

Список використаних джерел

1. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. 1979. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text
2. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству проти жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція). 2011. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text

*Шраменко Віталіна Віталіївна, здобувачка вищої освіти 2 курсу навчально-наукового експертно криміналістичного інституту НАВС
Науковий керівник: Шаповал Л.І., доцент кафедри цивільного права та процесу НАВС, кандидат юридичних наук, доцент*

ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ: ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ

Дискримінація за ознакою статі – ситуація, за якої особа або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [1].

Актуальність гендерної нерівності за часту має давню історичну спадщину, адже проблеми, пов'язані з обмеженням прав жінок і чоловіків покладанням на них гендерних стереотипів склалися століттями. Ці ж стереотипи призводять до виникнення бар'єрів для жінок і чоловіків у вільному виборі професійної діяльності у економічній, соціальній, політичній та освітній сферах, а також у сфері охорони здоров'я та сім'ї. Науковими дослідженнями з приводу гендерної нерівності займалось безліч науковців таких як О. М. Царенко, Т. О. Марценюк, Н. О. Паламарчук, Т. О. Кришня, Л. В. Малес, О. С. Саєнко, Ю. В. Ярова, С. І. Поляруш. Але зазначена проблема потребує обговорення та вирішення її в подальшому, винесення на конференціях та поширення на різних платформах для інформування людей.

Пряма дискримінація – це коли особа зазнає обмежень або позбавлень своїх трудових прав і свобод через явне розрізнення за статтю. У випадку непрямой дискримінації існують встановлені умови, критерії які формально визначаються нейтральними, але фактично пригнічують права представників певної статі, якщо такі дії не є обґрунтованими.

Не дивлячись на те, що чоловіки і жінки мають однакові права у виборі професії та працевлаштуванні, - за статтею 174 КЗпП [2], забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або

небезпечними умовами праці. Що є логічним в певних співвідношеннях сили та витривалості, але в цьому може проявлятися гендерна нерівність до чоловіків через тиск соціальних стереотипів, які створюють бар'єри та обмежують їхню свободу у виборі професії та способу життя, а також впливають на баланс між роботою та сімейними обов'язками. Мобінг – систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, - стаття 2 «Про запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» [3]. Сюди входить нерівна оплата праці, відмова у працевлаштуванні, наприклад, через страх втрати працівника через вагітність, обмеження кар'єрного зростання, сексуальні домагання та створення несприятливого робочого середовища через гендерні стереотипи. Стаття 21 Конституції України встановлює рівність усіх громадян України незалежно від статі, а стаття 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей» та «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» забороняє дискримінацію за ознакою статі. Проте Український законодавець станом на сьогодні не до кінця напрацював понятійно-категоріальний апарат, який дозволяє належним чином розмежовувати різні поняття, оскільки «дискримінація за ознакою статі» не повністю охоплює «гендерну дискримінацію», оскільки останнє є ширшим поняттям, позаяк охоплює аспект гендерної ідентичності [4].

Механізм реалізації прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні побудовано на основі Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Метою цього закону є досягнення паритету між жінками та чоловіками в усіх сферах життя шляхом законодавчого забезпечення рівності, усунення дискримінації та застосування спеціальних заходів для усунення дисбалансів. Верховна Рада України приймає основні принципи гендерної політики та забезпечує їх включення до законодавства. Кабінет Міністрів України відповідає за реалізацію єдиної державної політики щодо гендерної рівності, виконання Національного плану дій та реалізацію державних програм. Спеціально уповноважений орган виконавчої влади розробляє та контролює заходи щодо забезпечення рівних прав та можливостей. Органи місцевого самоврядування можуть створювати уповноважені посади для контролю за цією політикою на регіональному рівні. Роботодавці забезпечують рівні права та можливості для працівників. Цей механізм формує системний підхід до реалізації прав жінок і чоловіків в усіх сферах суспільного життя в Україні.

Підводячи підсумок, хочемо зазначити, що заборона дискримінації за ознакою статі є основоположним правовим принципом, закріпленим у Конституції України, спеціальних законах та кодексах. Незважаючи на існування рівних прав, гендерні стереотипи та соціальні бар'єри продовжують обмежувати реалізацію цих прав у різних сферах, включаючи зайнятість, заробітну плату, кар'єрне зростання та умови праці. Законодавство України, зокрема Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», встановлює комплексний механізм ліквідації дискримінації, який включає інституційні заходи, контроль, спеціальні тимчасові заходи та відповідальність за порушення.

Однак для більш повного подолання гендерної нерівності працівників в колективі потрібно, на нашу думку, встановити більш прозору систему оплати праці. Для цього варто проводити щорічний аудит заробітних плат для виявлення гендерних розривів у оплаті за однакову роботу, усувати виявлені диспропорції протягом визначеного терміну і публікувати внутрішню статистику щодо середніх зарплат у розрізі посад та статі. Також, при прийнятті працівників на роботу, варто використовувати стандартизовані інтерв'ю з однаковими питаннями для всіх кандидатів, формувати комісії з прийому на роботу збалансовані за статтю.

Таким чином, лише комплексний підхід щодо заборони дискримінації за ознакою статі на робочому місці гарантує реальну реалізацію принципу рівності громадян на робочому місці в нашій державі.

Список використаних джерел

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.05 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню): Закон України від 16.11.22 №2759-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-20#Text>
4. Невідогма О. А. Гендерна дискримінація: правовий аспект у контексті національного та міжнародного законодавства. Право та державне управління 2024. С. 398-402. URL: http://pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/1_2024/58.pdf

Якимець Олексій Іванович, професор кафедри цивільно-правових дисциплін навчально-наукового інституту права та психології НАВС, кандидат юридичних наук, доцент

ДО ПИТАННЯ ПРО ГЕНДЕРНУ ПОЛІТИКУ В УКРАЇНІ

Принцип гендерної рівності закріплений в Конституції України. Стаття 3 Конституції закріплює рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя. Окрім даної норми гендерної рівності торкаються ст.21, 24, 51. Частина третя ст. 24 Конституції України безпосередньо присвячена подоланню дискредитації стосовно жінок в Україні та наголошує на тому, що рівність прав жінок і чоловіків забезпечується наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичні та культурні діяльності, у здобутті освіти та професійні підготовці у праці та винагороді за неї [1].

Забезпечення гендерної рівності та сталого розвитку суспільства в Україні є пріоритетом. У нинішніх умовах, коли Україна стикається з численними викликами через повномасштабне російське вторгнення, спостерігається збільшення кількості вразливих категорій, як серед жінок, так і чоловіків. Війна істотно погіршує