

# 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

