

РОЗДІЛ II

ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО. ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО. ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК: 342.7.349

DOI: <https://doi.org/10.32366/2523-4269-2021-74-1-27-35>



Колеснік Тетяна Володимирівна,
доктор юридичних наук, професор
(Донецький юридичний інститут МВС України,
м. Маріуполь)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

ГЕНДЕРНИЙ АУДИТ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

У статті проаналізовано проблемні аспекти забезпечення гендерної рівності в трудових правовідносинах. Метою дослідження є вивчення світового досвіду у сфері оцінки гендерної нерівності, аналіз і систематизація наявних теоретико-методологічних підходів для проведення гендерного аудиту законодавства про працю. Наведено основні методологічні засоби для здійснення гендерного аудиту, які розроблені Міжнародною організацією праці та використовуються останнім часом: індекс гендерного розвитку, індекс гендерної нерівності. Зазначено, що існує потреба швидкого впровадження методики вимірювання гендерної нерівності, яка зможе якомога ширше охопити всі сфери людського життя та дати найбільш об'єктивні оцінки гендерного дисбалансу. На основі отриманих результатів визначено низку відповідних заходів, спрямованих на забезпечення гендерного балансу в Україні.

Ключові слова: *гендерний аудит; гендерна рівність; гендерні стереотипи; гендерний баланс; гендерна сегрегація; вільний вибір професії.*

Постановка проблеми. Одним із ключових напрямів забезпечення демократичного поступу України на основі євроінтеграційних цінностей є впровадження гендерної рівності в усі сфери суспільного життя. Права жінок та гендерна рівність належать до основних прав людини, гарантованих у численних міжнародних договорах, резолюціях, деклараціях, платформах і програмах дій у галузі прав людини. Гендерна рівність безпосередньо пов'язана з чотирма стратегічними цілями Міжнародної організації праці, спрямованими на створення гідних умов праці та зайнятості для усіх жінок і чоловіків. До таких цілей відносять: просування і втілення в життя засадничих принципів і прав у сфері праці; розширення можливостей отримання гідної зайнятості й доходу для чоловіків і жінок; збільшення охоплення та ефективності соціального захисту для всіх; зміцнення трипартизму й соціального діалогу. Підтвердженням актуальності цього питання в Україні є досягнення Глобальних цілей сталого розвитку, проголошених Організацією Об'єднаних Націй (далі – ООН) у резолюції Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 р. № 70/1 і підтриманих Україною відповідно до Указу Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [1]. Згідно з європейськими стандартами та законодавством України

сьогодні виникає нагальна потреба внесення змін у діяльність підприємств, установ, організацій з метою забезпечення гендерного балансу та гендерної сегрегації в професіях. Відповідно, перед роботодавцями постають нові виклики, на які вони змушені оперативним чином знаходити конкретні та чіткі відповіді, застосовуючи гендерний аудит.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Деякі проблеми обраної теми наукової статті були висвітлені в роботах Н. Аніщука, Ю. Івченко, О. Костюченко, Л. Лобанової, О. Макарової, М. Малишевої, Е. Мезенцевої, В. Новікова, Ю. Саєнко, В. Отешенко, Л. Чуйко. Не применшуючи значення праць зазначених науковців, слід наголосити, що окреслена проблематика є досить актуальною та має низку дискусійних питань, тому її подальше дослідження вбачаємо доцільним.

Метою статті, відповідно до чітко сформульованої та належно визначеної тематичної проблеми, є узагальнення основних положень, що спрямовані на впровадження гендерного аудиту для забезпечення гендерного балансу під час реалізації права на працю в різних соціально-економічних сферах та окреслення стратегій запобігання і протидії гендерній нерівності шляхом використання правових норм національного законодавства.

Виклад основного матеріалу. Гендерний аудит є новим інструментом у сфері поширення політики гендерної рівності. Він дає змогу проаналізувати, якою мірою принципи гендерної рівності відображені в діяльності організації, як гендерні компоненти інтегровані до стратегічних, програмних документів, документів з поточної діяльності, у взаємовідносини в колективі [2]. Грунтуючись на принципах самостійної оцінки і спільної участі, аудит зважає як на об'єктивні дані, так і на уявлення співробітників щодо того, як досягти гендерної рівності в їхній організації [3, с. 13].

Сьогодні гендерний аудит розглядається когортою дослідників та експертів як ефективний засіб удосконалення соціально орієнтованої політики на рівні держави й на рівні окремої установи чи організації. Методологія Міжнародної організації праці (далі – МОП) характеризує гендерний аудит як новий спосіб, моніторингове знаряддя у сфері просування політики гендерної рівності [2].

Варто звернути увагу на особливості, що притаманні гендерному аудиту, оскільки перші асоціації пов'язані з традиційним розумінням аудиту як процедури незалежної оцінки діяльності організації, системи, процесу, проекту або продукту. Тоді як гендерний аудит за своєю природою є аудитом соціальним, де одиницею оцінки є не кількісний показник, а якісний (сприйняття, що ґрунтується на мисленні, міркуванні). Саме ці аспекти є визначальними для розуміння суті й завдань гендерного аудиту.

Методологія МОП насамперед акцентує увагу не на контрольній, а на розвивальній складовій гендерного аудиту. Тому процедура незалежного оцінювання діяльності організації має супроводжуватися проведенням інформаційної, просвітницької роботи із залученням якомога більшої кількості учасників – членів колективу. Обов'язковими складниками аудиту мають бути не лише аналіз документів, опитування та співбесіди, а й спеціальні навчальні семінари, тренінги, консультації. Отже, принципово важливим є чітке дотримання визначеної МОП методології, яка передбачає:

– по-перше, обов'язкову залученість членів колективу до проведення аудиту. На відміну від «традиційного», гендерний аудит хоч і не виключає такої можливості, проте ніколи не зводиться до зовнішнього. Це аудит, який завжди проводиться за потребою і з ініціативи колективу. Без залучення членів колективу до його підготовки та реалізації основних процедур проведення гендерного аудиту неможливе. Це соціальний аудит, який дає змогу формувати комунікаційне поле на постійній основі та забезпечувати поширення гендерних знань;

– по-друге, обов'язкове навчання, підвищення рівня обізнаності персоналу через систему семінарів, диспутів та тренінгів. При цьому передбачається проведення таких заходів не лише для керівного складу організації, а й для технічного персоналу. У такий

спосіб реалізується одне з основних завдань гендерного аудиту – забезпечується розуміння суті та значущості питань гендерної рівності, а також можливостей впливу кожного рівня менеджменту та окремих членів колективу на виконання цих завдань. Інформаційні зустрічі, тренінги та семінари допоможуть знайти відповіді на питання щодо поширених у колективі гендерних стереотипів, а також визначити особливості прояву їх у поточній діяльності конкретної організації;

– по-третє, застосування гендерно чутливого інструментарію та гендерно чутливих методів у формуванні груп і в процедурах. Цей складник методології потребує дотримання рівності на кожному етапі роботи – від формування робочих груп до аналізу нормативних документів. А формат аудиту з його чітким інструментарієм та послідовністю процедур дає змогу закріпити отримані знання (а також нові для багатьох учасників терміни, вимоги, підходи та методи роботи), перенести їх у площину повсякденного спілкування, що сприяє формуванню гендерно чутливого середовища. Таким чином, гендерний аудит можна розглядати як справді універсальний та ефективний засіб просування політики гендерної рівності, оскільки він дає змогу комплексно виконувати низку важливих завдань: моніторинг, оцінку, налагодження комунікацій, упровадження гендерно чутливих методів роботи [4].

Слід зазначити, що сьогодні більше 300 нормативно-правових актів регулюють правовідносини у сфері гендеру. На національному рівні гендерні компоненти враховуються здебільшого під час виконання міжнародних зобов'язань України. Ратифікація Україною конвенцій Міжнародної організації праці, які відповідно до Конституції України є частиною національного законодавства, стало основною засадою інституційної гендерної політики в Україні [5, с. 24]. Це Конвенція про примусову чи обов'язкову працю № 29, 1930 р.; Конвенція про захист прав людини й основоположних свобод 1950 р.; Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111, 1975 р.; Конвенція про скасування примусової праці № 105, 1975 р.; Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок 1979 р. Безумовно, аспект гендерної рівності відображений і в Загальній декларації прав людини 1948 р., в якій проголошено, що всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах – незалежно від статі, а також у Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок, яка включає положення щодо рівного статусу жінки і чоловіка у трудових відносинах.

Передусім проаналізуємо положення Основного Закону України. Відповідно до ст. 24 та ст. 43 Конституції України гарантується рівність прав чоловіків і жінок та надання рівних можливостей у праці і винагороді за неї, створенням державою умов для повного здійснення громадянами права на працю, можливостей у виборі професії та виду трудової діяльності. У низці статей Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) та в окремих законах України закріплено спеціальні норми, які регулюють працю жінок. Так, у ст. 2-1 КЗпП України регламентується положення про заборону будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ-СНІД, 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 їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Статтею 174 КЗпП України встановлено заборону застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також залучення жінок до підіймання та переміщення речей, маса яких перевищує затверджені для них граничні норми. Статтями

175–186 КЗпП України встановлено обмеження праці жінок на роботах у нічний час, пільги для вагітних жінок та жінок, які мають дітей, відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами і для догляду за дитиною, перерви для годування дитини, гарантії під час прийняття на роботу та заборону звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей. Стаття 56 КЗпП України зобов'язує власника або уповноважений ним орган на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, у т. ч. таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень [6]. Закон України «Про охорону праці» визначає основні положення щодо охорони життя і здоров'я всіх працівників, а саме у статті 10 ідеться про спеціальні норми щодо охорони праці жінок [7].

Відповідно до ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» передбачено додаткові гарантії зайнятості для жінок, які мають дітей віком до шести років, та самотні матері, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів [8]. У зв'язку з цим варто зазначити, що прикладом встановлення гендерної рівності та ліквідації дискримінації за ознакою статі є стаття 186¹ КЗпП України, яка поширила гарантії, закріплені статтями 56, 176, 177, частинами третьою–восьмою статті 179, статтями 181–182¹, 184–186 КЗпП, також на батьків, які виховують дітей без матері (у т. ч. в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі). Крім згаданих вище нормативно-правових актів, не можна залишити поза увагою закони України «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про відпустки», які теж орієнтовані на забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків, але потребують удосконалення з урахуванням гендерних аспектів, що є ключовим вектором та запорукою соціально-економічного розвитку держави.

Для виконання міжнародних зобов'язань з окресленої проблематики було прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [9]. Основні його положення спрямовані на розбудову гендерно чутливого національного законодавства та імплементацію гендерних аспектів міжнародного права до національної системи законодавства. Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів для усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. Відповідно до ст. 17 зазначеного закону жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Тому роботодавець зобов'язаний:

- створювати умови праці, які дають змогу жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків за умови однакової кваліфікації та однакових умов праці;
- вживати заходи щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- вживати заходи щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі.

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

Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників. Крім того, у п. 3 ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» та ст. 24 Закону України «Про рекламу» міститься пряма норма про недопустимість зазначення в рекламі про вакансії віку кандидатів, пропозицій роботи тільки жінкам чи лише чоловікам. Виняток становить специфічна робота, що може виконуватися винятково представником певної статі [10]. Надалі впровадження Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» забезпечить просування гендерної рівності в українському суспільстві відповідно до Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року.

Принагідно зазначити, що протягом 2020 року Мінсоцполітики проводило активну роботу щодо реалізації законодавства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Міністерством було розроблено та прийнято низку нормативно-правових документів, які сприяють просуванню гендерної рівності у сфері праці, державного управління, гендерного аналізу впливу галузевих реформ, забезпеченню ефективної реалізації законодавства у сфері протидії домашньому та гендерно зумовленому насильству, а саме: Інструкцію щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів; Методичні рекомендації щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ, що дасть можливість визначити прямий або опосередкований вплив та наслідки реалізації державної політики на становище різних груп хлопців і дівчат, жінок і чоловіків для своєчасного усунення диспропорцій та гендерної нерівності; Методичні рекомендації щодо включення до колективних договорів та угод положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків у трудових відносинах. Основні положення Методичних рекомендацій містять практичні складові для роботодавців і профспілок щодо впровадження Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Мінсоцполітики рекомендує включати до колективних договорів окремий розділ «Рівність і недискримінація», що матиме положення про домовленість між сторонами створювати умови, які дають змогу жінкам і чоловікам: працювати на рівній основі; забезпечувати можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; отримувати рівну оплату праці за наявності однакової кваліфікації та однакових умов праці; брати участь у заходах щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов роботи; унеможливити та захищатися від випадків сексуальних домагань, інших проявів насильства за ознакою статі.

Профспілкам (профспілковим представникам) Мінсоцполітики рекомендує ініціювати включення до колективних договорів та угод заходи з гендерного вирівнювання в межах підприємства, а також розділи «Умови праці» та «Оплата праці». Одним із ключових для працівниць-жінок є питання щодо ефективного поєднання професійних і сімейних обов'язків, яке на практиці колективним договором не регулюється. Гендерний розрив у догляді за дітьми поширений серед людей молодого віку, у догляді за дорослими – серед вікової групи 50–64 років. Чверть працюючих жінок віком 50–64 років (порівняно з 17 % чоловіків) щонайменше раз на тиждень надають допомогу хворому або члену сім'ї з інвалідністю. Дискримінація за ознакою статі негативно впливає як на працівників, так і на роботодавців. Так, унаслідок дії дискримінаційних чинників фактичні затрати на репродуктивну працю несе роботодавець того підприємства чи в тій галузі, де переважно сконцентровані жінки. «Чоловічі» підприємства таких витрат не мають. Дискримінація за ознакою статі призводить до недоотримання власником вигоди від висококваліфікованих працюючих жінок, які натомість займають нижчі посади чи працюють за спеціальностями нижчої кваліфікації. Тому недопущення дискримінації зменшує затрати підприємств.

Окреслені факти вкотре переконують нас, що жінки на ринку праці менш захищені через дискримінацію, з якою вони стикаються частіше, ніж чоловіки. Отже, становище

працюючих жінок доцільно враховувати як відправну точку для політики вирівнювання прав та можливостей працівників на підприємстві чи в організації. Забезпечення рівних прав та можливостей працівників у трудовому колективі полягає в такому:

1) принципи і методи управління трудовим колективом (персоналом підприємства) прозорі й чіткі; вони простежуються у практиці управління персоналом, у робочих відносинах, під час звернення та отримання підтримки й допомоги;

2) вид трудових відносин: строковий або безстроковий трудовий договір, не пов'язаний з вагітністю чи можливістю працівниці завагітніти. Очікувана чи наявна вагітність не є перешкодою для працівниці чи загрозою для її професійного навчання або кар'єри;

3) рівні можливості участі та впливу кожної / кожного працівниці / працівника на робочий процес;

4) політика оплати праці та заохочень на підприємстві є визначальним фактором рівності. Заробітна плата та заохочення є показником цінності роботи працівника в суспільстві та, зокрема, в робочому колективі;

5) можливості навчатися, розвиватися професійно й будувати кар'єру є рівними і не залежать від статі;

6) налагоджена комунікація на підприємстві щодо виробничих питань, можливість отримати інформацію про стан справ у підрозділі, підприємстві та про фактори, які на це впливають;

7) гнучкість робочого графіку та можливість дистанційної роботи, що впливає на поєднання професійної діяльності з сімейними обов'язками.

У Методичних рекомендаціях значна увага приділяється кадровим питанням та відповідності професійним компетентностям. У п. 4.6.4 зазначено, що за умови рівних професійних компетенцій претендентів комплектування кадрами і просування працівників по службі здійснювати з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої існує дисбаланс. Це не вимагає прийняття на роботу, просування по службі, підтримку зайнятості або навчання особи, яка є некомпетентною, нездатна чи не може виконувати основні функції на посаді або пройти відповідне навчання (якщо в такому разі не йдеться про осіб з інвалідністю). Цей підхід не зобов'язує, наприклад, щоб до Збройних сил України, підрозділів Національної поліції, установ з виконання покарань, служби з надзвичайних ситуацій приймали на роботу осіб, які не спроможні виконувати спектр функцій, необхідних для збереження оперативних можливостей цих служб.

Мінсоцполітики також радить проводити гендерний аудит підприємства. До аудиту рекомендують залучати профспілку (профспілкового представника) та/або уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства, а також зовнішніх фахівців. Такий аудит рекомендовано проводити із застосуванням методології МОП один раз на рік (орієнтовний план пропонує Міжнародна організація праці в документі «ILO Gender Promotion Programme»). Спільна програма ООН-жінки і МОТ – це сприяння гідної зайнятості жінок завдяки політиці інклюзивного зростання та інвестицій в економіку соціального захисту. Ця програма спрямована на підтримку урядів і соціальних партнерів щодо реалізації заходів з урахуванням гендерних аспектів як відповідь на політичну кризу, спричинену пандемією COVID-19. У цей критичний час це демонстрація того, що Організація Об'єднаних Націй як єдине ціле працює над досягненням гендерної рівності в майбутньому. Спільна програма ООН-жінки і МОТ (JP) має на меті досягнення трьох основних результатів:

1) створення політичного консенсусу для прийняття прискорювачів економічної політики на макrorівні, які підтримують інклюзивне зростання з урахуванням гендерної рівності та створення більшої кількості кращих робочих місць для жінок завдяки аналізу

політики, що ґрунтується на факті, інформаційної діяльності, технічних консультацій і зміцнення потенціалу;

2) прийняття галузевої і промислової політики, спрямованої на боротьбу з професійною і галузевою сегрегацією та розширення доступу жінок до можливостей гідної зайнятості за допомогою рекомендацій з питань політики, розвитку потенціалу й технічної підтримки;

3) забезпечення того, щоб інвестиції в надання послуг з догляду, в охорону здоров'я, включаючи довгостроковий догляд, і в освіту, в тому числі в дошкільну освіту, оцінювалися, фінансувалися і здійснювалися за допомогою рекомендацій, розвитку потенціалу і технічної підтримки [11]. Мінсоцполітики вважає, що внесення нового розділу до колективних договорів та розробка рекомендованих заходів допоможуть подолати гендерну дискримінацію на підприємствах і протидіяти сексизму та іншим формам переслідування працівників на робочому місці.

Окресленому питанню значна увага приділяється і законодавчою владою. Нещодавно було підписано Меморандум про взаєморозуміння між Апаратом Верховної Ради та Структурою Організації Об'єднаних Націй з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок. Документ визначає проведення гендерного аудиту та просування гендерної рівності відповідно до міжнародного досвіду.

Верховна Рада України активно долучилася до цієї роботи. Станом на сьогодні запрацював проєкт «Гендерне бюджетування в Україні» – це найбільший у світі проєкт із впровадження гендерно орієнтованого бюджетування. За словами заступниці керівника Проєкту Оксани Цюпи, такий підхід використовують високорозвинуті держави світу вже понад 30 років. Гендерно орієнтоване бюджетування дає змогу переструктурувати бюджети так, щоб доходи та видатки враховували потреби жінок і чоловіків. Уже доведено, що гендерно орієнтоване бюджетування надає можливість за кожною гривнею побачити кінцевого отримувача послуг, оскільки вкладання грошей у гендерну рівність у геометричній прогресії позначається на розмірі валового внутрішнього продукту країни. Адже залучається численна категорія незайнятого, але економічно активного населення, і це позитивно впливає на покращення добробуту громадян.

Висновки. На підставі зазначених вище положень можна зробити висновок, що гендерний аудит запускає процес систематичного самоаналізу в царині як організаційного потенціалу, так і програмної діяльності. Участь в аудиті сприяє підвищенню гендерних компетенцій учасників і надає конкретні інструменти й методи роботи з питаннями гендерної рівності. Розробка планів дій на основі результатів гендерного аудиту дає змогу посилити гендерні компетенції працівників і впровадити нові сучасні методи роботи для підвищення організаційного потенціалу та поліпшення якості умов роботи для жінок і чоловіків. Запорукою успішної реалізації окреслених завдань є правове закріплення цих гарантій у нормах чинного законодавства.

Список використаних джерел

1. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30.09.2019 № 722. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019> (дата звернення: 25.01.2021).
2. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева: Международное бюро труда, 2007. 167 с.
3. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо включення до колективних договорів та угод положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків у трудових відносинах : наказ Міністерства соціальної політики від 29.01.2020 р. № 56. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion> (дата звернення: 25.01.2021).
4. Гендерний аудит діяльності вищих навчальних закладів : практичний посібник. URL: <https://gendercenter.sumdu.edu.ua/images/docs/12345.pdf> (дата звернення: 25.01.2021).
5. Гостева Н. Гендерний аудит. *Праця і зарплата*. № 10 (118). 2009. С. 24–25.
6. Кодекс законів про працю України : станом на 1 липня 2020 року. Харків: Право, 2020. 120 с.

7. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668 (дата звернення: 25.01.2021).
8. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 242 (дата звернення: 26.01.2021).
9. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561 (дата звернення: 26.01.2021).
10. Про рекламу : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561. (дата звернення: 26.01.2021).
11. ILO Gender Promotion Programme. URL: https://www.ilo.org/employment/about/news/WCMS_741946/lang--en/index.htm (дата звернення: 26.01.2021).

References

1. Pro Tsili staloho rozvytku Ukrainy na period do 2030 roku : Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 30. 09. 2019 № 722 [About Aims of steady development of Ukraine on a period to 2030 : Decree of President of Ukraine from 30.09.2019 № 722]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019> (data zvernennia: 25.01.2021) [in Ukrainian].
2. Metodologiya gendernogo audita MOT, osnovannogo na principe aktivnogo uchastiya [ILO gender audit methodology based on the principle of active participation]. Zheneva: Mezhdunarodnoe byuro truda, 2007. S. 167 [in Russian].
3. Pro zatverdzhennia Metodichnykh rekomendatsii shchodo vkluchennia do kolektivnykh dohovoriv ta uhod polozhen, shcho zabezpechuiut rivni prava ta mozhlyvosti zhinok i cholovikiv u trudovykh vidnosynakh : nakaz Ministerstva sotsialnoi polityky vid 29.01.2020 r. № 56 [On approval of Methodical recommendations on inclusion in collective agreements and agreements of provisions that ensure equal rights and opportunities for women and men in labor relations : order of the Ministry of Social Policy]. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion> (data zvernennia: 25.01.2021) [in Ukrainian].
4. Hendernyi audyt diialnosti vyshchyykh navchalnykh zakladiv : praktychnyi posibnyk [Gender audit of higher education institutions : a practical guide]. URL: <https://gendercenter.sumdu.edu.ua/images/docs/12345.pdf> (data zvernennia: 25.01.2021) [in Ukrainian].
5. Hostieva, N. (2009). Hendernyi audyt [Gender audit]. *Pratsia i zarplata*. № 10 (118). S. 24–25 [in Ukrainian].
6. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy : stanom na 1 lypnia 2020 roku [Labor Code of Ukraine : as of July 1, 2020]. Kharkiv: Pravo, 2020. 120 s. [in Ukrainian].
7. Pro okhoronu pratsi : Zakon Ukrainy vid 14.10.1992 № 2694-KhII *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy* [On labor protection : Law of Ukraine from 14.10.1992 № 2694-KhII. *Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*]. 1992. № 49. St. 668 (data zvernennia: 26.01.2021) [in Ukrainian].
8. Pro zainiatist naseleennia : Zakon Ukrainy vid 05.07.2012 № 5067-VI *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy* [On employment: Law of Ukraine from 05.07.2012 № 5067-VI. *Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*]. 2013. № 24. St. 242 (data zvernennia: 26.01.2021) [in Ukrainian].
9. Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv : Zakon Ukrainy vid 08.09.2005 № 2866-IV *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy* [On ensuring equal rights and opportunities for women and men : Law of Ukraine from 08.09.2005 № 2866-IV. *Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*]. 2005. № 52. St. 561 (data zvernennia: 26.01.2021) [in Ukrainian].
10. Pro reklamu : Zakon Ukrainy vid 08.09.2005 № 2866-IV. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. [About advertising : Law of Ukraine from 08.09.2005 № 2866-IV. *Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*]. 2005. № 52. St. 561 (data zvernennia: 26.01.2021) [in Ukrainian].
11. ILO Gender Promotion Programme. URL: https://www.ilo.org/employment/about/news/WCMS_741946/lang--en/index.htm (data zvernennia: 26.01.2021).

Koliesnik Tetyana,

Doctor of Law, Professor

(Donetsk Law Institute, MIA of Ukraine, Mariupol)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

GENDER AUDIT OF LABOR LEGISLATION

It is analysed the problematic aspects of providing gender equality in labor relations in the article, as one of the key areas of ensuring Ukraine's democratic progress on the basis of European integration values is the introduction of gender equality in all spheres of public life. Women's rights and gender equality belong to the fundamental human rights guaranteed in numerous international contracts, resolutions, declarations, platforms and action programs in the field of human rights. The purpose of research is to study the world experience in assessing gender inequality, analysis and systematization of existing theoretical and methodological approaches to gender audit of labor legislation, and generalization of the main regulations

aimed at implementing gender audit to provide gender balance in the implementation of the right to work. Gender audit is a new tool in promoting gender equality policy. It allows to analyze how the principles of gender equality are reflected in the activities of the organization, how gender components are integrated into strategic, program documents, documents on current activities, in the relationship in the staff. The article presents the main methodological tools for gender audit developed by the ILO and used recently: gender development index, gender inequality index. It was noted that there is a need for the rapid introduction of a methodology for measuring gender inequality, which will be able to cover all areas of human life as widely as possible and provide the most objective assessments of gender imbalance. The above regulations allow us to conclude that gender audit launches a process of systematic self-analysis in the field of both organizational capacity and program activities. The participation in the audit enhances the gender competencies of the participants and provides specific tools and methods of work on gender equality issues. The development of action plans based on the results of the gender audit makes it possible to strengthen the gender competencies of employees and introduce new modern methods of work to increase organizational capacity and improve the quality of working conditions for women and men. The key to the successful implementation of the outlined tasks is the legislative consolidation of these guarantees in the current legislation.

Key words: *gender audit; gender equality; gender stereotypes; gender balance; gender segregation; free choice of profession.*

Надійшла до редколегії 31.01.2021