## **ТЕМА 10. ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАКРІПЛЕННЯ ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ В УКРАЇНІ**

**1. Законодавче закріплення принципу рівності за ознакою статі в Україні:**

* + **Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»;**
  + **Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;**
  + **Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»;**
  + **Закон України «Про протидію торгівлі людьми».**

**2. Програмні документи щодо сприяння утвердженню гендерної рівності.**

**3. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція). Законодавчі зміни до Кримінального кодексу України у зв’язку з підготовкою до ратифікації Стамбульської конвенції.**

**4. Практика застосування судами України законодавчих положень, спрямованих на забезпечення гендерної рівності.**

**1.Законодавче закріплення принципу рівності за ознакою статі в Україні:**

На конституційному рівні встановлено, що «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, *статі*, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» (ч. 1 ст. 24). Окрема норма спрямована на забезпечення рівності прав жінки і чоловіка (ч. 2 ст. 24).

Україна має спеціальне антидискримінаційне законодавство:

Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»

Закон України «Про запобігання та протидію *домашньому*

насильству»

Закон України «Про протидію торгівлі людьми».

Також мають враховуватися програмні і стратегічні документи, спрямовані на захист прав людини в цілому і прав жінок, зокрема:

Національна стратегія у сфері прав людини, затверджена Указом Президента України від 25 серпня 2015 року № 501/2015;

Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2020 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113-р;

Державна соціальна програма протидії торгівлі людьми на період до 2020 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 111;

Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273;

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 на період до 2021 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 р. № 634-р.

У цілому, законодавство України характеризується як недискримінаційне. Проблема здебільшого полягає у практиці правозастосування: ігнорування відповідних положень, наявність лише формальних посилань на них, гендерно нейтральний підхід до розгляду справ, пов’язаних із захистом прав жінок, призводять до того, що право на рівний доступ до правосуддя порушується.

*Закон про забезпечення рівних прав* набрав чинності 01.01.2006 р. Закон надає визначення низці важливих понять. Це, серед іншого, такі поняття як дискримінація за ознакою статі, позитивні дії, сексуальні домагання тощо. В цілому, закон справедливо оцінюється експертами як декларативний, такий, що не передбачає ефективних інструментів і механізмів боротьби із гендерною дискримінацією. Серед тих положень Закону, які все ж таки мають прикладне значення, слід відзначити такі:

обов’язковість проведення гендерно-правової експертизи законодавства (ст. 4);

обов’язковість відображення органами державної статистики показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; такі статистичні дані мають бути невід’ємною складовою державної статистичної звітності (ст. 5). За низкою показників така статистична інформація дійсно збирається (наприклад, чисельність населення, рівень економічної активності, рівень зайнятості і безробіття, середня заробітна плата за видами економічної діяльності тощо) і може використовуватись під час судових розглядів для аргументації відповідної позиції. Однак наявні статистичні дані дуже обмежені. Наприклад, зовсім немає статистики щодо того, скільки позовів подають жінки і скільки чоловіки тощо; політичні партії, виборчі блоки під час висунення кандидатів у народні депутати України в багатомандатному загальнодержавному виборчому окрузі передбачають представництво жінок і чоловіків у відповідних виборчих списках. Контроль за цією вимогою здійснюють виборчі комісії (ст. 15). Оскільки Закон не встановив конкретний показник такого представництва, наведена норма залишилась лише декларацією. За результатами парламентських виборів 2014 р. частка жінок в парламенті становить 11%. Саме показник політичної участі жінок в Україні є дуже слабким (якщо в сфері освіти за показниками Global Gender Gap Report 2016 Україна займає 26 позицію зі 144 країн світу, то за залученістю жінок до політичної сфери – 107);

заборона роботодавцям 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 (ст. 17). Це по суті єдина конкретна норма, яка також підкріплена аналогічною забороною в Законі про зайнятість і в Законі про рекламу, завдяки чому органи державної влади здобули повноваження контролювати її виконання роботодавцями. Крім того, самі кандидати на посаду у низці випадків успішно оскаржували дії роботодавців, які безпідставно включали до оголошень вимогу щодо статі працівника.

Закон про забезпечення рівних прав також передбачає можливість оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань (ст. 22) і право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань (ст. 23), однак не пропонує жодних спеціальних механізмів, інструментів, особливого порядку, просто відсилаючи до загального порядку оскарження, передбаченого процесуальним законодавством, і загального порядку відшкодування шкоди, встановленого ЦК України, не розкриваючи ніякої специфіки й не конкретизуючи їх. Цим пояснюється низький рівень застосування положень Закону на практиці.

Аналогічні зауваження (щодо в цілому занадто абстрактного і декларативного характеру, відсутності ефективних механізмів і інструментів дії) справедливо лунають і на адресу *Закону про протидію дискримінації*. У ньому наводяться визначення таких понять як дискримінація, непряма дискримінація, пряма дискримінація, підбурювання до дискримінації, позитивні дії, пособництво у дискримінації, утиск. Як і Закон про забезпечення рівних прав, Закон про протидію дискримінації гарантує право на оскарження рішень, дій чи бездіяльності з питань дискримінації (ст. 14), відшкодування матеріальної шкоди та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації (ст. 15), а також передбачає, що особи, винні в порушенні вимог законодавства про запобігання та протидію дискримінації, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність (ст. 16), але при цьому закріплено лише посилання на загальні норми, без обумовлення тієї чи іншої специфіки, пов’язаної із дискримінацією.

### Потенційне порушення прав жінок, прояви дискримінації за ознакою статі є можливим у різних сферах відносин. Водночас, для підвищення ефективності реагування є потреба виділення певних сфер відносин, які характеризуються підвищеним ризиком. Сам характер окремих видів відносин зумовлює підвищений ризик порушення прав жінок, у тому числі через усталені в суспільстві стереотипи щодо соціальних ролей чоловіків і жінок.

Аналіз наявної практики, експертні й аналітичні дослідження у сфері забезпечення рівності за ознакою статі, дозволяють виділити ті сфери суспільного життя, де ризик дискримінації за ознакою статі, у тому числі поєднаною з іншими ознаками (інвалідність, належність до певної національності / етнічної групи, вік, тощо), за ознаками вагітності, годування груддю, родинного статусу, сімейних обов’язків, та/або іншого порушення прав жінок є найбільш високим/вірогідним. Це, зокрема, сімейні відносини, трудові, відносини щодо окремих видів соціального забезпечення, відносини, пов’язані із доступом жінок до політики, зокрема, застосування так званих гендерних квот на виборах тощо. Крім того, як свідчить практика, окремі різновиди правопорушень і злочинів мають гендерну обумовленість – їх жертвами в переважній більшості випадків виступають жінки. Йдеться про домашнє насильство, згвалтування, торгівлю людьми тощо. Відповідно, такі випадки потребують особливої уваги в аспекті необхідності застосування гендерно чутливого підходу.

Прикладом таких сфер, зокрема, є:

1. ***Захист і сприяння реалізації прав уразливих груп жінок і дівчат*** (жінки з ВІЛ / СНІД, жінки з інвалідністю, жінки з числа ВПО, жінки, задіяні у секс-індустрії, жінки-ЛБТІК, сільські жінки, жінки у місцях позбавлення волі, жінки похилого віку, ромькі жінки тощо). приділяючи основну увагу таким питанням як бідність, неграмотність, насильство, неоплачувана робота, включаючи догляд за членами сім’ї, доступ до медичного обслуговування, житла, соціальної допомоги і економічної підтримки, занятості.
2. ***Права жінок і дівчат, у тому числі з уразливих груп населення, у зоні конфлікту***. Увага має приділятися, серед іншого таким питанням як: захист жінок і дівчат від насильства, у тому числі сексуального, доступ до медичних послуг, освіти, соціального забезпечення, участь жінок у прийнятті рішень тощо.
3. ***Права жінок і дівчат в окремих сферах життєдіяльності:***
   * дискримінація у системі освіти;
   * дискримінація у сфері зайнятості, у тому числі поширеність сексуальних домагань;
   * дискримінація під час надання медичних послуг;
   * дискримінація у сфері забезпечення житлових умов;
   * дискримінація в органах системи юстиції;
   * дискримінація у доступі до послуг та у проведенні вільного

часу.

Зокрема, може бути приділена увага таким питанням: чи передбачено у шкільних учбових програмах на всіх рівнях навчання проведення з урахуванням вікової специфіки робота з тематики прав жінок; чи є випадки виключення вагітних учениць зі школи, чи повертаються дівчата після народження дитини до навчання, чи проводяться інформаційно-просвітницькі й освітні кампанії з тематики гендерної рівності; чи є школи, у тому числі у сільській місцевості, доступними (з точки зору віддаленості й можливості безпечно дістатися школи, фізичної доступності для дітей з інвалідністю, чи наявні психологічні й комунікативні бар’єри для дівчат з уразливих груп населення тощо), чи мають школи конфіденційні й незалежні механізми, які б дозволяли дівчатам повідомляти про випадки насильства та переслідувань щодо них.

3. ***Права жінок у сфері зайнятості*** (відмова у працевлаштуванні, недопуск жінок до небезпечних і важких робіт, відмова у працевлаштуванні / недопуск вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, до роботи, яка передбачає відрядження, справи про недопуск таких жінок до відряджень, відмова у працевлаштуванні / недопуск жінок до роботи, яка передбачає нічні зміни тощо; розміщення оголошень про роботу (наявність вакансії) із зазначенням статі). Стаття 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» передбачає:

У разі колективно-договірного регулювання соціальнотрудових відносин до генеральної угоди, галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів **включаються положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків**.

При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати: покладання обов’язків **уповноваженого з гендерних питань – радника** керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах;

комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс;

усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

Виконання вказаного положення, зокрема, суб’єктами господарювання, може ставати окремим предметом моніторингу.

1. ***Попередження і реагування на випадки сексуальних домагань на роботі і за місцем навчання***. Так, зокрема, відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» передбачає:

сексуальні домагання – 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;

Роботодавець зобов’язаний:

...вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі.

Однак сьогодні практично відсутня практика виконання відповідних положень законодавства.

1. ***Розміщення реклами, яка містить сексизм та/або є такою, що принижує осіб жіночої або чоловічої статі***. Згідно із абз. сьомим ч. 2 ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»:

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.

1. ***Виконання політичними партіями вимоги щодо представленості представників однієї статі у виборчих списках партій***. Відповідно до Закону України «Про політичні партії»:

**Стаття 8.** Статут політичної партії

Політичні партії повинні мати статут. Статут політичної партії має містити такі відомості:

10) розмір квот, що визначає мінімальний рівень представництва жінок і чоловіків у виборчому списку кандидатів у народні депутати України від партії у загальнодержавному окрузі, кандидатів у депутати місцевих рад в багатомандатних виборчих округах і має становити не менше 30 відсотків загальної кількості кандидатів у виборчому списку.

**Стаття 17-5.** Порядок виділення та розподілу між політичними партіями коштів на фінансування їхньої статутної діяльності

Кошти, виділені з державного бюджету на фінансування статутної діяльності політичних партій, розподіляються Національним агентством з питань запобігання корупції між політичними партіями у такому порядку:

1) сума в розмірі 10 відсотків щорічного обсягу державного фінансування статутної діяльності політичних партій, передбаченого статтею 17**-2** цього Закону, розподіляється порівну між політичними партіями, які отримали право на таке фінансування згідно з цим Законом, якщо за результатами останніх чергових чи позачергових виборів народних депутатів України кількість представників однієї статі серед обраних від відповідних політичних партій народних депутатів України, які набули своїх повноважень, не перевищує двох третин від загальної кількості народних депутатів України, обраних від цієї політичної партії.

**Аналіз досвіду інших країн щодо впровадження юридичних механізмів забезпечення рівної оплати праці**. Директиви ЄС вимагають від держав-членів, щоб колективні угоди, індивідуальні трудові договори, тарифні сітки та інші документи, які порушують вимогу забезпечення рівної оплати праці, визнавалися недійсними.

Схеми класифікації посад, які використовуються для визначення розміру оплати праці, мають бути засновані на одних і тих самих критеріях для жінок і чоловіків. (Але в Європі проблема також залишається актуальною – різниця в оплаті праці більше 16%).

*Питання щодо необхідності знаходження компаратора (з ким порівнювати) для доведення дискримінації в оплаті*. Законодавство багатьох європейських країн не вимагає наявності такого компаратора. Але в цілому, існує різна практика: окремі країни вимагають наявності фактичного компаратора, інші – допускають гіпотетичного.

Так, наприклад, Касаційний суд Франції стверджує, що «існування дискримінації не обов’язково означає порівняння з іншими працівниками». Іспанські суди вирішують питання щодо рівної оплати праці шляхом аналізу ідентичності функцій або їхньої вартості, не розглядаючи можливості запровадження концепції (гіпотетичного) компаратора, навіть якщо закон не виключає такої можливості. В Угорщині закон не вимагає наявності компаратора, втім огляд опублікованих справ демонструє, що протиставлення фактичної винагороди заявника з іншим конкретним працівником значно покращує шанси позивача на перемогу у справі.

Деякі країни також передбачають гіпотетичний компаратор (Австрія, Великобританія, Норвегія, Польща, Румунія, Швеція).

У Македонії та Румунії вимога компаратора стосується лише випадків прямої дискримінації. У Румунії Національна рада з питань боротьби з дискримінацією також вимагала від сторін подавати докази щодо реального компаратора, навіть якщо закон передбачає гіпотетичний. Це пояснюється тим, що на практиці заробітна платня встановлюється в прямих переговорах між роботодавцем та працівником, а також через брак норм, які встановлюють схеми заробітної плати, які фактично дозволять зробити гіпотетичний компаратор.

Критерії, за якими може визначатися робота рівної цінності.

Законодавство дуже небагатьох країн визначає такі критерії:

* знання (Норвегія, Швеція)
* професійна кваліфікація, включаючи займані посади й отримані дипломи (Франція, Угорщина, Македонія тощо)
* професійний досвід (Болгарія, Франція, Угорщина та ін.)
* навички (Хорватія, Польща)
* результати роботи...
* характери роботи...
* покладені обов’язки із прийняття рішень, відповідальність...
* стресовість, фізичне навантаження, психологічне навантаження
* умови праці та ін.30

У Великобританії прийнято закон, згідно із яким роботодавець (залежить від кількості працюючих) має публікувати інформацію про те, чи існує різниця в оплаті праці жінок і чоловіків. Показники, за якими відбувається таке визначення, і які підлягають опублікуванню, визначено на законодавчому рівні. Якщо таку різницю виявлено, роботодавець повинен опублікувати план дій щодо її усунення із визначенням строків; надати копію плана співробітникам і будь-якій визнаній профспілці31. Ці вимоги діють як щодо державного сектору (набули чинності 31 березня 2017 р.), так і щодо приватного сектору (набули чинності 6 квітня 2017 р.). Кожна організація, де працює 250 і більше співробітників, публікує конкретні данні про гендерний розрив в оплаті праці на своєму загальнодоступному веб-сайті, а також повідомляє відповідні дані уряду в режимі он-лайн за допомогою спеціальної звітності щодо гендерного розриву в оплаті праці.

Встановлення факту дискримінації в оплаті праці є можливим лише за умови, що системи оплати праці та роботи є публічними та прозорими. Однак значна частина держав вказує на комерційну таємницю та захист приватності як на фактори, що перешкоджають прозорості. В Естонії, наприклад, є неможливим проаналізувати проблеми оплати праці за ознакою статі через рівень захисту приватності. Аналогічним чином у Македонії роботодавці використовують аргумент про захист конфіденційності і розглядають розмір заробітної плати як конфіденційні дані, положення щодо конфіденційності заробітної плати включається до трудового договору. У Польщі також підкреслюють, що дані про винагороду є частиною комерційної таємниці та, відповідно, на них поширюється положення про конфіденційність у трудових договорах. Румунський кодекс законів про працю визначає, що зарплати є конфіденційними та визначаються індивідуальними прямими переговорами між роботодавцем та працівником. Досі існує значна кількість держав, які не передбачають жодних правових заходів для забезпечення прозорості заробітної плати (Болгарія, Чехія, Фінляндія, Греція, Ірландія, Латвія, Ліхтенштейн, Люксембург, Мальта, Чорногорія, Румунія, Сербія, Іспанія, Швеція, Туреччина).

Рекомендація Європейської Комісії від 7 березня 2014 р. про зміцнення принципу рівної оплати праці між чоловіками та жінками через прозорість прагне сприяти підвищенню обізнаності з цього питання. Питання прозорості заробітної плати є проблемою, яка має бути вирішена в цілому, на рівні всіх держав, а не за індивідуальним підходом кожної з них. Це є необхідним для подолання дискримінації в оплаті праці.

В деяких країнах існують певні обов’язки щодо прозорості, в тому числі:

*обов’язки звітності*:

аудит рівної оплати праці (Великобританія – для компанії з 250+ працівниками, Ірландія);

звіти про рівень доходів (Австрія, компанії з 150+ співробітниками);

дворічний звіт про призначення, навчання, просування по службі, заробітну плату та інші умови праці чоловіків і жінок (Італія, компанії з більш ніж 100 співробітниками);

річний звіт, що порівнює умови праці чоловіків і жінок в компанії (Франція, компанії з більш ніж 50 працівниками);

обов’язок з ведення «мапи заробітної плати» (Фінляндія, компанії з більш ніж 30 працівниками);

обов’язок збору статистичних даних щодо заробітної плати за гендерною ознакою (Данія, компанії з 10 і більше штатних працівників, у тому числі щонайменше 3 чоловіки та 3 жінки);

*обов’язки фіксування і зберігання даних*

у Португалії компанії повинні зберігати окремі документи з відображенням даних за статтю про форми та процедури найму щонайменше 5 років. Ці записи також повинні містити інформацію, яка дозволяє проводити дослідження щодо дискримінації заробітної плати;

*оприлюднення заробітної плати певного кола осіб* (Польща, Туреччина – щодо державних службовців);

*обов’язок для роботодавців встановити план забезпечення рівної оплати праці* (Швеція);

*обов’язок встановити надійну систему оцінки роботи*

(Нідерланди, Португалія);

*повноваження інспекторів з праці проводити відповідні розслідування*. В Італії місцева інспекція праці може отримувати гендерні дані на робочих місцях щодо найму, професійного навчання та можливостей кар’єрного росту; на Кіпрі спеціальний інспектор призначений також, щоб забезпечити повне та справедливе застосування закону про гендерну рівність, на його вимогу мають розкриватися всі види інформації;

*обов’язок роботодавця надавати інформацію про оплату праці* (Норвегія, Греція, Словенія).

Винятки або підстави для винятків, передбачені законами окремих країн (або такі, що випливають із прецедентного права), включають:

* + співаків, танцюристів, акторів та художників (Бельгія, Болгарія, Кіпр, Франція, Італія, Нідерланди, Північна Ірландія);
  + моделей модних агенцій (Італія), а також фотомоделей (Бельгія, Франція);
  + охоронців у в’язницях (Бельгія) або працівників державних та приватних сил безпеки (Кіпр);
* робота у морському корпусі та у підводній службі (Нідерланди) та для військових залежно від виду військової сили (Румунія), такі виключення були скасовані в інших країнах (Франція);
* церковні служителі (Нідерланди) та інші посади, в яких релігійна, ідеологічна переконаність або національне/етнічне походження суттєво визначають характер організації (Угорщина) або релігійні міркування як такі (Болгарія, Македонія, Великобританія);
* особисте обслуговування, догляд (Кіпр, Нідерланди, Північна Ірландія);
* біологічні характеристики, які визначають роботу (Австрія)

тощо.

Новий Литовський кодекс законів про працю від 2017 р.

робить значний крок у напрямку більшої прозорості системи оплати праці шляхом введення декількох зобов’язань для роботодавців щодо надання працівникам, робочій раді та профспілкам відповідної інформації. У Німеччині та Сполученому Королівстві очікується прийняття рішення про прозорість заробітної плати. Доповідь EELN про прозорість оплати праці підтвердила, що більш загальнодоступна інформація щодо заробітної плати є ключовим фактором у боротьбі проти дискримінації в оплаті праці чоловіків і жінок.

В Іспанії введено норми, які передбачають адміністративні санкції за несправедливу оплату за однакову роботу або роботу з однаковою вартістю. Також в Іспанії роботодавець, який вчиняє дискримінацію, може бути визнаний винним у серйозному зловживанні, у цьому випадку він повинен сплатити адміністративну санкцію від 626 євро Ще один цікавий іспанський процесуальний захід включає Інститут жінок та рівності можливостей (тобто орган рівності в Іспанії), який може діяти у судовому порядку, коли жертви дискримінації за статтю є групою точно не встановлених осіб.

У Швеції відповідно до Закону проти дискримінації роботодавці зобов’язані, зокрема, прагнути скасувати і запобігати розриву в заробітній платі та інших умовах працевлаштування жінок і чоловіків. Всі роботодавці мають проводити аналіз заробітної плати раз на три роки. Крім того, всі роботодавці, які мають принаймні 25 працівників, зобов’язані раз в три роки розробляти плани дій щодо забезпечення рівної оплати праці. На національному рівні розглядається пропозиція зробити такий аналіз щорічним.

Окрема форма дискримінації за ознакою статі – гендерно обумовлене, зокрема, домашнє, насильство.

В Україні проводиться активна робота із підготовки до ратифікації Стамбульської конвенції (Конвенції Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами). Україна підписала цей міжнародний правовий документ ще 7 листопада 2011 року, ставши однією з 20 держав-членів. Проте підготовка до ратифікації Конвенції досі триває.

Також в Україні діє *Закон про торгівлю людьми*. Серед принципів, на яких ґрунтується діяльність, спрямована на протидію торгівлі людьми, він називає принцип недискримінації осіб, які постраждали від торгівлі людьми, за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Окремо обумовлено, що центральні органи виконавчої влади відповідно до визначених у встановленому порядку повноважень у сфері протидії торгівлі людьми здійснюють заходи, спрямовані на викорінення передумов торгівлі людьми, зокрема щодо попередження насильства в сім’ї та дискримінації за ознакою статі (п.п. а п. 7 ч. 1 ст. 7 Закону). КК України встановлює відповідальність за торгівлю людьми (ст. 149 КК України).