



# Равенство и недискриминация

## Оглавление

Ключевые международные трудовые нормы.....	3
Введение .....	4
Руководства, содержащиеся в Международных трудовых нормах .....	5
С111 - Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г. (Конвенция 111) .....	5
С100 - Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, 1951 г. (Конвенция 100) .....	11
Соответствующие правовые документы .....	13
Образец занятия 1: Основания для дискриминации .....	16
Образец занятия 2: Недискриминационные объявления о приеме на работу.....	18
Ссылки на дополнительные материалы .....	21

Copyright © International Labour Organization 2020

First published 2020

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) to find the reproduction rights organization in your country.

Support for Implementation of the Decent Work Country Programme of Uzbekistan Project (ILO DWT and Country Office for Eastern Europe and Central Asia) & International Training Center of the ILO.

*Resource Kit for the Design and Learning Activities on Labour Rights* / International Labour Organization, , International Training Center of the ILO (ITC-ILO). Geneva: ILO, 2020.

ISBN: 9789220328873 (Web PDF); International Labour Organization; Fundamental Principles and Rights at Work Branch, International Training Center of the ILO. Also available in Uzbek: ISBN 9789220328880; and Russian: ISBN 9789220328897

#### **ACKNOWLEDGEMENTS**

This Resource kit was prepared by Giselle Mitton (ITC-ILO) and Olena Vazhynska (ITC-ILO). Funding for this ILO publication is provided by the United States Department of Labor (USDOL) under cooperative agreement number IL-26629-14-75-K-11 Support for Implementation of the Decent Work Country Programme of Uzbekistan Project (UZB/14/01/USA). One hundred percent of the total costs of the project is financed with Federal funds, for a total of \$6,000,000.00 US dollars.

This publication does not necessarily reflect the views or policies of the United States Department of Labor, nor does mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by the United States Government.

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.



## Ключевые международные трудовые нормы

### Основополагающие конвенции о равенстве возможностей и отношения (и соответствующие Рекомендации)

- C100** Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, 1951 г. (Конвенция 100)
- R090** Рекомендация о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, 1951 г. (Рекомендация 90)
- C111** Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г. (Конвенция 111)
- R111** Рекомендация о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г. (Рекомендация 111)

### Работники с семейными обязанностями

- C156** Конвенция о равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями, 1981 (Конвенция 156)
- R165** Рекомендация о равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями, 1981 (Рекомендация 165)

### Насилие и домогательства в сфере труда

- C190** Конвенция об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, 2019 г. (Конвенция 190)
- R206** Рекомендация об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, 2019 (Рекомендация 206)



## Введение

Дискриминация существует в любом обществе. Что касается дискриминации в сфере труда и занятий, миллионы работников по всему миру лишены равенства возможностей трудоустройства, справедливого вознаграждения или обучения на рабочем месте по причине своей расовой принадлежности, цвета кожи, пола, вероисповедания, политических взглядов, национальной принадлежности, социального происхождения или каких-либо других различий, недопущений или предпочтений. Свобода работников в выборе трудоустройства обеспечивает не только полноценное развитие их потенциала и навыков, но и повышение качества рабочей силы, что способствует экономическому развитию в более широком смысле.

Равенство возможностей и отношения в области труда и занятий является одной из основополагающих целей МОТ с момента ее основания. Как важнейший элемент мандата МОТ, искоренение дискриминации в области труда и занятий является одним из четырех основополагающих принципов и прав в сфере труда и, таким образом, обязывает Государства-члены, вне зависимости от факта ратификации основополагающих конвенций, обеспечивать содействие, реализацию и соблюдение этих прав, что вытекает из самого факта их членства в Организации. Существует две основополагающие Конвенции МОТ, направленные на недопущение дискриминации: Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г. (Конвенция 111) и Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, 1951 г. (Конвенция 100). К каждой Конвенция существует сопровождающая Рекомендация и другие соответствующие правовые документы.

# Руководства, содержащиеся в Международных трудовых нормах

## C111 - Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г. (Конвенция 111)

### Определение термина «дискриминация»

Всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий.

Всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий.

Данное определение содержит три элемента:

1. *фактический элемент* – наличие различия, недопущения или предпочтения, которое является неравным отношением;
2. *критерий*, на основе которого делается различие, т.е. основание для дискриминации; в Конвенции указано семь критериев, но это минимальный перечень, который может быть расширен на уровне страны;
3. *объективный результат* такого различия в отношении, т.е. негативный эффект, приводящий к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий.

Таким образом, дискриминация в сфере труда означает различия в отношении, основанные на личных характеристиках человека, таких как раса или пол, вне зависимости от того, соответствуют ли его качества требованиям для выполнения конкретной работы. Такое различие в отношении ставит человека в невыгодное положение и ограничивает его или ее доступ к преимуществам и возможностям, доступным другим членам общества<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Дискриминация и равенство в сфере труда: Обзор конвенций, International Labour Review, Том. 142 (2003), № 4

Страны, ратифицировавшие Конвенцию, вправе расширять перечень запрещенных оснований для дискриминации по результатам консультаций с представительными организациями работников и работодателей и соответствующими органами. Другие основания, включенные в перечень в рамках национального законодательства разных стран: возраст, инвалидность, гендерная идентификация, генетическая предрасположенность, статус ВИЧ, миграционный статус, внешность, сексуальная ориентация, членство в профсоюзах (или его отсутствие) и пр.

### Примеры дискриминации на законодательном уровне

#### Правовые положения, запрещающие определенные профессии для женщин

Исторически, запреты определенных профессий для женщин задумывались и принимались как специальные меры защиты женского здоровья. Однако на практике это может привести к сокращению возможностей трудоустройства для женщин. Гарантии равенства возможностей и равной защиты здоровья и безопасности как для мужчин, так и для женщин, зачастую не соблюдаются, поскольку такие гарантии зачастую приводят к появлению особых защитных мер, исключающих женщин из определенных профессий, когда создаются перечни профессий, запрещенных для женщин. **Такие ограничения часто включают, например,** ограничения веса для поднятия или перемещения вручную женщинами, причем некоторые из них распространяются на управление подъемной техникой и бульдозерами. Тем не менее, важно, чтобы защитные меры, ограничивающие возможности занятости женщин, были ограничены охраной материнства в строгом смысле этого понятия и не были основаны на стереотипах касательно профессиональных способностей женщин, их роли в обществе и семье.

### Примеры дискриминации на практике

#### Концентрация женщин в ограниченном круге профессий

Во всех странах мира существует концентрация женщин и мужчин на определенных видах работы и в определенных профессиях. Такое разделение связано с представлениями о том, какая работа подходит мужчине или женщине, что считается типично «мужской» или типично «женской» работой. Подобная гендерная сегрегация по местам работы ограничивает выбор профессии как для женщин, так и для мужчин и нарушает эффективность рынков труда. В целом, женщины имеют более ограниченный выбор вида работы и профессии по сравнению с мужчинами. Эта концентрация женщин в ограниченном ряде профессий, обычно из нижних слоев иерархии рабочих мест, является гендерной дискриминацией на практике. Например, в ряде стран социальные нормы закрепляют роль женщины как лица, заботящегося и ухаживающего за другими людьми, а роль мужчины – как кормильца. На практике это нередко приводит к тому, что женщины преимущественно работают в отраслях, связанных с заботой и уходом (образование, медицина, социальная работа) или в секторах, где выполняется подобная работа, например в сфере домашнего труда, а также на рабочих местах, не связанных с уходом, но существующих в связанных с уходом отраслях, которые обеспечивают предоставление услуг по уходу. Результатом является сохранение некоторых видов практики, традиций или патриархальных взглядов, которые являются глубоко укоренившимися стереотипами в отношении ролей и обязанностей женщин и мужчин в семье и в обществе, в частности стереотипов о том, что роль женщины – ухаживать за другими.

### Примеры дискриминации на законодательном уровне

#### Правовые положения, запрещающие прием ВИЧ-инфицированных на работу в офис

Это пример прямой дискриминации по закону на основании ВИЧ-статуса (аналогично, в правовых положениях можно найти другие основания для дискриминации, которые не влияют на соответствие требованиям для выполнения определенной работы и являются случаем недопущения). В данном случае, передача ВИЧ-инфекции через обычные контакты на рабочем месте невозможна, поэтому недопущение приема ВИЧ-инфицированных на такие рабочие места необоснованно.

#### Правовое положение, предусматривающее необоснованные языковые требования для приема на работу в сфере государственной службы, что создает представителям языковых меньшинств затруднения при сдаче экзамена по языку

Хотя владение языком может быть необходимым требованием для приема на государственную службу, обусловленным характером работы, это не является общим правилом для всех рабочих мест в данной сфере. Если владение официальным языком не является действительно необходимым требованием для выполнения конкретной работы, языковые требования могут рассматриваться как дискриминация кандидатов из этнических меньшинств, чей уровень владения языком большинства населения может быть несколько ниже, чем у большинства. Если требование владения языком необоснованно, оно является косвенной дискриминацией по этническому признаку в силу закона.

### Примеры дискриминации на практике

#### Концентрация лиц с ограниченными возможностями в сфере самозанятости и микропредприятий

Такая концентрация лиц с ограниченными возможностями (или других групп работников) в сфере самозанятости и микропредприятий часто указывает на то, что этим людям закрыт доступ к другим видам занятости. Таким образом, это является признаком дискриминации на практике по признаку наличия инвалидности.

#### Объявления о приеме на работу с указанием не относящихся к делу требований к росту и весу кандидатов

Нередко случается, что конкретные параметры, не требуемые для выполнения конкретной работы в силу ее характера, исключают определенные группы работников. Данные о среднем росте и весе женщин и мужчин показывают, что женщины реже соответствуют таким требованиям. Аналогично, предъявление подобных требований может привести к недопущению представителей этнических меньшинств, чей средний рост, как правило, меньше, чем в среднем по стране. Если требования к росту и весу устанавливаются произвольно и не являются необходимыми для выполнения определенной работы, это – пример косвенной дискриминации на практике.

## Прямая и косвенная дискриминация

Широкое определение охватывает всякую дискриминацию, которая затрагивает равенство возможностей и обращения, при этом различия, недопущения или предпочтения могут вытекать из законодательства или реальной практики.

Различия в отношении могут варьироваться в пределах от явного недопущения до достаточно нейтральной практики. Применяя критерий объективных последствий, Конвенция охватывает как прямую, так и косвенную дискриминацию.

**Прямая дискриминация** – ясно выраженные недопущения или менее благоприятное отношение к определенным лицам на основании их принадлежности к определенной группе. Например, в объявлении о приеме на работу прямо указано, что работодатель ищет сотрудников мужского или женского пола при том, что для выполнения данной работы пол значения не имеет, например, когда именно женщины приглашаются для замещения вакансии помощника руководителя / директора, т.е. на работу, которую также может выполнять мужчина. Другим примером прямой дискриминации в области труда и занятий является обязательное тестирование на беременность или тестирование для установления ВИЧ-статуса.

**Косвенная дискриминация** – ситуация, правила или практика, которые кажутся нейтральными, но приводят к неравному отношению к лицам с определенными характеристиками. Такие ситуации возникают, когда одни и те же условия, отношения или критерии применяются ко всем, но это приводит к непропорционально негативным или неблагоприятным последствиям для некоторых людей, имеющих определенные характеристики или принадлежащих к определенной группе. Примером косвенной дискриминации является ситуация обучения на рабочем месте, которое открывает возможности продвижения по службе, когда оно проводится после окончания рабочего дня и предлагается всем работникам, так как следствием является недопущение работников с семейными обязанностями, в результате чего возникает препятствие для их продвижения по карьерной лестнице.

Положения Конвенции 111 в равной степени охватывают дискриминацию как в отношении доступа к образованию и профессиональной подготовке, трудоустройству и определенным профессиям, так в отношении условий работы.

## **Что не является дискриминацией?**

### ***Требования, обусловленные характером работы***

Не все различия, основанные на личных характеристиках, считаются дискриминационными. Дифференцированное отношение, мотивированное требованиями, обусловленными характером работы, приемлемо как справедливое и рациональное. Например, требование относительно пола работника нередко считается правомерным при приеме на работу, связанной с физической близостью, или работу в сфере исполнительского искусства. Объявление о приеме на работу исполнительницы женской роли





в художественном фильме или в театральной пьесе адресуется женщинам, и требование к полу работника считается обусловленным характером данной конкретной работы. Аналогично, при приеме на некоторые должности, связанные с конкретным религиозным учреждением, могут устанавливаться ограничения в отношении работников другого вероисповедания. Хотя соблюдение канонов конкретной религии нередко рассматривается как необходимое требование для преподавания в религиозных учебных заведениях, не следует исключать представителей других религий при наборе кадров на другую работу, например мусульманин может быть принят в православную на должность учителя математики, но не обязательно на должность преподавателя религиозного учения.

### ***Меры, затрагивающие лиц, подозреваемых в деятельности, подрывающей безопасность государства, или осуществляющих такую деятельность***

- i. Меры, направленные против лица, в отношении которого имеются обоснованные подозрения или доказано, что оно совершило недопущение в отношении членов определенной группы только на основании их принадлежности к этой группе;
- ii. Деятельность, которая может квалифицироваться как подрывающая безопасность государства, доказанная или при наличии существенных и определенных элементов, оправдывающих подозрение в осуществлении такой деятельности;
- iii. Меры, направленные на обеспечение безопасности государства, должны быть достаточно точно определены в части их характера и рамок во избежание их превращения в дискриминацию на основании политических убеждений или вероисповедания.

### ***Специальные меры защиты или помощи***

- i. Меры, предусмотренные МТН, такие как специальные меры, осуществляемые в интересах коренных народов, лиц с ограниченными возможностями или лиц старшего возраста, или специальные меры по охране материнства и здоровья женщин;

Например, охрана материнства в форме предоставления отпуска до и после родов, а также защиты от увольнения, является необходимой. Хотя на практике материнство нередко становится причиной прямой или косвенной дискриминации, например в процессе приема на работу и рассмотрения кандидатуры для приема на работу, или когда материнство фактически становится основанием для прекращения трудовых отношений. Обеспечение истинного равенства требует дифференцированного отношения к материнству. Таким образом, необходимы специальные

меры по охране материнства,<sup>2</sup> позволяющие женщинам исполнять свою материнскую функцию, избегая маргинализации на рынке труда<sup>3</sup>.

- ii. Меры, направленные на удовлетворение конкретных потребностей определенной группы, которые на национальном уровне, в целом, признаются необходимыми в связи возрастом, инвалидностью, семейными обязанностями или социальным или культурным статусом. Необходимо избегать противоречий между этими специальными мерами и общей политикой по искоренению дискриминации и допустить специальные меры, чтобы гарантировать равные возможности и отношение на практике, с учетом разнообразия обстоятельств определенных категорий лиц

Примеры таких мер включают обучение языку работников-иммигрантов и предоставление возможности пользоваться комнатами для переодевания на рабочем месте работникам, принадлежащим к религиозным меньшинствам, чтобы облегчить исполнение их религиозных обязанностей.

Законодательство, запрещающее женщинам выполнять работы под землей или ночную работу, традиционно рассматривается как специальные защитные меры, хотя нынешней тенденцией является обеспечение защиты работниц в рамках более широкой системы улучшения условий труда и содействия обеспечению равных возможностей всем работникам, независимо от пола.



**Примечание!** Необходимо подчеркнуть, что во всех случаях такие исключения из общего правила должны применяться только при наличии ограниченного круга обстоятельств и на основании несомненных доказательств необходимости особого отношения для соответствующей работы.

Дискриминация в области труда и занятий, основанная на условиях той или иной страны, в целом, приводит к социальным и экономическим последствиям более широкого плана, таким как дисбаланс на рынках труда и обострение социальной напряженности и социального неравенства.

**2** Чтобы узнать больше о специальных защитных мерах, обратитесь к Модулю 9 Комплекта пособий МУЦ МОТ по охране материнства Защита занятости и недопущение дискриминации ((ITC/ILO Maternity Protection Resource Package, Module 9). Employment protection and non-discrimination. Вставка 9.4 содержит примеры специальных положений по странам. На русском языке: <http://mprp.etcilo.org/allegati/ru/m9.pdf>

**3** Legal issues and trajectories in equality and non-discrimination. A comparative overview, M. Fasani, ITCILO, 2019 // Правовые вопросы и пути развития в сфере равенства и недопущения дискриминации. Сравнительный обзор, М. Фасани, МУЦ МОТ, 2019 г.

## Дискриминация в сфере оплаты труда:

### Прямая дискриминация при установлении размера заработной платы

- ▶ Пол как критерий определения ставок оплаты труда
- ▶ Та же работа, разные названия должности

### Косвенная дискриминация в сфере оплаты труда

- ▶ Работники-женщины, выполняющие типично «женскую» работу, получают более низкую заработную плату, чем работники-мужчины на «мужской» работе при равной ценности работы на обеих должностях (сопоставимые навыки/опыт/ответственность...)

Название «мужской» должности	Название «женской» должности
Управляющий делами	Заведующая канцелярией
Заместитель руководителя	Помощник руководителя
Техник	Оператор
Менеджер по информации	Библиотекарь
Офис-менеджер	Менеджер по набору текста
Портной	Швея
Бортпроводник	Стюардесса
Личный помощник	Секретарь
Администратор	Секретарь
Шеф-повар	Повар
Вахтёр	Фаррош

Источник: *Equal Pay: an introductory guide*, ILO, 2013 // Равная оплата труда. Вводное руководство, МОТ, 2013 г.

## **С100 - Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, 1951 г. (Конвенция 100)**

В целях данной Конвенции, термин «равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности» относится к ставкам вознаграждения, определяемым без прямой или косвенной дискриминации по признакам пола.

## Принцип «равной оплаты за труд равной ценности»

- ▶ Женщины и мужчины должны получать равное вознаграждение не только за тот же, равный или аналогичный труд, но и за труд равной ценности.

## Определение термина «труд равной ценности»:

- ▶ Когда мужчины и женщины выполняют работу, которая отличается по содержанию, предусматривает разные обязанности, требует разных навыков или квалификаций и выполняется в разных условиях, но, в целом, имеет равную ценность .
- ▶ разные работы или должности согласно объективным критериям
- ▶ за рамками равного труда (тот же или аналогичный труд)
- ▶ разные работодатели или отрасли

Что включает в себя вознаграждение?

- ▶ Базовая, обычная или минимальная заработная плата
- ▶ Все прочие дополнительные выплаты
  - Прямо или косвенно выплачиваются работодателем
  - В денежной или натуральной форме
  - Вытекает из трудоустройства работника

Дополнительные выплаты могут включать любые надбавки за выслугу лет или с учетом гражданского состояния, стоимости жизни пособия, пособия на жилье или проживание, годовые премии, пособия на семью, форменную одежду и оплату услуг по стирке рабочей одежды, предоставляемые работодателем. Косвенные дополнительные выплаты, вытекающие из трудоустройства, могут включать пособия, выплачиваемые из общего фонда, управляемого работодателями или работниками, или пособия в рамках систем социального обеспечения, финансируемых предприятием или соответствующими отраслями, но не финансируемые исключительно за счет государственных средств.

Справедливость оплаты труда определяется не тем, что мужчины и женщины получают равную заработную плату, и не изменением труда, выполняемого женщинами. Справедливость оплаты труда означает справедливость в признании ценности работы, выполняемой женщинами, и в вознаграждении женщин в соответствии с ценностью выполняемой ими работы.

В помощь при определении «ценности» той или иной работы, МОТ разработала пошаговое руководство на основе метода объективной оценки



рабочих мест. Узнайте больше: Promoting Equity: gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide // Содействие равенству. Гендерно нейтральная оценка рабочих мест для обеспечения равной оплаты труда. Поэтапное руководство<sup>4</sup>.

### Международная коалиция за равную оплату труда (ЕPIC)

Международная коалиция за равную оплату труда (ЕPIC) под руководством МОТ, структуры «ООН-женщины» и ОЭСР в настоящее время является единственным партнерством с участием множества заинтересованных сторон, чья деятельность направлена на сокращение гендерного разрыва в оплате труда на глобальном, региональном и национальном уровнях. Цель Коалиции – обеспечение повсеместной равной оплаты труда женщин и мужчин. Объединяя различные группы действующих субъектов, действующих в различных областях и имеющих различную специализацию, Коалиция оказывает поддержку правительствам, работодателям, работникам и организациям работников и работодателей с целью достижения конкретного и согласованного прогресса на пути к данной цели.

Узнайте больше: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/>

### Соответствующие правовые документы

Существует две Рекомендации к основополагающим Конвенциям МОТ в области равенства возможностей и отношения:

**R090** Рекомендация о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, 1951 г. (Рекомендация 90)

**R111** Рекомендация о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г. (Рекомендация 111)

Принцип равенства и недопущения дискриминации закреплен во многих других правовых документах МОТ. Например, в Рекомендации о ВИЧ и СПИДе в сфере труда, 2010 г. (Рекомендация 200) признано, что стигматизация, дискриминация на основании фактического или предполагаемого ВИЧ-статуса являются препятствием к обеспечению всеобщего доступа к профилактике, лечению и уходу.

<sup>4</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_wp\\_27\\_en.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_27_en.pdf)

## Работники с семейными обязанностями

**C156** Конвенция о равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями, 1981 (Конвенция 156)

**R165** Рекомендация о равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями, 1981 (Рекомендация 165)

Каждое Государство-сторона Конвенции обязано поставить перед собой цель обеспечить лицам с семейными обязанностями возможность выполнять оплачиваемую работу по найму, не подвергаясь дискриминации, и, насколько это возможно, гармонично сочетая профессиональные и семейные обязанности.

Согласно определению, приведенному в Конвенции 156, **работниками с семейными обязанностями** являются

*работники мужского и женского пола, имеющие семейные обязанности в отношении своих ближайших родственников, явно нуждающихся в уходе или поддержке, в случаях, когда такие обязанности ограничивают их возможности в отношении подготовки к экономической деятельности, ее начала, участия или продвижения в ней.*

## Насилие и домогательства в сфере труда

**C190** Конвенция об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, 2019 г. (Конвенция 190) \*на момент публикации еще не вступила в силу

**R206** Рекомендация об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, 2019 (Рекомендация 206)

Согласно недавно принятой Конвенции 190 МОТ, термин «насилие и домогательства» в сфере труда означает

ряд неприемлемых форм поведения и практики или угрозы таковых – будь то единичный или повторный случай, – целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического,



психологического, сексуального или экономического вреда, включая гендерное насилие и домогательства.

Конвенция 190 и Рекомендация 206 призывают принимать и осуществлять инклюзивный, комплексный и учитывающий гендерные аспекты подход к решению проблем насилия и домогательств в сфере труда.

Чтобы узнать больше, посетите портал МОТ по искоренению насилия и домогательств в сфере труда: <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang-en/index.htm>

# Образец занятия 1

## Основания для дискриминации



### ЦЕЛИ

- ✚ Научиться распознавать различные основания для дискриминации на рабочем месте;



### ПРОЦЕДУРА ЗАНЯТИЯ

- ✚ работа в небольших группах (в идеале, нужно семь групп, но возможны и другие варианты); использование стикеров для записей и / или лекционного блокнота / доски для картирования и анализа.



### ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- ✚ 20 минут на обмен взглядами в группах; 10 минут всем группам на обмен результатами в пленарном режиме; 10 минут на подведение итогов по извлеченным урокам.



### ЗАДАЧА

1. Каждой группе дается задание поработать над одним из семи оснований для дискриминации:
  - i. *раса*
  - ii. *цвет кожи*
  - iii. *пол*
  - iv. *вероисповедание*
  - v. *политические убеждения*
  - vi. *национальная принадлежность*
  - vii. *или социальное происхождение*
2. Каждой группе предлагается начать работу с мозгового штурма по примерам дискриминации (в соответствии с назначенными им основаниями для дискриминации) на рабочем месте, которые имели место. Участники должны описать примеры ситуаций или действий, которые они считают дискриминационными. Потенциально, анализ



можно расширить, включив определение случаев прямой / косвенной дискриминации и дискриминации по закону / на практике. По каждому приведенному примеру участники должны перечислить меры, принятые на институциональном или национальном уровне для разрешения проблем, связанных с приведенными случаями дискриминации. При отсутствии таких мер, участникам предлагается провести мозговой штурм и перечислить меры, которые они считают надлежащими и необходимыми для решения проблемы дискриминации на рабочем месте.

3. Назначенный докладчик от каждой группы должен представить результаты обсуждения в пленарном режиме, при этом другим участникам предлагается комментировать, дополнять и расширять предлагаемые меры.



### ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ:

- ✚ Предоставьте или напишите в лекционном блокноте / на доске все семь оснований для дискриминации, чтобы участники видели их постоянно во время упражнения;
- ✚ Учитывайте возможные варианты состава групп: меньшее количество групп с работой каждой группы над двумя или тремя основаниями для дискриминации и конечным дублированием оснований для дискриминации, рассматриваемых каждой группой; большее количество оснований для дискриминации, если дополнительные основания признаны национальным законодательством и / или предложены для обсуждения;
- ✚ Объясните понятие дискриминации в соответствии с Конвенцией 111 МОТ так, чтобы все три элемента, заключенных в определении, были ясны всем участникам;
- ✚ Подготовьте примеры дискриминации, обращаясь к публикациям МОТ;
- ✚ Обратитесь к замечаниям Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций, чтобы ознакомиться с возможными направлениями, вызывающими озабоченность, и направлениями, где возможно несоблюдение в вашей стране в части применения Конвенции 111 в законодательстве и на практике;
- ✚ Вспомните о том, что Конвенция не только призывает к противодействию дискриминации, но и требует активного содействия обеспечению равенства возможностей и отношения в сфере труда.

## Образец занятия 2

# Недискриминационные объявления о приеме на работу



### ЦЕЛИ

- ✚ Лучше понять и научиться решать проблему дискриминации в сфере доступа к трудоустройству;



### ПРОЦЕДУРА ЗАНЯТИЯ

- ✚ работа в небольших группах или в парах; необходимо раздать или продемонстрировать приведенные ниже раздаточные материалы; необходимо снабдить участников канцелярскими принадлежностями и бумагой для записей.



### ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- ✚ 10 минут на индивидуальную работу (ознакомление с исследованием конкретного случая и подготовку записей); 30 минут на работу в группах / парах; 20 минут на пленарное обсуждение.



### ЗАДАЧА

1. Каждый участник должен изучить объявление о приеме на работу и составить перечень критериев, выполнение которых, по его / ее мнению, действительно требуется для выполнения данной работы, и критериев, которые можно рассматривать как дискриминационные.
2. Затем участники обмениваются взглядами в группах, обсуждают аспекты, где они согласны и/или расходятся во мнениях, и составляют сводные перечни выявленных критериев: дискриминационных и недискриминационных.



- Затем участникам предлагается переписать объявление о приеме на работу, превратив его в недискриминационное объявление.

### Объявление о приеме на работу

На ферму требуется постоянный работник-мужчина, который будет жить на ферме; возраст – 35-40 лет; в хорошей физической форме, без инвалидности. Обязанности включают вербовку сезонных рабочих и надзор за ними, а также выполнение задач, связанных с подготовкой почвы, посадкой, поливом, прополкой и сбором урожая культур, выращиваемых на ферме, а также других задач по требованию фермера. Требуется водительское удостоверение Категории В и не менее 6 лет опыта безопасного вождения. Полная занятость, время от времени возможна сверхурочная работа. Кандидату может потребоваться пройти медицинский осмотр. Зарботная плата определяется по договоренности; имеется возможность переезда с женой.

- В пленарном режиме участники должны представить и обсудить составленные ими недискриминационные объявления о приеме на работу и критерии, применяемые для того, чтобы определить, какие требования необходимы в силу характера работы, а какие являются дискриминационными.



### ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ:

- Позаботьтесь о том, чтобы все участники понимали, что является «необходимым требованием, обусловленным характером работы»;
- Направляйте обсуждение таким образом, чтобы участники понимали, что имел в виду работодатель при написании объявления о приеме на работу;
- При обсуждении объективных требований к кандидатам направляйте обсуждение в контексте навыков и способностей; сделайте предположения о том, какой человек мог бы выполнять такую работу: потенциально, может ли ее выполнять женщина? Может ли это быть человек более молодого или более старшего возраста? И т.д.

- 📌 Изучите объявление и определите, является ли описание содержания работы и условий труда исчерпывающим, и как его можно дополнить;
- 📌 Данное упражнение можно потенциально связать с другими тематическими направлениями, рассмотренными в предыдущих модулях, такими как справедливый найм, достойные условия труда, справедливое вознаграждение, социальное обеспечение;
- 📌 Ознакомьтесь с текстами соответствующих международных трудовых норм и предоставьте их участникам.

## Ссылки на дополнительные материалы

- ▶ ILO Centenary Chapters : Chapter 3. Equality and non-discrimination (ILO, 2019) // Главы 100-летия МОТ. Глава 3. Равенство и недискриминация (МОТ, 2019 г.) (на английском и русском языках)  
<https://www.ilo.org/100/en/story/equality>
- ▶ ILO Infostories: Tackling sex discrimination through pay equity (ILO, 2016) // Цикл МОТ «Infostories»: Решение проблемы дискриминации по половому признаку путем обеспечения равной оплаты труда (МОТ, 2016 г.)  
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity>
- ▶ ILO Infostories: The gender gap in employment: What's holding women back? (ILO, 2018) // Цикл МОТ «Infostories»: Гендерный разрыв в сфере занятости: Что мешает женщинам? (МОТ, 2018 г.)  
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women>
- ▶ ILO Infostories: Beyond the glass ceiling: why businesses need women at the top? (ILO, 2019) // Цикл МОТ «Infostories»: За стеклянным потолком: почему предприятиям нужны женщины-руководители? (МОТ, 2019 г.)  
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling>
- ▶ ILO Gender Pay Gap tool: How big is the gender pay gap in your country? (ILO, 2019) // Инструмент измерения Разрыва в оплате труда: Насколько велик гендерный разрыв в оплате труда в вашей стране? (МОТ, 2019 г.)  
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS\\_650829/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650829/lang-en/index.htm)
- ▶ Equal pay – An introductory guide (ILO, 2013) // Равная оплата труда. Вводное руководство (МОТ, 2013 г.) (на английском и русском языках)  
[https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_216695/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang-en/index.htm)
- ▶ Promoting Equity: gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide (ILO, 2009) / Содействие Равенству. Гендерно нейтральная оценка рабочих мест для равной оплаты труда. Поэтапное руководство (МОТ, 2009 г.) (на английском и русском языках)  
[https://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS\\_122372/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_122372/lang-en/index.htm)
- ▶ A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all (ILO, 2019) // Квантовый скачок ради гендерного равенства: За лучшее будущее в сфере труда для всех (МОТ, 2019 г.)

[https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_674831/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang-en/index.htm)

- ▶ Глобальные доклады, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда:
  - Equality at work: The continuing challenge - Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (ILO, 2011) // Равенство в сфере труда: Вызов сохраняется - Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (МОТ, 2019)  
[https://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS\\_166583/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_166583/lang-en/index.htm)
  - Equality at work: Tackling the challenges. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on fundamental principles and rights at work. Report of the Director-General (ILO, 2007) // Равенство в сфере труда. Поиски ответов на вызовы. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Доклад Генерального директора (МОТ, 2007 г.)  
[https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_082607/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_082607/lang-en/index.htm)
  - Time for equality at work. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Report of the Director-General // Время равенства в сфере труда. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Доклад Генерального директора (МОТ, 2003 г.)  
[https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_PUBL\\_9221128717\\_EN/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221128717_EN/lang-en/index.htm)