

## **ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ЖІНОК НА ЗАХИСТ ВІД ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ У ПРОЦЕСІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Механізм утвердження рівних можливостей для самореалізації кожної особистості, що передбачає відсутність орієнтації на «особливе призначення» чоловіка чи жінки, заохочення видів діяльності, що відповідають інтересам особистості, подолання гендерних стереотипів, урахування індивідуальних відмінностей, як принципи гендерної рівності, набули особливої значущості у контексті європейського спрямування розвитку українського суспільства [1].

Україна ратифікувала основні міжнародні документи стосовно забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок: Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Цілі розвитку тисячоліття ООН, визначивши для себе забезпечення гендерної рівності як важливу складову подальшого розвитку та як один з пріоритетів державної політики. На національному рівні гендерна рівність гарантована, передусім, Конституцією України, Кодексом законів про працю України, окремим Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Державною програмою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року та іншими законодавчими актами [2].

Політика гендерного інтегрування в усіх сферах життя і за всіма напрямками суспільного розвитку (розширення економічних можливостей для жінок у сферах зайнятості, розвитку підприємницького потенціалу; усунення негативних гендерних стереотипів; урахування особливих потреб усіх категорій жінок і чоловіків незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак), є основою забезпечення сталого розвитку суспільства.

На даний час чинне законодавство спрямоване, зокрема, на реалізацію конституційного права працюючих на охорону їхнього життя та здоров'я у

процесі трудової діяльності. Особливо ж суворі вимоги до роботодавців законодавство висуває щодо охорони праці жінок. Для держави обидві соціальні функції жінки – робота у суспільному виробництві і материнство – є важливими. Тому, охорона праці жінок є інституцією, що диференціює цілий комплекс норм у регулюванні взаємовідносин працівниць-жінок з роботодавцем із додержанням специфіки їхньої праці та гарантуванням прав з метою фактичного забезпечення рівноправності [1].

У сучасних умовах підвищенню якості роботи та захисту жінок у процесі трудової діяльності приділяється достатня увага. Основний критерій, яким повинна керуватися адміністрація при прийомі на роботу жінки, - це її ділові якості, її здатність виконувати ту чи іншу роботу. Необґрунтована відмова в прийомі на роботу забороняється, особливо з причин, пов'язаних із вагітністю або годуванням дитини.

Однак, при вступі на роботу для жінок поки ще існують обмеження в прийомі на певні види робіт. При цьому сучасна жінка готова погоджуватись на будь-яку роботу і, «відвойовуючи» емансипацію, не акцентує ні на своєму здоров'ї, ні на моральному обличчі, що здавна начебто відбивають на собі тягар буденності і відсувають чоловіка на другий план.

У подальшому необхідного рівня впровадження принципу гендерної рівності передбачається досягати шляхом застосування комплексного підходу та здійснення заходів, спрямованих на удосконалення нормативно-правової бази, механізмів реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі та впровадження статистичних показників у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Використані джерела:

1. Впровадження гендерних підходів в діяльність державних органів влади, місцевого самоврядування та громадських організацій: Навчально-методичний посібник / Укладач: Л.М. Артеменко. Чернігів, 2008. 54 с.

2. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України / Центр Разумкова; за ред. А.Чернової. К.: «Заповіт», 2016. 244 с.