

**Керівництво
для роботодавців
у сфері гендерної рівності
та недискримінації**



Зміст

Назва розділу	Стор.
Вступ	4
Мета Керівництва	6
Сфера застосування та терміни, що використовуються в Керівництві	7
Сфера застосування	7
Терміни, що використовуються у Керівництві	7
Керівні принципи сприяння рівним можливостям та запобігання дискримінації на робочому місці	11
Відповідність законодавству	11
Рівні можливості та ставлення	11
Недискримінація	12
Справедливі практики підбору персоналу	12
Підбір претендентів: оголошення про роботу та заяви претендентів на роботу	12
Тести на придатність до роботи	13
Співбесіда	13
Надання даних щодо стану здоров'я	13
Записи результатів співбесіди з претендентами	14
Вибір персоналу через агентства з працевлаштування та служби зайнятості	14
Справедливе ставлення на робочому місці	14
Посадові інструкції	14
Оплата праці та додаткові виплати	14
Умови праці	15

Оцінка результативності	15
Професійне навчання та кар'єрне просування	15
Припинення трудових відносин	16
Забезпечення продуктивного робочого середовища	16
Домагання та насильство	16
Захист материнства та сприяння відповідальному батьківству	16
Баланс між роботою та сім'єю	17
Вжиття заходів розумного пристосування	17
Рівність у діловій практиці компанії	18
Можливі способи використання Керівництва	18
Прихильність, відповідальність та консультації	18
Політика та практика управління персоналом	19
Інформування, підвищення обізнаності та розбудова спроможності	19
Моніторинг дотримання Керівництва, внесення змін	19
Розгляд скарг	20
Прозорість та діалог	20
Застосування у відносинах з постачальниками та субпідрядниками	20
Додаток: Перелік основних актів законодавства, що відносяться до сфери гендерної рівності та недискримінації	21

Вступ

Конфедерація роботодавців України представляє Керівництво для роботодавців у сфері гендерної рівності та недискримінації, розроблене за підтримки Міжнародної організації праці (МОП), для допомоги роботодавцям України у просуванні рівності та запобіганні дискримінації.

Загальновідомим є факт, що забезпечення принципів збереження різноманітності у формуванні людського капіталу сприяє економічному зростанню та розвитку. З метою збереження конкурентоспроможності в сучасних умовах, що швидко змінюються, роботодавцям слід адаптувати свою політику, практику та культуру до сучасних запитів працівників. Інвестування у постійний розвиток працівників має вирішальне значення для інновацій, ефективності та репутації бізнесу. В цілому, розроблення та впровадження гендерно-чутливих та недискримінаційних практик управління є не лише відповіддю на вимоги законодавства, але відносять до категорії SMART- рішень для сучасного способу ведення бізнесу.

Суворе дотримання принципів недискримінації та рівності можливостей є запорукою розвитку високоякісного та різноманітного людського капіталу. Дискримінація включає будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять, як це визначено Конвенцією МОП про дискримінацію у галузі праці та занять, яку Україна ратифікувала в 1961 р. З того часу Україна ратифікувала найважливіші міжнародні конвенції про недискримінацію та рівні можливості, які стали невід'ємною частиною національного законодавства.

У 2019 році Конфедерація роботодавців України стала першим національним об'єднанням організацій роботодавців світу, яке набуло членства Міжнародної коаліції «За рівну оплату праці рівної цінності» (Equal Pay International Coalition, EPIC), яку започаткували Міжнародна організація праці, ООН-Жінки та ОЕСР. Рівна оплата праці за однакову цінність є важливою частиною забезпечення недискримінації та рівного поведження на робочому місці, і роботодавці України можуть зіграти вирішальну роль у подоланні гендерних розбіжностей в оплаті праці.

Керівництво спрямоване на надання практичних порад роботодавцям щодо застосування найбільш типових та найважливіших аспектів національного законодавства, спрямованого на розвиток та підтримку продуктивних трудових

відносин, встановлених з дотриманням принципів недискримінації та рівних можливостей. Керівництво розглядає трудові аспекти гендерної недискримінації, охоплюючи питання пошуку роботи, працевлаштування, організацію сприятливих умов праці, оплату праці, професійний розвиток та просування по службі, припинення трудових відносин.

Конфедерація роботодавців України висловлює вдячність Міжнародній організації праці в Україні за технічну підтримку в розробці цього Керівництва, а також своїм членам за їхній час та цінний внесок у його розроблення.

1. Мета Керівництва

Зазначений документ формулює набір керівних принципів для роботодавців приватного, державного та комунального секторів щодо сприяння визначенню, формулюванню та реалізації політики недискримінації та забезпечення рівності на роботі. Керівництво розроблене Конфедерацією роботодавців України (КонфРУ) за технічної підтримки Міжнародної організації праці в Україні, з метою допомоги роботодавцям запобігати виникненню та усувати дискримінацію на робочому місці.

В Україні роботодавці мають дотримуватися принципів недискримінації під час процедур підбору працівників, їх роботи та звільнення. Це Керівництво не замінює національне законодавство, втім виступає як документ, який прагне сприяти дотриманню норм законодавства, а також представляє міжнародний досвід забезпечення рівності на робочому місці.

Запобігання та усунення дискримінації на робочому місці - це безперервний процес, який не може бути зведений до механічного застосування положень законодавства. Звичайно, масив правових норм сьогодні встановлює основні принципи та межі забезпечення гендерно-відповідальної організації трудових відносин, за які політика на кожному підприємстві виходити не може. Проте практика застосування норм законодавства, різність поглядів та уявлень про дискримінацію та її прояви в трудових колективах, у громаді, де розташоване підприємство, серед зацікавлених сторін є настільки різними, що часто важко визначити наскільки ті чи інші дії роботодавця та/або працівників можуть вважатися дискримінаційними в різних контекстах.

Поступове включення в практику управління підприємства, установи, організації настанов Керівництва, які виходять за рамки простого дотримання законодавства, має з часом надати бізнесу певні переваги. Ці переваги включають додаткові можливості залучати талановиту та кваліфіковану робочу силу, забезпечують утримання персоналу, більшу задоволеність працівників від умов роботи та, як наслідок, зниження їх плинності.

Ефективне застосування політики і практик гендерно-відповідальних трудових відносин також зменшує ризики виникнення конфліктів на робочому місці. Крім того, заходи, що запобігають виникненню та усувають дискримінацію на робочому місці можуть підвищити продуктивність підприємства, установи, організації, відкрити доступ до нових сегментів ринку, покращити бренд, імідж та репутацію як соціально-відповідального роботодавця.

2. Сфера застосування та терміни, що використовуються в Керівництві

2.1. Сфера застосування

Це Керівництво охоплює трудові відносини з всіма працівниками підприємства, установи, організації, включаючи штатних працівників та працівників, що працюють за сумісництвом. Керівництво, зокрема, охоплює:

- Процес пошуку працівників;
- Призначення винагороди;
- Визначення та розподіл трудових обов'язків;
- Доступ до професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки;
- Умови праці, включаючи тривалість робочого дня, надурочної роботи, час відпочинку, святкові дні, відпустки, періоди тимчасової непрацездатності, заходи з охорони праці тощо;
- Соціальний захист та пільги, що надаються у зв'язку з працевлаштуванням;
- Процедури звільнення та скорочення персоналу;
- Інші види ділової активності.

2.2. Терміни, що використовуються у Керівництві

Дискримінація:

Будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що робиться за ознакою:

- раси,
- кольору шкіри,
- мови,
- політичних, релігійних та інших переконань ,
- статі, гендерної ідентичності ,
- сексуальної орієнтації ,
- етнічного, соціального та іноземного походження,
- віку,
- стану здоров'я, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД ,
- інвалідності,
- сімейного та майнового стану,
- сімейних обов'язків ,

- місця проживання,
- членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян,
- участі у страйку ,
- звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав ,
- повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень¹.

Дискримінація може проявлятися у різний спосіб, зокрема:

Структурна (системна) дискримінація - ситуація, коли нерівне ставлення відбувається за соціальними ознаками, організаційними структурами та правовими конструкціями. Наприклад, різниця в рівнях оплати праці між жінками та чоловіками (гендерний розрив у оплаті праці) не походить від виняткових окремих дискримінаційних методів оплати праці окремих роботодавців; такі явища систематично відбуваються на всьому ринку праці. Різниця в оплаті праці за гендерною ознакою існує завдяки збереженню традиційних уявлень про гендерні ролі жінок та чоловіків, їх внеску в роботу та системному недооцінюванні робочих місць, які стереотипно вважаються "жіночою роботою".

Пряма дискримінація - ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними².

Непряма дискримінація - ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними³.

Дискримінація, визначена законом (де-юре) - ситуація, коли закон чи інші нормативні акти по-різному трактують права різних груп працівників. Наприклад, в Україні працевлаштування жінок за певними професіями або за певних умов

¹ Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text), Кодекс законів про працю (ст. 2¹) (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>)

² Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [Про засади запобігання та пр... | Від 06.09.2012 № 5207-VI \(rada.gov.ua\)](#) (ст.1)

³ Там же

праці - наприклад, роботи під землею, вночі чи в умовах, які не є безпечними для здоров'я - все ще заборонено Законом. Однак, незважаючи на певний захисний ефект від таких заходів, вони обмежують вільний вибір роботи для жінок.

Дискримінація на практиці (де-факто) - фактичні відмінності у можливостях та поведженні з різними групами на ринку праці або в практиці управління людськими ресурсами компанії.

Рівні можливості жінок і чоловіків (рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків)⁴:

- Рівні можливості та ставлення на робочому місці означають, що рішення, які приймаються на підприємстві, в установі, організації та стосуються прийняття на роботу, умов працевлаштування, визначення винагороди, просування по кар'єрних сходах тощо визначаються виключно з урахуванням знань, навичок, досвіду, здібностей та придатності людини на таку посаду, без будь-яких дискримінаційних упереджень або припущень;
- Рівні можливості жінок і чоловіків означають рівну можливість претендувати на роботу, конкретну посаду, брати участь в управлінні підприємством, здобувати освіту, мати доступ до професійного розвитку чи підвищення кваліфікації.

Рівна винагорода за роботу однакової цінності (Рівна оплата праці)⁵:

Рівна винагорода за роботу однакової цінності стосується розміру оплати праці, встановленого без дискримінації за будь-якою ознакою. Термін «винагорода» включає основну заробітну плату та будь-які додаткові грошові виплати або виплати в натуральній формі, такі як надбавки за вислугу років та премії, інші матеріальні виплати, що виникають внаслідок роботи працівника на підприємстві, в установі, організації та виплачуються роботодавцем працівникові прямо чи опосередковано. Принцип рівної винагороди за роботу однакової цінності стосується двох аспектів: рівної оплати праці за однакову (подібну) роботу та рівної оплати праці, що відрізняється за своїм характером, але має однакову для підприємства, установи, організації цінність. Механізм, який визначає склад різних за характером робіт однакової цінності включає аналіз характеристик роботи, таких як навички, досвід, зусилля, відповідальність та умови праці.

⁴ Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (ст.1)

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

⁵ Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю однакової цінності»

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text

Насильство і домагання:

Насильство і домагання визнається як низка неприйнятних форм поведінки і практик або загрози таких, здійснених одноразово чи систематично, метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, включаючи гендерно-обумовлені насильство і домагання⁶.

Окреме місце у боротьбі із зазначеними негативними діями займають сексуальні домагання на робочому місці, які визначаються 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»⁷.

Дії, що становлять переслідування, можуть бути фізичними (наприклад, поплескування, торкання або поцілунок), вербальними (наприклад, непристойні жарти) або невербальними (наприклад, поведінка, що погрожує, жести або образливі пропозиції).

Дії, що асоціюються з переслідуванням, включають наступне:

- жарти, особисті образи, наполеглива критика та образливі висловлювання,
- небажаний фізичний контакт,
- несправедливе визначення та розподіл роботи,
- загрозна поведінка та жести і
- поведінка, спрямована на формування ставлення до людини, нібито він/вона знаходяться «за склом» .

Невід'ємні вимоги до роботи (професійна характеристика):

Невід'ємні вимоги роботи стосуються необхідної, об'єктивної та пропорційної кваліфікації, яку повинен мати претендент або працівник, щоб адекватно виконувати основні робочі функції, обов'язки та нести відповідну відповідальність. Вони здебільшого пов'язані з певними навичками та здібностями, але, за виняткових обставин, можуть включати також особисті характеристики заявників чи працівників, такі як стать, релігія або відсутність конкретної інвалідності, якщо вони вважаються необхідними для належного виконання роботи. Будь-яке розмежування, виключення чи уподобання, засноване на властивих вимогам даної роботи, не вважається дискримінацією.

Розумне пристосування:

Розумне пристосування означає будь-яку необхідну та обумовлену зміну умов праці, яка не накладає непропорційне навантаження на роботодавця, і яка дає можливість претенденту чи працівникові з особливими потребами, пов'язаними,

⁶ Конвенція МОП № 190 «Про викорінення насильства та домагань у сфері праці»

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

⁷ Ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

зокрема, зі здоров'ям, інвалідністю, релігією, сімейними обов'язками для доступу, участі або просування на роботі. Найбільш поширеними прикладами розумного

пристосування є гнучкий режим праці, надання спеціального обладнання працівнику з інвалідністю⁸.

Спеціальні заходи:

Спеціальні заходи стосуються певних груп працівників, які застосовуються з метою їх підтримки та допомоги у забезпеченні рівних можливостей на роботі. Видами спеціальних заходів можуть вважатися:

- Спеціальні заходи захисту - стосуються створення умов для певних груп працівників, які потребують особливої підтримки, наприклад, вагітним жінкам, матерям, які годують груддю, працівникам з обмеженими можливостями або працівникам з сімейними обов'язками. Спеціальні заходи захисту не є формою дискримінації осіб, які не потребують особливої підтримки;
- Позитивні дії – заходи, що вживаються для усунення наслідків минулої дискримінації з метою встановлення рівних можливостей, відновлення справедливості. Ці заходи спрямовані на певні групи претендентів або працівників, зокрема, жінки, працівники з обмеженими можливостями чи представники етнічних меншин, які перебувають у неблагополучному положенні щодо працевлаштування або умов праці⁹.

3. Керівні принципи сприяння рівним можливостям та запобігання дискримінації на робочому місці

3.1. Відповідність законодавству

Роботодавці повинні дотримуватися законодавства України, зокрема у сфері недискримінації та забезпечення рівності у сфері праці та занять.

3.2. Рівні можливості та ставлення

Роботодавці мають гарантувати, що всі рішення щодо працевлаштування та роботи на підприємстві, в установі, організації приймаються виключно з урахуванням

⁸ Конвенція ООН «Про права осіб з інвалідністю» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#n40

⁹ Ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

професійних якостей (знань, навичок, досвіду та здібностей) претендента чи працівника, без упередженого ставлення за будь-якої з ознак, що складають поняття «дискримінація».

З метою запобігання проявам дискримінації необхідно встановити та використовувати об'єктивні критерії для всіх аспектів зайнятості, включаючи працевлаштування, оплату праці, надання пільг, забезпечення умов праці, надання доступу до професійного навчання та розвитку, просування по кар'єрних сходах, а також припинення трудових відносин¹⁰.

3.3. Недискримінація

Роботодавці повинні забезпечити відсутність всіх дискримінаційних ознак, визначених у п. 2.2 цього Керівництва, у будь-якій із сфер працевлаштування та організації робочого процесу.

4. Справедливі практики підбору персоналу

4.1. Підбір претендентів¹¹: оголошення про роботу та заяви претендентів на роботу

Оголошення про роботу повинно містити опис роботи та чітко вказувати критерії відбору, які головним чином стосуються кваліфікації, навичок, знань та досвіду. Критерії, що стосуються особистих характеристик претендентів, зокрема, перелічених у п. 2.2. Керівництва, не повинні включатися в оголошення про роботу. На особисті характеристики можна посилатися лише в тому випадку, якщо вони є невід'ємними вимогами роботи. Роботодавець, який шукає претендентів на посаду, що вимагає певної особистої характеристики, яка може розглядатися як дискримінаційна, повинен вказати причину цієї вимоги в оголошенні (наприклад, для підбору акторів для зйомки фільму).

В оголошенні про роботу від претендентів має вимагатися подавати інформацію, яка є важливою для визначення їх придатності займатися відповідною роботою, таку як, зокрема, інформація про кваліфікацію, наявні навички, знання, відповідний досвід, готовність прийняти певні обов'язки та свідому готовність прийняти певні умови праці. Забороняється вимагати іншу інформацію, яка виходить

¹⁰ З питань дотримання рівних прав та можливостей слід звертатися до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» ([Про забезпечення рівних прав... | від 08.09.2005 № 2866-IV \(rada.gov.ua\)](#)) та ст. 2¹ Кодексу законів про працю України ([Кодекс законів про працю Ук... | від 10.12.1971 № 322-VIII \(rada.gov.ua\)](#))

¹¹ З метою дотримання стилістичної доцільності під терміном «претендента» у цьому Керівництві розуміються представники чоловічої та жіночої статі, які мають намір працевлаштуватися до роботодавця та надали згоду на застосування до них процедур відбору, що відповідають вимогам законодавства України та є притаманними для роботодавця, до якого претенденти мають намір працевлаштуватися.

за межі характеру роботи, у том числі фотографію (крім випадків, об'єктивно обумовлених характером роботи).

4.2. Тести на придатність до роботи

Тести, що використовуються з метою відбору претендентів¹², мають бути конкретно пов'язані з вимогами відповідної роботи та об'єктивно вимірювати фактичну чи потенційну здатність заявників виконувати або навчатись для роботи.

4.3. Співбесіда

Інтерв'юери мають ставити лише запитання, які мають значення для оцінки придатності претендента виконувати необхідну роботу, і використовувати послідовні критерії для оцінки здатності кожного претендента відповідати критеріям відбору. Склад інтерв'юерів має включати як чоловіків, так і жінок.

Інтерв'юери не повинні запитувати особисту інформацію претендентів, пов'язану із їх особистісними характеристиками, визначеними у п. 2.2. Керівництва.

Якщо посада вимагає готовності прийняти певні обов'язки та готовності прийняти певні умови праці, інтерв'юери повинні дати повну інформацію про вимоги до роботи та запитати претендентів, чи зможуть вони виконати всі зазначені вимоги.

4.4. Надання даних щодо стану здоров'я

Не можна вимагати дані щодо стану здоров'я претендентів крім тих, що необхідні для виконання роботи. Зокрема:

- забороняється використовувати тести на вагітність як умову прийому на роботу або продовження роботи, за винятком тих обмежених ситуацій, коли ця робота заборонена або обмежена для вагітних жінок згідно із законодавством¹³;
- забороняється вимагати дані щодо проходження тестування на інфекційні хвороби крім випадків, коли професійні вимоги до даної роботи включають відсутність хвороби і це передбачено законодавством;
- забороняється вимагати проходження тестування на ВІЛ/СНІД як умову прийому на роботу або продовження роботи, хоча з метою запобігання поширенню зазначеної хвороби рекомендується вживати заходів щодо заохочення працівників до самостійного проходження тестування на ВІЛ/СНІД.

Роботодавці можуть вимагати від претендентів на роботу надання даних щодо загального медичного огляду, щоб оцінити їх загальну придатність до відповідної

¹² Чинне законодавство не містить заборони на проведення тестів під час прийому на роботу

¹³ Ст. 22 Кодексу законів про працю України ([Кодекс законів про працю Ук... | від 10.12.1971 № 322-VIII \(rada.gov.ua\)](#))

роботи. Медичний огляд не може включати тестування на будь-яку конкретну хворобу або хворобу, яка не має негайного впливу на придатність людини виконувати роботу.

Роботодавці не мають права розголошувати конфіденційну інформацію щодо стану здоров'я претендентів і сприяти збереженню конфіденційності наданої інформації.

4.5. Записи результатів співбесіди з претендентами

Роботодавцям слід вести запис етапів співбесіди з претендентами на роботу, фіксуючи оцінку знань, навичок та здібностей претендента, які було виявлено під час співбесіди. Про такий запис претендента має бути завчасно попереджено.

4.6. Вибір персоналу через агентства з працевлаштування та служби зайнятості

Якщо підбір персоналу здійснюється через державне або приватне агентство з працевлаштування або державний центр зайнятості, роботодавцю слід повідомити приватне агентство з працевлаштування або державний центр зайнятості щодо наявності такого Керівництва та порадити ознайомитися з ним перед початком процедур підбору претендентів.

5. Справедливе ставлення на робочому місці

5.1. Посадові інструкції

Посадові інструкції мають описувати основні завдання та обов'язки на конкретному робочому місці та навички, вміння, знання, освіту, досвід, необхідні для виконання основних завдань та обов'язків.

5.2. Оплата праці та додаткові виплати¹⁴

Роботодавці мають оплачувати працю працівників відповідно до законодавства та умов, що існують на підприємстві, в установі, організації. Розмір заробітної плати не повинен залежати від ознак, визначених у п. 2.2. Керівництва.

Роботодавці мають забезпечити рівний підхід до встановлення та виплати додаткових виплат, зокрема, премії, надбавок, комісій не залежно від ознак, що перелічені у п. 2.2. Керівництва. Це стосується також виплат за вислугу років,

¹⁴ Глава VII Кодексу законів про працю ([Кодекс законів про працю Ук... | від 10.12.1971 № 322-VIII \(rada.gov.ua\)](#)) та ст. 21 Закону України «Про оплату праці» ([Про оплату праці | від 24.03.1995 № 108/95-ВР \(rada.gov.ua\)](#))

медичних виплат, допомоги по вагітності та пологах, заохочення відповідального батьківства та будь-якої іншої форми грошової допомоги, що виплачується роботодавцем відповідно до законодавства та/чи колективного договору.

Відмінності в оплаті праці за рівноцінну роботу можуть бути виправданими лише у тому випадку, якщо вони пов'язані з робочим стажем або об'єктивною необхідністю залучити на роботу на підприємстві, в організації, установі спеціалістів відповідного профілю, при чому така необхідність повинна носити характер терміновості. Роботодавці повинні забезпечити, щоб системи оцінювання результатів діяльності, що застосовуються для визначення оплати праці, не мали дискримінації та упередженості.

5.3. Умови праці¹⁵

Роботодавці мають переконатись, що всі працівники мають рівні умови праці, включаючи час роботи, час відпочинку, відпустки, заходи з безпеки праці, можливості користування обладнанням та інструментами, без будь-якої дискримінації на підставах, що охоплюються цим Керівництвом.

5.4. Оцінка результативності

Роботодавці мають затвердити системи оцінки результативності праці, які базуються на справедливих, об'єктивних та вимірюваних критеріях, вільних від дискримінаційних упереджень.

5.5. Професійне навчання та кар'єрне просування¹⁶

Щоразу, коли виникають можливості для професійного навчання та просування по службі, відповідна інформація повинна доводитися до відома всіх відповідних працівників з метою забезпечення справедливої участі всіх зацікавлених у цих можливостях. Роботодавці повинні оцінювати всіх зацікавлених кандидатів на основі справедливих критеріїв відбору, адекватно враховуючи будь-які спеціальні заходи, прийняті на підприємстві, в установі, організації.

Професійне навчання та підвищення кваліфікації мають бути доступними працівникам жіночої та чоловічої статей. Особливі потреби працівників, зокрема, тих, які виконують сімейні обов'язки, повинні враховуватися при складанні графіків щодо навчання чи підвищення кваліфікації.

¹⁵ Ст.ст. 32, 88, 153 Кодексу законів про працю України ([Кодекс законів про працю Ук... | від 10.12.1971 № 322-VIII \(rada.gov.ua\)](#))

¹⁶ Глава XIV Кодексу законів про працю України ([Кодекс законів про працю Ук... | від 10.12.1971 № 322-VIII \(rada.gov.ua\)](#)), ст.ст. 4, 6 – 10 Закону України «Про професійний розвиток працівників» ([Про професійний розвиток пра... | від 12.01.2012 № 4312-VI \(rada.gov.ua\)](#))

5.6. Припинення трудових відносин

Рішення про звільнення працівника повинно відповідати підставам, переліченим у законодавстві, та не повинні мати дискримінаційного упередження. Роботодавці ніколи не повинні звільняти або погрожувати звільненням працівника на підставі вагітності, сімейного стану чи тимчасової відсутності на роботі через хворобу чи травму. Там, де можливо, в якості альтернативи звільнення роботодавцями мають бути розглянуті можливості застосування заходів розумного пристосування. Якщо заходи розумного пристосування застосувати неможливо, мають бути розглянуті можливості переведення працівника на іншу посаду¹⁷.

У випадку проведення масового вивільнення працівників, або іншого скорочення, їх слід проводити відповідно до законодавства, слідкуючи, щоб під час такого вивільнення не постраждала виключно одна або декілька категорій працівників, які можуть бути визначені на підставі однієї або декількох підстав, перелічених у п. 2.2. Керівництва¹⁸.

Аналогічні підходи мають застосовуватися роботодавцями під час виходу працівників на пенсію. Роботодавці повинні дозволяти жінкам, які досягли пенсійного віку, продовжувати працювати нарівні з чоловіками, якщо вони цього бажають.

6. Забезпечення продуктивного робочого середовища

6.1. Домагання та насильство

Роботодавці мають забезпечити відсутність будь-яких проявів домагань на робочому місці. Забороняється будь-який вид насильства, переслідування, чи залякування, будь то фізичне, сексуальне, словесне чи невербальне¹⁹. Роботодавцям рекомендується прийняти політику нульової терпимості до домагань та насильства на робочому місці та довести її до всіх працівників, партнерів та інших зацікавлених осіб.

6.2. Захист материнства та сприяння відповідальному батьківству

Роботодавці сприяють захисту материнства, забезпечують застосування заходів розумного пристосування для вагітних жінок та матерів новонароджених, включаючи

¹⁷ Ст. ст. 36, 38, 40, 41, 43, 43¹ Глави XIV Кодексу законів про працю України ([Кодекс законів про працю Ук... | від 10.12.1971 № 322-VIII \(rada.gov.ua\)](#))

¹⁸ Ст. 49² Глави XIV Кодексу законів про працю України ([Кодекс законів про працю Ук... | від 10.12.1971 № 322-VIII \(rada.gov.ua\)](#))

¹⁹ Ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» ([Про забезпечення рівних прав... | від 08.09.2005 № 2866-IV \(rada.gov.ua\)](#))

можливості застосування гнучкого режиму робочого часу, надання перерв та інших можливостей для забезпечення грудного годування²⁰.

Якщо робоче середовище вагітної жінки або матері, яка годує груддю, включає такі ризики, як фізичне перенапруження або вплив шкідливих речовин, здоров'я жінки слід захищати шляхом усунення цих ризиків, адаптації робочого місця та/або, якщо адаптація є неможливою, запропонувати тимчасове переведення на іншу посаду.

Роботодавці не повинні приймати рішення щодо обрахунку робочого часу, продовження або припинення трудових відносин, які негативно впливають на трудовий статус вагітної жінки, виключно на основі факту її вагітності²¹.

Там, де це є можливим і не суперечить потребам підприємства, установи, організації, роботодавці мають сприяти батькам у реалізації принципів відповідального батьківства, надаючи їм, за їх зверненням, відпустку по догляду за дитиною або лікарняний відповідно до законодавства.

6.3. Баланс між роботою та сім'єю

Роботодавці повинні враховувати потреби працівників із сімейними обов'язками. За можливості, слід сприяти дотриманню балансу між робочими та сімейними обов'язками, застосовуючи, зокрема, гнучкий режим робочого часу, підтримуючи заклади по догляду за дитиною або надаючи можливість працівникам залишати дитину на території підприємства, установи, організації у спеціально пристосованих приміщеннях під наглядом уповноваженого персоналу²².

6.4. Вжиття заходів розумного пристосування

Там, де можливо, роботодавці повинні вжити розумних заходів для пристосування робочого місця для потреб працівників із особливими вимогами, пов'язаними зі здоров'ям, інвалідністю, релігією, сімейними обов'язками або будь-якою іншою ознакою. Зазначені розумні заходи можуть включати надання гнучкого режиму робочого часу, надання спеціального обладнання, забезпечення можливостей для перерв на відпочинок, відвідування лікаря, узгодження відпусток працівників, що мають спільні сімейні обов'язки та працюють на різних підприємствах тощо²³.

²⁰ Ст. 179 Кодексу законів про працю України ([Кодекс законів про працю Ук... | від 10.12.1971 № 322-VIII \(rada.gov.ua\)](#))

²¹ Ст. 184 Кодексу законів України про працю ([Кодекс законів про працю Ук... | від 10.12.1971 № 322-VIII \(rada.gov.ua\)](#))

²² Ст. 60 Кодексу законів України про працю ([Кодекс законів про працю Ук... | від 10.12.1971 № 322-VIII \(rada.gov.ua\)](#))

²³ Конвенція ООН «Про права осіб з інвалідністю» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#n40

7. Рівність у діловій практиці компанії

Роботодавці повинні сприяти рівності та недискримінації у всій своїй діловій практиці та в межах сфери контролю та впливу підприємства, установи чи організації. Роботодавцям слід забезпечувати справедливе та недискримінаційне ставлення до своїх клієнтів, субпідрядників, постачальників чи інших ділових партнерів та зацікавлених сторін.

8. Можливі способи використання Керівництва

Роботодавці можуть застосовувати Керівництво на практиці різними способами. Нижче наведено деякі способи, успішність застосування яких у всьому світі довели їх ефективність. Список не є вичерпним, і недотримання будь-якого конкретного способу не слід розглядати як доказ неможливості сприяти рівності можливостей, ставлення або дотримання юридичних зобов'язань.

8.1. Прихильність, відповідальність та консультації:

- Роботодавці повинні дотримуватися принципів, викладених у цьому Керівництві, та офіційно схвалити їх на найвищому рівні управління як загальновизнану належну практику. Керівництво повинно бути інтегроване до основних політик та практики управління підприємством, установою, організацією, включаючи існуючу політику управління персоналом. Відповідальність за виконання Керівництва повинна бути покладена на одного із заступників керівника підприємства, установи, організації²⁴.
- Питання недискримінації має бути належним чином відображено у колективному договорі (у випадку його укладення). При цьому колективний договір має, зокрема, передбачати:
 - Визначення уповноваженої особи підприємства, установи, організації з гендерних питань (бажано на рівні одного із заступників керівника);
 - комплектування кадрами і кар'єрне просування працівників з дотриманням гендерного балансу;
 - усунення нерівності, за її наявності, в оплаті праці жінок і чоловіків за роботу рівної цінності²⁵.

²⁴ Стаття 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» ([Про забезпечення рівних прав... | від 08.09.2005 № 2866-IV \(rada.gov.ua\)](#))

²⁵ Ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» ([Про колективні договори і у... | від 01.07.1993 №3356-XII \(rada.gov.ua\)](#))

- Роботодавцям слід застосовувати принципи, викладені у Керівництві, в рамках управління людськими ресурсами, ведення господарської діяльності та, наскільки це можливо, серед партнерів, субпідрядників та постачальників послуг.
- З метою належної реалізації Керівництва, уповноважені представники підприємства, установи, організації проводять консультації з представникам трудового колективу або профспілками у порядку, визначеному у колективному договорі, а за його відсутності – у порядку, визначеному у законодавстві України про соціальний діалог²⁶.

8.2. Політика та практика управління персоналом

Роботодавці повинні дотримуватися вказівок, викладених у цьому Керівництві, під час прийняття всіх рішень щодо пошуку персоналу та роботи на підприємстві, в установі, організації, а також узгоджувати свою існуючу політику та практику управління людськими ресурсами з цим Керівництвом.

8.3. Інформування, підвищення обізнаності та розбудова спроможності

Зазначене Керівництво має бути доступним для ознайомлення у визначених приміщеннях підприємства, установи, організації, а інформація про нього повинна бути розповсюджена серед працівників.

Роботодавцю слід проводити заходи з підвищення обізнаності про Керівництво серед усіх працівників. Працівникам слід надати інформацію про те, що є, а що не є прийнятною поведінкою чи практикою на робочому місці.

Роботодавці повинні проводити навчання менеджерів, керівників та іншого відповідного персоналу щодо їх ролі у впровадженні цього Керівництва. Їм слід надавати практичну інформацію про те, як застосовувати настанови, викладені в Керівництві, в управлінні людськими ресурсами та діловій практиці підприємства, установи, організації.

9. Моніторинг дотримання Керівництва, внесення змін

Необхідно проводити регулярну оцінку ефективності дотримання на підприємстві, в установі, організації виконання цього Керівництва. У випадку виявленої невідповідності принципам Керівництва змінам законодавства, іншим об'єктивним чинникам слід вживати заходів для внесення відповідних змін до Керівництва.

²⁶ Зокрема, Закон України «Про соціальний діалог в Україні» визначає порядок проведення консультацій <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>

10. Розгляд скарг

Працівники повинні мати доступ до конфіденційних засобів для повідомлення про випадки, пов'язані з недотриманням цього Керівництва. Слід встановити заходи, спрямовані на те, щоб працівники не зазнавали дисциплінарних стягнень за повідомлення про порушення принципів Керівництва. Роботодавці повинні розробити процедури фіксації та обробки таких звернень, забезпечувати належний зворотній зв'язок.

11. Прозорість та діалог

Заходи щодо впровадження повинні включати періодичне спілкування із зацікавленими сторонами щодо результативності та прогресу, пов'язаного із застосуванням цього Керівництва.

12. Застосування у відносинах з постачальниками та субпідрядниками

Дотримання Керівництва має бути умовою ведення бізнесу та включатись у контракти з постачальниками, субпідрядниками та відповідними діловими партнерами, такими як агентства з працевлаштування. Роботодавці можуть зробити дотримання правил та принципів, викладених у Керівництві, умовою оцінки, вибору та обслуговування постачальників та партнерів.

Перелік основних актів законодавства, що відносяться до сфери гендерної рівності та недискримінації

ЗАКони УКРАЇНИ

- Конституція України (1996)
- Кодекс законів по працю України (1971)
- Закон України «Про Ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами» (№ 1678-VII, 2014)
- Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (№2229-VIII, 2017)
- Закон України «Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами» (№ 2227-VIII, 2017)
- Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях» (№ 2523-VIII, 2018).
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (№ 2866-IV, 2018)

КОНВЕНЦІЇ, РАТИФІКОВАНІ УКРАЇНОЮ, ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

- Конвенція «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» N 100 (ратифіковано у 1956р.)
- Конвенція «Про дискримінацію в галузі праці та занять» N 111 (ратифіковано у 1961р.)
- Конвенція «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» N 156 (ратифіковано у 1999р.)
- Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (ратифіковано у 1981)
- Рекомендація Міжнародної організації праці щодо дискримінації в галузі праці та занять 111 (1958)

УКАЗИ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ

- Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини (№ 501/2015)
- Про затвердження Річної національної програми під егідою Комісії Україна – НАТО на 2018 рік (№ 89/2018)
- Про затвердження Річної національної програми під егідою Комісії Україна – НАТО на 2019 рік (№ 117/2019)

ПОСТАНОВИ ТА РОЗПОРЯДЖЕННЯ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

- Регламент Кабінету Міністрів України (№ 950, 2007 з відповідними змінами)
- Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року (№ 1393-р, 2015)
- Про схвалення Стратегії подолання бідності (№ 161-р, 2016) та плани заходів з її реалізації на 2016-2017 р.р. (№ 573-р, 2016), на 2018р. (№ 99-р, 2018), на 2019р. (№ 86-р, 2019), на 2020р. (№ 202, 2020)
- Про схвалення Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 року (№ 474, 2016)
- Про схвалення Концепції Державної цільової програми відновлення та розбудови миру в східних регіонах України (№ 892-р, 2016)
- Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби (№ 246, 2016)
- Про схвалення Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017-2020 роки (№ 142-р, 2017) та плану заходів з її реалізації (№ 415-р, 2017)
- Про схвалення Стратегії розвитку малого і середнього підприємництва в Україні на період до 2020 року (№ 504-р, 2017)
- Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року (№ 273-2018-п, 2018);
- Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення (№ 469-р, 2018)
- Національний план 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 (№ 634-2018-р, 2018)
- Про схвалення Стратегії державної політики з питань здорового та активного довголіття населення на період до 2022 року (№ 10-р, 2018) та плану заходів з її реалізації (№ 688-р, 2018)
- Про схвалення Стратегії інтеграції внутрішньо переміщених осіб та впровадження довгострокових рішень щодо внутрішнього переміщення на період до 2020 року (№ 909-р, 2017) та плану заходів з її реалізації (№ 944-р, 2018)

- Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року (№ 113-2016-р, 2018, зі змінами, внесеними згідно з Розпорядженням КМУ № 637-р від 05.09.2018)
- Питання проведення гендерно-правової експертизи (№ 997-2018-п, 2018)
- Про затвердження Типового положення про мобільну бригаду соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі(№ 654-2018-п, 2018)
- Про затвердження Типового положення про притулок для осіб, які постраждали від домашнього насильства та / або насильства за ознакою статі (№ 655-2018-п, 2018)
- Про затвердження Порядку взаємодії суб’єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі (№ 658-2018-п, 2018)
- Про затвердження Концепції Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року (№ 728-2018-р, 2018)
- Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України (№ 43-2019-п, 2019)
- Про схвалення Стратегії розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року (№ 1023-р, 2017) та плану заходів з її реалізації (№ 693-р, 2019)
- Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (№ 106, 2019)
- Про внесення змін до плану заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (№ 137-р, 2019)
- Питання українського правопису (№ 437, 2019)
- Про затвердження Порядку формування, ведення та доступу до Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі (№ 234, 2019)
- Про затвердження плану заходів на 2020-2027 роки із запровадження Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року (№ 508-р, 2020)
- Про затвердження плану заходів з виконання Концепції реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року (№ 853-р, 2020)
- Про схвалення Національної стратегії реформування системи юстиції щодо дітей на період до 2023 року (№ 1027-р, 2018) та плану її реалізації (№1335-р, 2019)
- Про схвалення Стратегії комунікації у сфері європейської інтеграції на 2018-2021 роки (№ 779-р, 2017) та планів заходів з її реалізації на 2018р. (№ 272-р, 2018), на 2019р. (№ 83-р, 2019), на 2020р. (№ 776-р, 2020)

ВІДОМЧІ НАКАЗИ

- Спільний наказ Міністерства соціальної політики та Міністерства внутрішніх справ «Про затвердження Порядку проведення оцінки ризиків вчинення домашнього насильства від 13.03.2019 № 369/180, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 02.04.2019 за № 333/33304;

Накази Міністерства соціальної політики України

- Про затвердження Типової програма для кривдників від 01.10.2018 № 1434, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 29.10.2018 за № 1222/32674
- Про утворення Державної установи “Кол-центр Міністерства соціальної політики України з питань протидії торгівлі людьми, запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та насильству стосовно дітей від 11.12.2018 № 1852, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 22.12.2018 за № 1458/32910

Накази системи Міністерства внутрішніх справ України

- План заходів Міністерства внутрішніх справ України щодо виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року; Методичні рекомендації до Плану заходів Міністерства внутрішніх справ України щодо виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року; Система моніторингу та оцінки Плану заходів Міністерства внутрішніх справ України щодо виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року від 12.12.2017 №1019
- Про внесення зміни до наказу Міністерства внутрішніх справ від 21 серпня 1998 року № 622 від 04.05.2018 № 372, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 10.05.2018 за № 576/32028
- Про порядок проведення службових розслідувань у Національній гвардії України від 13.03.2018 № 188
- Наказ командувача Національної гвардії України Про затвердження Інструкції про заходи контролю за зверненнями громадян, яка містить інформацію щодо дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань у Національній гвардії України від 27.12.2017 № 911

Накази Міністерства освіти і науки України

- Положення про психологічну службу від 22.05.2018 № 509, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 31.07.2018 за № 885/32337

- Методичні рекомендації щодо виявлення, реагування на випадки домашнього насильства і взаємодії педагогічних працівників з іншими органами та службами від 02.10.2018 № 1047

Накази Міністерства охорони здоров'я України

- Про затвердження Порядку проведення та документування результатів медичного обстеження постраждалих осіб від домашнього насильства або осіб, які ймовірно постраждали від домашнього насильства, та надання їм медичної допомоги від 01.02.2019 № 278, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 14.03.2019 за № 262/33233
- Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256 від 13.10.2017 № 1254, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 14.12.2017 за № 1508/31376

Наказ Міністерства фінансів України

- Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно-орієнтованого підходу в бюджетному процесі від 02.01.2019 № 1

Накази Координаційного центру надання безоплатної правової допомоги Міністерства юстиції України

- Про затвердження гендерної стратегії системи надання безоплатної правової допомоги «Рівні партнери» від 22.11.2018 № 95
- Про затвердження Методичних рекомендацій щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги від 12.03.2019 № 33