

Фундаментальные документы о равенстве

- Конвенция о недопустимости дискриминации (при найме на работу и выборе профессии), 1958 (№ 111) и рекомендации о недопустимости дискриминации (при найме на работу и выборе профессии), 1958 (№111)
- Конвенция о равной оплате труда, 1951 (№100) и рекомендации о равной оплате труда, 1951 (№ 90)



Цели

- **Развивать и обеспечивать выполнение национальной политики, поддерживающей равенство возможностей и обращения при трудоустройстве и выборе профессии, с целью недопущения дискриминации**
- **Отмена любого национального закона, противоречащего этой национальной политике**



Определение дискриминации

- Любое разграничение, исключение или предпочтение, основанное на расе, половом признаке, религиозных убеждениях, политических взглядах, национальных признаках и социальном происхождении, которое приводит к аннулированию или ослаблению равенства возможностей или отношения при приеме на работу или выборе профессии
- Любая дискриминация, будь то
 - Согласно закону или практике
 - Прямая или косвенная



Прямая и косвенная дискриминация

Прямая

Явная и обычно намеренная

Косвенная

Может быть непреднамеренной. Это очевидно нейтральный закон или практика, которые оказывают несоразмерно отрицательное воздействие на определенную группу, защищаемую Конвенцией или национальным законодательством



Область действия

Применима ко всем работникам

- Равный доступ к профессиональному обучению
- Равный доступ к трудоустройству и выбору профессии
- Равенство с точки зрения условий работы



Основания для дискриминации

Раса

Цвет кожи

Национальные признаки

Социальное происхождение

Религия

Политические взгляды

Пол

И любое другое основание, определяемое национальным законодательством



Раса и цвет кожи

- Этническая группа, к которой принадлежит индивид по причине наследственности
- Разница в цвете кожи – это одна из этнических характеристик
- Включает в себя:
 - Расовые группы
 - Цвет/оттенок
 - Этническое происхождение
 - Коренное население и кланы



Национальный признак

- Различия между гражданами одной страны на основании места рождения человека, родословной и иностранного происхождения
- Включает в себя:
 - Национальные меньшинства
 - Иностранцев, которые приняли гражданство данной страны
 - Потомков иностранных иммигрантов
 - Лингвистические меньшинства



Пол

- Относится к тем различиям, которые используют биологические характеристики и функции, по которым различаются мужчины и женщины
- Также включает в себя те различия, которые основаны на социальных различиях между мужчинами и женщинами, которым их научили и которые меняются со временем и значительно различаются внутри одной культуры и между культурами
- Охватывает беременность, семейное положение, семейные обязанности и сексуальные домогательства



Сексуальные домогательства

- Препятствие к равенству возможностей и отношению между работниками-мужчинами и женщинами- работницами
- Нарушение прав человека и прав рабочих и форма гендерной дискриминации
- Форма насилия
- Охрана труда и риск для здоровья
- Неприемлемые условия работы



Политические взгляды

- Деятельность, выражающая или демонстрирующая оппозицию принятым политическим принципам или просто защищающая другое мнение
- Членство в политической партии или политическое или социально-политическое отношение, гражданские обязательства, моральные качества
- Меры по безопасности государства не относятся к дискриминационным, но должны быть предусмотрены процедуры апелляции



Социальное происхождение

Когда принадлежность индивида к определенному классу, социально-профессиональной категории или роду определяет его или ее профессиональное будущее, или потому, что ей или ему отказано в определенной должности или деятельности или потому что он или она получает определенную работу

В большинстве стран встречается все реже и
реже



Религия

- Различие основанное на том, принадлежит ли человек или нет к определенному вероисповеданию или состоит в определенной секте
- Включает выражение или исповедание веры
- Включает атеизм



Другие основания

Другие основания, дополнительно включаемые в национальные законодательства:

Возраст

Нетрудоспособность

Состояние здоровья

Семейные обязанности

Сексуальная ориентация

Национальность

Членство в профсоюзе или отсутствие такового



Исключения

- Необходимые требования для определенной должности
- Специальные меры защиты или помощи
- Другие специальные меры, предназначенные для удовлетворения определенных требований людей
- Меры, влияющие на индивида, который подозревается или участвует в деятельности, наносящей вред безопасности государства



Требования

- Провозгласить и претворять в жизнь национальную политику
- Отменить любые положения или практику, несовместимые с национальной политикой
- Принять законы
- Поддерживать учебные программы.
- Стремиться к сотрудничеству с организациями рабочих и работодателей
- Стремиться к сотрудничеству с национальным аппаратом для поддержки политики



Отдельные временные меры

Принятие законов – недостаточно для устранения дискриминации на практике.

Государства могут принимать особые временные меры для исправления существующего неравенства посредством позитивных действий, таких, как

- Право наибольшего благоприятствования
- Мониторинг и оценка
- Установление целей



Средства продвижения и претворения в жизнь

- Административные структуры (напр., инспекция условий труда)
- Репрезентативные органы на уровне предприятий
- Специальные органы для продвижения, расследования и наблюдения за равенством и предупреждения дискриминации (комиссия ЕЕО)
- Специальные временные меры
- Учебные программы



Элементы национальной ПОЛИТИКИ

R 111

Все люди должны иметь равные возможности по отношению к

- Доступу к услугам по профессиональной ориентации и определении на должность
- Доступу к обучению и трудоустройству
- Продвижению по службе и профессиональному росту
- Гарантиям срока трудового найма
- Равной оплате за равноценную работу
- Условиям работы



Элементы национальной ПОЛИТИКИ

- Правительство должно обеспечить отсутствие дискриминации во всей деятельности, связанной с занятостью
- Работодатели не должны практиковать или допускать дискриминацию при найме или обучении
- Этот принцип должен соблюдаться в СВА
- Организации работодателей и рабочих не должны практиковать или допускать дискриминацию
- Применение этой политики не должно отрицательно влиять на особые меры в рамках Статьи 5



Основные документы, обеспечивающие равенство

- Конвенция о недопустимости дискриминации (при найме и выборе профессии), 1958 (№ 111) и рекомендации о недопустимости дискриминации (при найме и выборе профессии), 1958 (No.111)
- Конвенция о равной оплате, 1951 (No.100) и рекомендации о равной оплате, 1951 (No. 90)



Цели

Гарантировать получение равной оплаты работниками, мужчинами и женщинами, за равноценный труд, устанавливая ставки оплаты без дискриминации по половому признаку

Государство должно обеспечить равную оплату между мужчинами и женщинами в государственном секторе и содействовать соблюдению этого принципа в частном секторе



Причины разницы в оплате труда

- Различия связанные с производительностью
- Наличие рабочих мест
- Выбор рабочих мест
- Структура оплаты
- Воспринимаемые затраты на оплату труда
- Неосведомленность



Различия связанные с производительностью

Предубеждения, основанные на
необъективном представлении женского
труда, например:

- Сниженная физическая сила
- Психическая ориентация
- Биологическая и социальная репродукция
- Социально-культурные восприятия
- Ранее существовавшее неравенство



Область применения

- Применимо ко всем работникам во всех секторах
- Применимо ко всем элементам оплаты
- Подразумевает сравнение выполняемой работы



Размер оплаты

- базовая, обычная или минимальная зарплата
- И все остальные виды заработка
- Платится напрямую или косвенно работодателем
- Наличными или в натуральном выражении
- Из занятости рабочих



Размер оплаты (2)

- Оплата за сверхурочную работу, премии, безвозмездные ссуды
- спецодежда, инструменты, оборудование
- Различные пособия и пособия по социальному обеспечению, выплачиваемые работодателем
- жилье
- Дополнительные льготы



Допустимая разница в оплате труда

- На основании объективных различий в выполняемой работе, не связанных с полом
- На основании таких факторов, не имеющих отношения к полу, как:
 - Трудовой стаж
 - образование
 - квалификация
 - опыт
 - продуктивность



Методы определения размеров заработка

- **Законы**
- **Классификация зарплат на государственной службе**
- **Коллективные договоры**
- **Инструкции по заработной плате из отдела по заработной плате**
- **Обычай и практика**
- **Индивидуальные контракты**



Равноценный труд

- Включает равноценную или одинаковую работу или работу в равных или одинаковых условиях И
- Включает различные виды работы, которые исходя из объективных критериев, равноценны
- Сравнение между различными видами работ не ограничивается одной и той же должностью, одним и тем же работодателем или одним и тем же сектором



Оценка работы для определения «равноценности»

- Предпочтительно аналитические методы
- Используется для классификации работ в профессиональной иерархии на основе содержания работы
- Использует должностные инструкции
- Оценка содержания работы основывается на критериях, связанных с ответственностью, навыками, усилиями и рабочими условиями



Системы оценки работы



Системы оценки работы не поддерживают автоматически равную оплату за равноценную работу



Необходимо приложить усилия, чтобы избежать гендерных предубеждений и измерять аспекты работы, выполненной женщинами, а также работы, которая обычно выполняется мужчинами



Как избежать гендерных предубеждений?

- Сделайте гендерное равенство целью процесса
- Используйте объективные критерии
- Избегайте стереотипов
- Избегайте недооценки задач, связанных с предоставлением ухода
- Избегайте переоценки официальных полномочий
- Учитывайте официальный и неофициальный опыт



Наиболее распространенные формы дискриминации

- Должности или профессии с женским названием
- Заниженная оценка определенных должностей или профессий
- Невидимость качеств, задач, навыков и усилий
- Вертикальная и горизонтальная профессиональная сегрегация



Стратегии эффективной реализации

- Провести обзор методов определения размеров заработной платы, чтобы устранить прямую дискриминацию в оплате труда
- Провести обзор законов и практики, которые привели к дискриминации в оплате труда
- Использовать или поощрять использование аналитических методов оценки работы
- Собирать и анализировать полные статистические данные
- Создать совет по справедливой оплате труда



Стратегии эффективной реализации

- Включать гарантию равной оплаты в законодательство, коллективные трудовые договоры и инструкции по оплате труда
- Проводить исследования по разнице в оплате труда
- Требовать от работодателей, чтобы они готовили план действий по справедливой плате труда
- Предоставить инспекторам по проверке условий труда специальное обучение и соответствующие ресурсы

