

МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

НАКАЗ

м. Київ

29.01.2020

№ 56

Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах

Відповідно до підпункту 1 пункту 23 Плану заходів на 2018 рік з реалізації Стратегії подолання бідності, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 лютого 2018 року № 99-р, підпункту 2 пункту 41 Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2018 року № 634-р, пункту 8 Положення про Міністерство соціальної політики України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 423 (зі змінами),

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити [Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах](#) (далі – Методичні рекомендації), що додаються.
2. Директорату соціальних послуг та інтеграції (О. Суліма) забезпечити розміщення Методичних рекомендацій на офіційному веб-сайті Міністерства соціальної політики України.

3. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника Міністра
О. Ковалю.

Міністр

Ю. Соколовська

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
щодо внесення до колективних договорів та угод положень,
спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у
трудових відносинах

I. Загальні положення

1. Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах (далі – Методичні рекомендації), розроблено 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, забезпечується фактична рівність чоловіків і жінок на робочих місцях, не допускається дискримінація за ознакою статі.

2. Методичні рекомендації можуть використовуватись суб'єктами сторін соціального діалогу відповідного рівня при укладанні колективних договорів та угод.

3. Застосування Методичних рекомендацій дасть змогу, зокрема:
ефективніше використовувати наявні робочі ресурси;
отримувати більші вигоди для підприємства у конкуренції за кваліфіковану робочу силу завдяки усуненню дискримінаційних чинників.

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.

4. 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”, „Про колективні договори і угоди”, „Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, „Про соціальний діалог в Україні”, „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, „Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності”.

5. Терміни у Методичних рекомендаціях вживаються у значеннях, наведених у законах України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків,

„Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

II. Типові ситуації дискримінації за ознакою статі у соціально-трудових відносинах

1. Забезпечення гендерної рівності у сфері праці вимагає дотримання принципу недискримінації, спрямованого, зокрема, на врегулювання потенційно конфліктних ситуацій, спричинених дискримінацією. Для цього важливо розуміти умови та обставини, за яких виникає дискримінація, форми її прояву та на яких осіб вона поширюється.

2. 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.

Будь-яке розрізнення, недопущення або будь-яка перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається.

3. Наслідками дискримінації за ознакою статі в умовах підприємства, установи чи організації можуть бути:

професійна гендерна сегрегація (при вертикальній гендерній сегрегації жінки і чоловіки нерівномірно представлені на різних рівнях у межах однієї професії чи одного виду економічної діяльності („скляна стеля”), при горизонтальній – у різних професіях, які, відповідно, отримують назви „жіночих” і „чоловічих” („скляні стіни”);

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.

4. Типовими прикладами прояву дискримінації за ознакою статі є:

4.1. Дискримінаційні оголошення про прийом на роботу.

Статтею 11 Закону України „Про зайнятість населення” забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам (за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі), висувати вимоги,

що надають перевагу одній статі, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя.

Натомість 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.

Наприклад:

„Прибиральниця

ТОВ „ІНВЕСТБУДГАЛИЧИНА”, Київ

Зарплата: 5 600 грн

Жінка до 55 років, без шкідливих звичок. Вимоги: орієнтація на якісну роботу; активність та ініціативність; відповідальність і пунктуальність; досвід роботи (бажано, але не обов'язково)

Сайт Jooble, 02 квітня 2019 року”.

„Помічник керівника

Зарплата: від 8 000 грн

Терміново потрібна дівчина в офіс, помічник керівника, досвід не обов'язково.

Сайт OLX, номер оголошення: 585399568, 29 березня 2019 року”.

„Потрібен солідний чоловік (бажано) для адміністративної роботи

Обов'язки: прийом дзвінків, ПК, нескладна документація

Освіта: не має значення

Vakansii.ua, 23 лютого 2019 року”.

4.2. 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).

Наприклад:

„Працівник звернувся до роботодавця з проханням установити для нього гнучкий робочий графік у зв'язку з проблемами в сім'ї та бажанням більше часу проводити з

донькою. Керівник, який у подібних випадках звернення жінок позитивно вирішував питання, відмовив працівнику і попередив, що це негативно вплине на його кар'єру.

Після розлучення працівник знову звернувся до роботодавця щодо встановлення гнучкого робочого графіка у зв'язку відвідуванням доньки, яка залишилась жити з матір'ю. Дозвіл на перехід на такий графік із великим випробувальним терміном працівник отримав після тривалих переговорів, які супроводжувались принизливими коментарями, а надалі – неврахуванням цього графіка при оцінюванні його роботи. Усе це призвело до зниження виробничих показників цього працівника, і він змушений був звільнитися.

Працівники із сімейними обов'язками потребують підтримки, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості щодо професійної підготовки, початку професійної діяльності, виконання професійних обов'язків, вибудовування кар'єри. Усі працівники, як чоловіки, так і жінки, повинні мати можливість займатися трудовою діяльністю, не піддаючись дискримінації, пов'язаній з можливим конфліктом між їхньою роботою та сімейними обов'язками.

4.3. Дискримінація за кількома ознаками (стать, вік, сімейний стан, наявність інвалідності тощо).

Дискримінація за кількома ознаками (множинна дискримінація) проявляється при будь-якому поєднанні форм дискримінації осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками.

Прикладами такої дискримінації є відмова у прийомі на роботу молодим жінкам, а також жінкам і чоловікам у віці понад 45 років.

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

Наприклад (із виступу Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини Л. Денісової на парламентських слуханнях „Запобігання та протидія дискримінації жінок з вразливих соціальних груп”):

„Щороку кількість жінок, які самостійно виховують дітей з інвалідністю, в Україні зростає (у 2015-му – 154 тисяч, у 2017 році – 160 тисяч). Через те що ці жінки виховують дітей самостійно, вони не мають можливості повноцінно працювати, а допомога від держави є мізерною. Кошти на реабілітацію дитини в бюджетах громад не передбачаються. Також потрібно зосередити увагу на проблемі охорони здоров'я та зайнятості сільських жінок. Найгіршими є умови життя жінок у віці понад 50 років, чисельність яких – близько 938 тисяч. Половина з них не мають можливості купувати необхідні ліки, оплачувати медичні послуги. Третина не може отримати необхідну медичну допомогу через недостатнє забезпечення амбулаторій загальної практики фахівцями у галузі сімейної медицини, сільські жінки мають проблеми з доступністю до медичних послуг. На ринку праці пропонується робота, яка не відповідає їхньому досвіду, знанням і кваліфікації”.

4.4. Дискримінація за зовнішністю та сексуальні домагання на робочому місці.

Домагання і тиск на робочому місці (переслідування, мобінг) набувають різних форм агресивної поведінки, таких як постійні ворожі нападки фізичного чи психологічного характеру, зазвичай непередбачувані, ірраціональні та несправедливі, на окремого працівника або на групу працівників, які принижують гідність особи, ображають її, створюють для неї загрозливе, вороже середовище. Це негативно впливає також на інших працівників, зокрема, викликає в них побоювання за власну безпеку, порушення психоемоційного стану, у колективі

підвищується рівень стресу, відчуття безсилля та, як наслідок, провокуються конфлікти, що призводить до загального незадоволення працівників роботою в організації.

Конвенцією Міжнародної організації праці (далі – МОП) про викорінення насильства та домагань на робочому місці № 190 від 21.06.2019 визначено термін „насильство та домагання у світі праці” як неприйнятну поведінку, дії чи загрози як одноразового, так і багаторазового характеру, які призводять або можуть призвести до фізичної, психологічної, сексуальної або економічної шкоди. Під це поняття підпадають також прояви гендерного насильства та, зокрема, сексуальні домагання.

Насильство та домагання щодо будь-яких працівників, незалежно від форм їхньої зайнятості та посад, включаючи осіб, які навчаються, проходять стажування, працівників, яких попереджено про подальше вивільнення, а також шукачів роботи, кандидатів на зайняття посад та волонтерів, як у державному, так і приватному секторах є неприпустимими.

Статтею 1 Закону України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” сексуальні домагання визначено як 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.

У директивах ЄС, які імплементуються в Україні, визначено, що сексуальними домаганнями є будь-які форми небажаної вербальної, невербальної або фізичної поведінки сексуального характеру, метою або результатом якої є приниження гідності особи, зокрема, створення навколо неї залякуючого, ворожого, образливого або принизливого середовища.

Сексуальні домагання є грубим порушенням прав людини.

Наприклад:

„24-річна військовослужбовець близько року страждала від домагань з боку керівника. Вона звернулася в поліцію із заявою щодо свого командира, який схилив її до сексуальних відносин під час роботи.

В обмін на інтимний зв'язок командир обіцяв легке просування по службі.

Після численних відмов дівчини командир почав принижувати її прилюдно, відмовив дівчині у проходженні реабілітації після операції на хребті”.

Відповідно до статті 154 Кримінального кодексу України примушування особи без її добровільної згоди до здійснення акту сексуального характеру з особою, від якої потерпіла особа матеріально або службово залежна, карається штрафом до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до двох років.

4.5. Сексизм

Різноманітні прояви сексизму є причинами та /або наслідками гендерної нерівності.

Відповідно до резолюції Комітету Міністрів ради Європи CM/Res (2019) сексизм – це будь-який акт, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, дія чи поведінка, які базуються на думці про те, що людина або група осіб є гіршими від інших через свою стать.

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.

Наприклад:

„Голова Верховної Ради України VI скликання в інтерв'ю телекомпанії „Рада” пояснив, чому так мало жінок в органах влади: „Ви ж прекрасно розумієте, що у нас сьогодні є близько 30 проектів законів на розгляді, які переважною мірою стосуються представництва жінок... Але суспільство не буде цього виконувати, якщо ми не позбудемося того, що у нас є вже традицією і, в принципі, воно входить у християнську ментальність, згідно з якою чоловік – це вища істота, тому що жінка створена була з ребра Адама. Відповідно, вона вже стоїть на нижчому щаблі.”

4.6. Нерівна оплата за однакову працю.

Від такої форми дискримінації найбільше страждають жінки. Вони мають рівні з чоловіками права на працю та на винагороду за неї. Водночас, за даними Держстату, середньомісячна заробітна плата в жінок у різних сферах економічної діяльності є на 22 % меншою, ніж у чоловіків. Частково ця різниця пов'язана з відмінностями у видах робіт, які вони виконують, але до 10 % різниці в оплаті залежать від статі.

Відповідно до статті 2 Конвенції МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 кожна держава-учасниця забезпечує застосування щодо всіх працівників принципу рівної винагороди для чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

Рівна оплата за рівноцінну працю передбачає, що:

жінки та чоловіки однакової кваліфікації, які виконують таку саму або схожу роботу в еквівалентних умовах, отримують однакову плату;

жінки та чоловіки, які виконують роботу, що є різною за змістом, але за об'єктивними критеріями (кваліфікацією, обсягом зусиль, відповідальністю, умовами праці) є рівноцінною, отримують однакову плату.

Наприклад:

„На початок 2019 року у сфері економічної діяльності „складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту” (галузь, у якій переважають чоловіки) середня заробітна плата чоловіків становила 12 191 грн, жінок – 9 983 гривні.

У сфері охорони здоров'я (галузь, де переважають жінки) середня заробітна плата жінок становила 7 276 грн, чоловіків – 8 169 гривень.

Ці сфери є різними, але, якщо оцінювати їх за об'єктивними критеріями, то робота у сфері охорони здоров'я ціниться вище, проте оплачується гірше.

4.7. Дискримінація жінок і чоловіків у доступі до професій та професійного навчання.

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.

Наприклад:

„У ході дослідження, проведеного Європейським фондом поліпшення умов життя і праці у 2015 році, було виявлено поширені випадки дискримінації щодо чоловіків у професії „секретар” та щодо жінок – у професії „інженер”, щодо чоловіків – у двох змішаних професіях: „бухгалтер-стажер” і „комп’ютерний аналітик-програміст”. При цьому чоловіки у чотири рази частіше ніж жінки зазнавали дискримінації, шукаючи роботу за спеціальністю „бухгалтер”.

Також чоловіки дискриміновані за статтю у професіях, у яких на сьогодні переважають жінки, але історично вони вважалися типово чоловічими (наприклад, вчитель).”

5. Дискримінація за ознакою статі негативно впливає і на працівників, і на роботодавців. Так, у роботодавців тих підприємств чи у тих галузях, де переважають жінки, великими є затрати, пов’язані із репродуктивною працею (народження та виховання дітей, усі види діяльності, спрямовані на підтримку, обслуговування та розвиток наявної і майбутньої робочої сили). На підприємствах, де переважають чоловіки, такі затрати не є вагомими.

Дискримінація за ознакою статі призводить до недоотримання власником вигоди від роботи висококваліфікованих працівниць, які займають нижчі посади чи працюють за спеціальностями нижчої кваліфікації.

Запобіганням та недопущенням такої дискримінації забезпечується зменшення затрат підприємств.

III. Примірний перелік положень щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах, рекомендованих для викладення в колективних договорах, угодах

1. 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.

2. Відповідно до статті 18 Закону України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” у колективних договорах та угодах рекомендується передбачити:

покладання обов’язків уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах (Примірне положення про уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів додається);

комплектування кадрами і просування працівників по службі з дотриманням принципу надання переваги особам тієї статі, щодо якої існує дисбаланс;

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.

3. Сприяти внесенню до колективного договору положень щодо рівних прав та можливостей жінок і чоловіків мають змогу профспілки. Профспілковим органам (профспілковим представникам) доцільно ініціювати передбачення у колективних договорах і угодах:

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);

обговорення та досягнення домовленостей щодо гнучких робочих графіків з урахуванням потреб працівників із сімейними обов'язками, щодо застосування на підприємстві принципу рівної винагороди за рівноцінну працю, відповідних систем оцінювання роботи;

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.

4. 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).

4.1. 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) і підготовки за його результатами плану дій підприємства, спрямованого на гендерне вирівнювання.

4.2. 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.

4.3. 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).

5. Питання забезпечення рівності рекомендується вносити також в інші розділи колективних договорів / угод.

6. Коригувати положення із забезпечення рівності у всіх розділах колективних договорів / угод шляхом внесення змін і доповнень доцільно за результатами гендерного аудиту підприємства, установи, організації, який може проводити профспілковий орган (профспілковий представник) та / або уповноважений з гендерних питань – радник керівника підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів. Також для його проведення можуть залучатися зовнішні фахівці. Такий аудит рекомендовано проводити із застосуванням методології МОП один раз на рік.

**Заступник генерального директора
Директорату соціальних послуг та інтеграції**

О. Суліма

Додаток
до Методичних рекомендацій щодо
внесення до колективних договорів та
угод положень, що забезпечують

рівні права та можливості жінок і чоловіків у трудових відносинах (пункт 2 розділу III)

ПРИМІРНЕ ПОЛОЖЕННЯ

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

I. Загальні положення

1. Цим Положенням визначаються основні завдання, права та обов'язки, а також порядок організації діяльності уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства, установи, організації, їхніх структурних підрозділів (далі – Радник).

2. У своїй діяльності Радник керується Конституцією України, законами України, указами Президента України, постановами Верховної Ради України, актами Кабінету Міністрів України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також міжнародними актами, стороною яких є Україна та згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України.

3. Основною метою діяльності Радника є реалізація державної політики з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на підприємстві, в установі, організації.

4. Обов'язки Радника покладаються керівником підприємства, установи, організації за рішенням трудового колективу та за погодженням з первинною профспілковою організацією на одного з працівників цього підприємства, установи, організації на громадських засадах.

II. Основні завдання Радника

Основними завданнями Радника є:

консультування працівників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії насильству та дискримінації за ознакою статі;

надання керівництву пропозицій щодо впровадження гендерних підходів у діяльність підприємства, установи, організації, щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у працевлаштуванні, просуванні по службі, підвищенні кваліфікації, перепідготовці.

3. Радник відповідно до визначених цим Положенням завдань:

1) вносить пропозиції щодо:

створення на підприємстві, в установі, організації умов праці, у яких жінки і чоловіки можуть вести трудову діяльність на рівній основі;

забезпечення жінкам і чоловікам можливостей вести трудову діяльність без перешкоджання виконанню сімейних обов'язків;

Продовження додатка

створення умов праці, безпечних для життя і здоров'я;

удосконалення статистичної звітності підприємства, установи, організації з урахуванням гендерної складової;

застосування позитивних дій з подолання гендерної асиметрії, дисбалансу на підприємстві, в установі, організації;

2) організовує та / або бере участь у проведенні гендерного аудиту та підготовки за його результатами відповідного плану дій;

3) розглядає звернення працівників щодо сексуальних домагань, сексизму та інших проявів насильства за ознакою статі;

4) проводить інформаційні заходи для працівників задля підвищення їхньої обізнаності з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

III. Права та обов'язки Радника

1. Радник відповідно до визначених цим Положенням завдань має право:

готувати запити та отримувати від керівництва, структурних підрозділів підприємства, установи, організації, профспілкової організації інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання його завдань, зокрема, текст колективного договору, статистичні дані тощо;

проводити в межах компетенції моніторинг призначення на посади;

брати участь у роботі дорадчих органів, нарадах, засіданнях робочих груп, навчальних заходах і заходах з обміну досвідом з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

2. Радник зобов'язаний підвищувати свій кваліфікаційний рівень шляхом участі у спеціалізованих / тематичних тренінгах, семінарах, наукових конференціях, засіданнях спільних тематичних груп для Радників, зокрема в супервізіях тощо.

IV. Організація діяльності Радника

1. Радник під час виконання визначених цим Положенням завдань взаємодіє в межах компетенції зі структурними підрозділами обласних, Київської міської державних адміністрацій, до компетенції яких належать питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, з іншими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, Експертною радою з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі при Міністерстві соціальної політики України, центрами з надання безоплатної вторинної правової допомоги, кол-центром з питань запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та насильству стосовно дітей і його територіальними відділеннями, а також з громадськими об'єднаннями, гендерними центрами.

2. Організаційне і технічне забезпечення діяльності Радника проводиться у порядку, визначеному керівником підприємства, установи, організації.