



► Протокол

6А

Международная конференция труда — 114-я сессия, Женева, 2026 г.

Дата: 10 июня 2026 г.

Итоговый документ Комитета по общему обсуждению вопросов программы преобразований в целях обеспечения гендерного равенства в сфере труда

Проекты резолюции и заключений, представляемые для
принятия Конференцией

В настоящем Протоколе содержится текст проектов резолюции и заключений, представляемых Комитетом для принятия Конференцией.

Протокол по итогам работы Комитета будет опубликован на [веб-странице Конференции](#) 15 июня 2026 года в Протоколе № 6В.

► Резолюция, касающаяся программы преобразований МОТ в целях обеспечения гендерного равенства в сфере труда

Генеральная конференция Международной организации труда, собравшаяся в Женеве на свою 114-ю сессию в 2026 году,

проведя общее обсуждение вопросов продвижения программы преобразований в целях обеспечения гендерного равенства в сфере труда и должным образом принимая во внимание Филадельфийскую декларацию (1944 г.) и Декларацию столетия МОТ о будущем сферы труда (2019 г.):

1. принимает нижеследующие заключения;
2. предлагает Административному совету Международного бюро труда должным образом учесть указанные заключения и сформулировать рекомендации в адрес Международного бюро труда по их реализации;
3. поручает Генеральному директору:
 - a) подготовить план действий по продвижению программы преобразований в целях обеспечения гендерного равенства в сфере труда для реализации заключений и представить его на рассмотрение Административного совета на 358-й сессии (ноябрь 2026 г.);
 - b) направить заключения соответствующим международным и региональным организациям;
 - c) учитывать заключения при подготовке будущих предложений по программе и бюджету и при мобилизации внебюджетных ресурсов;
 - d) информировать Административный совет о ходе их выполнения.

► Заключения, касающиеся программы преобразований МОТ в целях обеспечения гендерного равенства в сфере труда

I. Гендерное равенство в сфере труда — центральный элемент достойного труда для всех

1. Гендерное равенство является одним из прав человека и лежит в основе мандата Международной организации труда (МОТ). Оно также является необходимым условием инклюзивного и устойчивого развития, устойчивости рынков труда и благополучия всех работников. Гендерное равенство — одновременно и императив социальной справедливости, и экономическая необходимость, в том числе для создания условий для устойчивых предприятий. Общество и экономика должны в полной мере задействовать весь имеющийся у них человеческий потенциал.

2. За последние десятилетия достигнут заметный прогресс в расширении доступа женщин к образованию, профессиональной подготовке и развитию навыков, а также в повышении их участия на рынке труда в качестве работников, руководителей и предпринимателей, а также в предпринимательской деятельности. Инициативы, направленные на продвижение гендерного равенства, способствовали повышению прибыльности и производительности, развитию инноваций и обеспечению роста для всех.
3. Однако гендерное неравенство в сфере труда сохраняется, что обусловлено глубоко укоренившимися структурными барьерами, включая гендерные стереотипы и дискриминационные социальные нормы, а также институциональными и правовыми барьерами.
4. Даже при более высоком уровне образования и приобретенных навыков показатели участия женщин в рабочей силе по-прежнему ниже, чем у мужчин; женщины в непропорционально большей степени представлены в секторах и профессиях, характеризующихся более низкой оплатой и дефицитом достойного труда, продолжают в среднем зарабатывать меньше мужчин и чаще заняты неполное рабочее время. Женщины также непропорционально представлены в наиболее нестабильных формах занятости, включая неформальный и домашний труд, и остаются недостаточно представленными в быстрорастущих отраслях и на руководящих должностях. Высокая доля молодежи, особенно молодых женщин, которые не работают, не учатся и не проходят профессиональную подготовку (NEET), представляет собой как серьезный вызов для достижения гендерного равенства, так и значительную утрату человеческого и экономического потенциала.
5. Женщины-предприниматели, особенно на микро-, малых и средних предприятиях, продолжают сталкиваться со значительными препятствиями, включая ограниченный доступ к финансированию, деловым возможностям и сетям, цифровой инфраструктуре и технологиям, наращиванию потенциала и мерам поддержки. При этом значительная доля принадлежащих женщинам предприятий остается сосредоточенной в неформальной экономике, что ограничивает их производительность, конкурентоспособность, инновационный потенциал и устойчивость. Развитие предприятий, возглавляемых женщинами, посредством эффективного регулирования может стимулировать экономический рост на уровне домохозяйств, стран, регионов и всего мира, однако требует устойчивой поддержки посредством целенаправленной политики, налогово-бюджетных стимулов, смешанного финансирования и инновационных инвестиционных моделей, позволяющих женщинам сосредоточиться на основной предпринимательской деятельности.
6. Пробелы в реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда и в ратификации и эффективном применении соответствующих норм МОТ, а также сохраняющиеся структурные барьеры, такие как секторальная и профессиональная сегрегация и недооценка труда в профессиях и отраслях, где преобладают женщины, неравное распределение неоплачиваемого труда по уходу и соответствующих обязанностей по неоплачиваемому уходу, ненадлежащая политика в области ухода, услуги по уходу и инфраструктура, недостаточный охват всеобщей социальной защитой, гендерные предубеждения в системе охраны труда, а также насилие и домогательства, включая гендерно обусловленные насилие и домогательства, ограничивают возможности женщин и закрепляют гендерное неравенство. Для женщин, подвергающихся множественным и пересекающимся формам дискриминации, это неравенство является еще более выраженным.
7. Технологические, демографические и экологические преобразования открывают возможности для преодоления этих проявлений неравенства и преобразования сферы труда на благо всех. Однако существующие структурные и неструктурные барьеры в сочетании с гендерными цифровыми разрывами, потенциальным риском гендерной

предвзятости в алгоритмических системах и системах ИИ, неравный доступ к техническому и профессиональному образованию и подготовке, включая естественные науки, технологии, инженерное дело и математику (STEM), создают риск усугубления существующего гендерного неравенства. Без целенаправленной, учитывающей гендерные аспекты и основанной на фактических данных политики, расширяющей доступ женщин к достойному труду, особенно в новых и динамично развивающихся отраслях в «зеленой» и цифровой экономике, прогресс в обеспечении гендерного равенства будет оставаться труднодостижимым.

II. Эффективные подходы в области политики в меняющейся сфере труда

8. Программа преобразований МОТ в целях обеспечения гендерного равенства в сфере труда требует применения всеобъемлющих, комплексных, межсекторальных и основанных на фактических данных подходов, сочетающих рамочные механизмы обеспечения равенства, экономическую политику и политику на рынке труда, политику социальной защиты, системы ухода, политику в области навыков, меры по наращиванию институционального потенциала и механизмы обеспечения исполнения требований. Крайне важное значение имеет активное участие организаций работодателей и работников посредством социального диалога в разработке, осуществлении и мониторинге политики. Гендерное равенство должно быть одной из центральных целей при разработке, осуществлении и оценке политики.
9. Макроэкономическая, секторальная, промышленная политика и политика в области занятости, учитывающие гендерные аспекты, могут играть ключевую роль в устранении гендерного неравенства на рынке труда путем расширения доступа к возможностям достойного труда, обеспечения равного доступа к качественному государственному образованию на всех уровнях, содействия переходу от учебы к работе, а также обучению на протяжении всей жизни, подготовке, переподготовке и повышению квалификации, в том числе в области STEM, и устранения структурных и неструктурных барьеров, которые по-прежнему ограничивают участие женщин на рынке труда и расширение их экономических прав и возможностей, в том числе за счет доступа к финансированию и поддержки предпринимательства. Это имеет крайне важное значение в контексте стратегий перехода к формальной экономике, а также экологического и цифрового переходов. Указанное предполагает решение проблем гендерного равенства в новых и разнообразных формах занятости. Кроме того, соответствующие меры должны быть направлены на устранение гендерного цифрового разрыва путем обеспечения справедливого и равного доступа к цифровой инфраструктуре, подключению к сети, электронным устройствам, цифровой грамотности и развитию цифровых навыков, а также профессиональной подготовки и ученичества, особенно для женщин и девочек в сельских районах. Расширение карьерных возможностей для женщин является общей ответственностью.
10. основополагающие конвенции, касающиеся ликвидации дискриминации, — Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) и Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (100) — близки к всеобщей ратификации. Они служат ориентиром для усилий государств-членов в деле содействия равенству возможностей и обращения в области труда и занятий, включая равное вознаграждение за труд равной ценности. Более широкая ратификация и эффективное применение соответствующих международных трудовых норм, включая Конвенцию 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (156), Конвенцию 2000 года об охране материнства (183) и Конвенцию 2019 года

о насилии и домогательствах (190), подкрепленные согласованной национальной политикой, институтами, мерами по наращиванию потенциала и механизмами обеспечения исполнения требований, имеют важнейшее значение.

11. Защита от дискриминации требует надлежащих политических, законодательных и институциональных рамок, эффективного доступа к правосудию и механизмам обеспечения исполнения требований, а также устранения или пересмотра положений, имеющих прямо или косвенно дискриминационный характер в законах, политике и практике, и изменения образа мышления, необходимого для преодоления устойчивых предубеждений.
12. Правовая защита от дискриминации должна сопровождаться практическими и активными мерами по обеспечению фактического равенства, направленными на то, чтобы женщины на практике пользовались равными возможностями и достигали долгосрочной экономической самостоятельности. Так, например, осуществлению принципа равного вознаграждения за труд равной ценности в соответствии с Конвенцией 100 может способствовать объективная оценка видов работ, меры по обеспечению прозрачности оплаты труда и политика в области заработной платы, включая обеспечение прожиточного минимума.
13. Политика и программы в области охраны труда, в том числе в части оценки рисков, должны учитывать гендерный аспект. Меры по предотвращению и ликвидации насилия и домогательств в сфере труда, в том числе гендерного насилия и домогательств, наиболее эффективны в тех случаях, когда они рассматриваются одновременно как в аспекте дискриминации, так и в аспекте безопасности и гигиены труда. Такие подходы должны включать предупреждение, повышение осведомленности, подотчетность, безопасные и доступные системы информирования, обеспечение доступа к правосудию, защиту от преследования, принятие мер на уровне предприятий и обеспечение эффективного правоприменения. Особое внимание следует уделять связанным с трудовой деятельностью психо-социальным рискам и рискам для репродуктивного здоровья, а также управлению цифровыми технологиями таким образом, чтобы это способствовало формированию безопасной, уважительной и продуктивной рабочей среды.
14. Меры, укрепляющие охрану материнства, политику в области отпусков по уходу за ребенком и других отпусков, связанных с уходом, в рамках комплексной политики в области ухода и баланса между работой и личной жизнью, поддерживающей работников с обязанностями по уходу, облегчают выход женщин на рынок труда, их удержание и продвижение на нем, содействуют более равноправному распределению обязанностей по уходу и помогают предотвращать бедность и дискриминацию, связанные с беременностью, материнством, родительством и обязанностями по уходу. Для расширения участия женщин на рынке труда крайне важно содействовать созданию благоприятных путей выхода и повторного выхода на рынок труда, включая укрепление частных и государственных служб занятости, профессиональную ориентацию, наставничество, коучинг, спонсорскую поддержку, продвижение ролевых моделей и женских сетей, а также поддерживающую политику в области занятости.
15. Хорошо разработанные и надлежащим образом финансируемые всеобщие, комплексные и устойчивые системы социальной защиты на протяжении всей жизни, а также комплексная политика и системы в области ухода, включая приемлемые по цене, доступные и высококачественные услуги по дошкольному образованию и уходу за детьми, долгосрочному уходу, а также качественные общественные услуги, при признании центральной роли ухода в содействии реальному гендерному равенству в соответствии с рамочной программой MOT 5R по обеспечению достойного труда в сфере ухода, имеют

важнейшее значение для поддержки полного, равноправного и эффективного участия всех работников на рынке труда. Системы социальной защиты, учитывающие гендерные аспекты, включая минимальные уровни социальной защиты, должны устранять гендерные разрывы в охвате, достаточности и доступе, реагировать на гендерно обусловленные риски и уязвимости на протяжении всей жизни, а также поощрять равенство возможностей и обращения. Зачет периодов ухода в системах социального страхования и пенсионных системах, а также гарантии дохода в период отпусков в связи с материнством, отцовством, уходом за ребенком и других отпусков по уходу могут способствовать выходу работников с обязанностями по уходу на рынок труда, а также их возвращению, удержанию и продвижению на рынке труда.

16. Прочные и обеспеченные надлежащими ресурсами институты рынка труда и эффективные механизмы подотчетности имеют важнейшее значение для продвижения гендерного равенства в сфере труда. Системы регулирования вопросов труда и инспекции труда, структуры управления, учитывающие гендерные аспекты, включая судебные механизмы и механизмы обеспечения исполнения требований, повышение осведомленности, а также инклюзивный и эффективный социальный диалог, включая коллективные переговоры и трехстороннее сотрудничество, играют центральную роль в содействии реализации прав и эффективной реализации трудовых норм и устранении сохраняющегося неравенства, продвижении безопасной, здоровой, инклюзивной и свободной от дискриминации рабочей среды.
17. Для эффективного осуществления политики необходимо обеспечить ее устойчивое финансирование. Бюджетирование, учитывающее гендерные аспекты, и адекватное распределение бюджетных средств являются ключевыми факторами для выявления гендерных разрывов и финансирования политики, направленной на достижение реального гендерного равенства. Государственно-частные партнерства, когда они соответствуют принципам МОТ и международным трудовым нормам, а также международное и региональное сотрудничество также могут сыграть важную роль. Целенаправленные инвестиции, в том числе в социальную инфраструктуру, также имеют важное значение.
18. Прогресс дополнительно ускоряется в тех случаях, когда политика основывается на надежных фактических данных и всестороннем понимании динамики рынка труда. Более полное признание, измерение и оценка оплачиваемой и неоплачиваемой работы по уходу, неформальной занятости и других часто не учитываемых форм экономической деятельности могут помочь выявить структурные факторы неравенства и поддержать более целенаправленные меры.
19. Сбор и использование данных с разбивкой по полу, в том числе об участии в рабочей силе, о заработной плате, горизонтальной и вертикальной профессиональной сегрегации, доступе к отпускам и услугам по уходу, рабочем времени, доступе к универсальной, надлежащей комплексной и устойчивой социальной защите, а также о безопасности и гигиене труда, насилии и домогательствах, наряду с обследованиями использования времени и оценками гендерного воздействия, позволяют лицам, ответственным за разработку политики, выявлять пробелы, отслеживать прогресс, оценивать эффективность мер и адаптировать политику к меняющимся экономическим, демографическим, экологическим и технологическим тенденциям.
20. Дезагрегирование данных по другим соответствующим характеристикам, включая возраст, инвалидность, расу, этническую принадлежность, миграционный статус и географическое положение, позволяет проводить межсекторальный анализ и разрабатывать инклюзивную политику.

III. Ускорение реализации программы преобразований МОТ в целях обеспечения гендерного равенства в сфере труда

21. Правительствам и организациям работодателей и работников при поддержке МОТ и в соответствии со своими сферами ответственности следует:

- a) ратифицировать и применять основополагающие конвенции и продвигать ратификацию и применение других международных трудовых норм, имеющих особое значение для гендерного равенства в сфере труда, включая, но не ограничиваясь теми, которые упомянуты в пункте 10;
- b) укреплять правовые, институциональные и правоприменительные основы, а также мероприятия по наращиванию потенциала в области равенства и недопущения дискриминации и содействовать обеспечению равной оплаты труда за труд равной ценности, политики в области заработной платы, включая прожиточный минимум, достойных условий труда, баланса между работой и личной жизнью, всеобщей, надлежащей, всеобъемлющей и устойчивой социальной защитой на протяжении всей жизни, включая охрану материнства, отпуск по уходу за детьми и другие оплачиваемые отпуска по уходу, качественные общественные услуги, охрану труда с учетом гендерных аспектов, а также защиту от насилия и домогательств, посредством свободы объединения и социального диалога, включая коллективные переговоры и трехстороннее сотрудничество;
- c) участвовать в действенном и эффективном двустороннем и трехстороннем социальном диалоге для ускорения реализации программы преобразований в целях обеспечения гендерного равенства в сфере труда, в том числе, в зависимости от обстоятельств, посредством специальных национальных трехсторонних стратегий;
- d) соблюдать, продвигать и реализовывать основополагающие и обеспечивающие права на свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров для всех работников;
- e) разрабатывать или адаптировать, осуществлять и контролировать национальные, отраслевые и целенаправленные стратегии, которые включают учитывающие гендерные аспекты и межсекторальные меры по решению проблемы неформальной занятости, содействию переходу работников и экономических субъектов к формальной деятельности и предотвращению перехода в неформальную занятость;
- f) наращивать институциональный потенциал для разработки и эффективного применения законов, политики и программ, направленных на продвижение программы преобразований в целях обеспечения гендерного равенства в сфере труда, уделяя внимание созданию достойных рабочих мест, универсальной, надлежащей, комплексной и устойчивой социальной защите, образованию, обучению на протяжении всей жизни и навыкам, необходимым для технологических, демографических и экологических преобразований, включая STEM;
- g) содействовать разработке планов справедливого перехода с учетом гендерных факторов в соответствии с резолюцией МОТ 2023 года, касающейся справедливого перехода к экологически устойчивым экономике и обществу для всех;
- h) содействовать ответственному ведению бизнеса, политике и практике с учетом гендерных факторов, в том числе посредством должной осмотрительности в области прав человека, в соответствии с Трехсторонней декларацией принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики с поправками 2022

года и Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединенных Наций;

- i) контролировать осуществление политики и программ, в том числе посредством оценок и анализа гендерного воздействия;
- j) принимать меры для обеспечения координации между различными институтами, министерствами и уровнями государственного управления в целях содействия согласованным и комплексным подходам и мерам, направленным на устранение структурных и неструктурных барьеров для достижения равенства в сфере труда;
- k) инвестировать в исследования барьеров на пути к гендерному равенству, с тем чтобы национальные подходы были основаны на фактических данных, адаптированы к местным условиям и опирались на межотраслевые факторы, а также принимать конкретные меры по устранению коренных причин дискриминации и неравенства, в том числе путем борьбы с дискриминационными социальными нормами и стереотипами, ограничивающими выход женщин на рынок труда, их удержание на нем и продвижение, а также путем предотвращения потенциального риска гендерной предвзятости в алгоритмических системах и системах ИИ;
- l) укреплять организацию и представительство женщин-работников, особенно занятых в сфере домашнего труда и в неформальной экономике, с учетом Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (189), в целях содействия переходу к формальной занятости;
- m) принимать меры, содействующие доступу женщин к руководящим должностям и должностям, связанным с принятием решений, их удержанию на таких должностях и продвижению на них в государственных учреждениях, на предприятиях, а также в организациях работодателей и работников; и прилагать дальнейшие усилия для обеспечения более сбалансированного представительства женщин на всех совещаниях МОТ.

22. С учетом подходов в области политики, изложенных в настоящих заключениях, а также предыдущих заключений, касающихся неравенства, достойного труда и экономики ухода, а также перехода к формальной занятости, МОТ следует укреплять свои усилия по продвижению программы преобразований в целях обеспечения гендерного равенства в сфере труда посредством технической помощи, руководства по вопросам политики, наращивания потенциала, исследований, повышения осведомленности и сотрудничества в целях развития. С этой целью МБТ на основании консультаций с трехсторонними участниками следует:

- a) позиционировать гендерное равенство в качестве ключевого институционального приоритета, обеспеченного надлежащими ресурсами для формирования необходимой экспертизы и институционального потенциала в целях реализации задач в интересах трехсторонних участников;
- b) продолжать усиливать учет гендерной проблематики в нормотворческой, политической, программной и оперативной деятельности при поддержке гендерных маркеров, гендерного анализа, дезагрегированных данных и инструментов мониторинга;
- c) оказывать поддержку трехсторонним участникам в принятии интегрированных и основанных на фактических данных подходов к продвижению программы преобразований в целях обеспечения гендерного равенства в сфере труда;

- d) разработать стратегию или рамочную основу, опираясь на нормотворческий мандат, техническую экспертизу и трехстороннюю структуру МОТ, для поддержки осуществления и регулярного мониторинга прогресса;
- e) оказывать поддержку в борьбе с дискриминацией в сфере труда и занятий, включая принятие и эффективное применение законов о недопущении дискриминации, а также внедрение и укрепление систем регулирования вопросов труда и инспекции труда;
- f) углублять исследования и распространять знания о влиянии технологических, экологических и демографических преобразований на гендерное равенство в сфере труда, включая передовую практику в области профессионального обучения и прогнозирования потребностей в навыках, а также о роли свободы объединения, социального диалога, включая коллективные переговоры и трехстороннее сотрудничество, и сотрудничества на рабочем месте, с тем чтобы помочь трехсторонним участникам максимально использовать возможности и снижать риски;
- g) проводить исследования и анализ факторов недооценки труда, преимущественно выполняемого женщинами, в том числе на рабочих местах, в профессиях и отраслях, где женщины непропорционально представлены, эффективных мер по устранению такой недооценки, а также последствий технологических, демографических переходов и переходов на рынке труда для этих видов работ, профессий и секторов;
- h) продолжать оказывать трехсторонним участникам поддержку в реализации стратегий в области охраны труда с учетом гендерных факторов, в том числе в целях предотвращения и ликвидации насилия и домогательств, в том числе гендерного насилия и домогательств, в сфере труда, а также связанных с трудовой деятельностью психосоциальных рисков и рисков для репродуктивного здоровья;
- i) содействовать равному вознаграждению за труд равной ценности и сокращению гендерных разрывов в оплате труда посредством разработки практических инструментов для предприятий и наращивания потенциала трехсторонних участников, используя возможности Международной коалиции за равную оплату труда (EPIC) в партнерстве с ОЭСР и структурой «ООН-женщины»;
- j) оказывать трехсторонним участникам помощь в разработке, финансировании и осуществлении учитывающих гендерные аспекты универсальных, комплексных и устойчивых систем социальной защиты на протяжении всей жизни, а также в расширении охвата не менее чем на 2 процентных пункта в год в соответствии с Севильским обязательством;
- k) оказывать поддержку трехсторонним участникам в разработке национальных стратегий в области ухода, соответствующих рамочной программе 5R МОТ. Это должно включать формирование знаний о механизмах финансирования, основанных на фактических данных. Такие инструменты, как Глобальный портал МОТ по политике в сфере ухода, симулятор инвестиций в сферу ухода МОТ и Платформа South-4-Care МОТ, являются частью такой поддержки;
- l) укреплять свой потенциал по формированию, анализу и распространению своевременных, высококачественных и сопоставимых на международном уровне статистических данных и продолжать разрабатывать статистические инструменты и показатели для повышения видимости гендерного неравенства и пересекающихся форм дискриминации, одновременно оказывая поддержку трехсторонним участникам

в укреплении национального статистического потенциала для сбора, производства и использования дезагрегированных данных;

- m) сохранять и укреплять свое глобальное лидерство в области гендерного равенства в сфере труда, в том числе в системе Организации Объединенных Наций, в частности в контексте реформы ООН, Повестки дня до 2030 года и последующих мер, используя трехстороннюю структуру и нормотворческий мандат МОТ;
- n) продолжать укреплять партнерства, сотрудничество и согласованность политики с соответствующими структурами Организации Объединенных Наций, международными и региональными организациями, партнерами по развитию и другими заинтересованными сторонами, в том числе путем содействия согласованности политики между страновыми программами достойного труда МОТ и рамочными программами сотрудничества ООН в целях устойчивого развития, в том числе посредством сотрудничества Юг — Юг и трехстороннего сотрудничества, в зависимости от обстоятельств.