ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

У цьому Законі наведені нижче терміни вживаються в такому значенні:

рівні права жінок і чоловіків - відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі;

рівні можливості жінок і чоловіків - рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;

дискримінація за ознакою статі - дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків;

позитивні дії - спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і

чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією (254к/96-ВР) і законами України;

сексуальні домагання - 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;

гендерна рівність - рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства;

гендерно-правова експертиза - аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 2. Законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків складається з Конституції України (254к/96-ВР), цього Закону та інших нормативно-правових актів.

Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені цим Законом, то застосовуються правила міжнародного договору.

Стаття 3. Основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на:
утвердження гендерної рівності;

недопущення дискримінації за ознакою статі;
застосування позитивних дій;
забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Стаття 4. Гендерно-правова експертиза

Чинне законодавство підлягає гендерно-правовій експертизі. У разі встановлення невідповідності нормативно-правового акта принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків висновок гендерно-правової експертизи надсилається до органу, який прийняв такий нормативно-правовий акт.

Розроблення проектів нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Проекти нормативно-правових актів підлягають гендерно-правовій експертизі. Висновок гендерно-правової експертизи є обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проектом нормативно-правового акта до розгляду.

Порядок проведення гендерно-правової експертизи (504-2006-п) визначає Кабінет Міністрів України.

Стаття 5. Відображення органами державної статистики показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства

Центральний орган виконавчої влади в галузі статистики забезпечує збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, групуючи їх за статтями.

Статистичні дані, зазначені в частині першій цієї статті, є невід'ємною складовою державної статистичної звітності.

Стаття 6. Заборона дискримінації за ознакою статі

Дискримінація за ознакою статі забороняється.

Не вважаються дискримінацією за ознакою статі: спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;

обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;

різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;

особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я; позитивні дії.

Розділ II

МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Стаття 7. Органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є:

Верховна Рада України;

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;

Кабінет Міністрів України;

спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

об'єднання громадян.

Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, об'єднання громадян сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії.

Стаття 8. Повноваження Верховної Ради

України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Верховна Рада України:

визначає основні засади гендерної політики держави;

застосовує у законодавчій діяльності принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

у межах, передбачених Конституцією України (254к/96-ВР), здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 9. Повноваження Уповноваженого
Верховної Ради України з прав людини у сфері
забезпечення рівних прав та можливостей жінок і
чоловіків

Уповноважений Верховної Ради України з прав
людини:

у рамках здійснення контролю за додержанням
прав та свобод людини і громадянина здійснює
контроль за дотриманням рівних прав та можливостей
жінок і чоловіків;

розглядає скарги на випадки дискримінації за
ознакою статі;

у щорічній доповіді висвітлює питання дотримання
рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 10. Повноваження Кабінету Міністрів
України у сфері забезпечення рівних прав та
можливостей жінок і чоловіків

Кабінет Міністрів України:

забезпечує проведення єдиної державної політики,
спрямованої на досягнення рівних прав та рівних
можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя
суспільства;

приймає Національний план дій щодо впровад-
ження гендерної рівності та забезпечує його виконання;

розробляє і реалізовує державні цільові програми
щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і
чоловіків;

спрямовує і координує роботу міністерств, інших
органів виконавчої влади щодо забезпечення гендерної
рівності;

організовує підготовку державної доповіді про
виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх
форм дискримінації щодо жінок (995_207);

враховує принцип гендерної рівності при прийнятті
нормативно-правових актів;

затверджує порядок проведення гендерно-правової експертизи;

здійснює інші повноваження у цій сфері, передбачені законодавством України.

Стаття 11. Повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

бере участь у формуванні та реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

здійснює координацію заходів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, спрямованих на впровадження гендерної рівності;

проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу в засобах масової інформації, організовує проведення просвітницьких заходів з питань забезпечення гендерної рівності;

здійснює розроблення заходів, спрямованих на реалізацію забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;

формує Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності;

здійснює контроль за дотриманням гендерної рівності при вирішенні кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади;

організовує навчання державних службовців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

разом з іншими центральними органами виконавчої влади здійснює підготовку науково

обґрунтованих пропозицій з питань забезпечення гендерної рівності;

здійснює організацію наукових і експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

вносить пропозиції щодо застосування позитивних дій та їх припинення;

здійснює моніторинг та узагальнює результати забезпечення рівних прав та можливостей в різних сферах життєдіяльності;

узагальнює виконання державних програм з питань гендерної рівності;

розглядає звернення громадян з питань дискримінації за ознакою статі;

веде облік та узагальнює випадки дискримінації за ознакою статі та вносить пропозиції щодо їх усунення;

здійснює співпрацю з міжнародними організаціями, відповідними органами зарубіжних країн з питань статусу жінок та дотримання міжнародних стандартів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 12. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування

Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції:

забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей;

здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків;

забезпечують доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію

дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля;

провадять просвітницьку діяльність з питань гендерної рівності;

співпрацюють з об'єднаннями громадян щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків;

подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

сприяють науковим розробкам у сфері гендерних досліджень;

дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;

здійснюють позитивні дії.

В органах виконавчої влади визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника іншого органу виконавчої влади.

Органи виконавчої влади можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

За рішенням відповідної місцевої ради у складі виконавчого органу відповідної ради може визначатись уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 13. Повноваження уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування

Уповноважені особи (координатори), на яких покладено функції щодо забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, у межах своїх повноважень організовують роботу відповідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в напрямі:

урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;

проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі;

співробітництва з об'єднаннями громадян, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків, та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі;

здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;

вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення;

організації прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі;

розгляду та аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчення причин, що їх зумовлюють;

навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань гендерної проблематики;

вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі.

Стаття 14. Права об'єднань громадян у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Об'єднання громадян можуть:

брати участь у розробці рішень, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з питань гендерної рівності;

брати участь у реалізації загальнодержавних та регіональних програм;

делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів, що створюються при органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування;

проводити моніторинг з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

здійснювати іншу діяльність відповідно до свого статуту та законодавства України щодо забезпечення гендерної рівності.

Розділ III

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ГРОМАДСЬКО-ПОЛІТИЧНІЙ СФЕРІ

Стаття 15. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі

Рівні виборчі права та можливості жінок і чоловіків забезпечуються законодавством України.

Політичні партії, виборчі блоки під час висунення кандидатів у народні депутати України в багатомандатному загальнодержавному виборчому окрузі передбачають представництво жінок і чоловіків у відповідних виборчих списках.

Контроль за цією вимогою здійснюють виборчі комісії.

Стаття 16. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування

Призначення на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі.

Дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування і під час її проходження забороняється.

Керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента.

Формування кадрового резерву для заміщення посад державних службовців і посад в органах місцевого самоврядування, просування їх по службі здійснюється із забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків.

Дозволяється застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців.

Розділ IV

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ

Стаття 17. Забезпечення рівних прав та можливостей

жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї

Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

Роботодавець зобов'язаний:

створювати умови праці, які дозволяють 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 випадків сексуальних домагань.

Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

Стаття 18. Забезпечення рівних можливостей під час укладання колективних договорів та угод

У разі колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин (генеральна угода, регіональні та галузеві угоди, колективні договори) угоди (договори) мають включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, із зазначенням строків реалізації відповідних положень.

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.

Стаття 19. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері підприємництва

Держава забезпечує жінкам і чоловікам рівні права та можливості у здійсненні підприємницької діяльності.

На державному та регіональному рівнях з урахуванням статистичних показників можуть здійснюватися позитивні дії для усунення дисбалансу в підприємницькій діяльності жінок і чоловіків шляхом заохочення підприємницької діяльності, надання пільгових кредитів, проведення бізнес-тренінгів та інших заходів.

Стаття 20. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері соціального захисту

Органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації рівною мірою враховують інтереси жінок і чоловіків під час здійснення заходів щодо їх соціального захисту.

Погіршення становища осіб будь-якої статі в разі застосування системи соціального страхування,

пенсійного забезпечення, соціальної допомоги є неприпустимим.

Р о з д і л V

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СФЕРІ ОСВІТИ

Стаття 21. Забезпечення рівних прав та
можливостей жінок і чоловіків у здобутті освіти
та професійній підготовці

Держава забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків у здобутті освіти.

Навчальні заклади забезпечують:

рівні умови для жінок і чоловіків під час вступу до навчальних закладів, оцінки знань, надання грантів, позик студентам;

підготовку та видання підручників, навчальних посібників, вільних від стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка;

виховання культури гендерної рівності, рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків.

Центральний орган виконавчої влади з питань освіти і науки забезпечує проведення експертизи навчальних програм, підручників та навчальних посібників для навчальних закладів щодо відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

До навчальних програм вищих навчальних закладів, курсів перепідготовки кадрів включаються дисципліни, які вивчають питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та факультативне вивчення правових засад гендерної рівності на основі гармонізації національного і міжнародного законодавства.

Розділ VI

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Стаття 22. Оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань

Особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань, має право звернутися зі скаргою до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, правоохоронних органів держави та суду.

Особи будь-якої статі або групи осіб мають право надсилати повідомлення про порушення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту не виправдано затягується.

Стаття 23. Відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань

Особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром.

Порядок відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань, визначається законом.

Стаття 24. Відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом.

Р о з д і л V I I

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з 1 січня 2006 року.

2. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк: подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо внесення до законів України змін, які впливають із цього Закону;

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити прийняття нормативно-правових актів, що впливають із цього Закону;

забезпечити перегляд і скасування міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади прийнятих ними нормативно-правових актів, що суперечать вимогам цього Закону.

Президент України В.ЮЩЕНКО
м. Київ, 8 вересня 2005 року N 2866-IV

Документ 2866-15, редакція від 08.09.2005, чинний
<http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2866-15>

Висновки Комітету експертів МОП із застосування конвенцій та рекомендацій МОП

Окреме зауваження щодо виконання Конвенції № 100 про рівне винагородження (1951 р.) Україною (ратифікація: 1956 р.).

Опубліковано у 2009 р.

Опис: (Окреме зауваження КЕЗКР)

Конвенція: № 100

Країна: (Україна)

Предметна класифікація: рівне винагородження

Предметна класифікація: жінки

Предмет: рівність можливостей та ставлення

№ документа (в системі ILOLEX): 062009UKR100

Статті 1 і 2 Конвенції. Рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю. Комітет раніше зауважував, що стаття 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2006 р.), згідно з якою роботодавець зобов'язаний забезпечувати рівну оплату праці чоловіків і жінок при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці, є більш обмежуючою, ніж принцип рівного винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю, встановлений у Конвенції. Комітет нагадує, що роботи, виконувані чоловіком і жінкою, можуть передбачати різну кваліфікацію та різні умови праці, але, тим не менш, бути рівноцінними роботами й, отже, винагородження за них мало б бути на однаковому рівні. Крім того, прив'язуючи право на рівне винагородження чоловіків і жінок до двох конкретних факторів для порівняння (кваліфікації, умов праці), стаття 17 може в результаті знеохотити або навіть виключити об'єктивну оцінку робіт на основі ширшого кола критеріїв, що є вирішальним для дієвого усунення

дискримінаційного недооцінювання робіт, котрі традиційно виконуються жінками. Крім кваліфікації та умов праці, важливими факторами, що широко застосовуються як критерії для об'єктивної оцінки різних робіт, є фізичні та розумові зусилля й відповідальність.

Відзначаючи, що доповідь Уряду не містить інформації у відповідь на попередні коментарі Комітету з цих питань, Комітет нагадує своє загальне зауваження 2006 року, в якому він наголосив, що правові норми, котрі є вужчими, ніж принцип, викладений у Конвенції, стримують прогрес у викоріненні гендерної дискримінації щодо жінок у галузі оплати праці. Комітет закликає Уряд зазначити заходи, вжиті або передбачені в цьому відношенні, а також повторює своє прохання до Уряду надати інформацію про впровадження й застосування положень щодо рівного винагородження, викладених у статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2006 р.), зокрема інформацію про кількість і результати розгляду відповідних справ, розглянутих компетентними адміністративними органами та судами.

Стаття 2, п. 2, пп. (с) та Стаття 4. Колективні переговори. Стаття 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2006 р.) передбачає, що колективні договори та угоди на різних рівнях повинні включати положення, які забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, і що договори та угоди повинні, зокрема, передбачати усунення нерівності, за її наявності, в оплаті праці жінок і чоловіків. Відзначаючи, що жодної інформації у відповідь на попередні запити Комітету в цьому відношенні надано не було, Комітет знов звертається до Уряду з проханням надати детальну

інформацію про впровадження цих положень, зокрема інформацію про те, як колективні договори та угоди сприяють рівному винагородженню чоловіків і жінок згідно з Конвенцією, а також приклади відповідних положень колективних договорів та угод.

Стаття 3. Об'єктивна оцінка робіт. Відзначаючи, що жодної інформації у відповідь на попередні коментарі Комітету в цьому відношенні надано не було, Комітет знов звертається до Уряду з проханням надати інформацію про заходи, вжиті з метою сприяння застосуванню об'єктивних методів оцінки робіт, в яких відсутня гендерна упередженість.

Статистична інформація. Комітет відзначає з доповіді Уряду, що, за даними Державного комітету статистики, місячна зарплата жінок у 2006 році дорівнювала 885 гривням, а чоловіків – 1216 гривням. Комітет відзначає, що, згідно з цими цифрами, у 2006 та 2007 роках жінки заробляли приблизно на 27 відсотків менше, ніж чоловіки. Комітет звертається до Уряду з проханням продовжити надавати статистичні дані про заробітки чоловіків і жінок, з якомога більшим ступенем деталізації, зокрема дані про заробітки у різних секторах і родах занять.

Висновки Комітету експертів МОП із застосування конвенцій та рекомендацій МОП

Окреме зауваження щодо виконання Конвенції № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1951 р.) Україною (ратифікація: 1961 р.).

Опубліковано у 2009 р.

Опис: (Окреме зауваження КЕЗКР)

Конвенція: № 111

Країна: (Україна)

Предметна класифікація: недискримінація в галузі праці та занять

Предметна класифікація: жінки

Предмет: рівність можливостей та ставлення

№ документа (в системі ILOLEX): 062009UKR111

Комітет відзначає, що доповідь Уряду не отримана. Тому Комітет повинен повторити своє попереднє зауваження, що має наступний зміст:

Дискримінація за ознакою статі

1. У своєму попередньому зауваженні Комітет зазначив, що, за повідомленням Конфедерації вільних профспілок України (КВПУ), жінки стикаються з нерівним ставленням на ринку праці, зокрема з дискримінаційною практикою наймання, і зосереджені на низькооплачуваних роботах, у низькооплачуваних родах занять і секторах. КВПУ також навела приклади випадків, коли державна служба зайнятості просила роботодавців зазначати, кому вони віддають перевагу у прийомі на роботу – чоловікам або жінкам, і коли ця служба згадувала в оголошеннях про вакансії стать працівника. Комітет попросив Уряд надати детальну інформацію про заходи, вжиті з метою усунення

дискримінаційної практики наймання у приватному та державному секторах, а також про конкретні заходи, вжиті для подолання існуючої нерівності між чоловіками та жінками у галузі праці та занять.

2. У цьому контексті Комітет із задоволенням відзначає, що Парламент України прийняв Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який набрав чинності з 1 січня 2006 року. Цей закон спрямований на забезпечення рівності жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, зокрема у зайнятості, шляхом правового забезпечення рівних прав, ліквідації гендерної дискримінації та застосування позитивних заходів, націлених на усунення існуючої нерівності між чоловіками та жінками. Згідно зі статтею 17, жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Забороняються дискримінаційні оголошення про вакансії та висунення вимог щодо надання відомостей про особисте життя претендентів на роботу. Стаття 17 також говорить, що роботодавець зобов'язаний створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі. Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників. Комітет зазначає також, що цим законом створено національний механізм сприяння гендерній рівності, зокрема покладено конкретні обов'язки на ряд державних органів та установ. Особи, які вважають, що їх було піддано дискримінації за ознакою гендеру, мають право звернутися зі скаргою до цих органів (стаття 22). Комітет просить Уряд надати у наступній доповіді інформацію про прогрес, досягнутий у

впровадженні Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», зокрема інформацію про приклади позитивних дій, вжитих роботодавцями, та заходи, здійснені різними складовими національного механізму для сприяння гендерній рівності у сфері праці. Крім того, зазначте, будь ласка, кількість, характер і результат розгляду скарг щодо дискримінації у галузі зайнятості, поданих згідно зі статтею 22 вищезгаданого закону.

3. Сексуальні домагання. Комітет відзначає, що за Законом «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» роботодавець зобов'язаний вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань (стаття 17), котрі визначені як «дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують або ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування» (стаття 1). Комітет зауважує, що це визначення, напевне, не охоплює ситуації, де поведінка сексуального характеру створює вороже виробниче середовище, незалежно від того, чи існують відносини підпорядкування між особою, яка здійснює домагання, й жертвою. Комітет рекомендує розширити визначення сексуальних домагань так, щоб урахувати такі ситуації. Надайте, будь ласка, інформацію про розгляд цього питання, а також інформацію про скарги на сексуальні домагання, отримані та розглянуті компетентними органами.

4. Становище чоловіків і жінок на ринку праці. Зі статистичної інформації, наданої Урядом, Комітет відзначає, що рівень зайнятості серед жінок (15-70 років) становив 53,1 відсотка, а серед чоловіків – 62,8

відсотка. Рівень безробіття серед жінок (15-70 років) дорівнював 7,7 відсотка, а серед чоловіків був трохи вищим, 7,9 відсотка. Комітет зазначає також, що у 2005 році 60,8 відсотка осіб, які проходили професійну підготовку з метою підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці, становили жінки, а частка жінок серед учасників програм громадських робіт дорівнювала 68 відсоткам. Згідно з доповіддю, половину осіб, забезпечених роботою державною службою зайнятості у 2005 році, складали жінки. Хоча надані статистичні дані є корисними для оцінки загального становища жінок на ринку праці, Комітет просить Уряд надати також дані про участь чоловіків і жінок у різних роботах, родах занять і секторах економіки, зокрема дані про зайнятість жінок на управлінських і керівних посадах (у приватному та державному секторах). Наголошуючи, що надання послуг із працевлаштування без гендерного упередження та дискримінації є вирішальним чинником у сприянні та забезпеченні рівного доступу жінок до зайнятості, Комітет просить Уряд зазначити конкретні заходи, вжиті з метою забезпечити, щоб діяльність державної служби зайнятості не носила дискримінаційний характер і активно сприяла рівності жінок на ринку праці, особливо у світлі новоприйнятого законодавства про гендерну рівність.

5. Співробітництво з організаціями роботодавців і працівників. Комітет нагадує, що у рамках проекту технічного співробітництва МОП/МПСША зі сприяння основним принципам і правам у світі праці був проведений гендерний аналіз колективних договорів та угод. У цьому відношенні вітає той факт, що у статті 18 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визнано, що колективні переговори повинні сприяти забезпеченню гендерної рівності у

сфері праці, для чого передбачено, що колективні угоди та договори мають включати положення, які забезпечують гендерну рівність, із зазначенням строків реалізації таких положень. Комітет просить Уряд надати інформацію про виконання статті 18 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», зокрема навести приклади колективних угод і договорів, які сприяють гендерній рівності та забезпечують її згідно з цим законом. Зазначте, будь ласка, заходи, вжиті для забезпечення співробітництва організацій роботодавців і працівників із цього питання, а також заходи, здійснені для надання підтримки й допомоги соціальним партнерам стосовно питань гендерної рівності.

Дискримінація за ознакою раси, кольору шкіри та національного походження

6. У ряді випадків Комітет просив Уряд надати інформацію стосовно заходів, ужитих або передбачених для забезпечення та сприяння рівності можливостей і ставлення у галузі праці та занять за ознакою раси, кольору шкіри та національного походження, особливо заходів, ужитих по відношенню до кримських татарів і ромів. Зазначаючи, що в останній доповіді Уряду знов не було подано жодної інформації у відповідь на коментарі Комітету, Комітет хоче зауважити, що Уряд зобов'язаний прийняти та проводити політику сприяння рівності в галузі праці та занять із метою усунення дискримінації за всіма ознаками, згаданими у Конвенції, в тому числі дискримінації в галузі праці за ознакою раси, кольору шкіри чи національного походження, з якою стикаються такі групи та громади, як кримські татари та роми. Комітет підкреслює, що згідно зі статтею 3, п. (f) Конвенції Уряд повинен інформувати МОП про заходи,

проведені відповідно до національної політики рівності, та досягнуті за допомогою цих заходів результати. В цьому контексті Комітет також звертає увагу на занепокоєність, висловлену Комітетом із ліквідації расової дискримінації щодо доповідей, з яких видно, що багато ромів позбавлені права на рівний доступ до зайнятості та освіти. За повідомленнями, кримські татари залишаються недостатньо представленими на державній службі в Автономній Республіці Крим, а багато з них виключені з процесу приватизації сільськогосподарських земель (Заключні зауваження від 17 серпня 2006 року, CERD/C/UKR/CO/18, пп. 11, 14, 15). Комітет просить Уряд надати у наступній доповіді повну інформацію про заходи, вжиті для сприяння та забезпечення рівності можливостей і ставлення у галузі праці та занять для кримських татарів і ромів. Ця інформація має включати статистичні дані, що показують ступінь, у якому члени обох громад беруть участь у професійному навчанні, а також у зайнятості в державному та приватному секторах.

Комітет сподівається, що Уряд докладе всіх зусиль для вжиття необхідних заходів у якнайближчому майбутньому.